

คำบรรยาย ครั้งที่ ๓

กฎหมายแรงงาน

หน้าที่ของนายจ้างและผู้ต้องรับผิดเสมือนนายจ้าง

ก. นายจ้าง

๑. หน้าที่ของนายจ้าง

นายจ้างเป็นผู้ลงทุนลงแรงในกิจการจึงเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ทั้งหมดในงานตามหลัก managerial prerogative ซึ่งดุลพินิจในการบริหารงานของนายจ้างภายใต้หลัก good faith จะได้รับการคุ้มครองจากศาลตามหลัก business judgment rule โดยมีข้อยกเว้นบางอย่างเท่านั้น นอกจากนั้นตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไปจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ ซึ่งหากไม่มีกำหนดเป็นหนังสือก็สามารถพิจารณาจากสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือจากประเพณีปฏิบัติ แนวทางการทำงานระหว่างกันได้ นอกจากสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้ว ทั้งนายจ้างและลูกจ้างยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกันโดยปริยาย (implied term of the contract) อีกด้วย เช่น หน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกันอย่างซื่อสัตย์ไว้วางใจ หรือ Duty of trust and confidence ในส่วนของนายจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างนั้น นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างให้นายจ้างที่ดีควรทำ ไม่กระทำการให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ หรือไม่กระทำการใดที่ปราศจากเหตุผลสมควรหรือขาดเหตุอันเหมาะสม (reasonable or proper cause) อันเป็นเหตุทำลายความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เช่น ต้องไม่กลั่นแกล้ง (bullying) ไม่ตำหนิหรือดูหมิ่นเกินสมควร (derogatory comments or insulting remarks) มีคำเตือนโดยไม่เป็นธรรม (unjustified disciplinary warning) เป็นต้น นอกจากนั้นนายจ้างยังมีหน้าที่สำคัญอีกประการคือ หน้าที่ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน หรือ Duty of Care ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ความปลอดภัยในการทำงาน เช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักรายวันให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้น

๑.๑ หน้าที่โดยทั่วไป

๑.๑.๑ หน้าที่ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรานี้กำหนดให้นอกจากนายจ้างลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วยังต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องจ้างแรงงาน อีกด้วย เช่น

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๖ บัญญัติว่า ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไซ้ ท่านย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค้ำประกันจะให้สินจ้าง

มาตรา ๕๘๐ บัญญัติว่า ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

บทบัญญัติมาตรา ๕๗๖ นี้เพียงแต่กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องให้ค่าจ้างแก่ผู้ที่ทำงานให้ แต่นายจ้างมิได้มีหน้าที่ต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้าง ส่วนค่าจ้างนั้นปกติต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๐ (๑) ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๐ สำหรับกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือระยะเวลาอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายเดือนละไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และหากไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีก็ให้จ่ายเมื่อสุดระยะเวลาคือวันสิ้นเดือนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๐ หากเป็นการคำนวณค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๐ (๒) คือการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (๑) และไม่มีข้อตกลงให้จ่ายกันเมื่อใดก็ให้จ่ายเมื่องานได้ทำเสร็จ หรือเมื่อสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ทุกคราว เช่น การกำหนดค่าจ้างรายปีก็ต้องจ่ายเมื่อมีการทำงานมาครบหนึ่งปีแล้ว เป็นต้น

๑. นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้าง แต่ไม่มีหน้าที่ต้องมอบหมายงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๐/๒๕๒๕ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำและเมื่อไม่ปรากฏว่าสัญญาจ้างได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เช่นนั้น ดังนั้น การที่นายจ้างจะมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่จึงเป็นสิทธิของนายจ้าง เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างแล้วก็ถือว่ามิได้ว่ามีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างหากมีอำนาจฟ้องขอให้ศาลพิพากษาให้นายจ้างมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำไม่

๒. การไม่มอบหมายงานต้องไม่ทำให้ลูกจ้างเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๖๒/๒๕๕๕ การไม่มอบหมายงานของนายจ้าง จะต้องไม่เป็นการทำให้เสียหายแก่ลูกจ้างด้วย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๘ บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้

กรณีตามมาตรา ๖๖ เป็นการแสดงเจตนาของนายจ้างที่รับลูกจ้างเข้าทำงานโดยสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลซึ่งมีผลเป็นโมฆียะ กล่าวคือคุณสมบัติของลูกจ้างที่เป็นผู้มีฝีมือพิเศษถือได้ว่าเป็นความสำคัญผิดในคุณสมบัติซึ่งตามปกติถือเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๗ ซึ่งหากมิได้มีความสำคัญผิดดังกล่าว การอันเป็นโมฆียะนั้นคงจะมีได้กระทำให้ขึ้นจึงจะเข้ากรณีตามมาตรา ๖๖ นี้ หากเป็นเพียงความสำคัญผิดแต่ไม่มีผลถึงความสามารถของบุคคลจะไม่เป็นกรณีนี้ เช่น

คุณวุฒิการศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงความรู้ แต่ไม่ใช่สาระสำคัญของความรู้พิเศษ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๕/๒๕๔๙ จำเลยทั้งสามติดต่อกันและตกลงรับโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ เพราะเห็นว่าโจทก์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สามารถทำหน้าที่บริหารดูแลงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างงาน การเป็นเนติบัณฑิตมลรัฐแคลิฟอร์เนีย หาใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้างงานไม่ เพียงแต่ทำให้โจทก์มีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษ มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจในการดูแลและบริหารงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น การที่โจทก์ระบุในใบสมัครงานว่าเป็นเนติบัณฑิตมลรัฐแคลิฟอร์เนียอันเป็นการเท็จ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยที่ ๑ จึงไม่เป็นโมฆียกรรม

สำหรับกรณีการแสดงคุณสมบัติโดยทั่วไปอันเป็นเท็จนั้น แม้จะไม่เข้ากรณีตามมาตรา ๖๖ นี้แต่ก็มีผลให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้หากพบว่าคุณสมบัติที่แสดงไว้นั้นไม่เป็นความจริง โดยเฉพาะหากเป็นนายจ้างในกิจการที่จำเป็นต้องอาศัยความถูกต้องแท้จริงของประสบการณ์การทำงานเดิมที่ลูกจ้างเคยทำมาก่อน เช่น กรณีนายจ้างเป็นกิจการรับขนส่งคนโดยสารซึ่งจำเป็นต้องได้คนขับรถยนต์โดยสารที่มีประสบการณ์และมีความรับผิดชอบต่อคนโดยสาร ก็จำเป็นต้องได้ลูกจ้างที่ทำหน้าที่คนขับรถยนต์โดยสารที่มีใบอนุญาตขับรถยนต์โดยสารสาธารณะและไม่ใช้ผู้ที่จะเมิดกฏจราจรอยู่เป็นนิจ เป็นต้น

การทำงานด้านการเงิน ความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติสำคัญ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๖๘/๒๕๒๙ จำเลยเป็นธนาคารซึ่งดำเนินกิจการและธุรกิจด้านการเงิน กิจการของจำเลยจะดำเนินไปด้วยความราบรื่น มั่นคง หรืออยู่ในความเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนหรือลูกค้า นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์สุจริตและความประพฤติของพนักงานเป็นสำคัญ การที่จำเลยกำหนดให้ผู้อื่นใบสมัครเข้าทำงานกับจำเลยแสดงรายการในใบสมัครเข้าทำงานว่าเคยต้องคดีใด ๆ มาก่อนหรือไม่ ก็เพื่อจะได้คัดเลือกผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตหรือไม่มีประวัติต่างพร้อยมาก่อนให้เข้าทำงานกับจำเลย เมื่อลูกจ้างยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับจำเลยโดยแสดงข้อความอันเป็นเท็จ ทำให้จำเลยหลงเชื่อในคุณสมบัติของลูกจ้างและยอมรับให้เข้าทำงานนั้น อาจทำให้กิจการของจำเลยได้รับความเสียหาย การที่จำเลยทราบความจริงในภายหลัง จำเลยย่อมมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้

ข้อมูลการถูกเลิกจ้างจากนายจ้างเดิม เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องไม่แสดงเท็จ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๕๘/๒๕๓๑ การที่ลูกจ้างยื่นใบสมัครงานแจ้งข้อความอันเป็นเท็จว่าได้ลาออกจากบริษัทเดิม แต่ความจริงถูกเลิกจ้างเพราะขาดงานเกินสามวันโดยไม่มีเหตุอันควรนั้น เป็นการแสดง

คุณสมบัติอันเป็นที่จเป็นเหตุให้นายจ้างหลงเชื่อในคุณสมบัติของลูกจ้างและยอมรับให้เป็นลูกจ้าง ดังนี้ อาจทำให้กิจการของนายจ้างได้รับความเสียหายนายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างตามข้อกำหนดในใบสมัครงานนั้นได้โดยไม่ต้องเกิดความเสียหายร้ายแรงต่อนายจ้างเสียก่อน

๑.๑.๒ หน้าที่เกี่ยวกับเอกสารของลูกจ้าง

๑. หน้าที่จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การร้องทุกข์

(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างครบสิบคนขึ้นไปต้องมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมีรายละเอียดเบื้องต้นตาม (๑) ถึง (๘) แต่หากนายจ้างประสงค์จะให้มียละเอียดอื่นมากกว่านี้ก็สามารถเพิ่มได้ แต่ในส่วนของการร้องทุกข์ต้องเป็นไปตามมาตรา ๑๐๘ ซึ่งต้องระบุขอบเขตขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวน การยุติเรื่องและการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้องไว้ด้วย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้นอกจากจะเป็นกติกาในลักษณะเช่นเดียวกันกับข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานแล้วยังถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ วรรคสาม ด้วย ดังนั้นหากมีการประกาศใช้แล้ว แม้ว่าต่อมาจำนวนลูกจ้างจะลดลงต่ำกว่าสิบคน นายจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามอยู่ต่อไป ตามมาตรา ๑๑๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๘๑/๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ วรรคสาม บัญญัติให้ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น หากผู้ร้องประสงค์จะแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ผู้ร้องต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือมิฉะนั้นผู้ร้องจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ จนมีการเจรจาตกลงกันหรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าววางหลักการให้เห็นวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเมื่อแก้ไขเพิ่มเติมแล้วให้ดำเนินการตามมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง หรือวรรคสามต่อไป ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๐

กรณีนายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมพอสมควรแก่กรณี

การที่ศาลจะสั่งตามมาตรานี้ต้องปรากฏก่อนว่าสัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างดังกล่าวไม่เป็นโมฆะ เพียงแต่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง โดยศาลจะพิจารณาว่าสัญญานั้นเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบหรือไม่ เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันเกินกว่าจะพึงคาดหมายได้หรือไม่ หากเป็นสัญญาจำกัดสิทธิในการแข่งขันจะพิจารณาจากพื้นที่และระยะเวลาที่จำกัด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๕๐/๒๕๕๙ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสมัครใจผูกพันกันตามโครงการจ่ายเงินโบนัสในรูปแบบหุ้นสามัญ ซึ่งจำเลยจัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการส่งเสริมและจูงใจให้ลูกจ้างจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยสัญญามีข้อตกลงให้ในกรณีที่การจ้างแรงงานของพนักงานสิ้นสุดลง พนักงานจะไม่มีสิทธิจองซื้อหุ้น โดยไม่ได้กำหนดถึงกรณีลูกจ้างลาออก ทั้งยังกำหนดเงื่อนไขลอย ๆ ไม่ชัดเจนว่าสาเหตุที่ไม่ได้จองซื้อหุ้นหรือยกเลิกสิทธิการจองซื้อหุ้นเกิดจากการกระทำหรือความผิดของฝ่ายใด ทั้งไม่มีข้อกำหนดอัตราค่าปรับหรือริบเงินโบนัสตามพฤติการณ์การกระทำ

ที่เป็นเหตุให้ไม่ได้จองซื้อหุ้น เมื่อพิจารณาสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของโจทก์ ระดับค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่นของโจทก์ ฐานะแห่งกิจการของจำเลย สภาพเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป และสภาพข้อบังคับโครงการประกอบกันแล้ว ข้อบังคับโครงการดังกล่าวของจำเลย ทำให้จำเลยในฐานะนายจ้างได้เปรียบโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจสั่งให้ข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ โดยให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสส่วนที่ยังไม่ได้นำไปซื้อหุ้นพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ จำเลยมอบอำนาจให้ไตเรือเป็นตัวแทนกำหนดค่าจ้างลูกจ้างตำแหน่งต่าง ๆ ตามอัตราทั่วไป โดยประมาณให้ลูกจ้างแต่ละคนทราบเมื่อแรกเข้าทำงาน หลังจากออกเรือทำงานไปสองเที่ยวเรือแล้วจึงจะกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกจ้างทราบ การที่จำเลยจะมากำหนดอัตราค่าจ้างในภายหลังโดยลดค่าจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโดยอ้างว่าปรึกษาหารือกับไตเรือเท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างมีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๗๐/๒๕๕๙ คู่มือสำหรับพนักงานขาย ที่กำหนดให้พนักงานขายต้องรับผิดชอบบัญชีขายทุกรายการที่ตนเองขาย เช่น ร้านค้าเก็บเงินไม่ได้ เช็คคืน เป็นต้น เป็นการตกลงประกันการก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าว่าลูกจ้างที่มีส่วนได้รับค่าตอบแทนการขายจะต้องรับผิดชอบใช้ความเสียหายจากการตัดสินใจขายสินค้าให้แก่ลูกค้าของนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนสิทธิและผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงไม่มีผลเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดระเบียบให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วยังจะต้องรับผิดชอบใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้นด้วย ย่อมเป็นระเบียบที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง คู่มือสำหรับพนักงานขายดังกล่าวคงมีผลบังคับใช้ให้โจทก์รับผิดชอบชำระค่าสินค้าแทนลูกค้าของจำเลยได้เฉพาะกรณีที่โจทก์ตัดสินใจขายสินค้าและรับชำระค่าสินค้าด้วยเช็คจากลูกค้าโดยไม่ถูกต้องและไม่สุจริตอันเป็นผลให้ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าให้แก่จำเลยได้เท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๐/๒๕๕๒ ข้อตกลงในสัญญาให้ทุนฝึกอบรมต่างประเทศที่กำหนดให้จำเลยต้องกลับมาทำงานกับโจทก์เป็นเวลา ๓ ปี มิฉะนั้นต้องเสียเบี้ยปรับ ๓ เท่า ของจำนวนค่าใช้จ่ายที่จำเลยจะต้องชดใช้คืนพร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นั้น จำเลยสามารถจะเลือกเอาได้ว่าจะกลับมาทำงานกับโจทก์หรือชดใช้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคืนโจทก์พร้อมทั้งเสียเบี้ยปรับ ๓ เท่าของจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้คืนข้อกำหนดเบี้ยปรับ ๓ เท่า จึงไม่เป็นข้อกำหนดที่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๕/๒๕๔๓ ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลยที่กำหนดว่าในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน ๕ ปีนับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ซึ่งครอบคลุมถึงประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศกัมพูชาประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศเมียนมาร์ (พม่า) เกี่ยวกับกิจการขนย้ายของตามบ้านฯ เป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพแข่งขันกับโจทก์โดยจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจนมิได้ห้ามประกอบอาชีพปิดทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาดและจำเลยสามารถประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายสินค้าหรือบริการอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงได้ขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามเฉพาะในกลุ่มประเทศในแหลมอินโดจีนมิได้รวมถึงประเทศใกล้เคียงอื่น ๆ ด้วย ลักษณะของข้อตกลงเช่นนี้ไม่ใช่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่แข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่ชอบในเชิงของธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘/๒๕๓๓ สัญญาที่บริษัทโจทก์ทำกับจำเลยทั้งสองซึ่ง เป็นลูกจ้างว่าภายในกำหนดเวลา ๒๔ เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือดำเนินการไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย (สุดแต่ จะพึงปรับได้ กับกรณีของลูกจ้าง) ซึ่ง ผลลัพธ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทโจทก์ที่ตนได้ เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทโจทก์ โดย ไม่ได้ได้รับความยินยอมจากบริษัทโจทก์ สัญญาดังกล่าวไม่ได้ห้ามจำเลยทั้งสองไม่ให้กระทำโดยเด็ดขาด คงห้ามจำเลยเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานของบริษัทโจทก์ และในส่วนของงานที่จำเลยเคยทำกับบริษัทโจทก์ ทั้งเป็นการห้ามเพียงตาม กำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดเสียทีเดียว จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในเชิง การประกอบธุรกิจโดยชอบไม่ขัดต่อ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๕/๒๕๔๙ ตามใบสมัครงานตอนท้ายมีข้อสรุปไว้ว่า "นอกจากนี้ ข้าพเจ้ายินยอมที่จะไม่ทำงานเพื่อหรือทำประโยชน์ให้กับสำนักงานกฎหมายอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นเวลา ๒ ปี ในกรณีที่ข้าพเจ้าได้ออกจากการทำงานที่ ดิลลิกี่ แอนด์ กิบบินส์ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม (ประโยคข้างต้นดังกล่าวมิให้นำมาใช้กับนายซึ่งทำงานให้กับบริษัท)" โดยข้อความในวงเล็บของต้นฉบับที่เป็นภาษาอังกฤษระบุว่า "(The preceding sentence dose not apply to lawyers engaged with the firm.)" คำในวงเล็บคำว่า "lawyers" นั้น ย่อมหมายถึงทนายความผู้ทำหน้าที่ว่าความหรือให้คำปรึกษาเป็นการเฉพาะเท่านั้น โจทก์เข้าทำงานตำแหน่งหัวหน้างานทรัพย์สินทางปัญญาและตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้อำนวยการฝ่ายงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นตำแหน่งที่สามารถล่วงรู้ความลับในทางการค้าและข้อมูลการค้าของจำเลยได้ ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในกิจการประกอบธุรกิจโดยชอบ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ

๒.หน้าที่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างตามมาตรานี้เป็นสิ่งจำเป็นที่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันการทำงานของลูกจ้างโดยต้องมีรายการต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๑๓ อันเป็นรายละเอียดที่สำคัญเมื่อเกิดกรณีพิพาทขึ้นสามารถใช้เป็นประโยชน์ในทางคดีได้

๓.หน้าที่จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

มาตรา ๑๑๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่นให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา นี้ นายจ้างจะต้องเก็บไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงิน และต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่สิ้นสุดการจ้าง และหากมีข้อพิพาทแรงงานหรือการฟ้องร้องคดีแรงงานนายจ้างต้องเก็บรักษาไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดตามมาตรา ๑๑๕ และนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องแสดงสภาพการจ้างและการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทุกเดือนมกราคมของแต่ละปีด้วยตามมาตรา ๑๑๕/๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๘๘/๒๕๕๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติไว้ในหมวดที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องการควบคุม มาตรา ๑๑๒ และมาตรา ๑๑๓ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

ไปจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตัวและชื่อสกุล อัตราค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง หากนายจ้างไม่สามารถแสดงทะเบียนลูกจ้างและเอกสารการจ่ายค่าจ้างกับค่าตอบแทนอย่างอื่น หรือแสดงได้ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน เมื่อมีข้อสงสัยฝ่ายนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบลูกจ้างในประเด็นดังกล่าวเพราะมีหน้าที่จัดทำเอกสารนั้นโดยตรง

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ นิยาม “ข้อมูลส่วนบุคคล” หมายความว่า “ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรมโดยเฉพาะ” และ “ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล” หมายความว่า “บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล” ทั้งนี้ตามมาตรา ๑๙ กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะถอนความยินยอมเมื่อใดก็ได้โดยไม่กระทบต่อการใช้หรือเปิดเผยข้อมูลที่เคยให้ความยินยอมไปแล้วโดยชอบ และต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้ดังกล่าว เว้นแต่จะได้รับความยินยอมหรือเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายให้กระทำได้ตามมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๓ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงข้อมูลที่ห้ามไว้ตามมาตรา ๒๖ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพแรงงาน และช้อยกเว้นตามมาตรา ๒๖ โดยเฉพาะใน (๕) (ค) สำหรับการคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม เป็นต้น

๑.๒ หน้าที่จ่ายค่าตอบแทนอื่นแก่ลูกจ้าง

๑.๒.๑ เงินกรณีลูกจ้างเดินทางไปทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖(๑)

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖(๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

บทบัญญัติสามมาตรานี้เป็นการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ลูกจ้างสำหรับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นตามระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หากเป็นการเดินทางในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างด้วย แต่ระหว่างการเดินทางไปทำงานนอกท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓

๑.๒.๒ เงินกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อน นายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

วัตถุประสงค์ของมาตรานี้ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๘-๖๑๘๙/๒๕๔๙ คือ

๑.ต้องการคุ้มครองนายจ้างที่ประสบปัญหาในการดำเนินกิจการ มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยนายจ้างยังมีความประสงค์จะประกอบกิจการของตนต่อไปอีกเพื่อบรรเทาค่าใช้จ่ายของนายจ้าง จึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดงานเพียงไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ

๒.ต้องการคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานทั้งหมดในระหว่างประสบปัญหาในการดำเนินกิจการ มิให้นายจ้างอ้างเป็นเหตุให้เลิกจ้างลูกจ้าง

๓.แม้กฎหมายจะให้สิทธินายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ได้ แต่หากปรากฏในภายหลังว่านายจ้างกล่าวอ้างยกเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ เป็นความเท็จเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ลูกจ้างชอบที่จะใช้สิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายรวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หากมี ตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากนายจ้างได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๘๐-๘๘๘๖/๒๕๔๒)

๔. ในปี ๒๕๖๒ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรานี้โดยกำหนดสถานที่จ่ายเงิน ณ สถานที่ทำงานตามมาตรา ๕๕ โดยต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละครั้งตามมาตรา ๗๐ (๑) นอกจากนั้นยังกำหนดให้หากนายจ้างผิดนัดไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว จะต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ด้วย

หลักการ

๑.เหตุจำเป็นที่สำคัญ ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการขาดทุนเท่านั้น

การจ่าย “เงินกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ” ตามมาตรานี้ เป็นกรณีเพียงแต่นายจ้างมี “เหตุจำเป็นที่สำคัญ” เท่านั้นซึ่งต้องพิจารณาจากเหตุเป็นกรณี ๆ ไป หาใช่จะต้องมาจากสาเหตุที่นายจ้างประสบปัญหาการขาดทุนเพียงประการเดียวไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๘-๖๑๘๙/๒๕๔๙)

๒.นายจ้างต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนในการแก้ไขเหตุดังกล่าว

ต้องมีความจำเป็นอย่างมากทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่วไป เล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างมากนัก อีกทั้งระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าวจะต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควรด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๓๑/๒๕๕๓)

๓. เหตุดังกล่าวต้องมีผลกระทบโดยตรงต่อกิจการ

น้ำท่วม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๕๐๘/๒๕๕๙ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ไม่ได้บัญญัติว่าเหตุสุดวิสัยที่เป็นเหตุให้นายจ้างต้องหยุดกิจการนั้นจะต้องเป็นเหตุรุนแรงถึงขนาดให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้โดยสิ้นเชิงเท่านั้น เพียงแต่บัญญัติว่าในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นโดยเหตุสำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างจนไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ นายจ้างอาจหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ การที่โจทก์หยุดกิจการชั่วคราวเฉพาะลูกจ้างในแผนกผลิตเครื่องเสียงดีตรอนต์ด้วยเหตุโรงงานผลิตชิ้นส่วนที่โจทก์ต้องสั่งซื้อเพื่อนำมาประกอบการผลิตเครื่องเสียงดีตรอนต์ประสบอุทกภัยน้ำท่วมจนไม่สามารถประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนนำส่งโจทก์ได้ ซึ่งเป็นเหตุที่มีผลกระทบโดยตรงต่อวิถีทางเศรษฐกิจในกิจการของโจทก์ ถือว่าโจทก์มีเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

ต้องผลิตตามคำสั่งซื้อและอาศัยวัตถุดิบจากผู้สั่งซื้อเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๘-๖๑๙๙/๒๕๔๙ การที่กิจการของจำเลยซึ่งผลิตเครื่องหนังโดยมีเครื่องหมายการค้าของผู้สั่งซื้อจากต่างประเทศต้องผลิตตามคำสั่งซื้อตามความประสงค์ของผู้สั่งซื้อโดยไม่อาจเตรียมไว้ล่วงหน้า เมื่อมีคำสั่งซื้อสินค้าน้อยลงและขาดช่วง เพราะต้องรอวัตถุดิบจากต่างประเทศ ทำให้เกิดช่วงเวลาที่ต้องรอวัตถุดิบในการผลิต จำเลยจึงต้องปิดโรงงานผลิตไปบางส่วน และหยุดกิจการบางส่วนโดยไม่ได้เลือกปฏิบัติ อันเป็นความจำเป็นที่มีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของจำเลยอย่างมาก จำเลยย่อมหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ตามมาตรา ๗๕ นี้

ขาดเทคโนโลยีทำให้สินค้าถูกยกเลิก

การที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงอย่างมากและนายจ้างขาดเทคโนโลยีในการพัฒนาสินค้าให้ดีขึ้นจึงต้องลดการผลิตลง ถือเป็นเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๒๘/๒๕๕๓)

อยู่ระหว่างฟื้นฟูกิจการ

นายจ้างที่อยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการและถูกยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าจำนวนมาก ก็ถือเป็นเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๖-๒๔๐๖/๒๕๔๖)

ขาดทุนสะสม ไม่มีคำสั่งซื้อ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๔๙/๒๕๕๐ โจทก์ขาดทุนสะสม ๑๑๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท เกินกว่าทุนจดทะเบียนที่มีเพียง ๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ไม่มีคำสั่งซื้อและสินค้าที่ผลิตจำหน่ายไม่ได้จนโจทก์ต้องหาทางขายกิจการเพื่อนำมาจ่ายคืนให้เจ้าหนี้ จึงเป็นกรณีโจทก์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุที่มีใช้เหตุสุดวิสัยตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง

๔. หากปัญหาที่มีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างเกิดจากการบริหารจัดการของนายจ้าง การไม่วางแผนงานที่ดี ดังนี้ไม่ใช่กรณีตามมาตรา ๗๕

ความไม่แน่นอนปกติทางการค้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๓๑/๒๕๕๓ ระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ โจทก์สั่งให้ลูกจ้างรวม ๗๓ คน หยุดทำงานชั่วคราวเป็นบางวันเป็นระยะ ๆ การหยุดทำงานชั่วคราวดังกล่าวโจทก์แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเพียงหนึ่งหรือสองวันเท่านั้น และสาเหตุที่โจทก์ให้ลูกจ้างหยุดงานเนื่องจากลูกค้าสั่งซื้อสินค้าลดลง ลักษณะการสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าวเป็นการหยุดงานเป็นบางวันเป็นระยะ ๆ ตามที่โจทก์อ้างว่าโจทก์ประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงซึ่งไม่มีความแน่นอน แม้โจทก์จะอ้างว่าลูกค้าจะสั่งซื้อสินค้าเป็นรายสัปดาห์ โจทก์จะทราบการสั่งซื้อล่วงหน้าเพียง ๓ ถึง ๕ วัน ก็ตาม ก็เป็นเรื่องปกติของการค้าที่อาจมีความไม่แน่นอนบ้าง โจทก์ควรจะต้องวางแผนการบริหารกิจการของโจทก์ล่วงหน้า มิใช่ นำสาเหตุดังกล่าวมาสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเป็นบางวันเป็นระยะ ๆ เช่นนี้ จึงมิใช่เหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

ไม่กักตุนวัตถุดิบให้เพียงพอ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๖๐/๒๕๔๘ การที่นายจ้างให้ลูกจ้าง ๔๔๔ คน หยุดงานเป็นระยะ ๆ จำนวน ๑๗ ครั้ง ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๒ วัน รวม ๓๑ วัน ในระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แม้โจทก์จะอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลงก็ตาม ลักษณะการสั่งให้หยุดงานชั่วคราวของโจทก์เป็นการหยุดงานตามที่โจทก์คาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าซึ่งไม่มีความแน่นอน ประกอบกับโจทก์มีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้างและบางครั้งโจทก์ขาดวัตถุดิบเนื่องจากไม่ได้กักตุนวัตถุดิบไว้ ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวของโจทก์จึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของโจทก์เองที่ขาดการวางแผนงานที่ดีและมีปัญหาด้านแรงงาน มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

๕. หากการหยุดกิจการของนายจ้างตามมาตรา ๗๕ นี้เกิดจากเหตุสุดวิสัย บางกรณีอาจถือว่าการชำระหนี้ตกเป็นพันธวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ ตามหลักสัญญาต่างตอบแทน เช่นนี้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินตามมาตรา ๗๕ แก่ลูกจ้าง แต่บางกรณีไม่ถือเป็นการพันธวิสัยที่จะชำระค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘/๒๕๒๕ น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่มิได้ท่วมโรงงานจนนายจ้างต้องปิดโรงงาน ประกอบกับลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้นายจ้าง จึงไม่ถือเป็นเหตุให้การชำระหนี้ค่าจ้างของนายจ้างกลายเป็นพันธวิสัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๙๑-๑๘๘๙๖/๒๕๕๗ ช่วงเวลาที่ศูนย์เครื่องจักรที่โจทก์ทำงานรวมทั้ง บ้านพักอาศัยและบริเวณรอบบ้านพักอาศัยถูกน้ำท่วมที่ศูนย์ราชการถนนแจ้งวัฒนะ นายจ้างมีศูนย์บัญชาการ สั่งงานและให้ลูกจ้างมารวมตัวกันที่หมู่บ้านสรานนท์ปากเกร็ด แม้ลูกจ้างไม่ได้เข้าพักอาศัยในที่พักชั่วคราวที่ นายจ้างจัดให้ก็ยังมีหน้าที่ต้องไปรวมตัวหรือทำงานตามคำสั่งนายจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงานโดยไม่แจ้งสาเหตุ ให้นายจ้างทราบเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน แสดงว่าลูกจ้างคำนึงถึงความจำเป็นของตนเป็นประการ สำคัญโดยไม่สนใจงานที่ต้องทำหรือความเดือดร้อนของนายจ้างที่มีสาเหตุจากน้ำท่วมใหญ่เช่นเดียวกัน จึงเป็น การละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามมาตรา ๑๑๙ (๕)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๗๙/๒๕๒๖ การที่จำเลยหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้ไม่ได้ เป็นเหตุขัดขวางอย่างไรที่จะทำให้จำเลยจ่ายสินจ้างไม่ได้ เพราะยังไม่พ้นวิสัยที่จะชำระหนี้จ่ายสินจ้างแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๑/๒๕๒๔ สัญญาจ้างเฝ้ารักษาไม้ของกลางมีข้อความว่า ผู้รับจ้างยอมรับ เฝ้ารักษาไม้ของกลางโดยคิดค่าจ้างเฝ้ารักษาเป็นรายเดือนตามจำนวนปริมาตรของไม้ ถ้าไม้ที่รับจ้างเฝ้ารักษา ขาดหายหรือเป็นอันตรายยอมให้ผู้จ้างปรับไหมตามชนิดและปริมาตรของไม้ที่สูญหายหรือเป็นอันตรายไป ใน ระหว่างที่ผู้รับจ้างเฝ้ารักษาไม้ตามสัญญา ผู้รับจ้างอาจขนไม้ของกลางทั้งหมดหรือบางส่วนปากที่เดิมในเวลาใด ก็ได้ ไม้ที่นำไปแล้วเป็นอันพ้นจากความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง สัญญาเช่นนี้ต้องถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เพราะอำนาจการครอบครองไม่อยู่แก่ผู้จ้าง ผู้รับจ้างเพียงแต่เฝ้ารักษามีไม้สูญหายหรือเป็นอันตรายไป การที่ เกิดฝนตกผัดปกติดติดต่อกันหลายวันทำให้น้ำในคลองไหลเชี่ยวจนสามารถพัดพาไม้ที่ผูกรวมเป็นแพอยู่ในคลอง ออกไปสู่แม่น้ำตามหาไม่พบนั้น เป็นกรณีที่ไม่หลุดลอยหายไปเนื่องจากภัยธรรมชาติเหลือวิสัยที่จะป้องกันได้ นับเป็นเหตุสุดวิสัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๙๐-๒๑๙๓/๒๕๔๕ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ , ๑๑๙ มิได้มีข้อยกเว้นว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสุดวิสัย และ ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ ก็มีได้บัญญัติข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีเลิกจ้างเพราะเหตุสุดวิสัย เช่นเดียวกัน จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำผิดจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าแก่โจทก์

๖. การที่นายจ้างจะหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ ต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการด้วย

สำหรับกรณีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ นั้น คณะรัฐมนตรี นอกจากจะมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอขอทบทวนอัตราเงินสมทบที่จัดเก็บสำหรับผู้ประกันตน ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แล้ว คณะรัฐมนตรียังเห็นชอบตามที่กระทรวง แรงงานเสนอขอทบทวนอัตราและระยะเวลาการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามร่างกฎกระทรวงการ ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย พ.ศ... ต่อมาได้ออกเป็นกฎกระทรวงการได้รับ ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย อันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตาม กฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถือได้ว่าคณะรัฐมนตรีได้รับรองว่าการว่างงานเพราะเหตุตาม กฎกระทรวงเป็นเหตุสุดวิสัย โดยนิยามคำว่า “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่า ภัยอันเกิดจากการระบาดของโรค

ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคติดต่ออันตรายอื่นตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณสุข และถึงขนาดผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ และได้กำหนดให้ กรณีหน่วยงานภาครัฐมีคำสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่ไม่ได้รับค่าจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ดังนั้นหากเป็นกรณีหน่วยงานภาครัฐมีคำสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการ ต้องถือเป็นเหตุสุดวิสัย แต่หากไม่ใช่กิจการดังกล่าวแล้วนายจ้างเห็นว่าเศรษฐกิจไม่คึกคักจึงปิดงานเองชั่วคราวไม่ถือเป็นเหตุสุดวิสัย แต่อาจเข้ากรณีมีเหตุจำเป็นที่สำคัญและนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ นี้

๑.๓ หน้าที่จ่ายค่าตอบแทนให้ถูกต้อง

๑.๓.๑ การคำนวณค่าจ้างของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๑/๒๕๒๘ โจทก์มีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยแต่โจทก์เป็นลูกจ้างประจำของจำเลย ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๗๕ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๔๐๐ บาท การคิดค่าชดเชยจึงต้องนำค่าจ้างรายวันมาคูณด้วยหนึ่งร้อยแปดสิบวันและค่าจ้างรายเดือนมาคูณด้วยหก จะเป็นค่าชดเชยที่โจทก์จะพึงได้รับ ส่วนการที่โจทก์จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาพักและในวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นเพียงการคำนวณจ่ายค่าจ้างของจำเลยไม่มีผลมาถึงการคำนวณจ่ายค่าชดเชยซึ่งกฎหมายได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะ

๑.๓.๒ การคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หมายถึงค่าจ้างหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโดยมีเวลาทำงานปกติเท่ากันทุกวัน เช่น ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันละ ๗ ชั่วโมง จะนำ ๓๐ หารค่าจ้างรายเดือนเป็นค่าจ้างรายวัน แล้วเอาค่าจ้างรายวันหาร ๗ ชั่วโมง จะได้ค่าจ้างต่อชั่วโมง

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างทำงานโดยมีเวลาทำงานปกติไม่เท่ากันในแต่ละวัน เช่น ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ วันละ ๘ ชั่วโมง และวันเสาร์อีก ๕ ชั่วโมง จะนำจำนวนชั่วโมงทั้งหมดที่ทำการรวมกันเป็น ๔๕ ชั่วโมง หารจำนวนวันที่ทำงานคือ ๖ วัน จะได้ชั่วโมงทำงานและค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน

๑.๓.๓ การคำนวณระยะเวลาทำงาน

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๓๗/๒๕๕๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๙ บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างด้วย ซึ่งวันหยุดและวันลาดังกล่าว ตามมาตรา ๕ ให้คำจำกัดความว่า วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาหมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร จึงเห็นได้ว่า การที่โจทก์ขาดงานไปโดยมิได้ลา ทั้งมิใช่วันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึงไม่อาจนำเวลาที่ขาดงานซึ่งนายจ้างไม่ได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างมารวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้ เมื่อโจทก์ขาดงานไปโดยมิได้ลาให้ถูกต้องตามระเบียบ โจทก์จึงไม่ได้ทำงานติดต่อกันครบสามปีที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่อย่างใด เพียงแต่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้ายเก้าสิบวัน

๑.๓.๔ หน้าที่จ่ายให้ถูกต้องตามกำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

การจ่ายค่าจ้าง ที่มีการคำนวณค่าจ้างไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง หากไม่ได้กำหนดว่าต้องจ่ายเมื่อใด ต้องจ่ายในวันสิ้นเดือนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๐ ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป” แต่หากมีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) เช่นค่าจ้างรายปี รายหกเดือน ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ส่วนค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่ว่าจะอย่างไรก็ต้องจ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งเสมอ

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๙/๒๕๕๘ วันผิคนัดอันเป็นวันเริ่มคิดดอกเบี้ยผิคนัดสำหรับค่าชดเชยคิดได้นับแต่วันเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ส่วนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจ่ายภายในสามวันนับแต่วันเลิกจ้างตามมาตรา ๗๐ วรรคท้าย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายนับแต่วันทวงถาม (ปัจจุบันต้องจ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน ตามมาตรา ๑๗/๑)

๑.๓.๕ หน้าที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ถูกต้องตามสถานที่จ่าย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นอันเนื่องในการจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

บทบัญญัติมาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ เป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่จะต้องได้รับค่าจ้างเป็นเงินตราไทย เพื่อมิให้เกิดความยากลำบากแก่ลูกจ้างในการนำเงินตราต่างประเทศใช้จ่ายในประเทศไทย ทั้งยังอาจเกิดปัญหาข้อพิพาทตามมาในอัตราแลกเปลี่ยน และต้องจ่ายให้ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างยินยอมให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น เช่น การนำเงินเข้าบัญชีธนาคารเพื่อให้ลูกจ้างใช้บัตรเบิกจากตู้จ่ายเงินตัวเอง ต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อ

ลูกจ้างด้วยหรือทำความตกลงสองฝ่ายระหว่างกันเป็นการเฉพาะก็ได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยไม่หักเงินของลูกจ้างไปชำระค่าธรรมเนียมธนาคาร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๔ โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยชำระค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และตัวเครื่องบินเป็นเงินดอลลาร์สหรัฐ และตามสัญญาจ้างระบุงการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินดอลลาร์สหรัฐ จำเลยจึงมีความผูกพันตามสัญญาจ้างที่ต้องจ่ายเงินให้แก่โจทก์เป็นเงินดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งเป็นหนี้เงินที่กำหนดไว้เป็นเงินตราต่างประเทศ แต่จำเลยอาจชำระเป็นเงินไทยก็ได้โดยคิดอัตราแลกเปลี่ยน ณ สถานที่และเวลาที่ใช้เงินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๖ ซึ่งเป็นสิทธิของลูกหนี้ที่จะเลือกปฏิบัติการชำระหนี้ ศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงสิทธิของลูกหนี้ได้โดยลำพัง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงินดังกล่าวเป็นเงินไทยจึงไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕๔๑-๑๔๕๕๑/๒๕๕๗ นายจ้างไม่มีสิทธิหักค่าจ้างของลูกจ้างเพราะเหตุขาดงาน จึงต้องคืนค่าจ้างที่หักไว้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตามมาตรา ๕๕ การที่นายจ้างหักค่าจ้างบางส่วนของลูกจ้างไว้ทุกเดือนแล้วนำไปชำระค่าธรรมเนียมธนาคารในการโอนค่าจ้างเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างจึงไม่ใช่หน้าที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการอันเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างแต่ฝ่ายเดียว นายจ้างจึงต้องคืนค่าจ้างที่หักไว้พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี แก่ลูกจ้าง

๑.๓.๖ หน้าที่ปฏิบัติให้ถูกต้องหากมีการหักค่าตอบแทนในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

๑.การหักค่าตอบแทนตามมาตรา ๗๖ นี้ใช้เฉพาะการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าว

ล่วงหน้า เป็นต้น และการหักด้วยเหตุอื่นนอกจาก (๑) ถึง (๕) นี้ จะต้องคืนเงินที่หักแก่ลูกจ้างพร้อม ดอกเบี้ย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๗๙/๒๕๔๑ โจทก์ตกลงให้นำค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งเป็นเงินที่จำเลยต้องจ่ายให้แก่โจทก์หลังจากโจทก์พ้นสภาพการ เป็นลูกจ้างของจำเลยแล้วเนื่องจากถูกเลิกจ้างมาชำระหนี้เงินกู้สวัสดิการของโจทก์ตามข้อตกลงจึงไม่ต้องห้าม ตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕๔๑-๑๔๕๕๑/๒๕๕๗ นายจ้างไม่มีสิทธิหักค่าจ้างของลูกจ้างเพราะเหตุ ขาดงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง จึงต้องคืนค่าจ้างที่หักไว้แก่ ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง

๒.การหักค่าตอบแทนตามมาตรานี้ใช้เฉพาะคู่สัญญาที่ยังคงมีสภาพเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน เท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๕๓/๒๕๕๐ การห้ามหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่า ล่วงเวลาในวันหยุด ใช้บังคับเฉพาะในกรณีที่คู่สัญญาที่ยังคงมีสภาพเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันอยู่เท่านั้น เมื่อ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ไปก่อนแล้ว จึงจะนำบทบัญญัติดังกล่าวมาปรับใช้อ้างเป็นเหตุให้โจทก์ไม่ต้องรับผิดชอบ ต่อ จำเลยไม่ได้

๓.การหักค่าตอบแทนในระหว่างวันหยุดงานตามหลัก no work no pay ไม่ใช่กรณีตามมาตรานี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๕๑-๓๔๕๒/๒๕๔๙ นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างที่ชุมนุมกันโดยไม่แจ้งข้อ เรียกพร้อมแต่ต่อมาสามารถตกลงกันทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ และหักค่าจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงาน ในวันชุมนุมเกินไปจากเวลาทำงานปกติเท่ากับค่าจ้างคนละ ๑ ชั่วโมง โดยไม่มีการเอาโทษทางวินัยอีก นายจ้าง ย่อมกระทำได้

๔.การหักค่าเสียหายตามหลักการคำนวณเงินค่าตอบแทนก่อนจ่ายทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๖-๑๒๑๘/๒๕๔๖ โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานขาย มีสิทธิได้รับค่านายหน้า จากการขายตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่การตลาด ซึ่งระบุว่า ความผิดพลาดที่ทำให้เกิด ความเสียหายของเจ้าหน้าที่การตลาด จะนำมาหักออกจากค่าตอบแทนของหัวหน้าส่วนที่ได้รับจากทีม ดังนั้น จำเลยจึงมีสิทธินำค่าเสียหายที่เกิดจากความผิดพลาดในส่วนความรับผิดชอบของโจทก์มาหักออกจากค่านาย หน้าที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว มิใช่เป็นการนำค่าจ้างที่โจทก์ได้รับมาหักเพื่อชำระหนี้ที่โจทก์ เป็นหนี้จำเลย จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๖

๕.การหักเป็นการลดโทษจากที่ต้องลงโทษสถานอื่นที่หนักกว่าทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๐๙/๒๕๓๕ โดยทั่วไปสิ่งใดที่กล่าวยกขึ้นเป็นตัวอย่างไว้ สิ่งนั้นย่อมเป็นสิ่งที่ สามารถทำได้หรือต้องละเว้นไม่กระทำตามแต่ข้อความก่อนมีการยกตัวอย่างได้ระบุไว้ คำว่า "ตัดค่าจ้าง ถูกหัก

งาน ถูกภาคทัณฑ์"เป็นข้อความในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในหัวข้อระเบียบวินัยและโทษทางวินัย จึงเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง แต่การกระทำผิดทางวินัยในความผิดประเภทต่าง ๆ ได้มีกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ดังนั้น โทษดังที่กล่าวข้างต้นซึ่งมิได้ระบุถึงโทษที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะนี้ จำเลยจึงนำมาลงโทษได้เฉพาะเมื่อประสงค์จะลงโทษที่เบากว่าโทษที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้วเท่านั้น จำเลยมาทำงานสายเป็นครั้งที่ ๔ ซึ่งโทษที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะคือปลดออกจากราชการ การที่จำเลยลงโทษเพียงพักงานโจทก์ ซึ่งเป็นโทษที่เบากว่าการปลดออกจากราชการจึงชอบด้วยระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแล้ว และเมื่อการลงโทษพักงานชอบด้วยระเบียบ จำเลยก็มีสิทธิหักค่าจ้างโจทก์ในวันที่พักงานได้

- **ชำระภาษีเงินได้พึงประเมินภาษีตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๘๑-๑๖๘๓/๒๕๔๘ นายจ้างผู้จ่ายค่าจ้างอันเป็นเงินได้พึงประเมินตามประมวลรัษฎากร มาตรา ๔๐(๑) ให้แก่ลูกจ้าง จึงมีหน้าที่ต้องหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายไว้ทุกครั้งตามจำนวนที่กำหนดในมาตรา ๕๐(๑) แล้วนำส่งกรมสรรพากรภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๖/๒๕๕๙ นายจ้างมีหน้าที่หักค่าจ้างของลูกจ้างนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของลูกจ้างและนำเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๗

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๘๗๓-๑๔๘๘๙ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่หักค่าจ้างที่จ่ายแก่ลูกจ้างส่งเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคม และนายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งเงินสมทบแก่สำนักงานประกันสังคมภายในกำหนดเวลา มิฉะนั้นต้องรับผิดชอบชำระเงินเพิ่มกับมีโทษตามกฎหมายเมื่อจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างเป็นเงินสมทบแล้วไม่นำส่งเงินสมทบจนกระทั่งถูกสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๑๐ ติดตามทวงถาม และมีการทำสัญญาปรับสภาพหนี้กันไว้ จึงเป็นการบังคับให้จำเลยชำระหนี้แก่สำนักงานประกันสังคมพื้นที่ ๑๐ แล้ว จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้องคืนเงินค่าจ้างที่หักเป็นเงินสมทบแล้วให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕๘/๒๕๔๘ คำว่าหนี้อื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง (๑) หมายถึงหนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น การชำระภาษีเงินได้ของลูกจ้าง หรือการชำระเงินสะสมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งเกิดจากกฎหมายกำหนดหรือบัญญัติไว้ แต่กรณีที่มีโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยเช่นเดียวกับโจทก์เป็นผู้ทำละเมิดก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย มีหนี้อื่น ๆ ตามบทบัญญัติดังกล่าว จำเลยจึงต้องคืนค่าจ้างให้โจทก์

- **ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๐๔๗/๒๕๕๘ ลูกจ้างประสงค์เช่ารถยนต์มาใช้เอง แต่ให้นายจ้างทำสัญญาเช่าแทน โดยลูกจ้างชำระค่าเช่ารถยนต์ ดังนี้ มิใช่กรณีที่นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแต่เป็นกรณีที่

นายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงพิเศษเป็นการเฉพาะในลักษณะที่นายจ้างเป็นเพียงตัวแทนลูกจ้างในการทำสัญญาเช่าและเป็นผู้นำค่าเช่ารถยนต์ไปชำระให้แก่ผู้ให้เช่าแทนลูกจ้าง จึงมิใช่ข้อตกลงหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ที่เป็นสวัสดิการที่จำต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือว่าลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างหักค่าเช่ารถยนต์ออกจากค่าจ้างของลูกจ้างตามมาตรา ๗๖ (๓) และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ นายจ้างจึงมีสิทธิหักค่าเช่ารถยนต์ออกจากค่าจ้างของลูกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕๔๑-๑๔๕๕๑ การที่นายจ้างหักค่าจ้างบางส่วนของลูกจ้างไว้ทุกเดือนแล้วนำไปชำระค่าธรรมเนียมแก่ธนาคารในการโอนค่าจ้างเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้าง ไม่ใช่หนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการอันเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างแต่ฝ่ายเดียวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง (๓)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๔๙๑/๒๕๕๖ โจทก์ทำสัญญาค้ำประกันการกู้ยืมเงินของ ส.ต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ พ. โดยตกลงว่า หาก ส. ผิดนัดไม่ชำระหนี้คืนสหกรณ์ออมทรัพย์ พ. โจทก์ยินยอมให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างหักเงินได้ส่งให้สหกรณ์ออมทรัพย์ พ. เพื่อชำระหนี้แทน ส. เมื่อ ส. ผิดนัดไม่ชำระหนี้ จำเลยจึงหักค่าจ้างของโจทก์ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๑๐ ชำระหนี้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ พ. ได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง (๓) และวรรคสอง

- เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือخذใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๒๐/๒๕๕๘ แม้โจทก์ยินยอมให้จำเลยหักเงินหลักประกันการทำงานของโจทก์ไปชำระค่าประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลของโจทก์ ซึ่งเป็นการยินยอมให้จำเลยไม่ต้องคืนเงินหลักประกันให้แก่โจทก์ทั้งที่ไม่ใช่หนี้ค่าเสียหายจากการทำงานให้แก่จำเลยจึงขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ ข้อตกลงเป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๓๙/๒๕๕๐ ลูกจ้างเป็นช่างซ่อมบำรุง ไม่ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง การที่นายจ้างหักค่าจ้างร้อยละ ๕ ไว้เป็นเงินประกันหรือเงินสะสมโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๗๖ ดังนั้นนายจ้างย่อมไม่อาจอ้างการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเพื่อปฏิเสธที่จะคืนเงินค่าจ้างของลูกจ้างที่นายจ้างหักไว้ได้

- เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้างตามมาตรา ๗๖ (๓) หรือการได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามมาตรา ๗๖ (๔) และการได้รับความยินยอมการหักเงินตามมาตรา ๗๖ วรรคสอง จะต้องเป็นไปตามมาตรา ๗๗ ด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕๘/๒๕๔๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ ที่ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างเพื่อเป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น มุ่งหมายตัวลูกจ้างโดยตรงเป็นผู้กระทำให้เกิดหนี้หรือความเสียหายแก่นายจ้างและลูกจ้างได้ให้ความยินยอมแล้ว จึงหักค่าจ้างลูกจ้างได้ แต่โจทก์เป็นเพียงภริยาของ อ. ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลย เช่นเดียวกับโจทก์ มิได้เป็นผู้ก่อหนี้หรือความเสียหายแก่จำเลย ย่อมไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นตามบทกฎหมายดังกล่าว แม้โจทก์จะทำหนังสือยินยอมให้หักค่าจ้างได้ จำเลยก็ไม่อาจหักค่าจ้างของโจทก์

ความรับผิดชอบสำหรับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องต้องจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

๑. ดอกเบี้ยและเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ นี้ เป็นการกำหนดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ยกกำหนดต้องคืนหรือจ่ายเงินซึ่งสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๗ และมาตรา ๒๒๔ ที่แก้ไขโดยพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ.

๒๕๖๔ โดยมาตรา ๗ กำหนดให้ “ถ้าจะต้องเสียดอกเบี้ยแก่กันและมีได้กำหนดอัตราดอกเบี้ยไว้โดยนิติกรรม หรือโดยบทกฎหมายโดยชัดแจ้ง ให้ใช้อัตราร้อยละสามต่อปี” และมาตรา ๒๒๔ กำหนดให้ “หนี้เงินนั้น ให้คิดดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๗ บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละสองต่อปี ถ้าเจ้าหนี้ อาจจะเรียกดอกเบี้ยได้สูงกว่านั้นโดยอาศัยเหตุอย่างอื่นอันชอบด้วยกฎหมาย ก็ให้คงส่งดอกเบี้ยต่อไปตามนั้น” ดังนั้นอัตราดอกเบี้ยในปัจจุบัน (ตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔) คือร้อยละ ๕ ต่อปี

และถ้ามีพฤติการณ์ที่แสดงว่านายจ้างตั้งใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา ๗ วันนับแต่วันที่ถึงกำหนดที่ต้องคืนหรือจ่ายจะต้องเสียเงินเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน

๒.เงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๓๑ ได้แก่

๒.๑ หลักประกันที่เป็นเงิน ต้องคืนภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้าง ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง

๒.๒ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณียังมีความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานกันอยู่ต้องจ่ายในวันที่ตกลงกันหรือตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือหากมีกรณีเลิกจ้าง ก็ต้องจ่ายภายใน ๓ วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง ตามมาตรา ๓๐ และมาตรา ๗๐

๒.๓ ค่าชดเชย ต้องจ่ายภายในวันที่เลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘

๒.๔ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ ต้องจ่ายภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดตามมาตรา ๑๒๐ และมาตรา ๑๒๐/๑ หรือในวันที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒

๒.๕ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องจ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานตามมาตรา ๑๗/๑

๒.๖ เงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ต้องจ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา ๗๐ (๑) และมาตรา ๗๕

๒.๗ เงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายถึง เงินที่นายจ้างต้องจ่ายในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น ค่าตอบแทนการทำงานตามมาตรา ๒๓ วรรคสอง ค่าตอบแทนการทำงานเกินหรือนอกเวลาทำงานปกติตามมาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง ค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงแก่ลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขี้นขี้นพาหนะในงานขนส่งทางบก ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๔๑) หรือค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงแก่ลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนที่ทำหน้าที่ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๔๓) เป็นต้น เดิมเคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๘๗-๓๐๙๕/๒๕๔๕ วินิจฉัยว่า ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาตามกฎกระทรวงฉบับนี้ไม่ใช่ค่า

ล่วงเวลา จึงไม่สามารถคิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ แต่เป็นหนี้เงินที่มีสิทธิคิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดได้ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เท่านั้น แต่ปัจจุบันเมื่อแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึงเงินดังกล่าว เจ้าหนี้จึงสามารถคิดดอกเบี้ยได้ในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

๓. การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ เป็นการกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษ ซึ่งหากเป็นกรณีผิดนัดตามปกติ นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี กรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยไม่มีเหตุอันสมควรต้องจ่ายเงินเพิ่มแก่ลูกจ้างด้วย **การพิจารณาจะเป็นไปตามหลัก reasonableness** ว่ามีเหตุให้นายจ้างเชื่อได้หรือไม่ว่าไม่ต้องจ่ายคืนหรือจ่ายเงินตามมาตรา ๙ ให้แก่โจทก์ โดยไม่ได้พิจารณาจากความรู้สึกของวิญญูชน (reasonable person) ตามหลัก objective test แต่จะพิจารณาจากความเชื่อความเข้าใจและความจำเป็นของนายจ้างนั้นโดยตรงตามหลัก subjective test ซึ่งหากนายจ้างมีข้อแก้ตัวที่พอฟังได้ ศาลจะไม่กำหนดเงินเพิ่มให้ นอกจากนี้การฟ้องเรียกร้องเงินดังกล่าวตามมาตรา ๙ นี้จะต้องเป็นกรณีที่ถึงกำหนดจ่ายตามกฎหมายแล้ว หากลูกจ้างฟ้องคดีก่อนถึงกำหนดจ่ายถือว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายให้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๓๑/๒๕๕๐ โจทก์ฟ้องคดีนี้เพื่อเรียกเงินประกันการทำงานคืนก่อนครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่โจทก์ลาออก ยังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีที่จำเลยจงใจไม่จ่ายเงินประกันการทำงานให้แก่โจทก์หรือไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มให้แก่โจทก์

จ่ายเงินอื่นให้แล้วแต่เข้าใจว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เมื่อศาลแนะนำก็จ่ายให้โดยดี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๖๙/๒๕๔๙ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายเงินอื่นที่โจทก์มีสิทธิได้รับไปแล้ว เมื่อจำเลยเลิกจ้าง แม้ในที่สุดศาลแรงงานกลางจะวินิจฉัยว่าไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างก็มีเหตุที่จำเลยจะเข้าใจว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง เพราะเมื่อจำเลยได้ทราบจากการชี้แนะของศาลในระหว่างการพิจารณาคดี จำเลยก็ได้นำค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามกฎหมายมาวางไว้ต่อศาล และขอให้โจทก์รับไป พฤติกรรมดังกล่าวถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร อันจะทำให้จำเลยต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่โจทก์

ไม่จ่ายค่าชดเชยให้เพราะไม่มีเงินจ่าย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑๑/๒๕๔๔ บริษัทจำเลยมีโจทก์เป็นลูกจ้างเพียงคนเดียว มีโครงการสวนพฤกษชาติแต่ต้องระงับโครงการจึงเลิกจ้างโจทก์ การที่จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าชดเชยให้แก่โจทก์เนื่องจากจำเลยไม่มีเงินจ่าย จึงยังถือไม่ได้ว่าเป็นการจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร จึงไม่ต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่โจทก์

มีข้อโต้แย้งว่าที่ไม่คืนเงินประกันเพราะลูกจ้างยังไม่คืนเอกสาร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๗๘/๒๕๕๘ จำเลยให้การต่อสู้ว่า จำเลยไม่คืนเงินประกันการทำงานเพราะโจทก์ยังไม่คืนเอกสารสัญญาค่าประกันการทำงานและยังไม่สามารถเรียกเก็บคิลที่พนักงานขายรับผิดชอบได้ทั้งหมด จึงยังมีข้อโต้แย้งกันอยู่ระหว่างโจทก์กับจำเลย การที่จำเลยไม่คืนเงินประกันการทำงานในส่วนที่ขาดให้แก่โจทก์ จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่คืนเงินประกันการทำงานให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

มีข้อโต้แย้งอยู่ว่านายจ้างต้องปรับเงินค่าจ้างให้หรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๖๖-๕๔๖๗/๒๕๕๕ ค่าจ้างที่ลูกจ้างเรียกร้องจากนายจ้างนั้น เป็นเงินส่วนที่ลูกจ้างอ้างว่านายจ้างต้องปรับเพิ่มให้เดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ตามสัญญาจ้าง แต่นายจ้างยังมีข้อโต้แย้งกันอยู่ว่ามีหน้าที่ต้องจ่ายหรือไม่ การที่นายจ้างยังไม่จ่ายให้จึงมีเหตุอ้าง ยังถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายให้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๖-๒๙๖๘/๒๕๕๘ ข้ออ้างของนายจ้างที่ว่า นายจ้างไม่ต้องปรับขึ้นค่าจ้างและไม่จ่ายค่าครองชีพให้ เนื่องจากลูกจ้างเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาไม่มีสิทธิได้ปรับขึ้นค่าจ้าง เป็นข้อต่อสู้ที่มีเหตุอันสมควร มิใช่การจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

มีข้อโต้แย้งว่าไม่ต้องจ่าย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๘/๒๕๕๑ เมื่อกรณียังมีข้อโต้แย้งว่านายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าครองชีพหรือไม่ ถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

๔. หากเป็นกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยไม่มีเหตุอันสมควร นอกจากจะต้องเสียดอกเบี้ยกรณีผิดนัดตามปกติแล้วจะต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน อีกด้วย มิใช่เสียเฉพาะเงินเพิ่ม ซึ่งต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงว่านายจ้างมีเจตนาที่แท้จริงเช่นใด เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๐๐๖/๒๕๕๓ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างและให้ลูกจ้างลงชื่อรับเงินค่าจ้างซึ่งมีข้อความว่า ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเงินอื่นโดยเฉพาะค่าชดเชย ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อ เมื่อนายจ้างกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างปฏิบัติก่อนรับเงินโดยมิชอบเช่นนี้ จึงถือได้ว่าเป็นการจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๙๕/๒๕๕๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๙ กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินประกัน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษ โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ตั้งกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน นอกเหนือจากที่ต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดที่กำหนดให้ต้องเสียร้อยละสิบห้าต่อปีอีกด้วย เมื่อค่าจ้างและค่าชดเชยที่จำเลยไม่ได้จ่ายแก่โจทก์ยังมีข้อโต้แย้งระหว่างโจทก์กับจำเลย

ว่าจำเลยต้องจ่ายให้โจทก์หรือไม่ และจะนำไปหักกลบลบหนี้ตามหนังสือรับสภาพหนี้ได้หรือไม่ จึงยังถือไม่ได้ว่าจำเลยเป็นนายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวแก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่โจทก์

๕. นอกจากเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรานี้ หากเป็นเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรารอื่น หรือเป็นเงินตามข้อตกลงอื่น เช่น โบนัส ค่าคอมมิชชั่น หรือแม้แต่เงินสะสมที่หักจากค่าจ้างไปแล้วจึงทำให้พ้นจากสภาพการเป็นค่าจ้างอีกต่อไปแล้ว นายจ้างจะเสียดอกเบี้ยเพียงร้อยละ ๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ และไม่ต้องเสียเงินเพิ่ม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๒-๕๒๒๘/๒๕๔๔ เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง มิใช่ค่าจ้าง การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างจึงมิใช่กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง อันจะทำให้เสียเงินเพิ่ม

๖. หากลูกจ้างฟ้องเรียกเงินเพิ่มแต่ไม่ฟ้องเรียกดอกเบี้ยมาด้วย แม้จะปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้เงินเพิ่ม ศาลอาจให้จ่ายดอกเบี้ยก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙/๒๕๔๘ โจทก์มีคำขอท้ายฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน ของเงินค่าจ้างค้างจ่าย เมื่อจำเลยยอมจ่ายเงินจำนวนทั้งหมดให้แก่โจทก์แล้ว แต่โจทก์ไม่ยอมรับ จึงไม่ถือว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายเงินให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร จำเลยไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ แต่พออนุโลมได้ว่าโจทก์ขอให้จ่ายดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดมาด้วย เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ศาลฎีกาเห็นสมควรพิพากษาให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

๗. หากเป็นกรณีที่นายจ้างไม่อาจคืนหรือจ่ายเงินตามมาตรา ๙ แก่ลูกจ้างได้ เนื่องจากไม่พบตัวลูกจ้างหรือด้วยเหตุผลอื่นใด นายจ้างสามารถนำเงินดังกล่าวมอบแก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มนับแต่วันดังกล่าว

๑.๔ หน้าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน

๑. ลูกจ้างชายและหญิงต้องได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

งานที่ลูกจ้างชายหรือหญิงทำแล้วจะต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันโดยนายจ้างต้องไม่มี glass ceiling ในใจสำหรับการปฏิบัติเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติได้ อาจเพราะความแตกต่างทางกายภาพทำให้ต้องแยกประเภทของนักกีฬาอาชีพ การฝึกอบของทหาร การแสดง หรือเป็นความจำเป็นอย่างแท้จริงในงาน (genuine occupational requirement) เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการศาสนาบางศาสนา หรือการปฏิบัติที่จำเป็นต้องแยกกัน เช่น การคันตัว การใช้ห้องน้ำ เป็นต้น

นอกจากนั้นลูกจ้างชายและหญิงต้องได้รับค่าตอบแทนการทำงานเท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีลักษณะดังนี้

๑.งานอย่างเดียวกัน (Like work) หมายถึง งานที่ลูกจ้างชายและหญิงทำต้องเป็นงานที่ทำเหมือนกัน หรือส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกัน (broadly similar) แม้งานทั้งสองประเภทอาจมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ไม่เป็นการแตกต่างในทางปฏิบัติที่เป็นสาระสำคัญเมื่อคำนึงถึงเงื่อนไขของงาน (terms of work)

๒.คุณภาพ (Quality) ที่ได้เป็นอย่างเดียวกัน หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของงานที่ทำได้ อาจจะมองที่ลักษณะ ประโยชน์ใช้สอย ความทนทาน ความสวยงาม หรือประสิทธิภาพในการใช้งาน

๓.ปริมาณ (rated) หรือระดับเท่ากัน ซึ่งหมายถึงจำนวนรวมผลของงานที่เห็นชัดแจ้ง หรือที่ต้องผ่านการประเมินระดับคุณค่าของงานก่อน

๔.งานที่มีค่าเท่าเทียม (value) พิจารณาจาก ๔ ปัจจัย คือ ๑.คุณภาพลักษณะ (Qualifications) มีปัจจัยย่อยคือ การใช้ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในและภายนอก ทักษะทางกาย ๒.ความอุตสาหะพยายาม (Effort) มีปัจจัยย่อยคือ ความพยายามทางความรู้สึก ทางจิตใจ และทางร่างกาย ๓.ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) มีปัจจัยย่อยคือ ความรับผิดชอบต่อบุคคล ต่อทรัพยากรบุคคล ต่อความลับ ความรับผิดชอบทางการเงิน และต่อทรัพยากร และ ๔.สภาพของงาน (working conditions) มีปัจจัยย่อยคือ สภาพแวดล้อมทางกาย และสภาวะทางจิตใจ แม้งานที่ทำของลูกจ้างชายและหญิงอาจจะมีลักษณะที่แตกต่างกันบ้าง แต่หากเปรียบเทียบกันแล้วจะเห็นได้ว่าเป็นงานที่ต้องให้ความรู้พิเศษ ทักษะ การฝึกฝนอบรม ความพยายาม และความรับผิดชอบในงานที่ไม่แตกต่างกัน เช่นนี้ ถือได้ว่าเป็นงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน

สำหรับข้อต่อสู้เพื่อให้เห็นว่าแม้จะเข้ากรณีที่งานมีลักษณะ คุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน หรือมีค่างานเท่าเทียมกันแต่นายจ้างอาจจะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไม่เท่ากันระหว่างลูกจ้างชายและหญิง เรียกว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นจริง หรือ Material factor ได้แก่

๑.ความต้องการลูกจ้างมีฝีมือในตลาดแรงงาน (Market factors)

๒.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าครองชีพที่แตกต่างกันในแต่ละท้องที่ (Geographical variations)

๓.สมรรถภาพการทำงานที่สัมพันธ์กับค่าตอบแทนการทำงาน (Performance-related pay)

๔.ผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสจากผลผลิตภาพ (productivity bonuses)

๕.ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานเป็นกะ (shift-work compensation rates)

๖.ประสบการณ์และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันของลูกจ้าง (Experience and length of service)

๗.กิจการถูกลดขนาดองค์กรและลูกจ้างบางคนทำสัญญาคุ้มครองค่าจ้างกับนายจ้าง (pay protection schemes)

บทบัญญัติทั้งสองมาตรานี้มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างชายและหญิงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติจากนายจ้างเพราะเหตุความแตกต่างทางเพศ นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่บัญญัติไว้โดยเฉพาะคือ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งแม้กฎหมายฉบับนี้จะบัญญัติขึ้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างเพศโดยทั่วไปไม่ได้เจาะจงเฉพาะในการทำงาน แต่ทั้งบทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติระหว่างเพศเช่นกัน ในส่วนที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้ความชัดเจนไว้จึงจะนำหลักการจากกฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศมาปรับใช้ได้เท่าที่ไม่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามกฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศ นิยามของคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า “การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศกำเนิด” ดังนั้นหากมีการกระทำได้กล่าวในการทำงานหรือจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจะแสดงให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศซึ่งก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันได้

ดังนั้นแม้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะบัญญัติคุ้มครองเฉพาะการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน แต่การตีความต้องนำคำว่า “มีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศกำเนิด” มาประกอบ จึงควรจะให้ความเป็นธรรมต่อเพศที่เกิดจากทางเลือก (sex orientation) ที่ไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการทำงานด้วย โดยขยายการตีความคำว่าชายและหญิงไม่เพียงแต่เป็นความแตกต่างของเพศกำเนิด (sex) แต่ต้องรวมถึงเพศจากการแสดงออกและทางเลือก (Gender) และหากพิจารณามาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สิทธิแก่บุคคลใดที่เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นทางเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศสามารถฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจได้ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นคนพิการซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ซึ่งจะบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๖ บทบัญญัตินี้ดังกล่าวสามารถเป็นบทเสริมสำหรับลูกจ้างชาย หญิง หรือลูกจ้างเพศทางเลือก ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทั่วไปหรือลูกจ้างที่เป็นคนพิการหากได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมในการทำงานไม่จะเป็นกรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๑๘ หรือไม่ หรือเป็นการเลือกปฏิบัติในการทำงานกรณีอื่นใดน่าจะสามารถดำเนินการฟ้องเรียกค่าเสียหายเพิ่มเติมโดยอาศัยกฎหมายเฉพาะได้อีกต่อศาลแรงงาน นอกจากนั้นหากมีการเลือกปฏิบัติตั้งแต่ในขั้นสมัครงานหรือสัมภาษณ์งานก็น่าจะถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเข้าสู่กระบวนการแรงงานแล้ว โดยศาลแรงงานควรพิจารณาว่ากรณีดังกล่าวแม้จะยังไม่ใช่นายจ้างและลูกจ้างกันแต่สามารถตีความขยายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๕) ให้ขยายไป

ถึงกรณีนี้ได้ ทำนองเดียวกับการที่ลูกจ้างแสดงคุณสมบัติในการสมัครงานอันเป็นเท็จที่แม้จะทำก่อนเป็นลูกจ้าง ก็มีผลเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๕/๒๕๔๙ จำเลยทั้งสามติดต่อกันและตกลงรับโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ เพราะเห็นว่าโจทก์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สามารถทำหน้าที่บริหารดูแลงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างงาน การเป็นเนติบัณฑิตมลรัฐแคลิฟอร์เนีย หาใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้างงานไม่ เพียงแต่ทำให้โจทก์ดูมีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษ มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจในการดูแลและบริหารงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น การที่โจทก์ระบุในใบสมัครงานว่าเป็นเนติบัณฑิตมลรัฐแคลิฟอร์เนียอันเป็นการเท็จ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยที่ ๑ จึงไม่เป็นโมฆียกรรม แม้ขณะที่โจทก์ยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ เป็นเหตุที่เกิดขึ้นก่อนที่จำเลยที่ ๑ จะรับโจทก์เข้าทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ยังมีได้เป็นลูกจ้างนายจ้างกัน กฎและมาตรฐานความประพฤติของจำเลยที่ ๑ ยังไม่มีผลบังคับโจทก์ จะถือว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างกรณีกรอกข้อความในใบสมัครอันเป็นเท็จไม่ได้ก็ตาม แต่เมื่อโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ แล้ว การที่จำเลยที่ ๑ ทำประวัติข้อมูลการศึกษาและประวัติการทำงานของโจทก์โดยระบุว่าโจทก์เป็นเนติบัณฑิตมลรัฐแคลิฟอร์เนียตามที่โจทก์ระบุไว้ในใบสมัครอันเป็นเท็จซึ่งโจทก์ตรวจแล้วรับรองว่าถูกต้องนั้น ย่อมเป็นการกระทำผิดข้อบังคับและมาตรฐานความประพฤติของพนักงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างชายและหญิงในสองมาตรานี้ ไม่ได้แยกว่าจะคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างโดยตรงของนายจ้างเท่านั้นจึงต้องรวมถึงลูกจ้างรับเหมาแรงงาน ลูกจ้างฝึกงาน และลูกจ้างเด็กที่ต้องไม่ได้รับความแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างเด็กชายหรือเด็กหญิงด้วย สำหรับการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงให้ด้อยกว่าลูกจ้างชายนั้น ไม่เพียงแต่คุ้มครองลูกจ้างหญิงในภาวะทั่วไป แต่รวมไปถึงกรณีที่หญิงถูกเลือกปฏิบัติเพราะสถานภาพการสมรส หรือหากลูกจ้างหญิงอยู่ในภาวะมีครรภ์ หากนายจ้างปฏิบัติแตกต่างไปจากลูกจ้างชายในทางด้อยสิทธิก็เข้ากรณีนี้เช่นกัน เว้นแต่เป็นกรณีที่นายจ้างดำเนินการตามมาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ ที่ให้การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ต่างหากแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๘๖๓/๒๕๕๗ แม้การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ จะเกิดขึ้นจากเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องไม่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ดังนั้น แม้ผู้คัดค้านจะเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานทอผ้า ม. เข้าร่วมเจรจาและทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย แต่เมื่อข้อตกลงส่วนที่กำหนดให้พนักงานหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๔๗ ปี แตกต่างจากกำหนดเกษียณอายุของพนักงานชายเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี โดยไม่ปรากฏว่าลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน ข้อตกลงดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะ จึงต้องให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี เท่าเทียมกับลูกจ้างชาย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๕/๒๕๔๘ และที่ ๖๐๑๑-๖๐๑๗/๒๕๔๕ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

แต่หากการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันนั้นไม่ได้เกิดจากการเลือกปฏิบัติแต่เป็นกรณีที่อาศัยความสามารถหรือตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้สามารถกระทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๖๒/๒๕๔๘ คำสั่งของนายจ้างที่ให้ลูกจ้างเกษียณอายุแตกต่างกัน โดยพนักงานคนงานชายและหญิงเกษียณอายุ ๕๐ ปีบริบูรณ์ พนักงานโพรแมนชายและหญิงเกษียณอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ และพนักงานหัวหน้าโพรแมนชายและหญิงเกษียณอายุ ๕๗ ปีบริบูรณ์ เป็นการกำหนดโดยอาศัยตำแหน่งงานของลูกจ้างว่าลูกจ้างดำรงตำแหน่งใดจะเกษียณอายุเมื่อใด หาใช่เอาข้อแตกต่างในเรื่องเพศมาเป็นข้อกำหนดไม่ ลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกันไม่ว่าชายหรือหญิงยังต้องเกษียณอายุโดยอาศัยหลักเกณฑ์เดียวกัน จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๕

การเลือกปฏิบัติทางเพศในการทำงานนี้ ในทางสากลจะแบ่งเป็น ๔ กรณี คือ

๑.การเลือกปฏิบัติโดยตรง (Direct discrimination) เป็นการเลือกปฏิบัติต่อเพศตรงข้ามกับเพศของตนเอง หรือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเองไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ญาติ หรือผู้ร่วมงาน หรือแม้แต่แสดงความรู้สึกลัวว่าเลือกปฏิบัติกับอีกเพศหนึ่งไม่ว่าจะเป็นอีกเพศหนึ่งตามที่ตนเองรู้สึกหรือไม่ก็ตาม โดยการกระทำโดยตรงต่อบุคคลไม่ว่าจะเป็นการเลือกจ้างงาน หรือเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การให้การอบรมเพิ่มเติม ฯลฯ โดยมีข้อยกเว้นให้สามารถกระทำได้หากลักษณะของงานนั้นจำเป็นต้องใช้ลูกจ้างชายหรือหญิงเท่านั้น (occupational requirement)

๒.การเลือกปฏิบัติโดยอ้อม (Indirect discrimination) เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ได้เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดโดยเฉพาะเจาะจง แต่นายจ้างอาจออกข้อปฏิบัติ นโยบาย หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีผลให้ลูกจ้างเพศใดไม่ได้รับความเท่าเทียมกับอีกเพศหนึ่ง เช่น ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งมีนโยบายที่จะให้เฉพาะลูกจ้างหญิงทำหน้าที่พนักงานขายเครื่องสำอาง ดังนี้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติทางอ้อมต่อลูกจ้างชายได้ นายจ้างสามารถแก้ต่างในทางกฎหมายได้หากพิสูจน์ได้ว่า ทางปฏิบัติดังกล่าวได้สัดส่วนตามความประสงค์ของกฎหมาย (Proportionate means of achieving a legitimate aim)

๓.การเป็นเหยื่อกลั่นแกล้ง (Victimisation) เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ได้เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศต่อผู้ที่ถูกเป็นเหยื่อโดยตรง แต่เลือกที่จะกลั่นแกล้งในการทำงานต่อผู้ที่ร้องเรียนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานเพราะความแตกต่างทางเพศ หรือผู้ที่สนับสนุนข้อร้องเรียน หรือผู้ที่เข้าเป็นพยานหรือมอบหลักฐานว่ามีกรกระทำดังกล่าว

๔.การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) รายละเอียดจะกล่าวต่อไปในหัวข้อที่ ๒

๒. ลูกจ้างชายหรือหญิงต้องไม่ถูกคุกคามทางเพศซึ่งถือเป็นการเลือกปฏิบัติประเภทหนึ่ง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

การคุกคามทางเพศจะต้องเป็นการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ทางเพศ (unwanted conduct of a sexual nature) อาจเกิดได้กับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพศใด และไม่จำกัดว่าเพศใดเป็นผู้คุกคาม และแม้จะเกิดใน

สถานประกอบกิจการแต่อาจเกิดจากแรงจูงใจส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็ได้ ดังนั้นสิ่งที่แบ่งให้เห็นว่าเป็นการคุกคามทางเพศที่เกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการกระทำของลูกจ้างที่กระทำจึงต้องเป็นการกระทำหรืองดเว้นการกระทำของนายจ้างหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกับนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. การเสนอข้อแลกเปลี่ยน (Quid Pro Quo) เป็นกรณีที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ยื่นข้อเสนอลื่อนตำแหน่งหน้าที่หรือค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงานโดยลูกจ้างจะต้องมีข้อแลกเปลี่ยนที่เกี่ยวกับการกระทำทางเพศเป็นการตอบแทน หรืออาจเป็นกรณีที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชายื่นข้อเสนอมุ่งตรงข้ามโดยข่มขู่ว่าจะลดตำแหน่งหรือค่าจ้างค่าตอบแทนหากลูกจ้างปฏิเสธการกระทำทางเพศเป็นการตอบแทน หากไม่ใช่กรณีดังกล่าวก็ไม่ใช่การล่วงเกินทางเพศในการทำงาน แต่อาจเป็นการล่วงเกินทางเพศกรณีทั่วไปซึ่งไม่ใช่การละเมิดในการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๓๙/๒๕๕๘ การที่โจทก์มีเพศสัมพันธ์กับจำเลยเป็นไปโดยความสมัครใจเป็นการส่วนตัว ทั้งที่โจทก์มีสามีและบุตรแล้วเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินที่จำเลยส่งจ่ายเช็คเพื่อช่วยชำระหนี้ ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการที่จำเลยใช้อำนาจบังคับบัญชาบีบบังคับโจทก์ในหน้าที่การงานให้ต้องจำยอมมีเพศสัมพันธ์แต่ประการใด การกระทำของจำเลยจึงหาใช่เป็นการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์ตามความหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๗๙/๒๕๕๐ โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท ช. ต่อมาบริษัท ช. ได้โอนย้ายโจทก์ไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ โดยโจทก์ยินยอม โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ และเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์ จำเลยที่ ๒ และโจทก์มีเพศสัมพันธ์โดยที่โจทก์อยู่ในสถานะที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หลังจากนั้นจำเลยที่ ๒ เรียกโจทก์ไปมีความสัมพันธ์ตามที่มีโอกาสซึ่งหากโจทก์ไม่ยินยอมโจทก์ก็กลัวว่าจะได้รับผลกระทบในการทำงาน ต่อมาโจทก์ลาออก โจทก์เห็นว่าการกระทำดังกล่าวของจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนายจ้างและหัวหน้างานกระทำการล่วงเกินทางเพศ ทำให้โจทก์ไม่อาจทนทำงานอยู่ได้จำต้องลาออกจึงฟ้องขอเรียกค่าเสียหายจากการล่วงเกินทางเพศของจำเลยที่ ๒ ดังนั้นเห็นได้ว่า โจทก์เสนอข้อหาต่อศาลแรงงานกลางอ้างว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ และเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์ โดยโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยทั้งสองภายหลังจาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับแล้ว ในระหว่างที่โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยทั้งสอง จำเลยที่ ๒ ในฐานะนายจ้างและผู้บังคับบัญชาโจทก์ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง อันเป็นข้อห้ามตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ ทำให้โจทก์ไม่สามารถทำงานต่อไปได้จึงต้องลาออก จึงฟ้องให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าเสียหายจากการล่วงเกินทางเพศของจำเลยที่ ๒ แก่โจทก์ ซึ่งหากจำเลยที่ ๒ ในฐานะนายจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจริง การกระทำของจำเลยที่ ๒ นอกจากเป็นการทำต่อโจทก์โดยผิดกฎหมายให้โจทก์เสียหายอันเป็นการทำละเมิดต่อโจทก์แล้วยังถือว่าเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานด้วย เมื่อการกระทำก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ โจทก์ย่อมต้องเรียกค่าเสียหายจากจำเลยทั้งสองฐานผิดสัญญาจ้างแรงงานได้อีกฐานหนึ่ง

๒. การสร้างบรรยากาศปรปักษ์ (Hostile Environment) เป็นกรณีที่ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ได้แสดงการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงออกทางกาย ทางวาจา หรือสัญลักษณ์ใด เป็นผลให้ลูกจ้างรู้สึก

ถูกดูหมิ่น เหยียดหยาม หวาดกลัว เป็นทุกข์ กังวล ไม่สบายใจ แม้ว่าการแสดงการล่วงเกิน คุณคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศจะไม่ได้เกิดจากการกระทำของเป็นนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน แต่เป็นการกระทำของเพื่อนร่วมงานแต่หากนายจ้างและผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ดูแลไม่ปกป้องคุ้มครองลูกจ้างที่อยู่ในบรรยากาศปรปักษ์ดังกล่าวก็เข้าลักษณะตามมาตรา ๑๖ เช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๒/๒๕๔๕ โจทก์เป็นผู้มีอำนาจให้ความเห็นว่าพนักงานทดลองงานจะผ่านการทดลองงานหรือไม่ การที่โจทก์อาศัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่กับโจทก์ในเวลาค่าคืนนอกเวลางาน หากไม่ไป โจทก์จะเสนอความเห็นไม่ยอมให้ผ่านการทดลองงานหรือโจทก์ชักชวนให้ผู้สมัครงานหญิงไปรับประทานอาหารและฟังเพลงในช่วงเวลาที่จะรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน แสดงว่าโจทก์ประสงค์ที่จะล่วงเกินทางเพศนั่นเอง

ผู้ต้องรับผิดชอบในฐานะนายจ้าง

การจ้างเหมาค่าแรง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่มีผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๑. บทบัญญัติมาตรานี้มีผู้เกี่ยวข้องสามฝ่าย คือ ตามวรรคหนึ่งจะประกอบด้วย ผู้ประกอบการ คนที่มาทำงาน และผู้จัดหาคนมาทำงาน และวรรคสองจะประกอบด้วยผู้ประกอบการ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่วิวัฒน์ตามลักษณะการทำงานในปัจจุบันที่สัญญาจ้างแรงงานไม่เพียงความสัมพันธ์สองฝ่าย (bipartite relationship) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเสมอไป แต่อาจเป็นความสัมพันธ์สามฝ่าย (tripartite relationship) ก็ได้ ซึ่งเป็นหลักการที่มีที่มาจาก การคุ้มครอง agency workers ในระบบกฎหมายแรงงานสากล โดยมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

๑.๑ คนกลาง ซึ่งทำหน้าที่จัดหาคนที่มาทำงาน หรือ Temporary Work Agency ซึ่งมิใช่ผู้ประกอบการจัดหางาน อาจจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ อาจจะได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ก็ได้ ผู้ประกอบการอาจมอบหมายให้คนกลางที่ ๑ (master vendor) ดำเนินกระบวนการคัดเลือกคนเข้าทำงาน คนกลางที่ ๑ อาจมอบหมายให้คนกลางที่ ๒ (second tier suppliers) จัดหาคนเข้าทำงานให้อีกต่อหนึ่ง ดังนี้ถือได้ว่าคนกลางที่ ๑ และที่ ๒ เข้าลักษณะการเป็นคนกลางตามมาตรา นี้ นอกจากนั้นผู้ประกอบการ

กิจการอาจตั้งบริษัทคัดเลือกคนเข้าทำงาน (neutral vendor) เพื่อดำเนินการคัดเลือกคนส่งเข้าทำงานให้ผู้ประกอบกิจการก็เข้าลักษณะคนกลางตามมาตรา ๓ เช่นกัน หากผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานหาคนมาทำงานจะไม่ใช้กรณีตามวรรคหนึ่งของมาตรา ๓ เพราะผู้ประกอบกิจการจะกลับกลายเป็นมีนิติสัมพันธ์กับคนงานที่เข้าทำงานเป็นลูกจ้างในฐานะนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง ส่วนผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานก็ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อคนงานตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ.๒๕๒๘ โดยเฉพาะหากเป็นการจัดหางานในต่างประเทศ บริษัทจัดหางานอาจต้องรับผิดชอบต่อคนงานในฐานะเป็นตัวแทนของนายจ้างในต่างประเทศ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๒๕/๒๕๕๘ จำเลยเป็นบริษัทจัดหางานได้ร่วมกับบริษัท ว.ตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศในการทำสัญญาจ้างกับโจทก์ การที่จำเลยให้โจทก์ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างดังกล่าวกับนายจ้างผู้เป็นตัวการโดยจำเลยมิได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างด้วยตนเองแทนนายจ้างผู้เป็นตัวการ ก็เห็นได้ว่าจำเลยประสงค์จะหลีกเลี่ยงวิธีปฏิบัติตามขั้นตอนของผู้จัดหางานที่จะต้องตรวจสอบและลงนามในสัญญาจ้างดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ.๒๕๒๘ จึงต้องถือว่าจำเลยเป็นตัวแทนทำสัญญาจ้างแทนนายจ้างผู้เป็นตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาในต่างประเทศ จำเลยจึงต้องรับผิดชอบสัญญาจ้างแต่โดยลำพังแม้ชื่อของตัวการจะได้เปิดเผยแล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๔

๑.๒ คนที่มาทำงานและลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (agency workers) คือผู้ที่ทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนกลางเพื่อไปทำงานกับผู้ประกอบกิจการซึ่งอาจได้รับค่าจ้างจากคนกลางหรือจากผู้ประกอบกิจการก็ได้ **สิ่งสำคัญคือต้องทำงานเพียงชั่วคราว** เพราะหากเป็นการไปทำงานโดยไม่มีกำหนดเวลาแล้วจะเข้ากรณีของการเป็นลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการ **และต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ประกอบกิจการ มิใช่ของคนกลาง** มิฉะนั้นอาจเข้ากรณีการจ้างเหมางานแทน นอกจากนั้นคนที่มาทำงานและลูกจ้างรับเหมาค่าแรง**ต้องมีผู้เข้าไปทำงานในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพหรือธุรกิจของตนเอง** เพราะจะกลายเป็นว่าเป็นการติดต่อธุรกิจหรืองานในอาชีพของตนโดยตรง มิใช่ในฐานะที่จะเข้าไปทำงานเป็นลูกจ้าง

๑.๓.ผู้ประกอบกิจการ (end-user or hirer) อาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ซึ่งประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะแสวงหากำไรหรือไม่ และเป็นผู้มอบให้คนกลางจัดหาคคนที่มาทำงานให้และผู้ประกอบกิจการเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงาน การบังคับบัญชาต่อคนที่มาทำงานในกิจการของตน ทั้งนี้ผู้ประกอบกิจการจะต้องให้คนที่มาทำงานทำงานเพียงชั่วคราว

๒.หลักการของทั้งสองวรรคตามมาตรา ๓ เคยเป็นส่วนหนึ่งของนิยามคำว่า นายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๓) ว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีรับเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย” ต่อมาถูก

ยกเลิกไปและนำหลักการมาบัญญัติเพิ่มเป็นมาตรา ๑๑/๑ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนั้นหลักกฎหมายจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยไว้เดิมที่ไม่ขัดกับส่วนที่แก้ไขใหม่จึงยังนำมาใช้ได้ ในบางส่วน แต่สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗-๑๙๘/๒๕๕๐ ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้จะนำมาใช้ไม่ได้ เพราะมาตรา ๑๑/๑ เปลี่ยนแปลงหลักการของมาตรา ๕ (๓) เดิม ที่เป็นเรื่องเฉพาะการจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ซึ่งโดยปกติลูกจ้างจะเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งจะแตกต่างจากมาตรา ๑๑/๑ ที่คนที่มาทำงานอาจจะ เป็นหรือไม่เป็นลูกจ้างของคนกลางก็ได้ และกฎหมายได้ยกเว้นการดูแลสิทธิของคนที่มาทำงานให้ได้รับสิทธิ เท่าเทียมกันกับลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗-๑๙๘/๒๕๕๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕ (๓) มีผลว่า หากผู้รับเหมาค่าแรงมีนิติสัมพันธ์ต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่าใด ผู้ประกอบกิจการก็ต้องรับผิดชอบ ต่อลูกจ้างนั้นตามสัญญาที่นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงทำไว้กับลูกจ้างเท่านั้น เนื่องด้วยกฎหมายมุ่งคุ้มครองลูกจ้าง ให้ได้รับสิทธิที่พึงมีพึงได้ตามสัญญาจ้างแรงงานที่ผู้รับเหมาค่าแรงมีต่อลูกจ้าง แต่จะขอให้บังคับผู้ประกอบกิจการ รับผิดชอบและให้ผูกพันดังเช่นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการที่ได้จ้างลูกจ้างนั้นโดยตรงหาได้ไม่ เพราะลูกจ้างของ ผู้รับเหมาค่าแรงไม่ใช่ลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการนั้นโดยตรงตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่มาตรา ๕ (๓) ให้ถือว่า ผู้ประกอบกิจการนั้นเป็นนายจ้างของลูกจ้างนั้นด้วยเท่านั้น ดังนั้นจำเลยซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการจึงไม่ต้องรับ รับผิดชอบต่อโจทก์ทั้งสามเกินกว่าที่นายจ้างของโจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นผู้รับเหมาค่าแรงต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ และเมื่อ โจทก์ทั้งสามได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ ๖ วันทำงาน ตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างผู้รับเหมา ค่าแรงแล้ว จึงไม่มีสิทธิที่จะบังคับให้จำเลยจัดให้โจทก์ทั้งสามได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือได้รับค่าจ้างสำหรับ วันหยุดพักผ่อนประจำปีได้มากกว่านี้อีก

ข้อเท็จจริงในคดีนี้ โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ เป็นลูกจ้างของบริษัท พ. ส่วนโจทก์ที่ ๓ เป็นลูกจ้างของบริษัท บ. โจทก์ทั้งสามและลูกจ้างอื่นได้ถูกนายจ้างส่งไปทำงานให้แก่จำเลยซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้าง นายจ้างของโจทก์ทั้งสาม ซึ่งการจ้างลักษณะนี้ศาลฎีกาเห็นว่าเป็นการว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ซึ่งตรงตามคำ นิยามตามกฎหมายเดิมคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕ (๓) และพระราชบัญญัติเงิน ทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๑ และตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๓๕ ที่บัญญัติ ลักษณะของการว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงในทำนองเดียวกัน แต่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๓๕ จะบัญญัติลักษณะสำคัญเพิ่มอีกคือ งานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะต้องกระทำในสถานประกอบ กิจการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบกิจการ และเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบกิจการ เป็นผู้จัดหา ซึ่งศาลฎีกาได้วางหลักตามแนวกฎหมายดังกล่าวว่า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๘/๒๕๕๖ การที่จะถือว่าผู้ประกอบกิจการอยู่ในฐานะนายจ้างของลูกจ้าง ของผู้รับเหมาค่าแรงตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๓๕ และมีหน้าที่ต้องยื่นแบบ รายการตามมาตรา ๓๔ และจ่ายเงินสมทบสำหรับลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงต่อสำนักงานประกันสังคม คนงานที่มาทำงานให้แก่ผู้ประกอบกิจการจะต้องเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง

ตามที่กล่าวข้างต้นแล้วว่าหลักการตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗-๑๙๙/๒๕๕๐ น่าจะเปลี่ยนไป แล้วโดยควรจะพิจารณาแนวทางใหม่ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๗-๒๐๒๖/๒๕๕๘ ที่วางแนวทางให้ผู้ประกอบกิจการสำหรับการดำเนินการตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง ให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมเท่ากับลูกจ้างโดยตรงโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๗-๒๐๒๖/๒๕๕๘ ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เช่นเดียวกัน และการกำหนดวันเวลาทำงานอันมีผลกระทบต่อได้รับเงินตอบแทนถือเป็นสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบกิจการจะเลือกปฏิบัติไม่ได้ มาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น เฉพาะจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ ๑ ให้จัดหาโจทก์ดังกล่าวมาทำงานในธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๑ ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบด้วย

เมื่อพิจารณาประกอบกันทั้งหมดแล้วจะเห็นลักษณะสำคัญของการเหมาค่าแรงว่าเป็นการรับจ้างนำคนเข้าไปทำงานของผู้ประกอบกิจการซึ่งจะเป็นการเหมาคน ไม่ใช่การนำคนเข้าไปทำงานของผู้รับจ้างเองที่รับเหมาภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาการทำงานของลูกค้าเหล่านั้นด้วยตนเองเพื่อดำเนินการใดให้แก่ผู้ประกอบกิจการเป็นงาน ๆ ไป ซึ่งไม่ใช่การเหมาค่าแรง แต่เป็นการเหมาบริการจัดการ (Managed Service Contracts) ซึ่งเป็นการเหมางานที่ไม่อยู่ในความหมายของมาตรานี้ที่เป็นเรื่องของ agency workers แต่อาจจะไปเข้ากรณี Transfer of undertaking ก็ได้แล้วแต่ข้อเท็จจริงของแต่ละคดี ฐานะของคนกลางตามมาตรา นี้จึงอาจเป็นได้ทั้งผู้ได้รับมอบหมายจากผู้ประกอบกิจการให้หาคนที่มาทำงานโดยคนกลางโดยไม่ได้เป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์ตอบแทนใดในฐานะคู่สัญญาระหว่างผู้รับจ้างเหมาค่าแรงกับผู้ประกอบกิจการ หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจในการรับจ้างเหมาค่าแรงทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงกับผู้ประกอบกิจการโดยได้รับค่าตอบแทนตามสัญญาซึ่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงโดยตรงก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๖-๙๐๔๓/๒๕๕๙ เมื่อจำเลยที่ ๒ จ้างบริษัท ค. ให้จัดหาคนงานหรือลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่จำเลยที่ ๒ กำหนด เพื่อไปทำงานของจำเลยที่ ๒ บนเรือทวนตะวันออกซ์พลอเรีย และงานดังกล่าวจำเลยที่ ๒ รับจ้างจากบริษัท ข. ให้ดำเนินการเรื่องเรือเพื่อการผลิต การขนถ่าย และจัดเก็บปิโตรเลียมที่ผลิตได้เพื่อเตรียมจำหน่าย จึงเป็นกรณีที่จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการ ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบหมายให้บริษัท ค. จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ จึงต้องถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

๓. การทำงานของคนที่มาทำงานจะต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ การทำงานที่จะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการตามมาตรานี้ จะต้องเป็นส่วนที่อยู่ในกระบวนการดังกล่าวโดยตรง โดยพิจารณาจากลักษณะหรือสภาพของธุรกิจประเภทนั้น

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๖๕ - ๑๖๘/๒๕๖๑ จำเลยที่ ๑ ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการสำรวจ ผลิต และจำหน่ายปิโตรเลียม โดยเป็นผู้รับสัมปทานการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมภายใต้บังคับพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งมาตรา ๔ ให้คํานิยามคำว่า “กิจการปิโตรเลียม” หมายความว่า การสำรวจ ผลิต เก็บรักษา ขนส่ง ขาย หรือจำหน่ายปิโตรเลียม ย่อมเห็นได้ว่างานกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของจำเลยที่ ๑ ต้องเกี่ยวกับกิจการปิโตรเลียมตามความหมายดังกล่าวโดยตรง ไม่ใช่ว่างานที่ทำทุกงานในสถานประกอบการธุรกิจของจำเลยที่ ๑ จะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๑ ด้วยเหตุเพราะต่างเป็นงานที่เกี่ยวเนื่องกัน คดีนี้ข้อเท็จจริงได้ความว่า โจทก์ทั้งสี่ทำหน้าที่ขับรถให้แก่พนักงานของจำเลยที่ ๑ ที่ได้รับสวัสดิการเป็นการส่วนตัวและครอบครัวของพนักงานดังกล่าวและบางกรณีหน้าที่ของโจทก์ทั้งสี่อาจเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากการขับรถด้วย โดยลักษณะงานเป็นการทำหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่พนักงานของจำเลยที่ ๑ และครอบครัว ไม่ได้อยู่ในความหมายของการสำรวจ ผลิต เก็บรักษา ขนส่ง ขาย หรือจำหน่ายปิโตรเลียม อันเป็นงานหลักของจำเลยที่ ๑ งานขับรถของโจทก์ทั้งสี่จึงไม่ใช่ส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ กรณีถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๑ เป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสี่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๙-๓๖๗๕/๒๕๖๑ เมื่อการผลิตรถยนต์มีกระบวนการตั้งแต่การขึ้นรูปตัวถัง การผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ การประกอบ จนเป็นรถยนต์สำเร็จรูป การที่ลูกจ้างทำหน้าที่ล้างรถ เคลือบฟิล์มกันกระแทก ขับรถเข้าเก็บในโกดังสินค้า ตรวจสอบคุณภาพภายนอกด้วยสายตาและบันทึกการตรวจสอบคุณภาพรถยนต์จึงถือเป็นขั้นตอนอันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตรถยนต์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง

๔. เมื่อกฎหมายให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ผู้ประกอบกิจการจึงต้องรับผิดชอบลูกจ้างสำหรับกรณีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน และเงินอื่นเนื่องมาจากการเลิกจ้างได้ทำนองเดียวกันกับนายจ้าง

ส่วนวรรคสองให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

การทำงานในลักษณะเดียวกันพิจารณาจากลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน หรืออำนาจหน้าที่ ส่วนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามมาตรานี้รวมทั้งสิ่งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การจะเลือกปฏิบัติได้ต้องมีการเปรียบเทียบกับลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการ **ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาคือตัว**

เปรียบเทียบ (comparator) ซึ่งหมายถึงลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการที่ทำงานที่ต้องใช้ทักษะ (skills) หรือคุณลักษณะ (Qualifications) เหมือนกันกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง โดยหลังจากที่ผู้ประกอบกิจการให้คนกลางจัดหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการแล้ว หากลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ กล่าวคือ นับแต่วันแรกที่เข้าทำงาน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมีสิทธิรับทราบข้อมูลและใช้สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย (access to facilities and amenities) ที่เป็นสวัสดิการซึ่งลูกจ้างทั้งหมดใช้ร่วมกันได้เช่นเดียวกับลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการ เช่น การรับประทานอาหารในโรงอาหาร ใช้อิฐรับส่งพนักงาน ห้องน้ำ ห้องพักผ่อน ห้องดูแลเด็ก ห้องสวดมนต์ ลานจอดรถ เป็นต้น โดยผู้ประกอบกิจการต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้ได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่า (less favourable treatment) การที่ผู้ประกอบกิจการไม่ปฏิบัติให้เท่าเทียมกันจะอ้างแต่เพียงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ แต่จะต้องประกอบด้วยเหตุผลอื่นเพื่อให้เห็นความชอบธรรมที่จะปฏิบัติให้แตกต่างเช่นนั้นตามหลัก objective standards test

หลังจากนั้น ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นสภาพการจ้างพื้นฐาน (basic working and employment condition) ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในส่วนของสภาพการจ้างพื้นฐานเสมือนกับเป็นลูกจ้างโดยตรง ทั้งที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน โครงสร้างค่าจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างพื้นฐาน และคู่มือปฏิบัติงาน

สภาพการจ้างพื้นฐาน ได้แก่

๑.ค่าตอบแทนการทำงานโดยตรง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ค่าเสี่ยงภัย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าคอมมิชชั่น โบนัสที่คำนวณจากผลงาน เป็นต้น แต่ไม่รวมถึงเงินที่ไม่ได้ตอบแทนการทำงานโดยตรง เช่น บำเหน็จบำนาญ เงินค่าตอบแทนเมื่อเลิกจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โบนัสตายตัวที่ไม่ได้คำนวณจากผลงาน เป็นต้น

๒.วันเวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุด

นอกจากนั้นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต้องทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งต้องพิจารณาจากลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน การทำงานในสถานที่เดียวกัน หรือสถานประกอบการของนายจ้างเดียวกันที่ตั้งคนละแห่ง หากไม่มีตัวเปรียบเทียบ (comparable workers) ก็ไม่สามารถแสดงได้ว่านายจ้างเลือกปฏิบัติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๒๖-๒๒๔๐๔/๒๕๕๕ จำเลยซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่า

รถ เงินโบนัส ให้ถูกต้องตามที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

ผู้รับเหมาช่วง ผู้รับเหมาขั้นต้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง ในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคแรก มีสิทธิไล่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้าง

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดเพื่อคุ้มครองลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงที่อาจไม่ได้รับเงินต่าง ๆ ไม่ว่าจะเพราะผู้รับเหมาช่วงประสบปัญหาทางการเงิน หรือเพราะเหตุอื่นใด โดยกฎหมายพิจารณาจาก “งาน” ที่ลูกจ้างนั้นทำว่าเป็น “งาน” ที่ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างนั้นจึงต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างต่อลูกจ้างด้วยเช่นกัน จากนั้นผู้รับเหมาช่วงขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นมีสิทธิไล่เบี่ยคืนจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างเองโดยไม่ให้กระทบสิทธิในเงินต่าง ๆ ของลูกจ้างที่ควรได้รับจากการทำงำนนั้น โดยกฎหมายไม่ประสงค์ให้ผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นเพียงคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกับผู้รับเหมาขั้นต้นต้องมาร่วมรับผิดชอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเพียงผู้จ้างทำของกับผู้รับจ้างทำของ ซึ่งแตกต่างจากผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงกับลูกจ้างของตน อีกทั้งผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงชั้นบนกว่าผู้รับเหมาที่เป็นนายจ้างมีหน้าที่นำลูกจ้างของตนปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จแก่ผู้ว่าจ้าง การเลือกที่จะให้ผู้รับเหมาช่วงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของตนเองโดยไม่เกี่ยวกับผู้ว่าจ้าง และผู้รับเหมาดังกล่าวยังมีส่วนในการเลือกผู้รับเหมาช่วงในชั้นถัดลงมาจึงต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงที่ผิดสัญญากับลูกจ้าง นอกจากนั้นเหตุผลที่กฎหมายไม่ประสงค์ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดลงมาจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบด้วยอีกประการหนึ่งนอกจากจะเพราะผู้รับเหมาช่วงถัดลงมาจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างไม่ได้มีส่วนในการเลือกจ้างผู้รับเหมาช่วงที่ผิดสัญญากับลูกจ้างแล้ว การให้ผู้รับเหมาช่วงถัดลงไปต้องรับผิดชอบอาจจะเป็นช่องทางให้ผู้รับเหมาที่เป็นนายจ้างถ่ายเทความรับผิดชอบให้แก่ผู้รับเหมาช่วงถัดลงไปได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๘๖-๑๕๑๘๗/๒๕๕๗ จำเลยที่ ๒ ตกลงรับจ้างก่อสร้างสะพานทำเทียบเรือให้แก่ อ.ผู้ว่าจ้าง จำเลยที่ ๒ จึงเป็นผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานก่อสร้างดังกล่าวจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง และจำเลยที่ ๑ เป็นผู้ซึ่งทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงงานพร้อมแบบหล่อคอนกรีตกับจำเลยที่ ๒ โดยรับจะดำเนินงานแต่บางส่วนของงานดังกล่าวอันเป็นงานในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง จำเลยที่ ๒ จึงเป็นผู้รับเหมาขั้นต้น และจำเลยที่ ๑ เป็นผู้รับเหมาช่วง ตามบทนิยาม

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ ดังนั้น หากโจทก์เข้าทำงานแล้วจำเลยที่ ๑ ไม่จ่ายค่าจ้าง จำเลยที่ ๒ ก็ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ในเงินค่าจ้างที่ค้างจ่ายด้วยตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง และมีสิทธิไล่เบี่ยเงินค่าจ้างที่จ่ายให้โจทก์คืนได้จากจำเลยที่ ๑ ตามมาตรา ๑๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๖-๘๒๕๖/๒๕๕๒ จำเลยที่ ๒ ตกลงรับผลิตรองเท้าจนสำเร็จประโยชน์ในการให้คุณภาพของรองเท้าที่จำเลยที่ ๒ ผลิตมีมาตรฐานเดียวกับรองเท้าของบริษัท น. ทัวโลก จำเลยที่ ๒ จึงเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นของบริษัท น. ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างผลิตรองเท้าตามความหมายของคำว่า “ผู้รับเหมาขั้นต้น” ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ และเมื่อจำเลยที่ ๒ ว่าจ้างจำเลยที่ ๑ ผลิตชิ้นส่วนรองเท้าด้านบนตามแบบที่กำหนดในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง จำเลยที่ ๑ จึงเป็นผู้รับเหมาช่วง จำเลยที่ ๒ จึงต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ในค่าชดเชยตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๕/๒๕๔๐ จำเลยรับเหมางานทุบรื้อถอนและซ่อมบำรุงถนนจากกรมทางหลวง ถือเป็นสัญญาจ้างทำของระหว่างจำเลยกับกรมทางหลวง และต่อมาจำเลยได้ว่าจ้าง ส. รับเหมาช่วงให้ทำงานทุบ รื้อถอน และซ่อมบำรุงถนนคอนกรีต ก็เป็นกรณีจ้างทำของเช่นเดียวกัน เช่นนี้จำเลยและ ส. ย่อมเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามลำดับ จำเลยจึงต้องร่วมรับผิดชอบกับ ส. อย่างลูกหนี้ร่วมต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง ส. ดังนั้นแม้จำเลยได้จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ ส. แต่ ส. มิได้จ่ายให้แก่โจทก์ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม จำเลยก็ยังคงมีความรับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวต่อโจทก์อยู่เช่นเดิม กรณีหาใช้จำเลยพ้นความรับผิดชอบเพราะเหตุสัญญาระหว่างจำเลยกับ ส. มิใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๖-๑๔๖/๒๕๒๙ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๒๘/๒๕๒๗ จำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ ทำสัญญาจ้างกันว่าจำเลยที่ ๑ จะต้องเป็นผู้จัดหาลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานตามที่จำเลยที่ ๒ จะสั่งให้ปฏิบัติ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นผู้ว่าจ้างจำเลยที่ ๑ มิใช่เป็นผู้รับเหมาขั้นต้นในอันที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๑ ในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่จำเลยที่ ๑ จ้างมาแต่ประการใด

๒. หน้าที่ของลูกจ้าง

๒.๑ หน้าที่ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติงานร่วมกับนายจ้าง (Duty of obedience and co-operation)

ในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น สิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่ชัดเจนคือคำสั่ง ไม่ว่าจะป็นวาจาหรือหนังสือเพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ บัญญัติว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้ (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็น

ธรรม และนายจ้างได้ตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเดือน และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ก็ได้บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ ทั้งสองบทบัญญัตินี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานที่แสดงอำนาจบังคับบัญชาซึ่งหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามมีโทษทางวินัยสูงสุดคือการไล่ออกโดยไม่ได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งยังเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยมีเหตุผลสมควรเพียงพอที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ อีกด้วย ส่วนหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้อง co-operation กับนายจ้างนั้น จะระบุไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ช่วงท้ายที่ว่า “ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต” ซึ่งหมายถึงลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้สมแก่ตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ต้องทำร่วมกับนายจ้างซึ่งรวมถึงการไม่รักษาประโยชน์ของนายจ้างในกรณีต่าง ๆ ด้วย

๒.๒ หน้าที่ต้องซื่อสัตย์ต่อนายจ้าง (Duty of Fidelity)

ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานกับนายจ้างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างจึงต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการทำให้ประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้างขัดกับประโยชน์ของนายจ้าง ซึ่งโดยปกติ นายจ้างจะระบุข้อห้ามไว้ในสัญญาจ้างแรงงานด้วย เช่น

๒.๒.๑ หน้าที่รักษาความลับของนายจ้าง (Duty of confidentiality)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๒๑๗/๒๕๕๓ ตามนิยาม “ความลับทางการค้า” และ “ผู้ควบคุมความลับทางการค้า” ในมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ.๒๕๕๕ ข้อมูลทางการค้าซึ่งเป็นความลับทางการค้าต้องเป็นข้อมูลที่เจ้าของหรือผู้ควบคุมความลับทางการค้าได้ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อรักษาไว้เป็นความลับ การที่มีข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ห้ามมิให้ลูกจ้างนำข้อมูลความลับของบริษัทนายจ้างไปเปิดเผยแก่บุคคลภายนอกซึ่งหากฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษได้นั้น ไม่เพียงพอที่จะถือว่าเป็นมาตรการที่เหมาะสมในการรักษาข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นความลับตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๙๗๑/๒๕๕๕ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีข้อมูลเกี่ยวกับ**ต้นทุนในการวางระบบและอุปกรณ์เป็นความลับทางการค้า** โจทก์เป็นหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการร้านสะดวกซื้อ มีหน้าที่จัดวางระบบจัดเตรียมอุปกรณ์และร้านให้ลูกค้า ซึ่งเป็นงานดูแลโครงสร้างร้านค้าของลูกค้า โจทก์มีโอกาสทราบความลับทางการค้าของจำเลย และในการติดต่อลูกค้าให้เปิดร้านแฟรนไชส์ต้องใช้เวลาดำเนินการระยะหนึ่ง เมื่อคำนึงถึงทางได้เสียทุกอย่างแล้ว การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของโจทก์อันเป็นการแข่งขันกับจำเลยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ เดือน นับจากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างจึงไม่ทำให้โจทก์รับภาระมากกว่าจะพึงคาดหมายได้ตามปกติ

แม้นายจ้างจะไม่ได้กำหนดการห้ามเปิดเผยความลับไว้ในสัญญา แต่หากระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ถือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องไม่เปิดเผยหรือกระทำการใดให้ความลับต้องถูกเปิดเผยเช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๔/๒๕๓๐ จำเลยเป็นธนาคารพาณิชย์ ดำเนินการธุรกิจการค้าด้านการเงิน ดังนั้นบัญชีเงินฝากหรือฐานะการเงินของลูกค้านับว่าเป็นเรื่องสำคัญไม่พึงเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกและต้องถือว่าเป็นความลับ การที่โจทก์เปิดเผยบัญชีเงินฝากของลูกค้านับว่าเป็นการละเมิดสัญญาจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างของจำเลยได้รับความไว้วางใจจำเลย มีผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินธุรกิจการค้าของจำเลย เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อบังคับการทำงานของจำเลย

๒.๒.๒ หน้าที่ไม่แข่งขันทางการค้ากับนายจ้าง (Non-competition restraints)

สัญญาห้ามแข่งขันกับนายจ้างจะต้องมีกำหนดเวลาและขอบเขตพื้นที่ที่ไม่เกินสมควร โดยพิจารณาว่าผลของสัญญาดังกล่าวเป็นการตัดการประกอบอาชีพของลูกจ้างโดยเด็ดขาดหรือไม่ หากเป็นการตัดโดยเด็ดขาดจะมีผลให้สัญญาดังกล่าวเป็นโมฆะ แต่หากไม่ถึงขนาดเป็นโมฆะแต่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานอาจมีคำสั่งให้สัญญานั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๕/๒๕๔๓ สัญญาที่ระบุข้อตกลงว่าในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน ๕ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ หากจำเลยไม่ปฏิบัติตามจะต้องชำระค่าเสียหายแก่โจทก์ ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ และระบุจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้เป็นการห้ามจำเลยประกอบอาชีพอันเป็นทางปิดทางทำมาหาได้อย่างเด็ดขาด และจำเลยสามารถที่จะประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงและนอกขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามลักษณะของข้อตกลงที่ก่อให้เกิดหนี้ในการงดเว้นการกระทำตามที่กำหนดโดยความสมัครใจของคู่กรณีเช่นนี้ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดเสียทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาลิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่ไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดทางทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ย่อมมีผลใช้บังคับได้ ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

การดำเนินการใดของลูกจ้างในขณะที่ยังคงเป็นลูกจ้างอยู่ที่เป็นการแข่งขันทางการค้ากับนายจ้าง ไม่ว่าจะเปิดกิจการเองหรือไปร่วมกิจการกับนายจ้างอื่น ไม่ว่าจะมิใช่ข้อตกลงห้ามไว้ชัดเจนหรือไม่ก็ถือเป็นการทำผิดหน้าที่ของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๙๖/๒๕๕๖ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป มีหน้าที่ดูแลด้านการขาย การตลาด และลูกค้าสัมพันธ์ ในเวลาเดียวกันโจทก์ไปดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท อ. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันและมีลักษณะเป็นการประกอบกิจการแข่งขันกับจำเลย บริษัท อ. ย่อมต้องดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกันกับจำเลย ย่อมมีผลกระทบต่อรายได้ของจำเลย ทำให้จำเลยเสียหาย จึงเป็นกรณีที่โจทก์กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อทางการค้าของจำเลยผู้เป็นนายจ้างและจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

จากการที่โจทก์ไม่ส่งเสริมการค้าขายของจำเลย จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

แต่หากเป็นการห้ามการดำเนินการใดของลูกจ้างหลังจากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้วจะต้องมีข้อตกลงห้ามไว้ชัดเจน ลำพังเพียงแต่การลงชื่อรับทราบประกาศของนายจ้างไม่ถือว่าเป็นการตกลง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๘๘๘-๑๒๘๙๓/๒๕๕๓ การที่ลูกจ้างเพียงแต่ลงลายมือชื่อรับทราบประกาศของนายจ้างซึ่งห้ามมิให้พนักงานทั่วไปลาออกจากราชการแล้วไปประกอบกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดอันมีสภาพเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้างหรือเข้าทำงานกับบุคคลใดที่มีสภาพการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้างภายในระยะเวลา ๒ เดือน โดยไม่มีข้อความส่วนใดในประกาศฉบับดังกล่าวที่แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างยินยอมที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว การลงลายมือชื่อลักษณะนี้ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการแสดงเจตนาให้ความยินยอมของลูกจ้าง จึงไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๗๗/๒๕๔๙ โจทก์ประกอบธุรกิจผลิต นำเข้า ขายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการบริการบนเครื่องบิน โจทก์จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในประเทศไทย มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศไทย และโจทก์ไม่มีสาขาหรือประกอบธุรกิจอยู่ที่ฮ่องกง แม้บริษัท ด. ซึ่งประกอบธุรกิจอยู่ที่ฮ่องกงจะเป็นบริษัทในเครือของโจทก์แต่เป็นคนละนิติบุคคลแยกต่างหากจากโจทก์เป็นเอกเทศ ถือไม่ได้ว่าธุรกิจของบริษัท ด. เป็นธุรกิจของโจทก์ และไม่ปรากฏว่าบริษัท ด. ประกอบธุรกิจโดยนำผลิตภัณฑ์ของโจทก์ไปจำหน่าย แม้จะมีผู้ประกอบธุรกิจแข่งขันกับบริษัท ด. ก็ไม่มีผลกระทบต่อธุรกิจของโจทก์ การที่จำเลยเข้าทำงานกับโจทก์โดยที่มีข้อตกลงว่าภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ลาออก จำเลยจะไม่เข้าร่วมทำงานในบริษัทหรือในกิจการอื่นใดที่เป็นการแข่งขันโดยตรงหรือทางอ้อมกับโจทก์ แต่ต่อมาโจทก์ลาออกไปทำงานกับบริษัท ด. แล้วเข้าทำงานกับบริษัท ว. ซึ่งประกอบธุรกิจนำเข้า ส่งออกวัสดุเกี่ยวกับบริการด้านอาหารที่ฮ่องกงภายใน ๑ ปี นับแต่ที่ลาออกจากบริษัท โจทก์ จึงไม่เป็นการเข้าทำงานกับบริษัทอื่นที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์ การกระทำของจำเลยไม่เป็นการผิดข้อตกลงดังกล่าว

หากกระทำการแข่งขันกับนายจ้างแล้ว ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ไปใช้บริการหรือแย่งลูกค้าของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ก็เป็นการผิดสัญญาแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๙/๒๕๔๕ โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท อ. ตำแหน่งสุดท้ายเป็นที่ปรึกษาอาวุโส ระหว่างทำงานโจทก์จดทะเบียนตั้งบริษัท ค. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง แม้ไม่ปรากฏว่าบริษัทที่โจทก์ตั้งขึ้นได้แย่งลูกค้าของนายจ้างหรือมีลูกค้าไปใช้บริการบริษัทโจทก์ก็ตาม ก็ถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว

การประกอบธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างต้องมีลักษณะที่เป็นการแข่งขันอย่างแท้จริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๙๒/๒๕๕๓ โจทก์นำรถยนต์กระบะส่วนตัวของโจทก์รับแขกซึ่งเป็นลูกค้าของจำเลยออกจากโรงแรมของจำเลยไปส่งที่นอกโรงแรม ๒ ครั้ง แม้โจทก์จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน ก็มีลักษณะเป็นค่าทิปหรือสินน้ำใจจากแขกที่อาศัยรถยนต์ของโจทก์เท่านั้น โจทก์มิได้ประกอบธุรกิจการค้าหรือมุ่งหวังจะรับแขกของจำเลยโดยเรียกค่าบริการแต่อย่างใด การกระทำของโจทก์มิได้มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจบริการของจำเลย การรับส่งแขกดังกล่าวโจทก์ก็ได้แอบอ้างว่าเป็นธุรกิจของจำเลย จึงไม่ส่งผล

กระทบต่อชื่อเสียงในธุรกิจของจำเลย การกระทำของโจทก์ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง

๒.๒.๓ หน้าที่ไม่ชักชวนลูกจ้างอื่นของนายจ้างไปทำงานที่อื่นหรือชักชวนลูกจ้างของนายจ้างไปใช้บริการกิจการผู้อื่น (Non-solicitation restraints or Non-poaching restraints)

การจะเป็นการกระทำผิดหน้าที่ของลูกจ้างต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีเจตนาที่จะกระทำอย่างแท้จริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๘/๒๕๓๕ การที่โจทก์ชักชวนพนักงานของจำเลยให้ไปทำงานที่สถานประกอบการอื่นที่ประกอบกิจการอย่างเดียวกับจำเลย โดยกล่าวล่อลวง ๆ ไม่มีข้อเสนอที่แน่นอน ผู้ที่ถูกชักชวนก็ได้ลาออกไปทำงานที่สถานประกอบการอื่น และไม่ปรากฏว่าจำเลยเสียหายจากการกระทำของโจทก์ จึงไม่ถึงขั้นเป็นการสนทนาให้ร้ายเป็นผลให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจของจำเลยหรือดำเนินการแข่งขันกับจำเลยซึ่งถือว่าการปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อจำเลย มิใช่การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยกรณีร้ายแรงและไม่ถือว่าการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลู่ลวงไปโดยถูกต้องและสุจริตด้วย