

บรรยายครั้งที่ ๖

ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

๑. ช้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘

๑.๑ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ต้องเป็นกรณีลูกจ้างได้ทำงานจริงและมีระยะเวลาติดต่อกันครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย มิใช่เอาระยะเวลาจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่ได้ทำงานครบตามกำหนดมานับเป็นเวลาทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๔๔/๒๕๔๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ เป็นกรณีลูกจ้างที่ได้ทำงานจริงและมีระยะเวลาติดต่อกันครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วยจึงจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย มิใช่เอาระยะเวลาจ้างตามสัญญาจ้างมากำหนดว่าหากลูกจ้างทำงานครบเวลาตามสัญญาจ้างแล้ว โจทก์มีสิทธิจะได้รับค่าชดเชยมากำหนด เมื่อลูกจ้างทำงานกับนายจ้างได้เพียง ๓ เดือนเศษ ย่อมไม่มีสิทธิจะได้รับค่าชดเชย

๑.๒ ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

สัญญาจ้างที่ให้สิทธินายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ก่อนครบกำหนดสัญญาถือเป็นกรณีไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๔๒-๖๑๔๔/๒๕๕๕ การพิจารณาว่ามีเหตุยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง วรรคสามและวรรคสี่หรือไม่ ต้องพิจารณาเสียก่อนว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนหรือไม่ หากเป็นกรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดเวลานั้น ก็ต้องพิจารณาต่อไปว่าเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างหรือไม่ และงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ที่ ๒ กับจำเลยและสัญญาจ้างระหว่างโจทก์ที่ ๓ กับจำเลย ข้อ ๗ ระบุอย่างเดียวกันว่า “ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความประสงค์จะเลิกสัญญานี้จะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๕/๓๐ วัน เว้นแต่การเลิกสัญญาตามความในข้อ ๖ แสดงว่าแม้สัญญาจ้างจะกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แล้ว ก็ยังให้สิทธิจำเลยเลิกสัญญาโดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้โจทก์ที่ ๒ หรือโจทก์ที่ ๓ ทราบล่วงหน้าได้ สัญญาจ้างที่ให้สิทธิจำเลยผู้เป็นนายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ก่อนครบกำหนดสัญญา เช่นนี้ ระยะเวลาการจ้างจึงไม่แน่นอน และเมื่อไม่เป็นกรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนจึงไม่จำต้องพิจารณาว่าเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะหรือไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๘๐/๒๕๔๒ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐๔/๒๕๔๐ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานมีกำหนดระยะเวลา ๑๕ เดือน แล้ว ยังมีข้อความต่อไปอีกว่า “และสามารถต่ออายุสัญญาได้โดยการตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการ” ดังนั้น งานตามโครงการของจำเลยจะหมดความจำเป็นที่จะจ้างโจทก์เมื่อใดไม่อาจกำหนดระยะเวลา

ให้แน่นอนลงไปได้ การจ้างจะมีกำหนดระยะเวลาจนเท่าใด จึงขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการซึ่งอาจมีต่อไปได้เรื่อย ๆ จนกว่าจะหมดความจำเป็น จึงถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๗/๒๕๓๑ สัญญาใดจะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนหรือไม่ต้องพิจารณาจากเจตนาของนายจ้างและลูกจ้างขณะทำสัญญาประกอบข้อความในสัญญานั้น เป็นประการสำคัญ ส่วนการที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจะดำเนินกิจการชั่วคราวอันอาจเลิกกิจการ ณ เวลาใดเวลาหนึ่งได้หรือไม่หาใช่ข้อสำคัญในการนำมาวินิจฉัยไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๒๖-๓๕๓๐/๒๕๓๐ จำเลยจ้างลูกจ้างทำงานในเรือเดินทะเล การลงเรือแต่ละครั้งได้ทำสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาจ้างเป็นคราว ๆ ไป ปกติมีกำหนดคราวละ ๖ เดือน แต่เวลาทำงานจริงไม่เป็นไปตามที่สัญญากำหนดอาจเกินหรือไม่ครบกำหนดนั้นแล้วแต่เส้นทางการเดินเรือ จำเลยจะจ่ายค่าจ้างให้ตามวันที่ทำงาน เมื่อหมดสัญญาครั้งหนึ่ง ๆ โจทก์จะได้ขึ้นจากเรือไปพักผ่อน ระหว่างนั้นจำเลยจะจ่ายเงินลาพักให้แต่ไม่จ่ายค่าจ้าง และโจทก์จะรอคำสั่งจากจำเลยว่าจะให้ลงเรือลำใดต่อไป เมื่อทำงานครบ ๑ ปี โจทก์จะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วย ดังนี้แสดงว่ากำหนดระยะเวลาการจ้างเป็นคราว ๆ ไม่มีผลบังคับกันอย่างแท้จริง ความสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์ยังคงมีอยู่ติดต่อกันมาหาได้สิ้นสุดลงเป็นคราว ๆ ตามสัญญาลงเรือที่ทำไม่ โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอันจะเป็นเหตุให้จำเลยเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๖-๑๔๓๐/๒๕๒๗ เมื่อเริ่มจ้างโจทก์ จำเลยมีสัญญาจ้างกำหนดครั้งละ ๒ เดือน สัญญาจ้างระบุว่า จะเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาใดก็ได้ จะจ้างต่อก็ได้ เมื่อครบกำหนด ๒ เดือนตามสัญญาจ้าง จำเลยก็ทำสัญญาจ้างต่อมาอีกหลายฉบับเป็นงวดซึ่งมีข้อความกำหนดไว้ทำนองเดียวกันกระทั่งถึงการจ้าง ๒ งวดสุดท้าย จำเลยกำหนดเวลาการจ้างไว้ ๖ เดือน และ ๒ เดือน ตามลำดับ แต่ไม่มีข้อความตั้งสัญญาจ้างฉบับก่อน ๆ ดังนี้ เมื่อจำเลยจ้างโจทก์ตั้งแต่แรกจนถึงครั้งสุดท้ายจึงเป็นการจ้างที่ขยายเวลาการจ้างสืบมาไม่ขาดสาย เริ่มต้นการจ้างโดยถือว่าไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน การจ้างต่อมาก็เป็นทำนองเดียวกันโดยตลอด จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙/๒๕๒๙ พนักงานที่ต้องออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มิใช่การกำหนดระยะเวลาการจ้างเพราะมิได้กำหนดข้อผูกพันให้จ้างจนกว่าพนักงานจะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่เป็นการกำหนดคุณสมบัติพนักงานของจำเลยเป็นการทั่วไป พนักงานที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์จึงมิใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เมื่อจำเลยเลิกจ้างพนักงานเพราะเกษียณอายุการทำงานจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๕/๒๕๒๔ การที่จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตั้งแต่ ๖ เดือน ถึง ๑๒ เดือน จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ระหว่างนั้นโจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

กรณีมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๐๘/๒๕๒๔ สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนตอนท้ายระบุว่า “ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับของบริษัทนายจ้างอย่างเคร่งครัด และในกรณีที่ทำ

ผิดกฎข้อบังคับข้อใดข้อหนึ่ง สัญญานี้จะถูยกเลิก โดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้” ซึ่งการระบุงวันดังกล่าว เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่จำเลยหากลูกจ้างกระทำความผิดกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อป้องกันความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นธรรมชาติของการทำงานเพื่อควบคุมให้การทำงานเป็นไปโดยเรียบร้อย หากใช้ว่าจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุเสียเมื่อใดก็ได้ จึงเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๗/๒๕๒๔ สัญญาจ้างครั้งแรกกำหนดระยะเวลาไว้โดยมีข้อสัญญาข้อหนึ่งระบุว่า “เมื่อครบกำหนดแล้ว สัญญานี้จะมีผลใช้บังคับต่อไปโดยความยินยอมของทั้งสองฝ่าย และต้องทำสัญญากันใหม่อีกชั้นหนึ่ง” ครบกำหนดตามสัญญาฉบับแรกแล้วก็ได้ทำสัญญาฉบับใหม่มีข้อกำหนดเช่นเดิม ดังนี้ข้อกำหนดดังกล่าวมิใช่เงื่อนไขที่ทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้เปลี่ยนแปลงไป แต่มีความหมายเพียงว่าถ้าโจทก์จำเลยประสงค์จะว่าจ้างกันต่อไปก็ต้องตกลงกันใหม่เป็นคราว ๆ ไป ถ้าไม่มีการตกลงทำสัญญากันใหม่ หรือไม่มีพฤติการณ์แสดงว่าจำเลยยอมให้โจทก์ทำงานต่อไป สัญญาระหว่างโจทก์จำเลยก็เป็นอันสิ้นสุดลง จึงเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

ก. งานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๕๐/๒๕๔๙ งานที่โจทก์ทำเป็นการให้ความรู้ ความเห็น เพื่อช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานของธนาคารจำเลยสามารถใช้ดุลพินิจได้ถูกต้องรัดกุมมีคุณภาพและป้องกันความเสียหาย โดยโจทก์มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับปัญหากฎหมายในการปฏิบัติงานปกติของธุรกิจการธนาคารของจำเลยหรือบริษัทในเครือทั้งสิ้น จึงมิใช่การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลย แม้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการจ้างไว้ และเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดตามกำหนดระยะเวลานั้น ก็ไม่ทำให้โจทก์เป็นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๑/๒๕๔๑ เดิมโจทก์เคยทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งผู้จัดการ ส่วนพัฒนาตลาดเงินทุน มีหน้าที่ดูแลลูกค้าเงินฝากของจำเลย หลังจากโจทก์เกษียณอายุการทำงาน จำเลยได้ทำสัญญาจ้างให้โจทก์ทำงานอีก ๑ ปี ในหน้าที่เดิม ดังนั้น งานที่โจทก์ทำก่อนเกษียณก็ดี หลังเกษียณก็ดี เป็นงานในลักษณะเดียวกันในธุรกิจเดิมของจำเลย เป็นงานปกติของธุรกิจของจำเลย จึงมิใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย การที่โจทก์และจำเลยทำสัญญาการว่าจ้างไม่ตั้งใจเรียกจ่ายค่าชดเชย จึงขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ตกเป็นโมฆะ

ข. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๕๙/๒๕๕๖ งานหลักของนายจ้างคืองานผลิตต้นคริสต์มาสประดิษฐ์ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในฝ่ายผลิตต้นคริสต์มาสในสายงานหลักของนายจ้างและลักษณะงานที่ลูกจ้างทำไม่แตกต่างไปจากงานของลูกจ้างที่จ้างไว้ทำตลอดปี กระบวนการผลิตของนายจ้างมีต่อเนื่องกันไปตลอดปีไม่มีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ แต่เป็นงานที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปโดยตลอด แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างหยุดงานเมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้างก็ไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างหมดสิทธิได้รับค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๙๙/๒๕๒๖ เมื่อองค์การคลังสินค้าจำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานไม่ได้แสดง ความประสงค์ว่าจะจ้างชั่วคราวหรือจ้างประจำ และไม่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน ถ้ารัฐบาลไม่เลิกผลิตข้าว โอลชาโจทก์ก็ยังคงเป็นลูกจ้างอยู่ต่อไป ลักษณะการจ้างจึงเป็นการจ้างกันเป็นประจำ ไม่ใช่ตกลงจ้างไว้ทำงาน อันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือตามฤดูกาล

ค.งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๐๙/๒๕๒๗ จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ติดต่อกันรวม ๙ ครั้ง ครั้งละ ๓ เดือน บ้าง ๖ เดือนบ้าง ครั้งสุดท้ายมีกำหนด ๑ เดือน ทั้งนี้เพราะมีความจำเป็นตามฤดูกาลทางเกษตรกรรม ซึ่งไม่แน่นอนว่าจะหมดเมื่อใดจึงเป็นการจ้างที่มีได้ถือเอาระยะเวลาเป็นสำคัญ หากแต่ถือเอาความจำเป็นของจำเลย เป็นเหตุในการเลิกจ้าง ฉะนั้น กำหนดระยะเวลาการจ้างย่อมไม่มีผลบังคับอย่างแท้จริงเพราะจำเลยจะเลิกจ้าง โจทก์เมื่อใดก็ได้หากความจำเป็นหมดไป จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนอันจำเลยได้รับ ยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยเป็นหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การที่ลูกจ้างทำหนังสือสละสิทธิไม่เรียกร้องค่าชดเชยจึงหาทำให้สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับค่าชดเชยระงับไปไม่

งานทั้งสามประเภทนี้ต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี / หมายถึงระยะเวลาของงานนั้นต้อง แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี ไม่ใช่ระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๐๓-๒๔๓๐/๒๕๕๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสามกำหนดเรื่องระยะเวลาการจ้างซึ่งต้องกำหนดไว้แน่นอน ส่วนวรรคสี่เป็นเรื่องกำหนดประเภท ของงานที่สามารถจะทำสัญญาจ้างให้มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนได้ ซึ่งมีอยู่ ๓ ประเภท โดยใน ตอนท้ายของวรรคสี่ที่กำหนดประเภทของงานนั้นได้กำหนดไว้ด้วยว่างานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี คำว่า งานนั้น ย่อมหมายถึงงานทั้งสามประเภทที่กำหนดไว้แน่นอนเองจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี กำหนดระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ดังกล่าวจึงหาได้หมายถึงระยะเวลาการจ้างที่นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างไม่

นายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง / หากทำสัญญาเป็นหนังสือหลัง ทำงานแล้วไม่ถือเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๙๕-๔๐๑๗/๒๕๔๒ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนที่จะ ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างนั้น นายจ้างและลูกจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ตั้งแต่ที่เริ่มจ้าง ดังนั้น การที่โจทก์และจำเลยเพิ่งจะมาทำสัญญาจ้างฉบับแรกภายหลังลงมือทำงานแล้ว ๑ เดือน จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน

๒. ข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรงต่อนายจ้าง ไม่ว่าจะถูกจ้างจะได้รับประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นว่าไม่ซื่อสัตย์ต่อนายจ้างหรือเอาเปรียบนายจ้าง

ละทิ้งงาน ๑ ชั่วโมง ยังไม่ถึงกับเป็นการทุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๐๕/๒๕๕๒ เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มิได้ให้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ไว้ และมีได้ใช้คำว่า “โดยทุจริต” ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑(๑) จึงต้องใช้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ตามพจนานุกรม คือ ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง การที่ถูกจ้างละทิ้งงานไปเป็นเวลา ๑ ชั่วโมง แม้ว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าแรงในระยะเวลาที่ถูกจ้างละทิ้งงาน แต่ก็เกิดโทษแก่นายจ้างน้อย ยังไม่พอถือว่าถูกจ้างมีความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

รับรองเวลาทำงานของพนักงานเท็จ แม้พนักงานจะไม่ได้รับผลประโยชน์ก็เป็นการทุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๒/๒๕๕๙ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มิได้ให้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ไว้ และมีได้ใช้คำว่า “โดยทุจริต” ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑(๑) จึงต้องใช้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ตามพจนานุกรม คือ ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง โจทก์เป็นหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีอำนาจอนุมัติการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และมีอำนาจรับรองเวลาทำงานในบัตรต่อเวลาทำงานในกรณีพนักงานลืมหักบัตร ทั้งต้องดูแลให้พนักงานทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดตรงตามที่อนุมัติ กลับจงใจลงลายมือชื่อรับรองเวลาทำงานในบัตรต่อเวลาทำงานของ ท. อันเป็นความเท็จ เช่นนี้การกระทำของโจทก์ถือเป็นการกระทำที่ไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่ที่อยู่ในความหมายของการทุจริตต่อหน้าที่แล้ว การที่จำเลยยังไม่ได้จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาแก่ ท. เพราะผลจากการร้องเรียนของผู้ได้บังคับบัญชาทำให้ต้องมีการตรวจสอบและโจทก์แก้ไขเอกสารเสียก่อน ท. ยังไม่ได้รับผลประโยชน์ใด ๆ จากการกระทำของโจทก์ก็หาทำให้การกระทำของโจทก์ไม่เป็นการทุจริตไปได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๓๑๐/๒๕๕๗ โจทก์เป็นพนักงานขายของจำเลย ดำเนินการขายรถยนต์และจดทะเบียนรถยนต์ให้แก่บริษัท ย. ในนามตัวแทนจำเลย แล้วอาศัยโอกาสเรียกให้บริษัท ย. โอนเงินเข้าบัญชีโจทก์ ๑๕,๐๐๐ บาท นำส่งจำเลยเป็นค่ามัดจำป้ายทะเบียนรถยนต์และค่าจดทะเบียนรถยนต์ ๗,๘๐๐ บาท แล้วไม่คืนเงินส่วนที่เหลืออีก ๗,๒๐๐ บาท แก่บริษัท ย. เป็นเหตุให้บริษัท ย. ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนข้อหายักยอกทรัพย์ เป็นการประพฤติตนไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่ คดโกง ถือได้ว่าทุจริตต่อหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๑)

ให้ลูกน้องขายสินค้าของตนเองแข่งกับนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๑๕/๒๕๕๕ โจทก์เคยชักชวนและสนับสนุนให้พนักงานขายได้บังคับบัญชาขายสินค้าของภริยาโจทก์ชนิดเดียวกันกับของนายจ้าง ให้แก่ลูกค้าของนายจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าว นอกจากจะเป็นการประพฤติตนอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตแล้ว ยังถือได้ว่าโจทก์ประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกรณีร้ายแรงอีกด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๘๒๐/๒๕๕๓ การที่ลูกจ้างเปิดบริษัทนำเข้าและส่งออกเสื้อผ้ากีฬาและใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ และพนักงานของนายจ้างบางส่วนทำงานส่วนตัวของลูกจ้าง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

-กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

การกระทำความผิดอาญาในกรณีนี้ต้องเป็นการกระทำความผิดโดยเจตนาไม่รวมถึงประมาทซึ่งอาจเข้ากรณีตาม (๓) และต้องเป็นการกระทำความผิดอาญาที่มีความสัมพันธ์เป็นลูกจ้างกระทำต่อนายจ้างด้วยมิใช่ในความสัมพันธ์ประการอื่น และการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างนี้เป็นได้ทั้งในฐานะเป็นตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน

ขายชิงค้ำน้ำเป็นการทำในฐานะผู้ซื้อผู้ขาย มิใช่แก่นายจ้างกับลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๓๒/๒๕๕๙ การที่โจทก์เบิกลวดทองคำไปเกินปริมาณงานในแต่ละครั้ง เพราะโจทก์ทำงานกับจำเลยมานานมีความเชี่ยวชาญจึงสามารถทำงานได้มากกว่าคนอื่น เมื่อไม่ได้ความว่าโจทก์เอาลวดทองคำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ในการคั้นผงทองคำตลอดหลายสิบปีจะมีส่วนเกินบ้างขาดบ้างก็จะต้องหักเป็นเงินทุกครั้งเสมอมา ก่อนเดือนที่จะถูกเลิกจ้างโจทก์ไม่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับจำเลยเรื่องการคั้นผงทองคำ ส่วนที่จำเลยขายชิงค้ำน้ำพร้อมอุปกรณ์ให้โจทก์แต่โจทก์หยิบอันอื่นไปผิดจากที่ตกลงกัน ซึ่งต่อมาโจทก์คืนให้จำเลยแล้ว และโจทก์กระทำในฐานะเป็นผู้ซื้อหรือลูกค้ามิใช่ในฐานะลูกจ้างกระทำต่อนายจ้าง ฟังไม่ได้ว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาแก่นายจ้าง

การร้องเรียนแม้จะไม่เหมาะสมแต่ไม่มีเจตนาใส่ร้ายกลั่นแกล้ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๗๘/๒๕๕๙ การที่โจทก์เป็นครูสอนวิชาสามัญร้องเรียนผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินผลและมาตรฐานทางการศึกษา แม้ผลการสอบข้อเท็จจริงจะไม่มีกระทำความผิดตามที่โจทก์ร้องเรียน ก็เป็นผลดีต่อโรงเรียนที่สามารถพิสูจน์ได้ว่ามีมาตรฐานการศึกษา เมื่อไม่ได้ความว่าโจทก์มีเจตนาใส่ร้ายหรือกลั่นแกล้ง แม้หนังสือร้องเรียนจะมีถ้อยคำเสียดสีไม่สุภาพ แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อการเป็นครูแต่ยังไม่พอถือว่าโจทก์จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายหรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ใบลาออกที่ยื่นต่อนายจ้างแล้วเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๙/๒๕๕๖ ลูกจ้างยื่นใบลาออกตามแบบฟอร์มของนายจ้างต่อนายจ้าง และในวันนั้นลูกจ้างได้ขอดูใบลาออกแล้วดึงออกจากแฟ้มเอกสารนำออกไปนอกสำนักงานนายจ้าง มีผู้ห้ามแต่ลูกจ้างไม่ฟัง แล้วลูกจ้างฉีกใบลาออกดังกล่าว เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างข้อหาทำให้เสียทรัพย์สิน

การกระทำความผิดอาญาแก่บุคคลอื่นแม้จะไม่ใช้กรณีนี้ แต่อาจเป็นความผิดร้ายแรงกรณีอื่นที่เป็นความผิดวินัยร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานทำให้ไม่สามารถได้รับค่าชดเชยเช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๗๘/๒๕๕๙ โจทก์ขูดคำสั่งจำเลยโดยฝ่าฝืนปล่อยเงินกู้นอกระบบให้ลูกจ้างจำเลยกู้ยืมโดยคิดดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน อันเป็นการกระทำความผิดอาญาตามพระราชบัญญัติห้ามเรียกดอกเบี้ยเกินอัตรา ซึ่งแม้จะไม่ใช้การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง แต่เป็นการกระทำความผิด

อาณาในระหว่างการทำงาน ทั้งยังเอาเปรียบสร้างความเดือดร้อนแก่ผู้ร่วมงานส่งผลกระทบต่อกำลังใจในการทำงาน ย่อมทำให้กิจการของจำเลยได้รับความเสียหาย ถือเป็นความผิดกรณีร้ายแรง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำว่า “จงใจ” คือ การกระทำโดยรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน ซึ่งไม่ถึงขั้นประสงค์ต่อผลอันเป็นส่วนหนึ่งของเจตนา และแม้ว่าความเสียหายที่เกิดจากความจงใจนั้นจะเกิดขึ้นตามที่จงใจ จะให้เกิดหรือไม่ก็ตามก็ถือว่าเข้ากรณีนี้แล้ว เช่น การที่ลูกจ้างประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง ย่อมมีผลกระทบต่อรายได้ของนายจ้าง ดังนี้ไม่ว่าลูกจ้างจะเจตนาให้นายจ้างต้องได้รับความเสียหายหรือไม่ หรือความเสียหายจะเกิดขึ้นหรือไม่ ก็ถือได้ว่าเป็นกรณีตามอนุมาตรานี้แล้ว

กรณีจงใจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๔๕/๒๕๔๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) มีความมุ่งหมายที่จะให้สิทธิแก่นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างที่ตั้งใจหรือมีเจตนากระทำการโดยรู้ว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเท่านั้น มิได้มุ่งเน้นที่ความเสียหายว่าเกิดขึ้นจริงหรือไม่ เพียงใด ซึ่งแตกต่างจากกรณีกระทำโดยประมาทเลินเล่อหรือไม่ตั้งใจตามมาตรา ๑๑๙(๓) ที่มีเงื่อนไขว่า ความเสียหายที่นายจ้างได้รับจะต้องถึงขั้นเสียหายอย่างร้ายแรง ฉะนั้นไม่ว่าการกระทำของโจทก์จะทำให้จำเลยได้รับความเสียหายหรือไม่จึงมิใช่สาระสำคัญที่จะนำมาเป็นหลักในการวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๒/๒๕๓๖ การทำและแจกจ่ายเอกสารที่มีข้อความกล่าวหานายจ้างว่ามีพฤติการณ์ในทางร้าย กลั่นแกล้ง และแค้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไม่เลิกرا ไม่เป็นไปตามคำพูด ไม่มีความสุจริตใจ ต้องการให้พนักงานแตกความสามัคคี ต้องการให้สหภาพแรงงานเลิกไป เป็นคนไม่อยู่กับร่องกับรอย อันเป็นข้อความที่ล้นแต่ทำให้ลูกจ้างและผู้อ่านรู้สึกว่านายจ้างประพฤติตนไม่ดี ไม่ถูกต้อง และไม่มีคุณธรรม เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๓/๒๕๓๕ กรรมการลูกจ้างชักชวนหรือยุยงให้พนักงานของนายจ้างผลงานหรือละทิ้งการงานในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๓/๒๕๓๗ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย แม้โจทก์จะไม่มีอำนาจหน้าที่ในการรับบุคคลภายนอกเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลย แต่เมื่อโจทก์เรียกและรับเงินจากผู้สมัครเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยเป็นการอาศัยความเป็นลูกจ้างของจำเลยไปแอบอ้างหาผลประโยชน์ต่อบุคคลภายนอก ทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจว่าการเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยจะต้องมีการวิ่งเต้นเสียเงินตอบแทนทำให้จำเลยเสื่อมเสียชื่อเสียง เป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔๗-๔๐๕๓/๒๕๔๖ โจทก์ทั้งเจ็ดชุมนุมกันที่หน้าบริษัทจำเลยโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายและไม่ได้เข้าทำงานในวันที่ ๑๔ วันที่ ๑๕ และวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๓ การละทิ้งหน้าที่ของโจทก์ทั้งเจ็ดย่อมมีผลกระทบต่อกิจการของจำเลยมิให้ดำเนินไปได้ตามปกติทำให้ขาดรายได้ ถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ไม่ว่าจะความเสียหายจะเกิดขึ้นตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ ก็ต้องด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) แล้ว

กรณีไม่พอใจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๗๓/๒๕๔๕ โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานยกกระเป๋าพบกับมัคคุเทศก์ว่า “แขกเลว ๆ อย่างนี้อ่าพามาที่นี่เลย” เพราะเด็กชุกชนมากใช้ก้อนหินปาดน้ำและปลาในบ่อ โจทก์ว่ากล่าวตักเตือนแล้วไม่เชื่อฟัง แม้ถ้อยคำที่โจทก์ใช้จะเป็นถ้อยคำที่ไม่เหมาะสมแต่โจทก์ได้กล่าวไปด้วยอารมณ์ไม่พอใจในพฤติกรรมที่ไม่สมควรของบุตรแขกชาวตะวันออกกลางโดยไม่ได้มีเจตนาจะทำให้โรงแรมจำเลยเสียหาย ไม่ใช่การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๕๖-๒๕๕๗/๒๕๔๕ โจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือน ลักษณะการจ้างมิได้ถือเอาการทำงานในแต่ละวันเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง การที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่ไปเล่นเกมส้อมพิวเตอร์ในวันเกิดเหตุระหว่างเวลาทำงานเพียงชั่วขณะ ไม่ทำให้โจทก์ได้รับประโยชน์เพิ่ม แม้การกระทำของโจทก์เป็นเรื่องหลีกเลี่ยงการทำงานไปบ้าง และเป็นผลให้จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้รับประโยชน์จากการทำงานเป็นการตอบแทนก็ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

กรณีตามอนุมาตรานี้เป็นกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังตามวิสัยของลูกจ้าง โดยทั่วไปต้องมี หรือลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ลูกจ้างที่สมควรต้องทำจนเป็นเหตุให้นายจ้างต้องได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ซึ่งความเสียหายนี้อาจเป็นได้ทั้งความเสียหายในรูปของเงินหรือชื่อเสียงของนายจ้าง บทบัญญัติ มาตรา ๑๑๙ แต่ละอนุมาตราเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการลงโทษ ดังนั้นการกำหนดให้แตกต่างจากกฎหมายในทางที่เป็นโทษแก่ลูกจ้างไม่อาจใช้บังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๐๑/๒๕๒๗ การที่ระเบียบของนายจ้างกำหนดว่า การประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายแม้ไม่ร้ายแรงก็เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย อันเป็นการแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นโมฆะ

แต่หากนายจ้างกำหนดให้เป็นโทษที่เบากว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างสามารถทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๕๒/๒๕๒๖ การที่ลูกจ้างขับรถโดยสารโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุเสียหายแก่นายจ้าง แม้จะเป็นการกระทำผิดวินัย แต่เมื่อข้อบังคับของนายจ้างมิได้ถือว่าเป็นความเสียหายร้ายแรง นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและมีได้มีการตักเตือนเป็นหนังสือหาได้ไม่

การประมาทเลินเล่อของลูกจ้างเป็นได้ทั้งมีหน้าที่โดยตรงและหน้าที่โดยทั่วไปที่ลูกจ้างต้องรักษาประโยชน์ให้นายจ้างด้วย และหากเป็นกรณีทรัพย์สินของนายจ้างสูญหายไปแม้จะไม่ได้ความว่าเป็นการกระทำของลูกจ้างที่ลักทรัพย์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๓๑/๒๕๕๘ การที่โจทก์ใช้กุญแจอาคารเปิดเข้าห้องประธาน กรรมการบริหารของจำเลยเพื่อดำเนินการปลดธงชาติและธงเฉลิมพระเกียรติตามคำสั่งนั้น หน้าที่ของโจทก์นอกจากจะต้องดำเนินการปลดธงลงแล้วยังมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้เกิดความเรียบร้อยและไม่ก่อให้เกิดความ

เสียหายแก่สถานที่ที่ไปดำเนินงานด้วย เมื่อโจทก์มิได้ตรวจตราดูแลทำให้พระทองคำ ฮก ลก ซิว ซึ่งมีมูลค่าถึง ๗๕,๐๐๐ บาท ที่อยู่ในห้องหายไป จึงเป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่าง ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๑๒/๒๕๕๗ การกระทำที่ไม่เป็นความผิดในคดีอาญา อาจเป็นการกระทำความผิดทางวินัยได้ เพราะมีองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแตกต่างกันไป แม้อาญาที่จำเลยแจ้งความดำเนินคดีแก่โจทก์จะถึงที่สุดโดยพนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องก็ตาม ก็ไม่อาจนำมาเป็นข้อยุติว่าโจทก์มิได้กระทำความผิดทางวินัยด้วยได้ เมื่อปรากฏว่าโจทก์ใช้ความระมัดระวังไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นพนักงานเก็บรักษาของอันเป็นการปฏิบัติงานโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ย่อมมีเหตุอันสมควรเลิกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๒๘/๒๕๔๘ ในหนังสือเลิกจ้างได้ระบุเหตุแห่งการเลิกจ้างว่า โจทก์ทำงานด้วยความสะเพร่าทำให้มีสิ่งปลอมปนในผลิตภัณฑ์ที่ส่งให้ลูกค้าเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่าง ร้ายแรง ย่อมเห็นได้ว่าที่โจทก์ทำงานด้วยความสะเพร่าทำให้มีสิ่งปลอมปนในผลิตภัณฑ์ที่ส่งให้ลูกค้าเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงนั่นเอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๖๙/๒๕๔๕ โจทก์เป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ มีหน้าที่ในการตรวจผลเลือด ผลทางเคมีอูจาระและปัสสาวะ เพื่อส่งให้แพทย์วินิจฉัยโรคได้อย่างถูกต้อง อันจะส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย การที่โจทก์ปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อทำให้แพทย์วินิจฉัยโรคได้ไม่ครบถ้วนล่าช้า อาจเป็นเหตุให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของผู้ป่วย อันมีผลกระทบถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลจำเลยซึ่งเจ้านายจ้างอย่างมากจึงเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย่ำแย่ นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

การฝ่าฝืนตามอนุมาตรานี้เป็นความผิดเพราะเป็นการต่อต้านอำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างตามหลัก The control test ซึ่งเป็นอำนาจเด็ดขาดของนายจ้างโดยปกติ อำนาจของนายจ้างนี้จะถูกควบคุมโดยกฎหมายและความเป็นธรรม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น วันทำงาน เวลาทำงาน วันลา วินัยและโทษทางวินัย เป็นต้น ส่วนระเบียบคือแนวปฏิบัติในการทำงานซึ่งโดยปกติจะใช้กับลูกจ้างโดยทั่วไปอาจเป็นหนังสือหรือประเพณีปฏิบัติ ส่วนคำสั่งเป็นการสั่งต่อลูกจ้างซึ่งอาจจะทำต่อลูกจ้างโดยทั่วไปหรือลูกจ้างเฉพาะราย อาจทำด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ และการฝ่าฝืนอาจเป็นการฝ่าฝืนในส่วนของเนื้อหาหรือกระบวนการก็ได้ เช่น กระบวนการร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๙ อาจกำหนดให้มีการสอบสวนโดยให้ลูกจ้างต้องแสดงข้อเท็จจริงและให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวน หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติอาจเป็นความผิดตามอนุมาตราเช่นกัน อย่างไรก็ตามนอกจากนายจ้างจะถูกควบคุมโดยกฎหมายแล้ว ความเป็นธรรมของการใช้อำนาจบังคับบัญชาจะแสดงออกตามหลัก Fairness ซึ่งนายจ้างจะต้องไม่ใช่ดุลพินิจในการมีคำสั่ง หรือออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดย arbitrarily, capriciously, perversely or irrationally or in bad faith เป็นต้น

คำสั่งของนายจ้างต้องเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๑/๒๕๕๕ แม้โจทก์ยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์และได้รับอนุญาตให้ลาจนครบกำหนดและมาทำงานแล้วก็ตาม หากจำเลยสงสัยว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่หรือใช้สิทธิลาป่วยโดยไม่สุจริต ก็ชอบที่จะสั่งให้โจทก์ไปตรวจกับแพทย์อื่นที่จำเลยจัดไว้เพื่อตรวจสอบว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่ก็ได้ คำสั่งของจำเลยเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานที่มีเหตุผลชอบด้วยกฎหมายและความเป็นธรรม โจทก์ต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๖-๕๔๒/๒๕๓๘ คำสั่งของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๗๕ และ ๕๘๓ และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๗ (๓) ต้องเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้างและเป็นงานในกิจการของนายจ้างการที่จำเลยให้โจทก์ทั้งเจ็ดไปทำงานที่บริษัท. ซึ่งมีได้เป็นกิจการของจำเลยทั้งมีโรงงานตามหน้าที่ของโจทก์ทั้งเจ็ดย่อมมิใช่คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายกรณีคือไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งเจ็ดขัดหรือฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๔๑-๕๑๔๖/๒๕๓๙ ตามข้อบังคับจำเลยอาจออกคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานนอกสถานที่ได้ จำเลยจึงออกคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานที่บริษัท อ. ได้ การเดินทางต้องออกจากที่อ้อมน้อยเวลา ๖ นาฬิกา หากกลับจะถึงอ้อมน้อยเวลา ๑๙ นาฬิกา เป็นเรื่องของเวลาเดินทาง จะถือเอาเวลาเดินทางมารวมเป็นเวลาทำงานไม่ได้ แม้เวลาทำงานปกติของโจทก์จะเข้าทำงานเวลา ๘.๓๐ นาฬิกา และเลิกงานเวลา ๑๗.๓๐ นาฬิกา ก็ถือไม่ได้ว่าคำสั่งของจำเลยขัดต่อเวลาทำงาน คำสั่งของจำเลยจึงชอบด้วยข้อบังคับและกฎหมายแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๒๒/๒๕๓๘ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ ห้ามนายจ้างโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเฉพาะเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องและข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการเจรจา หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อผู้ร้องมีคำสั่งโยกย้ายผู้คัดค้านในตำแหน่งใหม่ก่อนมีการยื่นข้อเรียกร้อง การที่ผู้ร้องมีหนังสือเตือนผู้คัดค้านให้ไปทำงานในตำแหน่งใหม่แม้จะอยู่ในระหว่างการเจรจาข้อพิพาทก็เป็นการเตือนถึงคำสั่งโยกย้ายก่อนมีการแจ้งข้อเรียกร้อง จึงไม่ต้องห้ามตามบทบัญญัติดังกล่าว

คำสั่งของนายจ้างสามารถบังคับได้แม้จะนอกเวลาและสถานที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๖/๒๕๖๑ เหตุทำร้ายร่างกายเกิดบนรถรับส่งพนักงานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน แม้จะเป็นเวลาก่อนที่ลูกจ้างเข้าปฏิบัติงาน แต่ก็เป็นเวลาเกี่ยวเนื่องก่อนลูกจ้างเข้าทำงาน นายจ้างย่อมมีอำนาจออกคำสั่งหรือระเบียบห้ามมิให้พนักงานที่โดยสารรถรับส่งทำร้ายร่างกายและทะเลาะวิวาทบนรถรับส่งพนักงานได้ ประกาศของนายจ้าง เรื่อง การทำร้ายร่างกายและทะเลาะวิวาทภายในโรงงาน รถรับส่งพนักงาน และพื้นที่ที่บริษัทกำหนด จึงมีผลใช้บังคับได้ การที่โจทก์ทำร้าย ร. โดยปิบคองจนมีรอยแดงซ้ำที่คอเข้าข่ายเป็นความผิดตาม ป.อ. มาตรา ๓๙๑ เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานอันเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคท้าย และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ (๔)

ต้องไม่ใช่คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๕/๒๕๔๙ เจ้าพนักงานบังคับคดีมีหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการบริษัท จำเลย ขอให้จำเลยส่งเงินเดือนของ ส.ให้ตามคำสั่งอายัด โจทก์ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไปของบริษัทย่อมมีหน้าที่จัดการกิจการภายในของบริษัท จึงเป็นหน้าที่ของโจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอายัดดังกล่าว แต่จำเลยกลับมีคำสั่งไม่ให้โจทก์ส่งเงินตามคำสั่งอายัดของเจ้าพนักงานบังคับคดี โดยให้โจทก์ทำหนังสือลงนามแจ้งว่า ส.ไม่ได้ทำงานในบริษัทจำเลยเพื่อปฏิเสธไม่ส่งเงินตามคำสั่งอายัดอันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมต่อโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๗๓-๕๐๙๗/๒๕๔๖ โจทก์มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าผู้รักษาความปลอดภัยซึ่งเท่ากับเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ไปดำรงตำแหน่งเพียงยามหรือผู้รักษาความปลอดภัยจึงเป็นการลดตำแหน่งของโจทก์ แม้จะเป็นคำสั่งในการบริหารงานและมีได้ลดค่าจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์โดยไม่ได้ได้รับความยินยอมจากโจทก์ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ต้องไม่ใช่คำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

พันวิสัยที่จะทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๕๐/๒๕๒๓ เหตุที่ลูกจ้างไม่เรียงอิฐให้ได้วันละ ๘ คันรด ตามคำสั่งของหัวหน้าแผนก เป็นเพราะเกินความสามารถของลูกจ้างที่จะกระทำได้ มิใช่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่ง กรณีจึงไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง

ขัดขวางความก้าวหน้าของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๐๓/๒๕๒๗ คำสั่งของนายจ้างที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งจะไปสมัครสอบเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องยื่นใบลาออกก่อนนั้น เป็นคำสั่งที่จำกัดสิทธิในการแสวงความก้าวหน้าของลูกจ้างเกินความจำเป็น จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุฝ่าฝืนคำสั่งนี้ จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง

ย้ายเพื่อบีบให้ลาออก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๗/๒๕๕๗ แม้สิทธิในการย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง นายจ้างสามารถกระทำได้ตามความเหมาะสมเพราะเป็นอำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กรของนายจ้างก็ตาม แต่การพิจารณาว่าคำสั่งย้ายงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับเพียงใดคงต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นกรณีไป เมื่อมูลเหตุในการออกคำสั่งเป็นคำสั่งที่บีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกเพื่อนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินเกษียณอายุและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างที่สูงเกินไปของลูกจ้างซึ่งไม่คุ้มค่ากับกำลังการผลิตของนายจ้างที่ตกต่ำลง และการย้ายงานดังกล่าวไม่ก่อประโยชน์แก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างคงเหลือระยะเวลาทำงานอีกเพียง ๒ เดือนเศษ ทำให้โจทก์ได้รับความเดือดร้อนอย่างมาก คำสั่งของนายจ้างดังกล่าวนอกจากจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างยิ่งแล้ว ยังมีมูลเหตุการออกคำสั่งโดยไม่สุจริตแก่ลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะ

เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวจึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

มอบหมายงานที่ไม่ให้เวลาทำเพียงพอ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๑๕/๒๕๖๑ เมื่อหนังสือเดือนฉบับที่ ๑ ระบุว่า จำเลยกระทำผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และการกระทำผิดครั้งหลังก็เป็นความผิดฐานเดียวกัน แต่เมื่อคำสั่งมอบหมายงานตามหนังสือเดือนฉบับที่ ๑ โจทก์มอบหมายงานที่ไม่ให้เวลาแก่จำเลยพอสมควร เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมแล้ว โจทก์ย่อมไม่อาจนำมาเป็นเหตุในการลงโทษทางวินัยจำเลยได้ จำเลยจึงไม่ได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือน

คำสั่งที่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างยิ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖-๑๖๗/๒๕๔๖ จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ซึ่งมีรายได้น้อยให้ไปทำงานในโรงงานที่ห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง ๑๒๐ กิโลเมตร โดยไม่จัดที่พักหรือหารับส่งในการไปทำงานให้ อีกทั้งโจทก์ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ คำสั่งของจำเลยจึงเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่โจทก์อย่างยิ่ง ยากที่โจทก์จะปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยได้ จึงมีลักษณะเป็นการก่อกวนโจทก์ คำสั่งของจำเลยแม้จะชอบด้วยกฎหมายแต่ก็เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

คำสั่งที่เป็นการก่อกวนโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖/๒๕๔๓ โจทก์ทำงานอยู่แผนกจัดส่ง มีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถังการที่ ว.หัวหน้าแผนกซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์สั่งให้โจทก์ไปตักน้ำมัน และใช้น้ำมันจากท่อน้ำในโรงงานซึ่งมีน้ำสกปรกไหลผ่าน เป็นการสั่งให้ทำงานนอกหน้าที่ของโจทก์ โดย ว.ไม่เคยใช้ผู้อื่นทำมาก่อน และคำสั่งของ ว.เป็นการก่อกวนโจทก์ คำสั่งของ ว.ดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม แม้โจทก์จะฝ่าฝืนคำสั่งจำเลยก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๗๙/๒๕๔๐ จำเลยให้โจทก์ปฏิบัติหน้าที่พนักงานทอผ้ามาตลอด การที่จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานแผนกสวัสดิการทั่วไป ทำงานตักขยะ ตักเศษด้ายขึ้นมาจากห้องรอรอบ ๆ โรงงานและกวาดขยะเนาในโกดัง ซึ่งมีลักษณะงานแตกต่างจากที่โจทก์ได้ปฏิบัติหน้าที่เดิมที่แผนกทอผ้ามาก ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในส่วนสำคัญและเป็นการย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าเดิม คำสั่งดังกล่าวจึงไม่เป็นธรรม แม้โจทก์ไม่ปฏิบัติตามโดยจำเลยได้ตักเตือนแล้วก็ตาม กรณียังถือไม่ได้ว่าโจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลย

คำสั่งที่ขัดกับคำสั่งเดิม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๖/๒๕๓๖ จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์เพื่อรอฟังผลที่โจทก์ถูกดำเนินคดีอาญา เมื่อผลคดีอาญาศาลพิพากษาว่าโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยกลับมาอ้างเหตุว่าพฤติการณ์ของโจทก์ส่อไปในทางทุจริตแล้วบอกเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลย้อนหลังไปจนถึงวันที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์เช่นนี้ เป็นการขัดกับคำสั่งพักงานเดิม และขัดกับคำพิพากษาในคดีอาญา จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ

การฝ่าฝืนอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตามมาตรา ๒ วรรค ๒ คือ กรณีร้ายแรงกับกรณีไม่ร้ายแรง

๑. กรณีนายจ้างระบุไว้ในระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ระบุว่าร้ายแรง ก็ไม่จำเป็นต้องร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๕๔/๒๕๕๐ แม้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เรื่อง วินัยและโทษทางวินัย ระบุว่า การทุจริต ฉ้อโกง ยักยอก ปลอมแปลงเอกสารหรือกระทำความผิดโดยเจตนาซึ่งเกี่ยวกับหน้าที่ที่บริษัทมอบหมาย ช่วยเหลือ ซ่อนเร้น ปิดบังอำพราง การกระทำความผิดของตนเอง หรือเพื่อนร่วมงานอันอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ตาม ก็ห้ามผลว่าการกระทำเช่นนั้นจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงทุกกรณีไปไม่ การกระทำใดจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่จักต้องพิจารณาพฤติการณ์ความเป็นจริงเป็นกรณีไป

ระบุในเรื่องไม่ร้ายแรง ก็ต้องไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๔/๒๕๕๐ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยได้ค่า ส. ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์ว่า "ต่อแหล" ต่อหน้าพนักงานอื่นในสถานที่ทำงานขณะที่ ส.สั่งห้ามพนักงานพูดเสียงดัง การที่โจทก์ค่า ส. โดยใช้ถ้อยคำว่า "ต่อแหล" ซึ่งมีความหมายว่าเป็นคนพูดเท็จ อันเป็นการแสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการใช้วาจาดูหมิ่นเหยียดหยามและก้าวร้าว เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งจำเลยได้จัดไว้ในหัวข้อเรื่องวินัยและความประพฤติทั่วไปของพนักงาน แยกต่างหากจากหัวข้อเรื่องความผิดร้ายแรงซึ่งได้ระบุการกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงไว้โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงว่าจำเลยไม่ได้ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นความผิดกรณีร้ายแรงแต่อย่างใดดังนั้น เมื่อปรับการกระทำของโจทก์กับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยดังกล่าวแล้ว การกระทำของโจทก์เป็นเพียงฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีทั่วไป หากเป็นความผิดกรณีร้ายแรงไม่ เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยเคยเตือนโจทก์เป็นหนังสือมาก่อน จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๖/๒๕๓๐ แม้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างก่อการวิวาท ทำร้ายร่างกาย พุดหยาบ ตลอดจนส่งเสียงอื้ออึงโดยไม่จำเป็นก็ตาม แต่ระเบียบดังกล่าวก็ได้กำหนดว่าการฝ่าฝืนจะถือเป็นกรณีร้ายแรงประการใด การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยชกต่อยลูกจ้างด้วยกัน ก็เนื่องจากคู่กรณีพูดให้ของลับโจทก์ก่อน และไม่ปรากฏว่าคู่กรณีได้รับบาดเจ็บ จึงถือไม่ได้ว่าการกระทำของโจทก์เป็นกรณีร้ายแรง ที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างจะมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้.

ระบุความผิดแต่ไม่ได้ระบุว่าร้ายแรง ศาลจะพิจารณาตามความเป็นจริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๔๒/๒๕๕๕ การที่จะพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ ต้องคำนึงถึงลักษณะของการกระทำพฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นแต่ละกรณีไปว่าเป็นกรณีร้ายแรงในตัวเองหรือไม่ แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างจะไม่ได้ระบุให้การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดร้ายแรง ศาล

แรงงานที่ย่อมมีอำนาจพิจารณาหรือวินิจฉัยได้ว่า การกระทำที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างดังกล่าว เป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ จำเลยที่ ๒ ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาด้านการขุดเจาะปิโตรเลียม โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ทำงานตำแหน่งวิศวกรตรวจวัดขณะขุดเจาะ ประจำแท่นขุดเจาะน้ำมัน อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โจทก์มีเครื่องมือที่มีแอลกอฮอล์ขณะออกปฏิบัติงานภาคสนามเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๒ เป็นกรณีที่ร้ายแรงตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคหนึ่ง (๔) จำเลยที่ ๒ จึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๒. กรณีนายจ้างไม่ได้รับรู้ไว้ในระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ต้องดูพฤติการณ์ของลูกจ้างเป็นกรณีไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๗๖/๒๕๒๙ ข้อบังคับการทำงานของจำเลยกำหนดโทษทางวินัยไว้ ๒ สถานคือสถานเบาและสถานหนักข้อ๑๘๘ก.เป็นโทษสถานเบาซึ่งกำหนดข้อห้ามในเรื่องไม่มีความสำคัญข้อ๑๘๘ก.๒๓ กำหนดว่าละเลยไม่เอาใจใส่ต่อประกาศและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงแรมจึงหมายความว่า เป็นเรื่องที่จำเลยออกประกาศหรือคำสั่งใด ๆ ที่กำหนดถึงการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องที่ไม่มีความสำคัญนัก จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขายจัดเลี้ยง การที่โจทก์ขัดขืนไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อจำเลยได้ซึ่งมิใช่เป็นความผิดเล็กน้อยอันจะพึงได้รับโทษสถานเบา เมื่อระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยมิได้กำหนดความผิดในเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะ กรณีต้องปรับด้วยบทกฎหมายที่มีอยู่คือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ เมื่อโจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๙/๒๕๓๗ ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่แม้ว่านายจ้างไม่มีคำสั่ง ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานห้ามไว้ ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีดังกล่าว ต้องถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน ฉะนั้น เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยด่าว่า ส. ซึ่งเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยโรงงานของจำเลยขณะที่ ส.ปฏิบัติหน้าที่ย่อมถือว่าโจทก์ได้กระทำความผิดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว จำเลยมีสิทธิลงโทษโจทก์โดยตักเตือนเป็นหนังสือ เมื่อโจทก์ได้ด่าว่า ส. อีก จึงถือได้ว่าโจทก์ได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือน จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๑. การฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง มีผลให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องตักเตือนก่อน แม้ลูกจ้างจะกระทำความผิดเป็นครั้งแรกก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๔/๒๕๕๙ การที่จะพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ ต้องคำนึงถึงลักษณะของการกระทำ พฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นแต่ละกรณีไปว่าเป็นกรณีร้ายแรงในตัวเองหรือไม่ แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างจะไม่ได้รับรู้ให้การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดร้ายแรง ศาลแรงงานที่ย่อมมีอำนาจพิจารณาหรือวินิจฉัยได้ว่าเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ นายจ้างประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาด้านการขุดเจาะปิโตรเลียม การที่ลูกจ้างตำแหน่งวิศวกรตรวจวัดขณะขุดเจาะประจำแท่นขุดเจาะน้ำมันเครื่องมือที่มีแอลกอฮอล์ขณะออกปฏิบัติงานภาคสนาม เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีที่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๒-๑๘๔/๒๕๕๕ การกระทำผิดของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่นั้น ต้องพิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ อาทิ ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้าง ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๖๑/๒๕๕๒ โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้ชำนาญงาน มีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของแบตเตอรี่และแผ่นธาตุที่ใช้ผลิตแบตเตอรี่ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของแบตเตอรี่อันเป็นสินค้าที่จำเลยผลิต โจทก์เข้าทำงานด้วยอาการเมาสุรา ย่อมทำให้การปฏิบัติหน้าที่บกพร่องและอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สินค้าของจำเลยได้ ดังนั้น แม้ผู้บังคับบัญชาจะไม่ให้โจทก์เข้าทำงานและให้กลับบ้านไป ก็เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๑๗-๑๕๑๒๐/๒๕๕๘ จำเลยมีขั้นตอนการดำเนินงานให้พนักงานฝ่ายผลิตปฏิบัติตามเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับจำเลย การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวจนทำให้พัสดุขาดหายไปเป็นเงิน ๒,๘๕๒,๕๕๙.๘๒ บาท แม้สาเหตุที่พัสดุขาดหายไปอาจเกิดจากการทุจริตของผู้อื่นก็ตาม แต่การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเคร่งครัดย่อมเปิดโอกาสให้พัสดุสูญหายได้ง่ายขึ้น การที่โจทก์ปฏิบัติตามทางปฏิบัติอย่างเดิม ๆ โดยไม่นำพาต่อระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมทำให้การบริหารจัดการงานของนายจ้างไม่สามารถดำเนินการให้สัมฤทธิ์ผลได้ แม้จะไม่เป็นการทุจริตแต่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๔/๒๕๔๒ โจทก์ชก.ว. ที่แขนหนึ่งที เกิดรอยชำรุดเสียหายได้ภายใน ๔ ชั่วโมง โจทก์กระทำผิดขณะที่ ว. กำลังปฏิบัติหน้าที่ในเวลางานและภายในบริษัทจำเลย ย่อมทำให้จำเลยได้รับความเสียหายต่อภาพพจน์และการปกครองบังคับบัญชาพนักงานในองค์กรของจำเลย จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๓๙/๒๕๕๔ โจทก์กับเพื่อนพนักงานรวม ๗ คน ร่วมกันเล่นการพนันในบริเวณบริษัทจำเลยผู้เป็นนายจ้าง การเล่นการพนันนอกจากจะเป็นการกระทำกฎหมายที่มีโทษทางอาญาแล้วยังเป็นบ่อเกิดของอาชญากรรม เป็นชนวนให้เสียความสามัคคี จึงเป็นความผิดกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๒๔/๒๕๕๗ ประกาศของจำเลยที่ว่า เมื่อจำเลยหรือหน่วยงานราชการตรวจพบสารเสพติดในร่างกายของพนักงานจะได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยคือ เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย การที่โจทก์มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษแม้จะเป็นเพียงผู้เสพและได้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามกฎหมายก็ตาม แต่ก็ยังเป็นผลเสียหายกับองค์กรอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๕๕-๔๑๕๗/๒๕๖๐ นายจ้างออกมาตรฐานความปลอดภัยสารสนเทศ โดยกำหนดระดับชั้นความลับและรหัสผ่านเป็นระดับ “ลับ” แจ้งให้ลูกจ้างถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ต้องไม่เปิดเผยรหัสผ่านแก่ผู้อื่น สมาชิกครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยของฐานข้อมูล การที่ลูกจ้างแจ้งรหัสผ่านของตนแก่ลูกจ้างอีกคนหนึ่งเพื่อใช้รหัสผ่านนั้นบันทึกเวลาเข้าทำงานแทน การป้อนรหัสผ่านจึงเป็นเท็จ ข้อมูลเข้าทำงานของลูกจ้างก็เป็นข้อมูลเท็จ การกระทำของลูกจ้างทั้งสองจึงเป็นการฝ่าฝืน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างในกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๘๑/๒๕๕๖ ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกพ่วง ๑๘ ล้อ เมาส์ราโน เวลาประมาณ ๒๐ นาฬิกา ขณะที่รอให้ถึงเวลา ๒ นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้น เพื่อขับรถบรรทุกสินค้าจากที่ทำการโจทก์จังหวัดชลบุรีไปส่งให้ลูกค้าที่จังหวัดปทุมธานี แม้ลูกจ้างไปส่งสินค้าให้ลูกค้าและขับรถมาจอดที่สำนักงานโจทก์ที่จังหวัดชลบุรีโดยปลอดภัย ก็ต้องถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างที่ห้ามกระทำการดังกล่าวไว้เป็นกรณีร้ายแรงแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๓๘ จำเลยประกอบธุรกิจโรงแรมมีระเบียบระบุว่า การประพฤติหรือปฏิบัติตนหรือบริการแขกหรือพนักงานอื่นในลักษณะที่หยาบโลนหรือผิดวัฒนธรรมประเพณีของไทยแม้เป็นการกระทำครั้งแรกจำเลยก็จะดำเนินการทางวินัยด้วยการปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แม้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยจะได้โอบกอดและขอหอมแก้ม อ. ซึ่งเป็นพนักงานทำความสะอาดที่บริษัทอื่นส่งมาทำความสะอาดโรงแรมจำเลยก็เข้าลักษณะเป็นแขกหรือพนักงานอื่นเช่นกัน การกระทำดังกล่าวย่อมทำให้จำเลยเสียหายต่อชื่อเสียงและมีชื่อเสียงเล็กน้อย ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างที่ห้ามกระทำการดังกล่าวไว้เป็นกรณีร้ายแรงแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๖/๒๕๖๑ เหตุทำร้ายร่างกายเกิดขึ้นบนรถรับส่งพนักงานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน แม้จะเป็นเวลาก่อนที่ลูกจ้างเข้าปฏิบัติงาน แต่ก็เป็นเวลาเกี่ยวเนื่องก่อนลูกจ้างเข้าทำงาน นายจ้างยอมออกคำสั่งหรือระเบียบห้ามมิให้พนักงานที่โดยสารรถรับส่งทำร้ายร่างกายและทะเลาะวิวาทกันได้ เมื่อลูกจ้างทำร้ายกันโดยปับคอนมีรอยแดงซ้ำเข้าช่วยความผิดตาม ปอ. มาตรา ๓๙๑ จึงถือเป็นความผิดร้ายแรง

๒.การฝ่าฝืนกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างจะต้องตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อน หากลูกจ้างกระทำความผิดเรื่องเดียวกันนั้นซ้ำอีกภายใน ๑ ปี นับแต่ลูกจ้างกระทำความผิดครั้งแรก นายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรานี้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๘๗๗-๑๒๘๗๘/๒๕๕๘ ลูกจ้างไปร่วมกิจกรรมประจำปีที่นายจ้างจัดขึ้น นายจ้างออกประกาศว่า “ห้ามลูกจ้างพูดจาที่ก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาทหรือก่อการทะเลาะวิวาทระหว่างการเดินทาง โรงแรมที่พัก รวมทั้งสถานที่อื่น ๆ โดยเด็ดขาด มิฉะนั้นจะลงโทษโดยเลิกจ้างและไม่จ่ายค่าชดเชย” อันเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ส่วนการกระทำของลูกจ้างจะเป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่ ต้องวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ อาทิ ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำความผิดของลูกจ้าง ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำความผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด การที่โจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นพนักงานระดับทั่วไปทะเลาะวิวาทกันบนรถบัสระหว่างเดินทางไปทำกิจกรรมและมีพนักงานของบริษัทที่รับจ้างจัดกิจกรรมมาเที่ยวอยู่ด้วย แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดได้รับบาดเจ็บหรืออันตรายรุนแรง และโจทก์ทั้งสองก็หยุดวิวาทเมื่อถูกห้ามปราม จึงไม่มีความผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๔/๒๕๔๘ การโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจย้ายลูกจ้างไปทำงานอีกแผนกหนึ่งได้ แม้ลูกจ้างจะยังใช้เครื่องจักรไม่เป็นก็สามารถฝึกการใช้เครื่องจักรได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าการย้ายแผนกทำให้ลูกจ้างสภาพการจ้างต่ำกว่าเดิม หรือนายจ้างมีเจตนาถั่น

แก่ง คำสั่งดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม แต่การฝ่าฝืนคำสั่งของลูกจ้างไม่ย้ายไปทำงานอีกแผนกหนึ่งไม่ได้ทำให้นายจ้างเสียหายหรืออาจจะเสียหายอย่างร้ายแรง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมกรณีร้ายแรง

เป็นการเตือนโดยผู้มีอำนาจออกหนังสือเตือน

จะมีอำนาจโดยปริยายต้องมีพฤติการณ์ที่เคยดำเนินการมาก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๕๓/๒๕๓๑ แม้ตามข้อบังคับหรือคำสั่งของจำเลยจะไม่ได้กำหนดตัวผู้มีอำนาจลงโทษตักเตือนลูกจ้างไว้ แต่การออกใบเตือนโจทก์ทั้งสองฉบับก็มีผู้จัดการทั่วไปกับหัวหน้าแผนกอาหารและเครื่องดื่มซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของโจทก์เป็นผู้ลงชื่อ แล้วเสนอใบเตือนให้กรรมการผู้จัดการจำเลยลงชื่อรับทราบเป็นทางปฏิบัติเช่นนี้ตลอดมา เมื่อเกิดเหตุครั้งนี้ก็ได้ดำเนินการโดยผู้จัดการแผนกบุคคลได้เสนอผู้จัดการทั่วไปให้ปลดโจทก์ออกจากงาน ผู้จัดการทั่วไปได้มีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานแล้วสำเนาคำสั่งแจ้งกรรมการผู้จัดการ กรรมการบริหาร กับหัวหน้าแผนกอาหารและเครื่องดื่มทราบและได้ปิดประกาศแจ้งให้พนักงานทั่วไปทราบ จึงถือได้ว่ากรรมการผู้จัดการจำเลยมอบอำนาจโดยปริยายให้ผู้จัดการทั่วไปมีอำนาจออกใบเตือนให้โจทก์ทั้งสองฉบับแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๔๓/๒๕๒๖ การตักเตือนเป็นหนังสือเป็นอำนาจของนายจ้าง การที่หัวหน้าแผนกของนายจ้างออกหนังสือเตือนแก่ลูกจ้างโดยไม่ปรากฏว่าเป็นผู้มีอำนาจว่าจ้างหรือเลิกจ้าง หรือนายจ้างได้มอบหมายอำนาจในการออกหนังสือเตือนได้ จะถือว่าหัวหน้าแผนกเป็นตัวแทนนายจ้างในการออกหนังสือเตือนไม่ได้

การเตือนเป็นการใช้อำนาจบริหาร ไม่ใช่การทำนิติกรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๘/๒๕๔๒ กรรมการผู้จัดการบริษัทมีฐานะเป็นนายจ้างและเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของลูกจ้างในบริษัท ย่อมมีอำนาจที่จะกล่าวตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือได้ ในหนังสือตักเตือนไม่จำเป็นต้องให้กรรมการบริษัทสองคนลงมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัทเพราะมิใช่เป็นการกระทำการนิติกรรมแทนบริษัท

อำนาจในการเตือนต้องเป็นเด็ดขาด ไม่ต้องให้ผู้ใดพิจารณาอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๘๘/๒๕๕๕ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยแต่ในขณะเดียวกันโจทก์ก็ได้รับมอบอำนาจจากจำเลยให้มีอำนาจลงนามในหนังสือสัญญาจ้าง เลิกจ้าง อนุมัติ ระบุโทษตลงงาน และแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน พิจารณาลงโทษพนักงาน และลงนามในหนังสือคำเตือนห้ามพนักงานกระทำผิดซ้ำคำเตือนซึ่งอำนาจของโจทก์ไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากผู้ใดอีก โจทก์ย่อมมีอำนาจกระทำการแทนตามที่ได้รับมอบโดยเด็ดขาด

ลักษณะของหนังสือเตือน

๑. ประกอบด้วยข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง

๒. มีขอบเขตการเตือนที่ชัดเจนเพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตน

๓. มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้ลูกจ้างกระทำการเช่นนั้นซ้ำอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๕๗๑-๑๘๕๗๒/๒๕๕๗ หนังสือเตือนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) จะต้องประกอบด้วยข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างให้เพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตนและต้องมีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้ลูกจ้างกระทำการเช่นนั้นซ้ำอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๒๒/๒๕๔๕ แม้หนังสือเตือนของจำเลยจะมีข้อความแสดงข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับการที่โจทก์ฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งของจำเลยเพียงพอที่โจทก์จะเข้าใจการกระทำของโจทก์ได้ แต่ไม่มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้โจทก์กระทำเช่นนั้นซ้ำอีก คงมีแต่คำว่า “ใบเตือนครั้งที่ ๑” และ “ใบเตือนครั้งที่ ๒” จึงเป็นเพียงหนังสือของจำเลยที่แจ้งการฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งของโจทก์ให้ทราบเท่านั้น ไม่เป็นหนังสือเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๘/๒๕๓๑ คำสั่งลงโทษทางวินัยและภาคทัณฑ์ลูกจ้างระบุว่าลูกจ้างทำผิดวินัย และมีคำเตือนว่าหากลูกจ้างกระทำผิดวินัยข้อใดอีกนายจ้างจะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่คำสั่งดังกล่าวมิได้ระบุว่าลูกจ้างกระทำการใดที่ถือว่าการผิดวินัย ทั้งได้ระบุข้อวินัยที่อ้างว่าลูกจ้างทำผิดไว้ถึง ๕ ข้อ เช่นนี้ จึงเป็นการเตือนที่กว้างเกินไป ลูกจ้างย่อมไม่อาจทราบและปรับปรุงตนเองเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำคำเตือนนี้ได้ นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือนดังกล่าวและเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยมิได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๗/๒๕๕๗ หนังสือเตือนในการกระทำความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชามีข้อความว่า “ลงโทษเตือนเป็นครั้งสุดท้าย” วิทยุชุมชนยอมเข้าใจว่าเป็นข้อความเตือนมิให้กระทำผิดในประเภทเดียวกันซ้ำอีก ทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างระบุว่าโทษลำดับถัดจากการเตือนเป็นครั้งสุดท้ายคือการเลิกจ้าง ลูกจ้างยอมเข้าใจได้ว่าหากกระทำผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซ้ำอีกอาจถูกลงโทษสถานหนักโดยการเลิกจ้าง

๔. การตักเตือนอาจเป็นโทษประเภทหนึ่ง เมื่อเตือนแล้วถือเป็นการลงโทษแล้วก็ได้ขึ้นอยู่กับการตกลงหรือกำหนดในข้อบังคับ

การเตือนเป็นการลงโทษ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๑๘/๒๕๓๕ ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่มา ๓ ครั้ง แต่แต่ละครั้งไม่ใช่เรื่องร้ายแรง นายจ้างจึงลงโทษเพียงการตักเตือนเป็นหนังสือทั้งสามครั้ง เมื่อลูกจ้างมิได้กระทำผิดซ้ำคำเตือนอีกเป็นครั้งที่ ๔ การที่นายจ้างเลิกจ้างโดยอาศัยเหตุที่เคยลงโทษไปแล้วเช่นนี้เท่ากับเป็นการลงโทษซ้ำความผิดที่ได้ลงโทษตักเตือนไปแล้วอีก จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีขอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๙๓๑/๒๕๕๘ โทษทางวินัยตามระเบียบของจำเลยมี ๖ ประเภท คือ ตักเตือน พักงาน ตัดเงินเดือน ให้ออก ปลดออก และไล่ออก ดังนั้น การยกเลิก เรียกคืน หรือระงับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จึงมีอาจถือได้ว่าเป็นโทษทางวินัยของจำเลย

แม้การเตือนจะเป็นโทษ แต่เมื่อข้อบังคับให้เลือกลงโทษได้ และนายจ้างเลือกลงโทษอื่นแล้ว การเตือนก็ต้องถือว่าสิ้นผลไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๑ เมื่อคู่มือสภาพการจ้างของจำเลยมีขั้นตอนที่จะเลือกลงโทษพนักงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น เมื่อจำเลยมีบันทึกการลงโทษพนักงานโจทก์โดยไม่จ่ายค่าจ้างแล้ว แม้ในตอนท้ายของบันทึกจะมีข้อความในลักษณะห้ามมิให้โจทก์ฝ่าฝืน ก็ไม่มีผลเป็นการตักเตือนเป็นหนังสืออีก

การเตือนไม่เป็นการลงโทษ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๕๕-๔๐๕๖/๒๕๕๙ ข้อบังคับของจำเลยไม่ได้ระบุว่ากล่าวตักเตือนเป็นโทษชนิดวินัย จึงถือไม่ได้ว่าคำสั่งว่ากล่าวตักเตือนของจำเลยเป็นการลงโทษโจทก์ และหากโจทก์จะถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเพราะกระทำการตั้งถูกกว่ากล่าวตักเตือนมาแล้ว โจทก์ก็ยกเป็นข้อต่อสู้ได้ว่าคำสั่งว่ากล่าวตักเตือนเป็นการตักเตือนเป็นหนังสือที่ไม่ถูกต้อง การว่ากล่าวตักเตือนเช่นนี้จึงยังไม่ได้แยงสิทธิโจทก์ทั้งสองตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๕๕ ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

เมื่อการตักเตือนไม่เป็นการลงโทษ จึงลงโทษอื่นพร้อมกับตักเตือนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๖๔/๒๕๓๑ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๗ โจทก์ถูกลงโทษด้วยการลดเงินเดือน ๑ ขั้น และถูกตักเตือนเป็นหนังสือ ได้รับการล้างมลทินตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระชนมพรรษา ๖๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๓๐ เฉพาะการถูกลดเงินเดือนซึ่งเป็นโทษทางวินัยที่ได้รับไปแล้วเท่านั้นส่วนการตักเตือนเป็นหนังสือซึ่งตามข้อบังคับของจำเลยมิได้ถือเป็นโทษ จึงไม่ได้รับการล้างมลทิน ต้องถือว่าการที่โจทก์เคยถูกตักเตือนเป็นหนังสือยังมีอยู่ การที่โจทก์มา กระทำผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยอีกในปี พ.ศ. ๒๕๒๙ แต่ไม่ได้รับการล้างมลทินเพราะยังไม่ถูกลงโทษ เมื่อจำเลยพบการกระทำผิดหลังจากที่พระราชบัญญัติ ดังกล่าวใช้บังคับแล้วก็นำเหตุดังกล่าวมาลงโทษให้โจทก์ออกจากงานตามข้อบังคับของจำเลยได้

๕. หนังสือเตือนต้องเป็นการเตือนโดยนายจ้าง ทัณฑ์บนหรือภาคทัณฑ์ที่ลูกจ้างทำไม่ใช่คำเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๘๐/๒๕๓๑ ทัณฑ์บนเป็นหนังสือที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายทำให้แก่นายจ้างไว้เองด้วยความสมัครใจ โดยมีคำรับรองว่าลูกจ้างจะไม่กระทำความผิดซ้ำอีก นายจ้างจึงไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้ลูกจ้างทำหนังสือทัณฑ์บนไว้แก่ตนได้ การที่นายจ้างทำหนังสือทัณฑ์บนขึ้นแต่ลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือนั้น จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๖/๒๕๒๗ หนังสือภาคทัณฑ์มีข้อความว่า “ท่านได้ละทิ้งหน้าที่ตั้งนั้นจึงออกหนังสือนี้เพื่อเป็นการภาคทัณฑ์ท่านในความผิดดังกล่าว หากปรากฏว่าท่านฝ่าฝืนระเบียบอีก...บริษัทจะเลิกจ้างท่านทันที” หนังสือนี้มีลักษณะเป็นการตักเตือนลูกจ้างในความผิดนั้นแล้ว

๖. การเตือนต้องเป็นการเตือนเกี่ยวกับความประพฤติที่เป็นความผิดทางวินัย ไม่ใช่การเตือนเพื่อบังคับโทษทางวินัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๐๓๖/๒๕๕๕ การที่จำเลยลงโทษโจทก์ด้วยการตัดเงินเดือนเนื่องจาก ลูกจ้างไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ไม่เชื่อฟังและกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีวิธีการตัดเงินเดือนด้วยการ จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์เต็มจำนวนแล้วมีค่าเดือนให้โจทก์ส่งเงินค่าจ้างคืนจำเลย คำสั่งเดือนดังกล่าวเป็นเพียงคำสั่ง ในการบังคับตามโทษทางวินัย แม้โจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจำเลยก็ชอบที่จะบังคับตามคำสั่งลงโทษด้วยวิธีอื่น การที่โจทก์ไม่นำเงินค่าจ้างมาคืนจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของจำเลยและจำเลยมีหนังสือ เดือนแล้ว จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

๗. การกระทำผิดซ้ำค่าเดือนต้องเป็นการกระทำผิดในเรื่องเดียวกันอย่างแท้จริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๒๔/๒๕๕๗ จำเลยออกคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ ประสานงานขาย แต่โจทก์ไม่ยอมไปทำงาน ยังคงทำงานในตำแหน่งผู้จัดการเขตการขายตามเดิม ต่อมาจำเลยมี หนังสือเดือนแล้ว จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยและกระทำผิดซ้ำค่าเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๑๐/๒๕๕๖ การที่โจทก์ถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในการลาภิกขมาแล้วนั้น ต่อมาโจทก์ลาป่วย ไม่ว่าจะการลาป่วยของโจทก์ดังกล่าวจะ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม ก็เป็นคนละเรื่องกับกรณีที่โจทก์เคยถูกเตือน จึงถือ ไม่ได้ว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งได้ตักเตือนแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๙๐/๒๕๕๖ จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ย้ายที่นั่งทำงานกับเพื่อนร่วมงานภายใน ห้องเดียวกันซึ่งโจทก์มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม แต่โจทก์ฝ่าฝืนจนจำเลยต้องออกคำสั่งเป็นหนังสือถึง ๓ ครั้ง จึง เป็นการผิดซ้ำค่าเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๒/๒๕๕๓ โจทก์ทำงานแผนกเดียวกับ ๘. ต้องทำงานแทนกันในช่วงเวลาที่ อีกคนหนึ่งไปพัก เมื่อ ๘. ไปพัก ต้องถือว่างานของ ๘. เป็นงานในหน้าที่ของโจทก์ด้วย เมื่อจำเลยเคยเตือนโจทก์ให้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้รอบคอบมาแล้ว โจทก์ปฏิบัติหน้าที่แทน ๘. แล้วไม่ควบคุมตรวจสอบให้ดีขึ้นงานที่ทำ ไม่ได้มาตรฐานที่กำหนด จึงเป็นการกระทำผิดซ้ำค่าเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๓/๒๕๓๗ การที่จำเลยมีหนังสือเตือนโจทก์เรื่องการลาป่วยผิดระเบียบ มิใช่ เดือนเรื่องการขาดงาน ต่อมาโจทก์ขาดงานจึงถือไม่ได้ว่ากระทำผิดซ้ำค่าเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๔/๒๕๕๘ เหตุที่โจทก์ยกขึ้นเป็นข้อเลิกจ้าง ข. ลูกจ้างเพราะกระทำผิดซ้ำ ค่าเดือนในข้อขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว การเตือนในครั้งแรกตามหนังสือเตือน ลง วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ เป็นการเตือนเนื่องจาก ข. ขัดคำสั่งและโต้เถียงผู้บังคับบัญชาระดับสูงอันเป็นผลมา จากการทำ ข. ถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมในฐานดื่มสุราขณะขับขี่ยานพาหนะและไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ แต่ในการกระทำผิดครั้งหลังเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๓ เป็นเรื่อง ข. ไม่ไปตรวจสอบสถานที่ตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาแล้วทำรายงานเท็จเสนอต่อโจทก์ว่าตรวจสอบแล้ว ซึ่งเป็นคนละกรณีกันไม่ถือว่าเป็นการกระทำ ผิดซ้ำค่าเดือน

การเตือนต้องเป็นเรื่องที่ลูกจ้างกระทำความผิด หากนายจ้างออกคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามไม่เป็นความผิด จะเตือนไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๑๕/๒๕๖๑ หนังสือเดือนฉบับที่ ๑ มีข้อความระบุว่า จำเลยร่วมกระทำผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และการกระทำผิดครั้งหลังก็เป็นความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน แต่เมื่อศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่าคำสั่งมอบหมายงานของโจทก์ตามเอกสารมอบหมายงานให้จำเลยร่วมทำ ที่โจทก์ระบุไว้ในหนังสือเดือนฉบับที่ ๑ เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น การที่จำเลยร่วมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมดังกล่าว โจทก์ย่อมไม่อาจนำมาเป็นเหตุในการลงโทษทางวินัยแก่จำเลยร่วมได้ การที่โจทก์นำหนังสือเดือนฉบับที่ ๑ มาใช้เป็นเหตุเลิกจ้างโดยอ้างว่าจำเลยร่วมกระทำผิดซ้ำคำเตือนกับหนังสือเตือนครั้งหลังจึงไม่อาจกระทำได้ ถือไม่ได้ว่าจำเลยร่วมกระทำผิดซ้ำคำเตือน

การกำหนดจำนวนครั้งของหนังสือเตือนหากเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้สามารถทำได้ และนายจ้างต้องปฏิบัติตามนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๔๕/๒๕๓๔ หนังสือเดือนทั้งสี่ของจำเลยมีข้อความว่า เมื่อมีการตักเตือน ๓ ครั้งแล้ว จะถูกพักงานทันที แต่เมื่อก่อนโจทก์จะกระทำผิดครั้งนี้ จำเลยเคยเตือนโจทก์มาแล้ว ๒ ครั้ง ดังนั้นการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างเนื่องจากโจทก์กระทำผิดซ้ำคำเตือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือตักเตือนอันจะทำให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย

เมื่อนายจ้างลงโทษแล้วจะนำมากล่าวอ้างว่าทำผิดซ้ำคำเตือนอีกไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๒๔/๒๕๕๖ ลูกจ้างไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ไม่เชื่อฟังคำสั่งหัวหน้างาน นายจ้างจึงมีคำสั่งให้ลูกจ้างมารอคำสั่งที่สำนักงานในวันที่ ๑๐ และ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ แต่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามนายจ้างจึงมีหนังสือเตือน ต่อมาวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ลูกจ้างยังคงไม่ไปรอคำสั่งที่สำนักงาน นายจ้างจึงลงโทษด้วยการพักงาน ๓ วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ถึง ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๐ นายจ้างจึงไม่อาจนำเรื่องที่มีคำสั่งลงโทษไปแล้วมากล่าวอ้างว่าลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือนในเรื่องเดียวกันนั้นเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๑๕/๒๕๓๗ แม้ลูกจ้างจะลาจกเกินกำหนด แต่เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้เรียกมาว่ากล่าวตักเตือนให้นำไปปรับปรุงตัว ลูกจ้างรับปากว่าจะขอเป็นครั้งสุดท้ายหากมีอีกจะยอมถือเป็นการขาดงานและลงชื่อผู้จัดการไว้ ตามข้อความดังกล่าว นายจ้างไม่ติงใจเอาโทษแก่ลูกจ้างและไม่ถือว่าเป็นความผิดแล้ว นายจ้างจะนำการลาจกครั้งนี้มากล่าวโทษลูกจ้างอีกไม่ได้ ลูกจ้างจึงมิได้ผิดซ้ำคำเตือน

หนังสือเตือนมีผลไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๑ หนังสือเตือนซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนั้น เป็นกำหนดระยะเวลาขั้นสูงไว้ว่ามีให้บังคับกันเกินไปกว่าหนึ่งปีเท่านั้น หาได้บังคับเป็นการตายตัวว่าจะต้องบังคับกันเป็นเวลาหนึ่งปีโดยเด็ดขาดไม่ นายจ้างและลูกจ้างจึงตกลงกันวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับการบังคับใช้กำหนดระยะเวลาของการเตือนเป็นหนังสือให้มีผลต่ำกว่าหรือน้อยกว่าหนึ่งปีก็ได้ และเมื่อคู่มือสภาพการจ้างของจำเลยมีขั้นตอนที่จะเลือกกลงโทษพนักงานเพียงอย่างเดียวหนึ่งเท่านั้น เมื่อจำเลยมีบันทึกการลงโทษพนักงานโจทก์โดยไม่จ่ายค่าจ้างแล้ว แม้ในตอนท้ายของบันทึกจะมีข้อความในลักษณะห้ามมิให้โจทก์ฝ่าฝืน ก็ไม่มีผลเป็นการตักเตือนเป็นหนังสืออีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๕๕/๒๕๓๕ หากนับจากวันที่โจทก์กระทำผิดอันเป็นเหตุให้จำเลยออกหนังสือเตือนจนถึงวันที่โจทก์กระทำผิดอันเป็นเหตุให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเวลา ๑ ปี ๕ เดือน ๒๑ วัน ถือว่าหนังสือเตือนดังกล่าวสิ้นผล ไม่สามารถจะนำมาเป็นเหตุในการพิจารณาประกอบการเลิกจ้างโจทก์ได้ ถือว่าโจทก์ไม่ได้ถูกตักเตือนเป็นหนังสือมาก่อน

วิธีแจ้งหนังสือเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๖๐/๒๕๓๐ เมื่อนายจ้างออกคำเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างแล้วประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มิได้กำหนดวิธีการแจ้งคำเตือนให้ลูกจ้างทราบ การให้ลูกจ้างลงชื่อทราบคำเตือนมิใช่วิธีการอย่างเดียวสำหรับการแจ้งคำเตือน นายจ้างอาจใช้วิธีอื่นแทนได้ เช่น การแจ้งด้วยวาจาหรือปิดประกาศให้ทราบ ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือนเป็นหนังสือตามที่นายจ้างสั่ง จึงไม่เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๕๑/๒๕๓๔ การที่นายจ้างออกหนังสือตักเตือนและแจ้งให้ลูกจ้างทราบแล้ว แม้ลูกจ้างไม่ได้ลงชื่อรับทราบในหนังสือตักเตือน ก็ถือได้ว่าลูกจ้างได้รับทราบหนังสือตักเตือนซึ่งทำให้หนังสือตักเตือนมีผลใช้บังคับแล้ว

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

การละทิ้งหน้าที่ตามอนุมาตรานี้ต้องเกิดจากการตัดสินใจของลูกจ้างที่จะไม่ทำงานให้นายจ้าง และระยะเวลาที่ละทิ้งหน้าที่ต้องเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียุติตามาตรา ๕๖ คั่นหรือไม่ก็ตาม สิทธิของนายจ้างในกรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่ล่วงพ้นวันที่สามไปแล้ว และจะให้ย้อนหลังเพื่อเลิกจ้างนับจากวันแรกที่ละทิ้งหน้าที่ก็ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙/๒๕๔๕ สิทธิในการเลิกจ้างของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรจะเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่ล่วงพ้นในวันที่สามไปแล้ว และนายจ้างย่อมไม่อาจให้การเลิกจ้างมีผลย้อนหลังนับแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มละทิ้งหน้าที่ ฉะนั้น การที่โจทก์ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ของจำเลยทุกวัน ระหว่างวันที่ ๓ ถึงวันที่ ๘ มกราคม โจทก์ย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างเวลาดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๐/๒๕๔๓ จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๑ โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๑ โจทก์จึงไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๑ ดังนั้น จำเลยจึงไม่อาจยกเรื่องการละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควรขึ้นอ้างย้อนหลังเพื่อเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๑ ได้ เมื่อจำเลยไม่ออกคำสั่งเลิกจ้างโจทก์อีกครั้งโดยยกเอาการกระทำภายหลังวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๑ ของโจทก์เป็นเหตุเลิกจ้าง ดังนั้นไม่ว่าการกระทำภายหลังของโจทก์จะเป็นความผิดหรือไม่ จำเลยก็ไม่อาจยกขึ้นเป็นเหตุไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยได้

ระยะเวลาสามวันต้องครบสามวันทำงานอย่างแท้จริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๐๙/๒๕๓๘ โจทก์มาทำงานในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๓๗ การที่โจทก์ออกจากที่ทำงานไปก่อนเวลาเลิกงานโดยไม่ได้ต่อกับตรงเวลาเลิกงาน แม้จะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่แต่ก็มีใช้การละทิ้งหน้าที่ตลอดทั้งวัน จะนำมารวมกับวันที่ ๗ และ ๘ กันยายน ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นวันทำงานแต่โจทก์ไม่ได้มาทำงานเพื่อให้เข้ากรณีละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรไม่ได้

หากการละทิ้งหน้าที่มาจากการที่นายจ้างมีคำสั่งย้ายที่ไม่ชอบ ถือว่ามีเหตุอันสมควรที่ลูกจ้างจะไม่ย้ายไปตามคำสั่งได้ แต่หากเป็นคำสั่งที่ชอบก็จะเป็นการขัดคำสั่งหรือละทิ้งหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๗/๒๕๕๗ แม้สิทธิในการย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง นายจ้างสามารถกระทำได้ตามความเหมาะสมเพราะเป็นอำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กรของนายจ้างก็ตาม แต่การพิจารณาว่าคำสั่งย้ายงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับเพียงใดคงต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นกรณีไป เมื่อมูลเหตุในการออกคำสั่งเป็นคำสั่งที่บีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกเพื่อ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินเกษียณอายุและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างที่สูงเกินไปของลูกจ้างซึ่งไม่คุ้มค่ากับกำลังการผลิตของนายจ้างที่ตกต่ำลง และการย้ายงานดังกล่าวไม่ก่อประโยชน์แก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างคงเหลือระยะเวลาทำงานอีกเพียง ๒ เดือนเศษ ทำให้โจทก์ได้รับความเดือดร้อนอย่างมาก คำสั่งของนายจ้างดังกล่าวนอกจากจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างยิ่งแล้ว ยังมีมูลเหตุการออกคำสั่งโดยไม่สุจริตแก่ลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวจึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๙๘-๓๒๗๙/๒๕๕๑ การที่นายจ้างมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งแปดสิบสองซึ่งทำงานอยู่ที่จังหวัดปราจีนบุรีไปทำงานที่โรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ มาจากเหตุที่นายจ้างหมดสัญญาอนุญาตให้บริการขายอาหารระหว่างนายจ้างกับบุคคลภายนอก นายจ้างจึงเสนอให้โจทก์ทั้งหมดเลือกไปทำงานที่สาขาอื่นของนายจ้างที่มีในจังหวัดสมุทรปราการและกรุงเทพมหานคร โดยจะให้เงินช่วยเหลือเป็นค่าเช่าบ้าน เมื่อโจทก์ทั้งหมดไม่เลือกและไม่แสดงความจำนงให้นายจ้างทราบ นายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องสั่งให้โจทก์ทั้งหมดไปทำงานโรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ การที่โจทก์ทั้งหมดมีหนังสือแจ้งนายจ้างว่าไม่ประสงค์จะไปทำงานหน่วยงานอื่นของนายจ้างและไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ตามวันเวลาที่นายจ้างกำหนด จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบ เป็นการละทิ้งหน้าที่อยู่ในตัวเอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๘๙-๑๖๕๐/๒๕๔๓ การนัดหยุดงานของลูกจ้างเป็นการละทิ้งหน้าที่อยู่ในตัว เมื่อโจทก์กับพวกนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันจึงถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

กรณีที่นายจ้างเพิกถอนการอนุญาตให้ลางาน แล้วลูกจ้างยังคงหยุดงานไป ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๔/๒๕๔๑ หลังจากที่จำเลยอนุญาตให้โจทก์ลาป่วยและหยุดงานแล้วปรากฏว่าโจทก์มิได้เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ จำเลยจึงมีหนังสือแจ้งให้โจทก์รายงานตัวกลับเข้าทำงาน เป็นการแสดงว่าเหตุแห่งการลาป่วยที่จำเลยอนุญาตนั้นได้สิ้นไปแล้วและเป็นการยกเลิกการอนุญาตให้

โจทก์ลาหยุดงานไปในตัว จำเลยหาจำต้องระบุข้อความไว้โดยแจ้งชัดว่ายกเลิกการอนุญาตให้โจทก์ลาป่วยไม่ การที่โจทก์ฝ่าฝืนไม่มารายงานตัวทั้งที่จำเลยได้ตักเตือนแล้วหลายครั้ง จึงเป็นการจงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบ ด้วยกฎหมายและเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

กรณีมีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๖๓/๒๕๓๘ โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยทำหน้าที่ขับรถยนต์ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจ ยึดใบอนุญาตขับรถที่รถยนต์เพราะปฏิบัติผิดกฎจราจร ต่อมาหุ้นส่วนผู้จัดการจำเลยกล่าวแก่โจทก์ว่าหากไม่มี ใบอนุญาตขับรถก็ไม่ต้องมาทำงาน โจทก์จึงหยุดงานไปตั้งแต่วันที่ ๕ ถึง วันที่ ๑๖ เดือนนั้น เพราะโจทก์เข้าใจว่า นายจ้างสั่งให้โจทก์หยุดงานไว้ก่อนจนกว่าจะได้ใบอนุญาตขับรถที่รถยนต์คืนมา และไม่มีระเบียบข้อบังคับให้ผู้มี หน้าที่ขับรถยนต์ต้องมาปฏิบัติหน้าที่อื่น จึงมิใช่การละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๔/๒๕๓๗ เดิมจำเลยกำหนดให้วันที่ ๔ และ ๕ มิถุนายน ๒๕๓๖ เป็น วันหยุดตามประเพณี แต่จำเลยมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างมาทำงานในวันดังกล่าวจึงมีประกาศเปลี่ยนแปลง วันหยุดตามประเพณีเป็นวันที่ ๒ และ ๖ กรกฎาคม ๒๕๓๖ แทน สหภาพแรงงานที่โจทก์เป็นสมาชิกได้มีหนังสือ คัดค้านการที่จำเลยประกาศเปลี่ยนแปลงวันหยุดดังกล่าวเพราะจะทำให้ลูกจ้างของจำเลยสับสนว่าวันที่ ๔ และ ๕ มิถุนายน ๒๕๓๖ ยังเป็นวันหยุดตามประเพณีหรือไม่ และต้องมาทำงานหรือไม่ ซึ่งต่อมามีลูกจ้างไม่มาทำงาน ในวันดังกล่าวถึง ๑๖๙ คน กรณียังไม่พอถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ในวันที่ ๔ และ ๕ มิถุนายน ๒๕๓๖ โดยไม่มี เหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๕๑/๒๕๓๕ โจทก์หยุดงานไปตั้งแต่วันที่ ๑๘ ถึง ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๓๕ เนื่องจากโจทก์มีความจำเป็นต้องไปร่วมงานบวชน้องชายที่ต่างจังหวัด ประกอบกับระหว่างนั้นมีประกาศภาวะ ฉุกเฉินไม่มีรถยนต์โดยสารแล่นเข้ากรุงเทพมหานคร จึงเป็นเหตุให้โจทก์ไม่สามารถเดินทางกลับมาทำงานได้ จึง เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓ การที่โจทก์ไปทำงานไม่ได้เพราะถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับและ ควบคุมตัวตลอดมา ถือไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ การไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือไม่ขอลางานหาทำให้เป็นการละทิ้ง หน้าที่ไม่ จึงมิใช่การละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับความคุ้มครองตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีตาม (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็น เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การรับโทษจำคุกตามอนุมาตรานี้ต้องเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะ เป็นคำพิพากษาถึงที่สุด ของศาลชั้นใด แต่หากยังอยู่ในระหว่างการอุทธรณ์ฎีกายังไม่ถือว่าเป็นกรณีตามอนุมาตรานี้ ต้องเป็นโทษขณะ เป็นลูกจ้างไม่ใช่โทษที่มีก่อนเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างปกปิดข้อมูลการกระทำความผิด เดิมก่อนเข้าทำงานอาจเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้เช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๐๙/๒๕๒๔ ช้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง เพราะได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้น หมายถึงได้รับโทษตามคำพิพากษาของศาลให้จำคุก คดีถึงที่สุดขณะที่เป็นลูกจ้างหาใช้ได้รับโทษและพ้นโทษมาแล้วจึงมาเป็นลูกจ้างไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๖๘/๒๕๒๙ ธนาคารจำเลยกำหนดให้ผู้อื่นในใบสมัครเข้าทำงานต้องแสดง รายการในใบสมัครงานว่าเคยต้องคดีใด ๆ มาก่อนหรือไม่ เพื่อจะได้คัดเลือกผู้ที่มีความซื่อสัตย์หรือไม่มีประวัติ ต่างพร้อยมาก่อนให้เข้าทำงานกับจำเลย การที่โจทก์ยื่นใบสมัครงานโดยแสดงข้อความอันเป็นเท็จเป็นเหตุให้ จำเลยหลงเชื่อในคุณสมบัติและรับเข้าทำงาน เมื่อจำเลยทราบความจริงภายหลังย่อมมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่การ เลิกจ้างดังกล่าวมิใช่การเลิกจ้างเพราะโจทก์กระทำความผิดในระหว่างเป็นลูกจ้าง จึงไม่เข้ากรณีตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน

แม้ว่าการกระทำความผิดที่มีโทษทางอาญาจะไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับโทษถึงจำคุกที่จะเข้ากรณีตาม อนุมาตรานี้แต่ก็อาจเข้ากรณีตามอนุมาตราอื่นได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕๓/๒๕๓๐ การที่โจทก์ทำร้ายร่างกายด้วยการชกต่อย ว. ลูกจ้างของจำเลย ระหว่างเปลี่ยนกะการทำงาน แต่ไม่ปรากฏว่า ว. ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อยเท่าใดหรือเป็นการกระทบกระเทือน กิจการงานของจำเลยและรบกวนการทำงานของพนักงานอื่นอย่างไร แม้ศาลจะลงโทษจำคุกโจทก์ ๑ เดือน ปรับ ๕๐๐ บาท และให้รอการลงโทษจำคุกไว้ ก็ยังไม่เพียงพอจะถือได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๐๑/๒๕๓๑ ลูกจ้างเล่นการพนันในสถานที่หรือบริเวณที่ทำการของนายจ้าง นอกเวลาปฏิบัติงานจนถูกศาลพิพากษาปรับ เป็นการขัดคำสั่งนายจ้างและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิก จ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะ ยกเหตุขึ้นชี้อ้างในภายหลังไม่ได้

การระบุข้อเท็จจริงหรือแจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ เหตุการกระทำความผิดอันเป็นเหตุที่ถูกเลิกจ้างว่าเกิดจากสาเหตุใดเป็นสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างที่จะได้ทราบ เพื่อลูกจ้างจะได้แก้ต่างต่อนายจ้างในขณะนั้นหรืออุทธรณ์ภายในองค์กรตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือนำคดีไปสู่พนักงานตรวจแรงงานหรือศาลแรงงานโดยกล่าวอ้างและแสดงพยานหลักฐานได้ถูกต้อง หากไม่ ปฏิบัติตามมีผลให้การเลิกจ้างดังกล่าวแม้ลูกจ้างจะมีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ก็ไม่ถือว่าลูกจ้างกระทำ ความผิดตามมาตรา ๑๑๙

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๖๐/๒๕๔๔ ระหว่างการทำงานโจทก์ลาป่วยและมาทำงานสายเป็นจำนวนมาก อีกทั้งโจทก์มิได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยว่าด้วยการลา ผู้บังคับบัญชา ของโจทก์ได้ตักเตือนด้วยวาจาและเป็นหนังสือ และลงโทษโจทก์ด้วยการภาคทัณฑ์และตัดเงินเดือนหลายครั้ง ซึ่งจำเลยอาจอ้างความผิดดังกล่าวของโจทก์มาเป็นเหตุเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแต่ตามหนังสือให้ พนักงานออกจากงาน (เลิกจ้าง) ของจำเลยเพียงแต่อ้างเหตุที่โจทก์ออกจากงานว่าการกระทำของโจทก์เข้า ลักษณะเป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่และบกพร่องในหน้าที่เท่านั้น จำเลยไม่ได้อ้างเหตุ

ความผิดของโจทก์มาเป็นเหตุโดยตรงในการเลิกจ้างจึงต้องถือว่าจำเลยไม่ตั้งใจที่จะเลิกจ้างโจทก์สำหรับความผิดดังกล่าว จำเลยยังอ้างข้อบังคับของจำเลยที่ให้อำนาจจำเลยในการเลิกจ้างในกรณีดังกล่าวได้แต่ข้อบังคับของจำเลยกำหนดว่าพนักงานที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในกรณีเช่นนี้ถือว่าเป็นการลาออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยมิได้กระทำความผิดและมีสิทธิได้รับบำเหน็จ จำเลยจึงหยิบยกอ้างความผิดของโจทก์ซึ่งมิได้ระบุเป็นเหตุเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างมาเป็นเหตุไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์มิได้

ลักษณะของการระบุเหตุ

๑.มีรายละเอียดที่ชัดเจนเพียงพอที่ลูกจ้างจะทราบข้อเท็จจริงของการกระทำที่นายจ้างเห็นว่ามีความผิดได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๓/๒๕๕๖ โจทก์ระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้างไว้เพียงว่าจำเลยประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างว่าการประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานของจำเลยนั้นประพฤติตนในรายละเอียดอย่างไรที่ไม่เหมาะสมอย่างยิ่งจนถึงกับเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เมื่อโจทก์ไม่ระบุเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าจำเลยมีความสัมพันธ์ในทางชู้สาวอันเป็นการผิดวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โจทก์จะยกเหตุดังกล่าวขึ้นเป็นข้อต่อสู้เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกา ๑๐๓๓๒/๒๕๕๐ แม้หนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างระบุเหตุผลที่เลิกจ้างไว้ประการหนึ่งว่าโจทก์ไม่ได้มาทำงานในวันที่ ๒๒ และ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่ได้ลงบันทึกข้อมูลของบริษัทจำเลยว่าโจทก์มาทำงานในวันดังกล่าว ทำให้จำเลยต้องจ่ายค่าอาหารให้โจทก์วันละ ๑๐ บาท รวม ๒ วัน เป็นเงิน ๒๐ บาท อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งไม่ตรงกับที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ไม่มาทำงานในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่โจทก์แก้ไขข้อมูลว่ามาทำงานในวันดังกล่าว ทำให้โจทก์ได้รับประโยชน์เป็นเบี้ยขยันและค่าอาหารในวันดังกล่าว ซึ่งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่คนละวันกัน แต่ก็เป็นการระบุเรื่องโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่คนละวันกัน แต่ก็เป็นการระบุเรื่องโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่เป็นเหตุผลให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างแล้ว เพียงแต่ระบุวันที่โจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ผิดพลาดไปซึ่งเป็นรายละเอียดเท่านั้น จำเลยย่อมยกเหตุผลที่โจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ขึ้นต่อสู้เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

๒.การยกเหตุผลที่เลิกจ้างขึ้นภายหลังนี้ไม่ใช้กับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๘๘/๒๕๕๑ การพิจารณาว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ศาลจะต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างอันแท้จริงของนายจ้างมีเหตุอันสมควรหรือไม่ ซึ่งเหตุแห่งการเลิกจ้างอาจจะไม่ใช่เหตุตามคำให้การของจำเลยหรือที่ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างก็ได้ และเป็นคนละกรณีกับการพิจารณาการเลิกจ้างนั้นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ ศาลจึงมีอำนาจพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุใดและเป็นธรรมหรือไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๒๒/๒๕๖๐ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๐๗/๒๕๕๒ การพิจารณาจำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจะต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๒๘ และมาตรา ๕๓๘ หรือตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒

มาตรา ๔๙ แล้วแต่กรณี และบทกฎหมายดังกล่าวก็มิได้บัญญัติให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม (เดิม ปัจจุบันคือมาตรา ๑๑๙ วรรคสาม) มาใช้บังคับแก่กรณีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วย ดังนั้นแม้จำเลยไม่ได้ระบุเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้าง จำเลยก็ย่อมยกเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างขึ้นอ้างในภายหลังเพื่อเป็นข้อต่อสู้ในส่วนของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้

๓. การระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนี้ใช้บังคับกับการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๘/๒๕๕๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้แจ้งเหตุและระบุข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำของโจทก์ที่จิตใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายเนื่องจากโจทก์ไปทำงานให้บริษัทอื่นที่เป็นคู่แข่งชั้นทางการค้าของจำเลยให้โจทก์ทราบแต่อย่างใด จึงไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ วรรคหนึ่ง (๔) พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐" และมาตรา ๑๑๙ วรรคท้าย บัญญัติว่า "การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้" แม้ศาลแรงงานกลางจะฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์จงใจทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคหนึ่ง (๒) แต่เมื่อจำเลยมิได้ระบุข้อเท็จจริงดังกล่าวไว้ในหนังสือที่แจ้งให้โจทก์ทราบว่าโจทก์พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานและไม่ได้แจ้งข้อเท็จจริงดังกล่าวให้โจทก์ทราบในขณะที่เลิกจ้าง จำเลยจึงยกข้อเท็จจริงดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธความรับผิดตามมาตรา ๖๗ ไม่ได้และยังต้องถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๖๗ ให้แก่โจทก์

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจ

พิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควรแต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่ได้รับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในกรณีนี้ ถ้ามีดอกเบียหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงินให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ลูกจ้างหรือหากลูกจ้างถึงแก่ความตายไปก่อน ทายาทโดยธรรมสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ตาม

สิทธิของลูกจ้างที่มีอยู่ ต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือจะใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานโดยตรงก็ได้ แต่จะต้องเลือกสิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้นจะใช้สิทธิพร้อมกันสองทางไม่ได้ เมื่อยื่นฟ้องคดีต่อศาลแล้วจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอีก หรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วจะยื่นฟ้องคดีต่อศาลอีกในช่วงเวลาเดียวกันไม่ได้ แม้ว่าต่อมาจะได้ถอนฟ้องไปก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๗๔/๒๕๔๔ การที่ลูกจ้างยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานขอให้บังคับนายจ้างจ่ายค่าจ้างที่ค้าง ถือว่าลูกจ้างเลือกใช้สิทธิที่จะฟ้องต่อศาลแรงงาน จึงหมดสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ แล้ว เมื่อต่อมาลูกจ้างได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอีกในขณะที่คดีดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อขอให้โจทก์จ่ายค่าจ้างที่ได้ยื่นฟ้องไว้แล้วและค่าจ้างในเดือนถัดมาต่อเนื่องกัน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องเดียวกัน พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องของลูกจ้าง แม้ต่อมาลูกจ้างจะได้ถอนฟ้องคดีดังกล่าวก็ไม่ทำให้พนักงานตรวจแรงงานกลับมีอำนาจพิจารณาคำร้องนั้นขึ้นมาอีก

แต่หากถอนคำร้องก่อนยื่นคำฟ้อง ถือเป็นกรณีไม่มีคำร้องอยู่ในขณะฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๘๑/๒๕๕๗ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ มีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้แต่เพียงทางเดียว จะใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางไม่ได้ แม้โจทก์ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ก็ไม่มีบทบัญญัติใดบังคับให้โจทก์ต้องดำเนินการให้สิ้นสุดกระบวนการโดยจะถอนคำร้องแล้วมาใช้สิทธิทางศาลอีกไม่ได้ ดังนั้น การที่โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วถอนคำร้องดังกล่าวก่อนยื่นคำฟ้องคดีนี้ในขณะที่ยื่นคำฟ้องจึงไม่มีคำร้องอยู่ในระหว่างการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

ต้องพิจารณาข้อเรียกร้องตามคำร้องหรือคำฟ้องเป็นเรื่อง ๆ ไป หากไม่ใช่เรื่องเดียวกันสามารถฟ้องหรือร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องนั้น ๆ ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๓๑/๒๕๕๐ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานระบุในคำร้องว่า ประสงค์จะเรียกร้องเพียงค่าจ้างและค่าชดเชย โดยไม่ได้ประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการในส่วนของการสั่งการบอกกล่าวล่วงหน้า ต่อมาเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและค่าชดเชย โจทก์จึงฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวเป็นจำเลยที่ ๑ โดยมีได้เพียงแต่ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งเท่านั้นแต่ยังฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยที่ ๒ และมีคำขอให้จำเลยที่ ๒ จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ย คำฟ้องโจทก์ในส่วนของการสั่งการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงมิใช่สิทธิที่ได้รับเงินที่โจทก์เลือกดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องดำเนินการจนสิ้นสุดกระบวนการ แต่เป็นการฟ้องบังคับแก่จำเลยที่ ๒ โดยตรง ศาลแรงงานจึงพิพากษาให้จำเลยที่ ๒ จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ได้

การดำเนินการตามมาตรานี้ต้องเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๘๓/๒๕๕๐ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ ที่บัญญัติให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ได้มี

คำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง มิฉะนั้น คำสั่งนั้นเป็นที่สุด คำสั่งที่จะเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๔ ต้องเป็นคำสั่งในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๓ เท่านั้น ตามคำฟ้องของโจทก์เป็นการฟ้องเพื่อให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเรียกร้องค่าจ้างส่วนที่จะต้องได้รับเพิ่มขึ้นจากการที่จำเลยต้องปรับค่าจ้างเพิ่มตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๙ โจทก์จึงหาจำต้องฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๑-๑๓๑๒/๒๕๕๗ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แต่พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้มีคำสั่งภายในระยะเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่งและวรรคสอง เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้วในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ โจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเช่นเดียวกับที่ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๘ พนักงานตรวจแรงงานยุติเรื่องโดยไม่ได้มีคำสั่ง เป็นกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานยังไม่มีคำสั่ง โจทก์จึงไม่อยู่ในบังคับต้องนำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง การที่พนักงานตรวจแรงงานยุติเรื่องทำให้กระบวนการพิจารณาในชั้นพนักงานตรวจแรงงานยกเลิกไปทั้งหมด โจทก์ฟ้องคดีนี้จึงไม่เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนกับการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ถือเป็นขั้นตอนและวิธีการนำคดีไปสู่ศาลตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย เมื่อไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดจึงไม่สามารถดำเนินการใดในเรื่องเดียวกันนั้นต่อศาลแรงงานได้ หากลูกจ้างฟ้องบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะไม่สามารถให้การต่อสู้คดีได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๙๗/๒๕๕๐ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้างเป็นเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท แก่โจทก์ แล้วจำเลยทั้งสองไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง บทบัญญัติดังกล่าวยังถือเป็นขั้นตอนและวิธีการนำคดีไปสู่ศาลตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย ดังนั้นจำเลยทั้งสองจึงจะดำเนินการใดในเรื่องเดียวกันนี้ในศาลแรงงานกลางอีกไม่ได้ ซึ่งรวมตลอดถึงการให้การต่อสู้คดี จำเลยทั้งสองจึงไม่มีสิทธิให้การต่อสู้คดีว่า จำเลยทั้งสองไม่เคยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้สืบพยานโจทก์และพยานจำเลยทั้งสอง แล้วพิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระแก่โจทก์ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จึงชอบแล้ว

เมื่อคำสั่งเป็นที่สุดในเรื่องนั้นแล้ว ไม่สามารถฟ้องคดีใหม่ในเรื่องเดิมอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๗๑/๒๕๖๑ แม้จะไม่มีบทกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรงว่าเมื่อลูกจ้างได้ใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วจะไม่มีสิทธิยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานอีก แต่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ ถึง มาตรา ๑๒๕ เป็นกระบวนการทางเลือกซึ่งเมื่อลูกจ้างเลือกดำเนินการโดยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วจะต้องดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น บทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว ดังนั้น เมื่อโจทก์ในฐานะลูกจ้างเลือกใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ย หากโจทก์ไม่พอใจคำสั่ง โจทก์ต้องนำคดีไปสู่ศาลเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน แต่โจทก์ยื่นฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยคดีนี้โดยอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งแม้จะอ้างคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมาด้วย แต่โจทก์ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่ได้รับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน แสดงว่าโจทก์ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำฟ้องโจทก์จึงมิใช่การฟ้องเพื่อขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และมีได้ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ เช่นนี้ สภาพคำฟ้องโจทก์จึงเป็นฟ้องโดยอาศัยสิทธิเดิม ทั้งจำเลยคดีนี้เป็นโจทก์ยื่นฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเพื่อจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยอาศัยสิทธิเดียวกับที่ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งในเงินดังกล่าวอีก

ข้อเท็จจริงที่เป็นที่สุดแล้วในคดีก่อนที่เกี่ยวพันกันกับคดีใหม่ ไม่สามารถยกขึ้นกล่าวอ้างเพื่อให้วินิจฉัยในคดีใหม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๕๙/๒๕๖๐ คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินแก่โจทก์โดยอาศัยสิทธิในฐานะผู้รับเหมาขั้นต้นที่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยในฐานะผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างของผู้ร้องทั้งเก้าตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและโจทก์ได้จ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้แก่ผู้ร้องทั้งเก้าไปเรียบร้อยแล้ว เพื่อไต่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วดังกล่าวคืนจากจำเลยในฐานะผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ เมื่อคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าววินิจฉัยและมีคำสั่งว่าในช่วงเวลาพิพาทจำเลยมิใช่ลูกจ้างโจทก์ แต่จำเลยเป็นผู้รับเหมาช่วงและเป็นนายจ้างของผู้ร้องทั้งเก้า ให้โจทก์ในฐานะผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับจำเลยในฐานะผู้รับเหมาช่วงและเป็นนายจ้างของผู้ร้องทั้งเก้าในค่าจ้างค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดแก่ผู้ร้องทั้งเก้า หากจำเลยไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งได้ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง ในกรณีที่ไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดเวลาดังกล่าว คำสั่งนั้นย่อมเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง ดังนั้น เมื่อจำเลยไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานตามที่บทบัญญัติดังกล่าวให้สิทธิไว้ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมเป็นที่สุด จำเลยหาสิทธิที่จะยกเรื่องการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันและผู้รับเหมาช่วงที่อยู่ไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานและมีผลผูกพันโจทก์จำเลยตามบทบัญญัติดังกล่าวมากกล่าวอ้างในชั้นที่โจทก์มาฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ เพื่อใช้สิทธิไต่เบี่ยเงินที่โจทก์จ่าย

ให้แก่ผู้ร้องทั้งเก้าตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไปแล้วคืนจากจำเลยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ วรรคสอง ได้ไม่

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินและเป็นที่สุดแล้ว ต่อมาลูกจ้างนำคดีมาฟ้องขอให้ศาลแรงงานบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นนายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การที่ยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน มากกล่าวอ้างในชั้นศาลแรงงานได้อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๔๐๖/๒๕๕๐ โจทก์ร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดแก่โจทก์และได้ส่งคำสั่งให้จำเลยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๓ วรรคหนึ่ง จำเลยได้รับทราบคำสั่งแล้วไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้โจทก์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม โดยไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมากกล่าวอ้างในชั้นที่โจทก์ฟ้องต่อศาลแรงงานกลางขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๖-๖๐๗๗/๒๕๔๙ โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินต่าง ๆ ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คดีมีประเด็นข้อพิพาทแต่เพียงว่า คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุดหรือไม่ และจำเลยได้จ่ายเงินตามฟ้องให้โจทก์แล้วหรือไม่เท่านั้น ปัญหาว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยหรือไม่ เป็นกรณีที่จำเลยจะต้องโต้แย้งให้เป็นประเด็นไว้ในชั้นสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงาน และหากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งอย่างไรแล้ว จำเลยไม่พอใจ จำเลยย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง หากไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดคำสั่งนั้นเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง เมื่อจำเลยมิได้ใช้สิทธินำคดีสู่ศาลแรงงานตามบทบัญญัติดังกล่าว คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวย่อมเป็นที่สุด จำเลยจึงหาสิทธิที่จะยกประเด็นเรื่องความเป็นนายจ้างลูกจ้างกันซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมากกล่าวอ้างในชั้นที่โจทก์มาฟ้องต่อศาลแรงงานกลางขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยประเด็นนี้มาว่าโจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยจึงไม่ชอบ ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้โจทก์มิได้อุทธรณ์ ศาลฎีกาก็มีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยได้เองตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕), ๒๔๖ ประกอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

แม้ว่าในมาตรานี้จะกำหนดให้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ แต่ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๕ ให้ลูกจ้างหรือทายาทสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ใดก็ได้โดยพนักงานตรวจแรงงานจะรับคำร้องไว้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ร้อง แล้วจะส่งคำร้องต่อให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นผู้ดำเนินการต่อไป การยื่นคำร้องดังกล่าวลูกจ้างหรือทายาทจะต้องมีสิทธิในเงินที่จะเรียกกร้อด้วย หากเป็นสิทธิที่ระงับไปแล้วจะยื่นไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๔๖๗/๒๕๕๘ ลูกจ้างเคยฟ้องเรียกกร้อค่าล่วงเวลาจากนายจ้างต่อศาลแรงงาน ระหว่างการพิจารณา นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้และลูกจ้างได้สละสิทธิเรียกกร้อในค่าล่วงเวลา

แล้ว สิทธิเรียกร้องในค่าล่วงเวลาดังกล่าวจึงระงับสิ้นไป ลูกจ้างจึงไม่อาจนำสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาที่ระงับไป แล้วไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้พิจารณาและมีคำสั่งได้อีก การที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างจึงไม่ชอบ

จากนั้นพนักงานตรวจแรงงานจะสอบสวนข้อเท็จจริงจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยพนักงานตรวจแรงงานจะต้องสอบสวนและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง แต่สามารถขอขยายระยะเวลาสอบสวนต่ออธิบดีได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่งและวรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๐๐/๒๕๔๗ การที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ ย่อมเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการต่อไปหรือไม่อย่างไรก็ได้ หากได้มีบทบัญญัติใดที่จำกัดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งถอนคำร้องที่ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานไปแล้วจะยื่นคำร้องใหม่เพื่อให้ดำเนินการอีกไม่ได้แต่อย่างใดไม่ ดังนั้น เมื่อลูกจ้างถอนคำร้องฉบับเดิมจึงทำให้คำร้องนี้สิ้นผลไป ต่อมาลูกจ้างยื่นคำร้องฉบับใหม่เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการใหม่ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่รับคำร้องฉบับใหม่ จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยมาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่งแล้ว จะนำระยะเวลานับแต่วันที่ยื่นคำร้องฉบับเดิมต่อเนื่องมารวมกับระยะเวลา ๖๐ วันที่พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการตามคำร้องฉบับใหม่ไม่ได้

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้” ซึ่งมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ บัญญัติต่อไปว่า เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างแล้วแต่กรณี

เป็นการมุ่งให้ลูกจ้างได้รับเงินโดยเร็วและทันที ไม่ต้องการให้มีกระบวนการบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินนั้นหรือให้นายจ้างหน่วยงานหนึ่งชำระเงินให้ชดเชย ดังนั้นหนังสือค้ำประกันของธนาคารที่นำมาวางศาล ซึ่งมีข้อผูกพันว่าหากนายจ้างไม่ชำระเงินตามคำพิพากษาของศาล ธนาคารจะชำระแทน ในทางปฏิบัติเมื่อนายจ้างไม่ชำระเงิน ศาลต้องมีหนังสือบอกกล่าวทวงถามเรียกให้ธนาคารชำระเงินก่อน ธนาคารอาจมีข้อโต้แย้งปฏิเสธความรับผิดชอบได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๐๒/๒๕๖๒ หนังสือค้ำประกันของธนาคารมิใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงินซึ่งศาลนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ทันที จึงไม่สามารถนำมาวางไว้ต่อศาลตามมาตรา ๑๒๕ ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๗๐/๒๕๖๒ ที่ดินที่นายจ้างวางต่อศาลแทนเงินนั้น หากภายหลังคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ก็ต้องมีการบังคับคดีนำที่ดินออกขายทอดตลาดนำเงินมาชำระหนี้ต่อไป ซึ่งอาจไม่ได้ราคาไปชำระหนี้ครบตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ จึงไม่ใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงิน

หากปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท ภายใน ๓๐ วัน (ตามระเบียบข้อ ๑๙) นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอื่นที่คู่กรณีตกลงกัน การส่งคำสั่งให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำส่งก็ได้ หากไม่มีผู้รับหรือผู้รับปฏิเสธสามารถส่งให้แก่บุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานก็ได้ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๙๒๓/๒๕๕๘

หากผู้มีสิทธิรับเงินไม่มารับเงินภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานจะเก็บรักษาเงินในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อรอให้ผู้มีสิทธิมารับต่อไป และหากเห็นว่าไม่มีสิทธิรับเงินก็จะแจ้งให้คู่กรณีทราบต่อไปทั้งนี้ตามมาตรา ๑๒๔ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องแจ้งสิทธิในการนำคดีไปสู่ศาลแรงงานซึ่งต้องฟ้องคดีภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งดังกล่าว มิฉะนั้นคำสั่งนั้นจะเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ การนับระยะเวลาให้นับตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๔๔/๒๕๖๐ เช่น โจทก์ได้รับทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๔ ระยะเวลาต้องนับตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๔ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓ วรรคสอง หากโจทก์ประสงค์จะนำคดีไปสู่ศาลต้องดำเนินการภายในวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ การที่โจทก์ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔ จึงเกินระยะเวลา ๓๐ วัน ดังกล่าว เป็นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๐๓/๒๕๕๐ ลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยโดยบรรยายฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิชอบ โจทก์ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แต่พนักงานตรวจแรงงานกลับมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินดังกล่าวและขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จึงเป็นกรณีที่โจทก์ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและนำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันแล้ว เมื่อโจทก์ขอแก้ไขคำฟ้องให้เพิ่มพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาในคดีเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๗ (๓) (ข) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ การที่ศาลแรงงานมีคำสั่งให้งดสืบพยานโจทก์และจำเลยแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ไม่ได้ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงถึงที่สุดแล้ว พิพากษายกฟ้อง จึงไม่ชอบด้วยบทบัญญัติดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๖๑๗/๒๕๕๘ โจทก์ชอบที่จะใช้สิทธิเรียกร้องขอให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่มของค่าจ้างไปพร้อมกันกับที่ขอให้จ่ายค่าจ้างได้ตั้งแต่ชั้นยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน การที่โจทก์ใช้แบบฟอร์มคำร้องที่มีข้อความว่า ขอให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้าง ซึ่งในข้อ ๗.๑๗ ที่มีข้อความระบุว่า "ดอกเบี้ย/เงินเพิ่ม เป็นเงิน...บาท (...)" โดยไม่ได้ขีดฆ่าว่าไม่ประสงค์ให้จ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มก็ตาม แต่ต่อมาเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง โดยคำสั่งดังกล่าวไม่ได้สั่งให้จำเลยที่ ๑ ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มจากต้นเงินค่าจ้างแก่โจทก์ ซึ่งโจทก์เองก็ทราบคำสั่งนั้นแล้วและไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด คงมีเพียงจำเลยที่ ๑ เท่านั้นที่เป็นโจทก์ฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลางโดยฟ้องพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลยที่ ๑ และฟ้องโจทก์เป็นจำเลยที่ ๒ พร้อมวางเงินที่จะต้องชำระตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลางแล้ว ซึ่งโจทก์ในฐานะจำเลยที่ ๒ ในคดีดังกล่าวก็มีได้โต้แย้งคำสั่ง

ของพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๑๐๑/๒๕๔๙ จึงเป็นที่สุดสำหรับโจทก์ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๔๐๖/๒๕๕๐ นายจ้างได้รับทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างแล้วไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่ทราบคำสั่งคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแก่ลูกจ้างภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งโดยไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การที่ยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมากล่าวอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้บังคับนายจ้างจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก

อย่างไรก็ตาม ระยะเวลา ๓๐ วัน ตามมาตรา ๑๒๔ นี้ ใช้กับการฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน หากเป็นการฟ้องเพื่อบังคับให้ฝ่ายที่ต้องชำระเงินปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่อยู่ในกำหนดระยะเวลา ๓๐ วันนี้ ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๘๒/๒๕๔๔ นอกจากนั้นระยะเวลา ๓๐ วัน ดังกล่าว เป็นกำหนดเวลาให้ฟ้องคดีมิใช่อายุความ ศาลแรงงานจึงอาจยื่นหรือขยายเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๓๓/๒๕๔๙ แต่หากระยะเวลา ๓๐ วัน ดังกล่าวล่วงพ้นไปโดยมิได้ขอยุติขยายเวลาและไม่ได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน คู่กรณียังสามารถมีคำขอให้พนักงานตรวจแรงงานเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งได้ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๒๔ หากปรากฏว่า

(๑) มีพยานหลักฐานใหม่ อันอาจทำให้ข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นยุติแล้วนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญ

(๒) คู่กรณีที่แท้จริงมิได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาคำร้อง หรือได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาครั้งก่อนแล้ว แต่ถูกตัดโอกาสโดยไม่เป็นธรรมในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคำร้อง

(๓) พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจที่จะทำคำสั่งตามคำร้องนั้น

(๔) ถ้าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ออกโดยอาศัยข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายใดและต่อมาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญในทางที่จะเป็นประโยชน์แก่คู่กรณี

การยื่นคำขอตาม (๑) ถึง (๓) จะทำได้เฉพาะเมื่อคู่กรณีไม่อาจทราบถึงเหตุอันนั้นในการพิจารณาครั้งก่อนโดยมิใช่เพราะความผิดของผู้ยื่น การยื่นคำขอให้พิจารณาใหม่ต้องกระทำภายใน ๙๐ วัน นับแต่ผู้ยื่นได้รู้เหตุซึ่งอาจขอให้พิจารณาใหม่ได้

การฟ้องคดีขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๕ นั้น ศาลแรงงานจะตรวจสอบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในประเด็นที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หากประเด็นใดลูกจ้างไม่ได้ยื่นคำร้องตั้งแต่ชั้นพนักงานตรวจแรงงานจะนำประเด็นอื่นมาเพิ่มเติมในชั้นฟ้องคดีต่อศาลไม่ได้ และศาลแรงงานจะพิพากษาเกินไปจากประเด็นแห่งคดีที่มีอยู่เดิมก็ไม่ได้เช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๔๙/๒๕๕๘ โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ประเด็นแห่งคดีจึงมีเพียงว่า มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งจำเลยไม่ได้มีคำสั่งให้เสียดอกเบี้ยจากต้นเงินดังกล่าว การที่ศาลแรงงาน

พิพากษาล่วงเลยไปให้โจทก์เสียดอกเบี้ยจากต้นเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง มิใช่กรณีเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๒

แต่หากคู่กรณีประสงค์จะแสดงพยานหลักฐานเพิ่มเติมในชั้นศาลแรงงานในประเด็นเดิมที่เคยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสามารถทำได้ แม้ว่าพยานหลักฐานนั้นจะมีได้นำเสนอในชั้นพนักงานตรวจแรงงานก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๒/๒๕๕๐ วิธีพิจารณาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ หาได้มีบทบัญญัติใดกำหนดไว้ว่าหากเป็นคดีที่นายจ้างหรือลูกจ้างนำคดีมาสู่ศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่พนักงานตรวจแรงงานรับฟังไว้ในสำนวนหรือต้องพิจารณาพยานหลักฐานเฉพาะที่ปรากฏจากการสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้นไม่ คู่ความย่อมมีสิทธิอ้างพยานหลักฐานใด ๆ เพิ่มเติมต่อศาลแรงงานได้ ซึ่งจะรับฟังได้เพียงใดขึ้นอยู่กับน้ำหนักของพยานหลักฐานนั้น

กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลจะต้องวางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้ตามมาตรา ๑๒๕ และเมื่อคดีถึงที่สุด ศาลจะจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างหรือทายาทหรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไปตามแต่กรณี การวางเงินนั้นต้องวางทั้งเงินต้นและดอกเบี้ยด้วยจะนำมาแต่เฉพาะเงินต้นไม่ได้ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๔๒/๒๕๔๕ บทบัญญัติมาตรา ๑๒๕ ที่กำหนดให้วางเงินดังกล่าวยังถือเป็นขั้นตอนและวิธีการนำคดีไปสู่ศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย อีกด้วย ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๙๗/๒๕๕๐

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๖๔/๒๕๕๑ การวางเงินต่อศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม เป็นบทบัญญัติที่บังคับให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่เป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ศาลไม่มีหน้าที่ต้องสั่งหรือเตือนให้นายจ้างที่เป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลวางเงินดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓/๒๕๕๑ เงินที่นายจ้างต้องวางต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม มิใช่ค่าธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๗ การที่นายจ้างนำคดีมาฟ้องเพื่อขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงต้องนำเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมาวางศาลจึงจะฟ้องคดีได้ เมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างวางเงินต่อศาลภายในสิบห้าวันแล้วนายจ้างไม่ปฏิบัติตามแล้วอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว เมื่อพ้นสิบห้าวันแล้วศาลแรงงานจึงไม่รับฟ้องและจำหน่ายคดีออกจากสารบบความจึงชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๑๑/๒๕๕๒ การวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจะต้องให้สอดคล้องกับความไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวด้วย โดยนายจ้างไม่พอใจหรือโต้แย้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเท่าใดก็วางเงินเท่าที่ตนโต้แย้ง ไม่จำเป็นต้องวางเต็มจำนวนตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเสมอไป ดังนั้น เมื่อโจทก์ไม่พอใจหรือโต้แย้งคำสั่งจำเลยแต่เพียงค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน ๓๖๙,๐๐๐ บาท โจทก์จึงวางเงินเฉพาะจำนวนดังกล่าวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๗๐/๒๕๖๒ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้" และมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ บัญญัติต่อไปว่า "เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง... ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้าง... แล้วแต่กรณี" ที่บทบัญญัติมาตรา ๑๒๕ วรรคสามและวรรคสี่ ได้กำหนดไว้ดังกล่าวก็มีเจตนารมณ์มุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินตามจำนวนที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อคดีถึงที่สุดทันที โดยลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลาไปฟ้องคดีบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินจำนวนดังกล่าวอีก ทั้งยังเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างประวิงเวลาในการจ่ายเงินอันเป็นการสร้างภาระแก่ลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายจากนายจ้าง และในกรณีที่นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน หากศาลพิพากษาเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว นายจ้างก็สามารถรับเงินจำนวนที่วางศาลไว้คืนไปได้โดยไม่เกิดความเสียหายแต่อย่างใด บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวนี้จึงไม่เป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ทั้งเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่าย สำหรับที่ดินที่โจทก์ขอวางต่อศาลแทนเงินนั้น หากภายหลังคดีถึงที่สุดและโจทก์มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ก็ต้องมีการบังคับคดีนำที่ดินออกขายทอดตลาดนำเงินมาชำระให้แก่ลูกจ้างต่อไป ซึ่งอาจขายทอดตลาดไม่ได้ราคาไปชำระหนี้ครบตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ ที่ดินดังกล่าวจึงมิใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงินซึ่งศาลสามารถนำมาจ่ายให้ลูกจ้างได้ทันที นอกจากนี้เงินจำนวนที่โจทก์ต้องนำมาวางศาลนั้นมิใช่เงินค่าฤชาธรรมเนียมที่ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๗ กำหนดให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระเมื่อฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแต่อย่างใด จึงมีอำนาจนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับยกเว้นการวางเงินให้แก่โจทก์ได้

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง" และวรรคสามบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้" บทบัญญัติดังกล่าวมานี้ได้กำหนดอย่างชัดเจนว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างประสงค์จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งนั้น นายจ้างจะต้องวางเงินตามจำนวนที่นายจ้างประสงค์จะโต้แย้งต่อศาล ซึ่งอาจเป็นจำนวนทั้งหมดตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือเพียงบางส่วนก็ได้ หากนายจ้างไม่ประสงค์จะโต้แย้งเงินจำนวนใดตามคำสั่งก็ไม่ต้องวางเงินจำนวนนั้น ซึ่งหมายความว่านายจ้างพอใจที่จะจ่ายเงินจำนวนที่ไม่โต้แย้งนี้ให้แก่ลูกจ้างโดยไม่ประสงค์ให้ศาลเพิกถอนคำสั่งในส่วนหนึ่งของเงินจำนวนที่ไม่โต้แย้งนี้เอง หากโจทก์ประสงค์จะขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามคำสั่งที่สั่งให้โจทก์จ่ายเงินแก่ผู้ร้องทั้ง ๘๒ ราย โจทก์ก็ต้องวางเงินจำนวนตามคำสั่งทั้งหมดทุกราย จะขอวางเพียง ๒ รายแล้วขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายเงินให้แก่ผู้ร้องทุกรายไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๐๒/๒๕๖๒ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้" และมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ บัญญัติต่อไปว่า "เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง... ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้าง...แล้วแต่กรณี"

ฉะนั้นที่กฎหมายกำหนดให้ศาลนำเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างแพ้คดีก็เพื่อมุ่งที่จะให้ลูกจ้างได้รับเงินโดยเร็วและทันที ไม่ต้องการให้มีกระบวนการบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินนั้นหรือให้นายจ้างห่วงเหนียวการชำระเงินให้ชักช้า หนังสือคำประกันของธนาคารที่โจทก์ทั้งสองนำมาวางศาลนั้น เป็นเพียงข้อผูกพันที่ธนาคารให้ไว้แก่ศาลว่า เมื่อศาลพิพากษาให้โจทก์ที่ ๒ (นายจ้าง) ชำระเงินตามคำสั่งของจำเลยแล้ว หากนายจ้างไม่ชำระเงิน ธนาคารจะชำระแทน เช่นนี้ในทางปฏิบัติเมื่อนายจ้างไม่ชำระเงิน ศาลต้องมีหนังสือบอกกล่าวทวงถามเรียกให้ธนาคารชำระเงินนั้นก่อน โดยที่ธนาคารก็อาจมีข้อโต้แย้งปฏิเสธความรับผิดชอบได้ หนังสือคำประกันของธนาคารในคดีนี้จึงมิใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงินซึ่งศาลนำมาจ่ายให้ลูกจ้างได้ทันที

ที่กฎหมายกำหนดให้ศาลนำเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรานี้ ใช้บังคับถึงกรณีขาดนัดด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๖๔/๒๕๔๓ เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ บัญญัติให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้ มิได้จำกัดว่าคดีจะต้องถึงที่สุดด้วยคำพิพากษาของศาลเท่านั้น ดังนี้ แม้โจทก์ขาดนัดพิจารณาและศาลแรงงานมีคำสั่งให้จำหน่ายคดีจากสารบบความแต่เมื่อคดีถึงที่สุดและโจทก์มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวศาลแรงงานจึงมีอำนาจจ่ายเงินที่โจทก์นำมาวางไว้ให้แก่จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างได้