

ตัวอย่าง

คดีเลิกจ้าง

รวมทุกประเด็นสำคัญตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา

ไม่ได้อ่านเรื่องนี้ **ระวัง !!!** จะโดนไม่ใช่น้อย

319.2

ตรา



PPT Co., Ltd.

สิทธิคดี ศิริธรรมวัฒนา

ตัวอย่าง

คดีเลิกจ้าง

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา



คดีเลิกจ้าง

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

สงวนลิขสิทธิ์โดยผู้เขียนตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

ห้ามลอกเลียนไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้นอกจากได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร

พิมพ์ครั้งที่ 1 : ธันวาคม 2556

จำนวน : 2,000 เล่ม

ราคา : 150 บาท

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา.

ตัวอย่างคดีเลิกจ้าง. -- กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2556.

148 หน้า.

1. การเลิกจ้าง -- กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ. 2. กฎหมายแรงงาน. 3. . I. ชื่อเรื่อง.
344.01

ISBN 978-616-7444-31-4

ผู้อำนวยการ	ไพศาล เตมีย์	ประสานงานการผลิต	สุกัญญา ศิริวรรณ
บรรณาธิการ	ลัดดา เตมีย์	ฝ่ายขาย	สิริญา ทองชำนาญ
ฝ่ายการตลาด	อุมพร มีงมาย	ฝ่ายจัดส่ง	สุวิชัย ดั่งวงษ์
ปก/รูปเล่ม	อาวีณา มินสุไลมาน	พิสูจน์อักษร	เบญจวรรณ ตวีณิษากร
			กัญพัชร ชัยวิภา

จัดทำโดย

บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด



HR Center Co., Ltd.

52/37 ซอยกรุงเทพกรีฑา 15 ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10250

โทรศัพท์ 0-2736-2245 แฟกซ์ 0-2736-0470-1

<http://www.hrcenter.co.th>

สนใจสั่งซื้อจำนวนมากโปรดติดต่อ บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด

0-2736-2245 (อัตโนมัติ)

จัดพิมพ์โดย บริษัท บุญมิตร การพิมพ์ จำกัด

98/73 ซอยประชาอุทิศ 33 ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140

019992

349.2

ค 38

คำนำจากผู้เขียน

หนักใจไหมถ้าจะเลิกจ้างใครสักคน?

- จะเขียนหนังสือเลิกจ้างอย่างไร?
- จะมีเหตุผล...มีหลักการอย่างไร?
- จะหาตัวอย่างคำเลิกจ้างจากที่ไหนมาดูได้บ้าง?

นี่เลยครับ... “ตัวอย่างคดีเลิกจ้างรวมทุกประเด็นสำคัญ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา” ที่จะช่วยให้คุณทำการเลิกจ้างใครสักคนได้ถูกวิธีและมั่นใจ

หนังสือเล่มนี้ได้นำคดีสำคัญที่เกิดขึ้นเป็นประจำมาให้ท่านได้ดูเป็นตัวอย่าง
มีทั้ง

- เลิกจ้างด้วยเหตุผิดร้ายแรง ไม่ต้องจ่ายเงิน
- เลิกจ้างผิดไม่ร้ายแรง ต้องจ่ายเงิน
- เลิกจ้างเป็นธรรม...เลิกจ้างไม่เป็นธรรม
- เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้...เลิกจ้างไม่ได้

และที่สำคัญยังมีตัวอย่างหนังสือเลิกจ้างมาให้ “ลอก”
ได้อีกด้วย อะไรจะง่ายปานนั้น...555

ในต้นฉบับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ผู้เขียนได้นำมา “อ้างอิง” นั้นเป็นภาษา
กฎหมายที่คนธรรมดาอย่างเรา ๆ ท่านเข้าใจยาก ผู้เขียนจึงได้ “ปรับแต่ง..ดัดแปลง”
ให้ท่านผู้อ่านเข้าใจง่าย และสนุกสนานไปพร้อมกัน

คดีที่นำมาเล่าสู่กันฟังนี้บางเรื่องเกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2525 แต่ทุกวันนี้ก็ยังไม่หยุด
ซ้ำแล้วซ้ำอีก และนับวันจะใกล้ตัวมากขึ้น ไม่บอกไม่ได้แล้ว...

เรื่องที่นำมาเล่าสู่กันฟังบางเรื่องก็นำมาจากคำพิพากษาโดยตรง แต่บางเรื่อง
ได้นำมาจากเรื่องจริงที่เกิดขึ้นที่ศาลยังไม่ตัดสิน ไม่มีเลขฎีกาโดยตรง แต่ได้นำ “แนว
ฎีกา” ที่ใกล้เคียงมาอ้างอิงไว้ให้เป็นแนวปฏิบัติ

- นายจ้างรู้แล้ว นำไปคิด ไปเขียนให้ถูกต้องรัดกุม เลิกจ้างให้ถูกต้อง
ในตาบเดียว
- ลูกจ้างรู้แล้ว นำไปคิด ไปป้องกันตัวอย่าทำผิดอีก หรือถ้าเผลอตัวทำผิด
ก็นำเหตุผลในหมวดเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไม่ผิดร้ายแรงไว้ต่อสู้คดี ก็จะ
ชนะคดีได้เงินใช้ไปหลายวัน...555

ผู้เขียนขอขอบคุณศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ท่านพงษ์รัตน์ เครือกลิ่น
ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้เรื่องนี้กับผู้เขียนมาแบ่งปันกันในวันนี้ ขอขอบคุณ
ทีมงาน HR Center ที่จัดพิมพ์หนังสือบริหารงานบุคคลดี ๆ เผยแพร่ให้ท่านทั้งหลาย
นำไปใช้งาน

ขออวยพรให้ท่านที่ซื้อหนังสือเล่มนี้ทำการ “เลิกจ้างได้อย่างสนุกสนาน
และปลอดภัยจากการถูกฟ้องคดี” ตลอดไป

ด้วยรักและปรารถนาดีเสมอ
สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

คำนำสำนักพิมพ์

เรื่องการเลิกจ้างเป็นเรื่องที่ HR และนายจ้างต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแง่มุมมองของกฎหมายเพราะจะทำให้เข้าใจถึงประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ เลิกจ้างอย่างไรจึงเป็นธรรม อย่างไม่เป็นธรรม กรณีใดที่ถือว่าผิดร้ายแรงสามารถเลิกจ้างได้ตามกฎหมาย หรือเรื่องไหนที่เป็นการผิดซ้ำหนังสือเตือนสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น เหล่านี้ยังเป็นเรื่องที่ HR และนายจ้างจำนวนมากยังทำไม่ถูกต้องนัก หรือยังไม่เข้าใจประเด็นที่ชัดเจน อันเป็นผลทำให้แพ็คดีเมื่อมีเรื่องไปสู่ศาลแรงงาน ต้องเสียทั้งเงิน เสียเวลา รวมถึงเสียชื่อเสียงอีกด้วย

หนังสือ “ตัวอย่างคดีเลิกจ้าง” เล่มนี้ อาจารย์สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา ผู้เขียนได้คัดสรรและรวบรวมมาจากคดีเลิกจ้างตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา นำมาเขียนในภาษาที่เข้าใจง่ายและอ่านสนุก อีกทั้งยังมีตัวอย่างการเขียนหนังสือเลิกจ้างมาเป็นแนวทางในการเขียนถึง 9 ตัวอย่าง

สำนักพิมพ์หวังว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร และเจ้าของกิจการ เพื่อศึกษาเป็นกรณีตัวอย่างในคดีเลิกจ้างที่เคยเกิดขึ้นจริง ๆ และผ่านกระบวนการพิพากษาคัดสินจากศาลฎีกาแล้ว เพื่อไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือเพื่อรู้ไว้เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผิดซ้ำรอยเดิม

ด้วยความปรารถนาดี
ทีมงาน เอช อาร์ เซ็นเตอร์

สารบัญ

บทที่ 1 การเลิกจ้างด้วยความผิดร้ายแรง	
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 119	8
▪ กรณีทุจริตต่อหน้าที่ตาม (1)	11
▪ กรณีกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ตาม (1).....	18
▪ กรณีจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตาม (2).....	22
▪ กรณีประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง ตาม (3).....	27
▪ กรณีละทิ้งหน้าที่ 3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร ตาม (5)	39
▪ กรณีที่ศาลพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก (6).....	44
บทที่ 2 การเลิกจ้างด้วยความผิดร้ายแรง	
ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา 583	46
▪ กรณีจงใจขัดคำสั่งนายจ้าง	49
▪ กรณีละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจริง = ผิดซ้ำหนังสือเตือน.....	54
▪ กรณีละทิ้งการทำงานไปเสียโดยไม่มีเหตุอันควร.....	56
▪ กรณีกระทำความผิดอย่างร้ายแรง.....	59
▪ กรณีทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ลุล่วงไปได้โดยถูกต้องและสุจริต.....	64
▪ คำแนะนำท้ายบท.....	67
บทที่ 3 กรณีที่ศาลเห็นว่า “ผิดไม่ร้ายแรง”	68
▪ คำแนะนำท้ายบท.....	87

บทที่ 4	กรณีศาลเห็นว่าไม่ผิดซ้ำหนังสือเตือน	88
	▪ กรณีความผิดไม่ซ้ำหนังสือเตือน.....	92
	▪ คำแนะนำท้ายบท.....	96
บทที่ 5	การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 49	100
	▪ กรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม.....	103
	▪ คำแนะนำท้ายบท.....	113
บทที่ 6	การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ที่ศาลแรงงานอนุญาตให้เลิกจ้างได้	114
	▪ การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างที่ศาลอนุญาตให้เลิกจ้างได้	116
	▪ คำแนะนำท้ายบท.....	119
บทที่ 7	การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างที่ศาลแรงงานไม่อนุญาต	120
	▪ กรณีที่ศาลไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง.....	123
	▪ คำแนะนำท้ายบท.....	127
บทที่ 8	ตัวอย่างหนังสือเลิกจ้าง 9 กรณีตัวอย่าง	128
	▪ คำแนะนำท้ายบท.....	148

บทที่ 1

การเลิกจ้างด้วยความผิดร้ายแรง
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
มาตรา 119

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1. การเลิกจ้างด้วยความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยจะพ่วงด้วยมาตรา 17 หรือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 เพื่อไม่ต้องบอกหรือไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยเสมอ
2. ความผิดร้ายแรงในมาตรา 119 ที่นายจ้างแพ็ดตีบ่อย ๆ มักจะเกิดจากการเลิกจ้างไม่ตรงประเด็น ไม่ใส่ความผิดไว้ในหนังสือเลิกจ้าง เพราะนายจ้างไม่แน่ใจ ไม่รู้จักจริง หาพยาน หลักฐานยาก
 1. การทุจริตต่อหน้าที่ ไม่รู้ว่าดูตรงไหน
 2. กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างคืออะไร
 3. การจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ดูการจงใจตรงไหน
 4. การประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง เป็นเงินเท่าไร
 5. ผ่าฝืนระเบียบ คำสั่ง กรณีร้ายแรง กับ ไม่ร้ายแรง ดูไม่เป็น
 6. การนับวันละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานไม่ถูก
 7. ความผิดที่ศาลตัดสินให้จำคุกนั้นดูตรงไหน ไม่เคยรู้
3. หลายคดีที่นายจ้างเป็นมวดยก็จะอธิบายความผิดครบจักรวาลไว้ก่อน และอ้างมาตรา 119 ซ้ำเดียว หรือพ่วง ปพพ. มาตรา 583 เข้าไปพร้อมกัน แล้วค่อยไปอธิบายเพิ่มเติมในชั้นศาลก็ได้ ถ้าใส่ไว้ในหนังสือเลิกจ้างศาลท่านก็จะพิจารณาให้และตัดสินให้ด้วย แต่ถ้าไม่เขียนใส่เข้าไป ศาลท่านจะไม่พิจารณาจะเสียสิทธิในการต่อสู้คดี จึงขอแนะนำให้ใส่เข้าพร้อมกันเลย จะได้เหนียวสุด ๆ ๆ
4. ความผิด “ร้ายแรง” ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกานั้นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออกรุนแรง
2. ผู้ทำผิดหวังจะได้ประโยชน์ส่วนตัว หรือทำให้คนอื่นนอกได้ประโยชน์โดยไม่ชอบ
3. นายจ้างเสียหายมาก หรือมีโอกาสจะเสียหาย
4. เป็นเรื่องเงินหรือผลประโยชน์ทางธุรกิจของนายจ้าง
5. เกิดในเวลา สถานที่ของนายจ้าง
6. นายจ้างกำหนดไว้แล้วว่าเป็นความผิดร้ายแรง
7. ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม

ซึ่งนายจ้าง หรือผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ดี มีหลักฐานที่ชัดเจนจึงจะใส่ข้อหาผิดร้ายแรงได้

5. ข้อความในกรอบของแต่ละเรื่องเป็นตัวอย่างถ้อยคำที่นำไปเขียนหนังสือเลิกจ้างได้เลย...โดยการเปลี่ยนคำว่านายจ้างเป็น "บริษัทฯ" เปลี่ยนคำว่าลูกจ้างเป็น "ชื่อคนที่ทำผิด" ก็ใช้ได้ (ดูตัวอย่างในบทที่ 8)
6. เพื่อไม่ให้สับสนระหว่างมาตรา 119 กับ มาตรา 583 ในบทที่ 1 นี้จะว่าด้วยมาตรา 119 อย่างเดียวก่อน ส่วนมาตรา 583 จะว่ากันในบทที่ 2

ถ้าไม่เข้าใจอย่าเสี่ยงใช้เองเด็ดขาด
ให้ปรึกษาผู้รู้ก่อนใช้

ถ้าเข้าใจแล้วก็มาดูกันเลยครับพี่น้อง..555

กรณีทุจริตต่อหน้าที่ตาม (1)

คำว่า “ทุจริต” ในมาตรา 119 (1) นั้น ให้หมายถึง “การประพฤติชั่ว..โกง..
ไม่ซื่อตรง ในการทำหน้าที่ของตนตามพจนานุกรมกำหนดไว้ หรือที่เราได้ยิน
กันจนคุ้นหูก็คือ “การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ชอบ” นั่นเอง

องค์ประกอบของความผิดในประเด็นนี้ คือ

1. เป็นการฉกฉวย เอาประโยชน์เข้าตัวเองโดยไม่มีสิทธิ
2. เป็นการทำให้นายจ้างเสียหาย
3. หรือ ทำให้คนอื่นได้ประโยชน์โดยไม่มีสิทธิ
4. เป็นการไม่ทำหน้าที่ในงานที่กำหนด...ทำนอกหน้าที่

มีหลายคำพิพากษาศาลฎีกา หรือหลายบริษัทที่ระบุคำว่า “เป็นการทุจริต
ต่อหน้าที่” ล้น ๆ เป็นที่เข้าใจกัน หรือไม่อยากให้คำว่าชั่ว โกง แสลงหลุกจ้าง...ก็ใช้ได้

แต่ก็มีหลายคำพิพากษาศาลฎีกา หรือหลายบริษัทที่ใส่คำว่า “มีความ
ประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง” ใส่ลงไปเต็ม ๆ แบบไม่เกรงใจใคร ก็มี.. ก็ไม่ต่างกัน

1. ลูกจ้างออกไปนอกสถานที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงานโดยไม่ขออนุญาต แล้วกลับมาตอกบัตรหลังเวลาเลิกงานเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การกลับมาตอกบัตรหลังเลิกงานดังกล่าว ทำให้นายจ้างหลงเชื่อจ่ายค่าจ้างเต็มวันและจ่ายเบี้ยขยันให้ตามปกติ เมื่อได้รับเงินทั้งที่รู้ว่าตนไม่มีสิทธิแล้ว แทนที่ลูกจ้างจะนำมาคืนนายจ้าง กลับเพิกเฉยยึดเงินนั้นไว้เป็นของตนเอง ถือว่าลูกจ้างประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3438/2526

2. การเบิกเงินนายจ้างโดยไม่มีสิทธิและนายจ้างทวงแล้วไม่คืน เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การเบิกและรับเงินไปโดยไม่มีสิทธิและไม่คืนเมื่อทวงถามนั้นเป็นการเจตนาเอาเงินของนายจ้างไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่มีสิทธิ เป็นความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2563/2525

3. การเก็บเงินประกันการเข้าทำงานของพนักงานแล้วแอบไปใช้ส่วนตัว ต่อมาบริษัทรัฐจึงริบส่งเข้าบริษัทครบทุกบาท เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การนำเงินที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้างไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตและไม่มีสิทธินั้น เป็นความประพฤติชั่ว โกงไม่ชื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) แม้ต่อมาลูกจ้างได้นำเงินมาคืนครบแล้ว ก็ไม่อาจทำให้ความผิดหมดไป เพราะความผิดได้สมบูรณ์ตั้งแต่วันแรกที่นำเงินไปใช้ส่วนตัวแล้วนายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2597/2525**

4. การใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ผู้บริหารที่มีอำนาจสั่งให้ซ่อมบำรุงรถโดยใช้เงินนายจ้างจ่ายค่าซ่อม แล้วสั่งขายรถคันนั้นให้กับตนเองในราคาถูก ถือเป็นการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ชอบ เป็นการประพฤติชั่ว โกงไม่ชื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2798/2526**

5. ผู้ขายอะไหล่ให้เชื้อของขวัญวันเกิดกับพนักงานซ่อมบำรุงเอง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานจัดซื้ออะไหล่เครื่องจักร อุปกรณ์ของนายจ้าง เป็นงานที่เกี่ยวกับเงินและผลประโยชน์โดยตรงของนายจ้าง พนักงานซ่อมบำรุงจึงต้องทำหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ไม่เรียก ไม่รับผลประโยชน์ใด ๆ จากลูกค้า เพื่อไม่ให้นายจ้างเกิดความเสียหาย การที่ลูกจ้างรับเช็คของขวัญวันเกิดจากผู้ขายอะไหล่ไว้เป็นผลประโยชน์ส่วนตัวนั้น เป็นการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 5591/2549

6. เจ้าหน้าที่จัดซื้อไปเที่ยวกันเอง ขอรับการสนับสนุนเหล้า 4 ขวดจากลูกค้า เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานจัดซื้อเป็นงานที่เกี่ยวกับเงินและผลประโยชน์โดยตรงของนายจ้าง พนักงานจัดซื้อจึงต้องทำหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ไม่เรียก ไม่รับผลประโยชน์ใด ๆ จากลูกค้าเพื่อไม่ให้นายจ้างเกิดความเสียหาย การที่ลูกจ้างเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว (เหล้า 4 ขวด) จากลูกค้าจึงเป็นการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ชอบ เป็นการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 5233/2549

7. ราคาสินค้าที่บริษัทกำหนดให้ขายชิ้นละ 25 บาท แต่ผู้จัดการฝ่ายขายเสนอขายให้ลูกค้า 27 บาท โดยให้ลูกค้าจ่ายส่วนเกินชิ้นละ 2 บาทนั้น เข้าบัญชีของตนเอง อีก 25 บาทเข้าบัญชีบริษัท ต่อมานายจ้างรู้อะไรจึงสั่งให้นำเงินที่รับเกินไปนั้นเข้าบัญชีบริษัทให้หมด แต่ผู้จัดการคนนั้นบอกว่าบริษัทได้รับคำสั่ง 25 บาทตามราคาที่กำหนดครบแล้ว บริษัทไม่

เสียหาย.. ส่วนเกิน 2 บาทนั้นเป็นความสามารถส่วนตัวของพนักงานขาย จึงไม่ต้องส่งให้บริษัท... ถ้าเป็นแบบนี้จะถือว่าผู้จัดการคนนี้มีผิดตรงไหน... เพราะบริษัทได้เงินเต็มราคาแล้วไม่เสียหาย?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างใช้ตำแหน่งหน้าที่ขณะเป็นพนักงานขายแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานเลขที่ 4766/2545

*** เรื่องทุจริตต่อหน้าที่ กับ เรื่องความเสียหาย เป็นคนละประเด็นกัน ถ้าลูกจ้างในข้อหาทำให้นายจ้างเสียหายจะไม่ตรงประเด็นเพราะนายจ้างไม่เสียหาย จึงต้องเลิกจ้างในข้อหาทุจริตตรงที่สุดและเป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1)

ถ้าลูกจ้างจะอ้างเรื่องความสามารถส่วนตัว และจะไม่ผิด ก็ต้องลาออกก่อนแล้วรับสินค้าของนายจ้างไปขายเอง จะขายเท่าไรก็ได้ อย่างนี้ไม่ผิดเพราะไม่ใช่ลูกจ้าง แต่ถ้ายังเป็นลูกจ้างอยู่ก็ต้องทำตามระบบระเบียบที่กำหนดไว้ จะหาช่องว่างจกฉวยผลประโยชน์เข้าตนเองไม่ได้เลย

8. การเฝ้ากระดาศที่เป็นการลับไม่หมด นำไปขายส่วนหนึ่ง เมื่อนายจ้างรู้ก็ไปซื้อคืนกลับมา เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การนำเอกสารอันเป็นความลับไปขายนำเงินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวนั้น เป็นการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ (ถ้าจะให้หนักมากขึ้นก็อาจจะพ่วงข้อที่ 2 เข้าไปอีก) อีกทั้งการนำเอกสารอันเป็นความลับของนายจ้างไปให้บุคคลอื่นรู้ นั้น เป็นการเปิดเผยความลับของนายจ้าง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย อันเป็นความผิดร้ายแรงตาม

มาตรา 119 (1) และ (2) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ส่วนการไปซื้อมาคืนนั้นไม่มีผลทำให้ความผิดลดลง เพราะความผิดสมบูรณ์แล้วตั้งแต่วันที่กระทำผิด ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2379/2531

9. การรับเงินค่าปากถุงจากการกู้ยืมของลูกค้านาคกรเป็นธรรมเนียมปกติ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

กิจการของธนาคารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเงินโดยตรง และต้องตั้งอยู่บนความมั่นใจ เชื่อถือจากลูกค้า ลูกค้าจึงจะนำเงินมาฝากหรือกู้ยืม อันนำมาซึ่งรายได้หลักของธนาคาร การที่ลูกจ้างเรียกเงินหรือรับเงินค่าบริการจากลูกค้านั้น ย่อมทำให้ลูกค้าเสื่อมความเชื่อถือ ไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของธนาคาร จะทำให้ธนาคารขาดรายได้ การเรียกเงินหรือรับเงินค่าบริการดังกล่าวจึงเป็นการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ (1) เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย (2) และเป็นการฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง (4) จึงเป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3495/2546

10. ลูกจ้างที่นำงานของบุคคลภายนอกมาทำในสถานที่ทำงาน หรือขายของในเวลางาน เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกจ้างนำงานของบุคคลภายนอก หรือขายสินค้าในเวลาทำงาน ในสถานที่และใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง เป็นการหารายได้ส่วนตัวโดยไม่ชอบ ทำให้ผลงานที่นายจ้างพึงได้รับขาดช่วงและลดลง ทำให้นายจ้างมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น การกระทำดังกล่าวถือเป็นการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2621/2538**

*** การทุจริตต่อหน้าที่ การคอร์รัปชัน เพื่อให้ตนเองได้เงินหรือประโยชน์โดยไม่ชอบ มีการขยายตัวมากขึ้นในทุกวงการจนกลายเป็นเรื่องปกติของสังคมทั่วไป ซึ่งถือว่าผู้กระทำการเช่นนั้นเป็นผู้ประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการกลืนมะเร็งร้ายลงท้องตัวเอง

กนต์ ๗ อย่างก่นกั๊งหลายไปควรรำกรับพื่อน้อง...555

กรณีกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง ตาม (1)

การกระทำความผิดในกรณีนี้ ประเด็นหลัก คือ

1. เป็นการกระทำความผิดตามกฎหมายอาญาอันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และมีโทษจำคุก
2. เป็นเรื่องที่ทำในสถานที่ หรือในขอบเขตธุรกิจของนายจ้าง เช่น
 - ลักทรัพย์นายจ้าง
 - ทำลายทรัพย์สิน เอกสารสำคัญของนายจ้าง
 - หมิ่นประมาทนายจ้าง หรือหัวหน้างาน
 - ขาดห่วยเดือน ขาดสลากทองในบริษัท
 - ปลอมยเงินกู้ยืมในระบบในบริษัท
 - เล่นการพนันทุกชนิดในสถานที่ของนายจ้าง
3. เป็นเรื่องที่ทำภายนอกสถานที่ทำงานก็เลิกจ้างได้ เช่น
 - ฆ่า ทำร้ายร่างกายคนอื่น
 - เสพ จำหน่ายยาเสพติด
 - กระทำอนาจารหญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยาตน เป็นต้น

11. ใบลาออก เป็นเอกสารของใครกันแน่..ถ้าลูกจ้างฉีกทิ้งจะเป็นความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ใบลาออกที่ลูกจ้างส่งให้นายจ้างและนายจ้างได้ลงชื่อแล้วนั้น ถือว่าเป็นทรัพย์สินของนายจ้างแล้ว การที่ลูกจ้างฉีกทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง จึงเป็นการทำให้เสียทรัพย์ หรือทำให้ไร้ประโยชน์ซึ่งทรัพย์ของนายจ้าง อันเป็นความผิดอาญามาตรา 358 จึงเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา**เลขที่1919/2546**

ในกรณีฉีกหนังสือเตือน หรือประกาศ หรือเอกสารสำคัญใด ๆ ของนายจ้าง ก็ยิ่งชัดว่าเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง เพราะออกโดยนายจ้าง ลงชื่อโดยนายจ้าง พนักงานที่ฉีก ทำลาย เขียนเติม ซ่อนเร้น ถือว่าเป็นการทำให้เสียทรัพย์ หรือไร้ประโยชน์ซึ่งทรัพย์นั้น จึงเป็นความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างทั้งสิ้น ถ้าจะเลิกจ้างก็นำข้อความในแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่ามาปรับใช้ได้เลย

การเก็บพยานหลักฐานเมื่อว่าลูกจ้างฟ้องคดีจะได้มีพยานหลักฐานแถลงศาลได้

1. เก็บเอกสารที่ถูกทำลายนั้น หรือถ่ายรูปไว้ให้ชัดเจน
2. เก็บสำเนาที่ไม่ถูกทำลายไว้ให้เห็นต้นฉบับ
3. อธิบายให้ได้ว่าเอกสารนั้นสำคัญอย่างไร
4. บันทึกปากคำพยานที่เห็นเหตุการณ์ไว้ให้ชัดเจน

12. การแก้ไขใบรับรองแพทย์ เพื่อลาป่วยเพิ่ม ผิดแน่ ๆ แต่จะผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ใบรับรองแพทย์ และจำนวนวันที่แพทย์ให้หยุดเป็นเอกสารสำคัญ ในการจ่ายค่าจ้าง ใบรับรองแพทย์ที่ลูกจ้างนำส่งนายจ้างไม่ตรงกับที่แพทย์ กำหนด จึงถือว่าเป็นเอกสารเท็จ ลูกจ้างใช้เอกสารเท็จมาหลอกลวง เอาค่าจ้างจากนายจ้างเป็นความผิดทางอาญา จึงเป็นการกระทำความผิด อาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง ตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนว คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2323/2523

*** ใบรับรองแพทย์ เป็นเอกสารทางวิชาชีพแพทย์ที่ได้รับการ คุ้มครองตามกฎหมาย ผู้ปลอมแปลงให้ต่างจากความเป็นจริงเป็นความผิด ทางอาญาฐานปลอมแปลงเอกสาร คนที่นำเอกสารปลอมแปลงไปใช้ เป็นการใช้เอกสารเท็จ เป็นความผิดทางอาญาเช่นกัน

13. พนักงานที่ “ท้อ..ท้อต่อ” กับหัวหน้างานเป็นประจำ จะเป็นความผิด อาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

หัวหน้างานทุกคน ถือว่าเป็นตัวแทนนายจ้างในการทำงาน เมื่อ ลูกจ้างฝ่าฝืนการมอบหมายงาน ถือเป็นการกระด้างกระเดื่อง ทำลายระบบ การบังคับบัญชาของนายจ้าง การมีพฤติกรรมก้าวร้าว คุกคาม ประทุษร้าย ต่อหัวหน้างานอันเป็นความผิดในทางอาญา จึงเป็นการกระทำความผิด อาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างด้วย เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 5810/2528

*** การกระด้างกระเดื่อง ทำลายระบบการบังคับบัญชาของนายจ้าง ก็คือ “ทำให้เสียการปกครอง” นั่นเอง

14. พนักงานที่เล่นการพนัน (หวย โฟ่ พนันฟุตบอล) ในบริษัท จะเป็น ความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การพนันเป็นบ่อเกิดของหนี้สิน อาชญากรรมและการทะเลาะวิวาท เป็นความผิดทางอาญา การที่ถูกจ้างร่วมกันกระทำความผิดอาญา ในสถานที่ของนายจ้างอันจะเป็นผลให้นายจ้างกระทำความผิดอาญา ในฐานะเจ้าบ้านด้วย จึงเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างและเป็นการกระทำความผิดอาญาอันขัดต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนด้วย จึงเป็นความผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 (1) และ (4) เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับอย่างร้ายแรง นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3350/2526

15. การที่รู้เห็นพนักงานอื่นลักทรัพย์แต่ไม่ห้าม หรือมีส่วนร่วมลักทรัพย์ นายจ้าง เป็นความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกจ้างรู้เห็นพนักงานอื่นลักทรัพย์ (เบียร์) ของนายจ้าง แต่ไม่ห้ามปรามและไปร่วมดื่มกินด้วยนั้น ถือว่าเป็นผู้ร่วมลักทรัพย์และรับของโจร (กินลงท้อง) อันเป็นความผิดอาญาและเป็นการทำให้นายจ้างเสียหาย หรือขาดไปซึ่งผลประโยชน์แห่งทรัพย์นั้น จึงเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างโดยตรง เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3026/2530

*** จะลักทรัพย์ หรือขโมยข้อมูลอะไร ก็ให้เหตุผลประมาณนี้ได้

กรณีใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย ตาม (2)

16. ลูกจ้างตั้งบริษัทมีวัตถุประสงค์เดียวกับนายจ้าง แต่นายจ้างไม่มีหลักฐานว่าเสียหายอย่างไร จะเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหายตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้เกิดผลประโยชน์เพิ่มพูน และต้องป้องกันรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มกำลังขณะทำงาน การที่ลูกจ้างไปเปิดกิจการเช่นเดียวกับนายจ้าง แม้นายจ้างจะไม่มีหลักฐานว่าเสียหายในวันนี้ แต่มีโอกาสที่จะเสียหายหรือขาดไปซึ่งผลประโยชน์ในอนาคต และในสัญญาจ้างลูกจ้างได้ลงชื่อยินยอมแล้วว่า จะไม่ทำการดังกล่าว การเปิดบริษัทของลูกจ้างจึงเป็นการประทุตชั่ว โกง ไม่ซื่อตรงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ตาม 119 (2) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 239/2545

17. พนักงานที่ขอลอกไปนอกที่ทำงานหรือเดินไปโนนไปนี่ ไม่อยู่ประจำจุดที่ทำงาน เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำนั้นเป็นผลประโยชน์ที่สำคัญของนายจ้าง หากละทิ้ง เพิกเฉย ไม่ทำ จะทำให้นายจ้างเกิดความเสียหายและนายจ้างได้มีระเบียบไว้แล้วว่าห้ามลูกจ้างออกจากที่ทำงานของตนโดยไม่ได้รับอนุญาต การที่ลูกจ้างออกไปจากงานที่รู้แล้วว่าสำคัญ รู้ว่านายจ้างจะเสียหายโดยไม่ได้รับอนุญาตนั้น จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้าง

เสียหาย เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) นายจ้างจึงเลิกจ้าง
ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนว
คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3254/2531

การออกไปนอกที่ทำงานที่เข้าข่ายความผิดนี้ เช่น

1. พนักงานควบคุมเครื่องจักรออกไปจากเครื่องจักรที่ต้องควบคุม
2. พนักงานไม่ไปทำงานภายนอกตามที่มอบหมาย
3. พนักงานจับกลุ่มคุยกัน ไม่อยู่ในจุดงานประจำของแต่ละคน
4. พนักงานลงชื่อทำงานล่วงหน้า หรือลงชื่อมาทำงานวันหยุดแล้วไม่มา
5. พนักงานไม่เข้าประชุมในเรื่องที่สำคัญที่ตนเกี่ยวข้อง
6. พวกที่เดินไปเก็บค่าเช่า ค่าห่วย ค่าสมาชิกสหภาพ

เป็นต้น

หากนายจ้างไม่เสียหายมากนัก หรือต้องการตักเตือนกันก่อน ก็ออก
หนังสือเตือนไว้ก่อนก็ได้..แต่ถ้าเสียหายมากก็เลิกจ้างในข้อหาจงใจทำให้
เสียหายตามตัวอย่างฎีกานี้ก็ได้

โปรดใช้วิจารณญาณในการใช้ครับพี่น้อง..555

มาตรฐานที่ไม่ทำงานเป็นหมู่คณะพร้อมกันบ้าง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างแต่ละคนทำเป็นงานที่สร้างผลประโยชน์ให้กับนายจ้าง หากลูกจ้างไม่ทำ นายจ้างจะเสียหาย การที่ลูกจ้างรวมตัวกันไม่ทำงานเป็นจำนวนมาก โดยไม่ทำตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดนั้น นายจ้างย่อมเสียผลประโยชน์มากตามไปด้วย จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2156/2525, 3986/2528 และ 4047-4053/2546**

*** อาการหยุดงานแบบนี้จะเกิดในช่วงจ่ายโบนัสประจำปี ท่านนายจ้างระวังไว้ก่อนก็ดี

18. คนที่ขอบพูดในทางลบต่อนายจ้าง หรือยุยงพนักงานให้เข้าใจผิด หรือทำงานน้อยลง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การพูดถึงนายจ้างในทางลบ หรือยุยงให้พนักงานอื่นเข้าใจนายจ้างผิดนั้น เป็นการกระทำที่ขัดกับแนวนโยบายการบริหารงานของนายจ้าง คำพูดตำหนิคนที่ขายได้มากขณะทำประโยชน์ให้กับนายจ้างนั้น เป็นการขัดขวาง ทำลายผลประโยชน์อันเป็นเงินของนายจ้าง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1723/2528**

*** ส่วนมากแล้วคดีแบบนี้ นายจ้างหรือผู้บริหารมักจะบอกว่าหาพยาน หลักฐานยาก แต่ทุกวันนี้โทรศัพท์มือถือถือเล็กมากและถ่ายคลิปได้ทุกรุ่น กล้องวงจรปิดก็ราคาถูกลง นำมาซ่อนบันทึกทั้งภาพและเสียงให้ชัดก็เป็นหลักฐานในการเลิกจ้างตามแนวฎีกานี้ได้เลย

19. คนที่เขียนอีเมล เฟซบุ๊ก ส่งไลน์ ข้อความที่ตำหนิพนักงาน ต่ำบริษัท ต่ำเพื่อนร่วมงานแล้วส่งไปให้คนอื่นอ่าน เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ข้อความในใบปลิวดังกล่าวมีลักษณะใส่ร้ายป้ายสี ดูหมิ่นเหยียดหยามนายจ้างว่าเป็นคนเลว ไม่มีศีลธรรม มีเจตนาปลุกเร้าให้พนักงานอื่นเข้าใจนายจ้างผิดและหวังผลให้พนักงานลดผลงานลง ทำให้นายจ้างสูญเสียผลประโยชน์โดยตรง จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหายเป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 822-830/2536

มาตุคติที่ใกล้เคียงกันแต่ “แรงกว่า”

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

หนังสือที่สหภาพแรงงานส่งถึงลูกจ้างของนายจ้างเพื่อให้ทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นโดยตนเองเป็นผู้ก่อ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องสิ้นค้า (หรือดใช้บริการ) อันเป็นผลประโยชน์ทางธุรกิจโดยตรงของนายจ้างนั้น เป็นการกระทำที่จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นการกระทำผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 (2) และตามพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 31 (2) นายจ้างจึงเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 3127/2525**

ความผิดลักษณะเดียวกันกับทั้ง 2 ฎีกานี้ในวันจะมีมากขึ้นตามโลก Social Media ทางที่ตินายจ้างควรทำความเข้าใจกับพนักงานก่อนถ้ามีใครทำก็หนังสือเตือนไว้ก่อน เชือดไก่ให้ลิงดูไปก่อน...

ถ้าเอาไม่อยู่หรือถ้าต้องการเลิกจ้าง ก็ให้น่าไปปลิว หรือหนังสือเวียนหรือปรี้นต์อีเมล เฟซบุ๊ก ไลน์ ออกมาเป็นเอกสารสำคัญ ถ้าสามารถมีชื่อผู้รับจำนวนมาก ๆ ด้วยก็จะหนักแน่นมากขึ้น

กรณีประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง ตาม (3)

20. คนที่มีนิสัยทำงานไม่รอบคอบ ทำผิดเป็นประจำ แก่ไม่หาย เป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรงตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างรู้แล้วว่าต้องโอนเงินให้กับบริษัทใหม่ แต่หลงลืม เลินเล่อ โอนไปให้บริษัทเดิม นายจ้างขอรับคืนยังไม่ได้และบริษัทใหม่ที่ควรจะได้เงิน ก็ฟ้องเรียกเงินและเรียกดอกเบี้ยเพิ่มจากนายจ้างอีกทางหนึ่ง การโอนเงิน ผิดดังกล่าวจึงเป็นการประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (3) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เลขที่ 1443/2527

21. ลูกจ้างไม่ไปตรวจสอบหน้างานจริงและไม่ตรวจสอบหลักทรัพย์ ค่าประกันเงินกู้ของลูกค้า ทำให้นายจ้างเสียหายเป็นเงิน 40 ล้านบาท เป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรงตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การตรวจสอบหลักทรัพย์ให้คุ้มค่างับสินเชื่อเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ในการพิจารณาปล่อยสินเชื่อ ลูกจ้างไม่ได้ไปตรวจสอบจริง แต่ทำรายงาน เสนอนายจ้างปล่อยสินเชื่อตามที่ลูกค้าขอ ทำให้นายจ้างหลงเชื่อว่าการค้า มีหลักทรัพย์คุ้มค่างับสินเชื่อจริงจึงปล่อยเงินกู้ไป การที่นายจ้างได้รับชำระหนี้

ไม่ครบตามวงเงินที่ปล่อยกู้ อันเกิดจากการไม่ไปตรวจสอบหลักทรัพย์จริง จึงเป็นการประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง ตาม มาตรา 119 (3) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1473/2525 และ 625-626/2534**

22. กรณีตรวจนับสต็อกประจำปีแล้วพบว่าสินค้าสูญหายจำนวนมาก โดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่มีหลักฐานว่าใครเอาไป หรือกรณีที่เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่บริษัทจัดให้พนักงานใช้งานสูญหายไปโดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่มีคนรับผิดชอบ จะเป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรงตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่สินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแลของลูกจ้างสูญหายไป มูลค่ามาก แม้จะไม่มีหลักฐานว่าผู้ใดเอาไป แต่ก็ถือได้ว่าลูกจ้างปล่อยปละเลย ไม่ควบคุมดูแล ขาดความระมัดระวัง อันเป็นการประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นการกระทำผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 (3) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 907/2548**

คดีประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรงที่เกิดขึ้นทุกวัน ก็คือ พนักงานขับรถเมมาสุรา หรือหลับในจนรถพลิกคว่ำหรือเฉี่ยวชน ทำให้รถและสินค้าเสียหายมูลค่าสูง นายจ้างมักจะตกลงกับลูกจ้างให้ผ่อนชำระค่าเสียหายกันภายในมากกว่า เว้นแต่ลูกจ้างจะหลบหนีไป หรือดื้อแพ่งไม่ยอมรับผิดชอบ นายจ้างจึงจะเลิกจ้างและฟ้องเรียกค่าเสียหายอีกต่างหาก

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็ไม่กล้าไปฟ้องศาลเรียกค่าชดเชย เรียกค่าเสียหายในเรื่องแบบนี้ เพราะรถที่ตนเองขับเฉี่ยวชน หรือคว่ำเสียหายมากกว่าเงินที่ตนเองจะได้รับ ขึ้นไปฟ้องแล้วนายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายกลับ จะไม่คุ้มกัน จึงหนีเอาตัวรอดไปก่อนดีกว่า...555

ในทัศนะของผู้เขียนงานขับรถยนต์เป็นงานที่เกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลา คนขับก็ไม่มีใครอยากให้เกิด ค่าจ้างก็ได้น้อยเฉลี่ยไม่เกินวันละ 1,000 บาท แต่ความรับผิดชอบวันละเป็นล้าน เมื่อเกิดอุบัติเหตุแล้วจะให้ลูกจ้างรับผิดชอบเต็มจำนวนก็มากเกินไป นายจ้างที่สมควรจะทำประกันภัยทั้งรถทั้งคนขับ ทั้งสินค้าให้ครอบคลุมความเสียหายไว้ทั้งหมดน่าจะดีกว่า

ส่วนจะให้ลูกจ้างรับผิดชอบเพิ่มเติมสัก 10-20% ก็ว่าไป

รัฐหรือกฎหมายก็น่าจะกำหนดควบคุมเรื่องแบบนี้ไว้ด้วย ไม่ควรปล่อยให้ลูกจ้างต้องรับเต็ม ๆ ในเรื่องแบบนี้...

รถเกิดอุบัติเหตุพลิกคว่ำจนตัวเองบาดเจ็บเกือบตาย ยังต้องมาเสียเงินชดใช้ค่าเสียหายให้นายจ้างเป็นแสนเป็นล้านอีก...หรือถ้าตายลูกเมียต้องเดือดร้อน ชดใช้แทนอีก...มันยุติธรรมไหมครับพี่น้องทั้งหลาย...

*** โปรดสังเกตว่าถ้าเป็นการเลิกจ้างด้วยข้อหาประมาทเลินเล่อ จะต้องเป็นกรณีที่ทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรงด้วย ทั้งที่เสียหายเป็นเงินเสียชื่อเสียง เสียโอกาสการขายและต้องคำนวณออกมาเป็นเงินให้ได้ว่าเสียหายที่บาท...อาจจะตั้งแต่ 5 เท่าของค่าจ้างขึ้นไป หรือเป็นหลักแสนขึ้นไป จึงจะร้ายแรง...

ถ้าเสียหายประมาณ 1 เท่าของค่าจ้าง หรือประมาณ 5,000 บาท ศาลท่านอาจจะตีความว่าเป็นความเสียหายจากการทำงานปกติ อาจจะไม่ร้ายแรงก็ได้

กรณีฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างตาม (4)

ความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (4) นี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ผิดไม่ร้ายแรงแต่นายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว หรือที่เราคุ้นเคยกันก็คือ “ผิดซ้ำหนังสือเตือน” นั่นเอง
2. กลุ่มที่ผิดร้ายแรง ไม่จำเป็นต้องเตือนเป็นหนังสือก่อน กลุ่มนี้จะเป็นความผิดที่เกี่ยวข้อง

2.1 เงิน เช่น

- ฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการเก็บเงิน จ่ายเงิน

2.2 ผลประโยชน์โดยตรงทางธุรกิจของนายจ้าง เช่น

- เปิดเผยความลับทางธุรกิจ
- ทำงานให้คู่แข่ง
- เปิดบริษัทเดียวกับนายจ้าง
- บอกลูกค้าไม่ให้ซื้อสินค้า หรือบริการของนายจ้าง

2.3 ภาพพจน์ ชื่อเสียงของนายจ้าง

- การดูหมิ่นเหยียดหยามนายจ้าง หรือหัวหน้างาน

2.4 ความปลอดภัยในชีวิต เช่น

- การข่มขู่ คุกคามนายจ้าง หรือหัวหน้างาน
- นำอาวุธ ยาเสพติดเข้ามาในที่ทำงาน

2.5 ความปลอดภัยในทรัพย์สิน

- สูบบุหรี่ยในที่ห้ามสูบ
- เมาสูรา หรือสารเสพติดเข้ามาทำงาน

2.6 ความผิดทางอาญา หรือผิดศีลธรรมในที่ทำงาน

- เล่นการพนัน
- ทำร้ายร่างกายกัน
- เป็นคู่สวามิภักดิ์

เป็นต้น

ถ้านายจ้างมีหลักฐานชัดเจนว่าผิดร้ายแรงตามกลุ่มที่ 2 ก็เลิกจ้างได้ทันที

ถ้าไม่แน่ใจ ก็ต้องผ่านหนังสือเตือนก่อน จึงจะเลิกจ้างในข้อหานี้ได้ หรือไปดูว่าจะเลิกจ้างในข้อหาผิดร้ายแรงในข้ออื่นได้หรือไม่ เพราะส่วนมากแล้วความผิดครั้งเดียวจะมีหลายกระทง หลายประเด็น ถ้ามีก็ใช้ข้ออื่นนั้นก็ได้

23. พนักงานที่มีเรื่อง “ชู้สาว” ในบริษัทจนเกิดความวุ่นวาย จะดูตรงไหนว่าฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรงจริง?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การเป็นชู้สาวกัน ไม่ว่าจะทำในที่ทำงาน หรือนอกที่ทำงานของนายจ้างก็ตาม เป็นการไม่รักษาเกียรติประวัติ เป็นการประพฤติชั่ว ละเมิดต่อศีลธรรมอันดี ทำให้ครอบครัวแตกแยก เสียหายต่อภาพพจน์และการปกครองบังคับบัญชาของนายจ้าง เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีต่อพนักงานอื่น และนายจ้างมีประกาศห้ามไว้แล้ว จึงเป็นการฝ่าฝืน ระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 5609/2542

*** หากมีพยานในที่ทำงานก็ใช้ข้อหานี้จัดการได้เลย..หรือหากนายจ้างทำเองก็ให้ระวังผู้ปรารถนาดีส่งคลิปรูปถ่ายไปให้ภรรยาที่บ้านก็จะโดนไม่ใช่น้อย..555

24. คนที่เล่นการพนันในบริษัทที่มีระเบียบห้ามไว้แล้วว่าผิดร้ายแรง จะดูตรงไหนว่าฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรงจริง?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การเล่นการพนัน (หวยเตี๋ยน/ไพ่/พนันฟุตบอล/ปั่นแปะ/ไฮโล/น้ำเต้าปูปลา) ในสถานที่ทำงานของนายจ้าง เป็นบ่อเกิดของหนี้สิน อาชญากรรม เหตุทะเลาะวิวาท ผลงานลดลง เป็นความผิดอาญาว่าด้วยการพนัน และเป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับการทำงานที่นายจ้างได้ห้ามไว้แล้ว จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและ

ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1322/2523, 3350/2526, 8587-8591/2550

*** กรณีที่มีระเบียบห้ามไว้ว่าผิดร้ายแรง ก็ใช้ข้อความนี้ได้ ถ้าไม่เขียนห้ามไว้ก็ไปใช้ข้อหากะทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างที่บอกไว้แล้วก็ได้

25. คนที่ดื่มสุราแล้วเข้ามาทำงาน หรือดื่มสุราในขณะที่ยังทำงานอยู่ จะดูตรงไหนว่าฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรงจริง?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยทรัพย์สินอันมีมูลค่าสูงของนายจ้าง หากสูญหายไปจะทำให้นายจ้างเสียผลประโยชน์เป็นจำนวนมาก ลูกจ้างจึงต้องมีสติสัมปชัญญะ ความสามารถสมบูรณ์จึงจะรักษาทรัพย์สินนั้นได้ การที่ลูกจ้างดื่มสุราอันทำให้สติสัมปชัญญะและความสามารถลดลงอาจจะไม่สามารถรักษาทรัพย์สินมูลค่าสูงของนายจ้างได้ อีกทั้งนายจ้างได้มีระเบียบห้ามไว้แล้วว่าการดื่มสุราขณะทำงานเป็นความผิดร้ายแรง จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1416/2525

ตามแนวฎีกานี้ ถ้าลูกจ้างดื่มในเวลากลางวันที่มีพนักงานทำงานอยู่ อาจจะผิดไม่ร้ายแรง เพราะว่าถ้ามีใจเข้ามาพนักงาณยังช่วยกันป้องกันได้ นายจ้างอาจจะไม่เสียหาย แต่เวลากลางคืนไม่มีพนักงานอยู่ มีแต่ รมภ. ซี่เมา 2-3 คน ถ้ามีใจเข้ามาแล้วป้องกันไม่ได้ นายจ้างจะเสียหาย จึงเป็นความผิดร้ายแรง หรือเมาเหมือนกัน แต่เฝ้าทรัพย์สินราคา 100 บาท ก็อาจจะผิดไม่ร้ายแรงก็ได้...ต้องดูมูลค่าหรือปริมาณความเสียหายที่จะเกิดขึ้นด้วย

ถ้าเป็นพนักงานเต็มเข้ามา หรือเต็มในเวลาทำงานก็ต้องพุ่งประเด็นไปที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุ/สภาพไม่ปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของนายจ้าง หรือตัวลูกจ้าง หรือของเพื่อนร่วมงานจึงจะเข้าข่ายผิดร้ายแรง

เพราะเรื่องความปลอดภัยในการทำงานกฎหมายให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ผู้ฝ่าฝืนจึงมีความผิดร้ายแรงตามไปด้วย เช่น

- พนักงานควบคุมเครื่องจักร
- พนักงานควบคุมแหล่งกำเนิดไฟฟ้า บั้มลม หม้อไอน้ำ
- พนักงานขับรถยนต์ ขับรถโฟล์คคลิฟต์ ขับเครน
- พนักงานที่ทำงานกับสารเคมี ความเย็น ความร้อน

เป็นต้น

ถ้าเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุ/ไม่ปลอดภัยขึ้นมา นายจ้างหรือตัวลูกจ้าง หรือของเพื่อนร่วมงานอาจถึงกับชีวิตและทรัพย์สินโดยตรง ถ้าเต็มสุราก็จะเป็นความผิดร้ายแรงได้ทันที

แต่ถ้าเป็นคนสวน พนักงานทำความสะอาด ที่ไม่มีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ/อุบัติเหตุ แม้จะเบียดห้ามไว้ว่าร้ายแรง ก็อาจจะไม่ร้ายแรงก็ได้

เคยมีคดีหนึ่ง...ที่ลูกจ้างเต็มสุราในเวลาทำงานพอให้ครึกครื้นในวันสงกรานต์ ยังทำงานได้งานไม่เสียหาย ไม่มีอุบัติเหตุ แม้จะเบียดจะเขียนว่าผิดร้ายแรง แต่แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่าไม่ร้ายแรง...อย่างนี้ก็มี

หรืออีกคดีหนึ่ง...ลูกจ้างเต็มสุราถูกตำรวจจับเป่าแอลกอฮอล์แล้วเกินปริมาณที่กำหนด รถและทรัพย์สินของนายจ้างไม่เสียหาย แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่าเป็นความผิดร้ายแรง..อย่างนี้ก็มี

ถ้าไม่รู้จะเชื้อศาลคณะไหนดี ก็เชื้อทั้ง 2 คณะนั้นแหละครับ..555

แนวการเขียนคำเลิกจ้างพนักงานที่ตีมสุราและมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุ ให้เขียนดังต่อไปนี้

“เครื่องจักร (หรืออะไรก็ตาม) ที่ลูกจ้างควบคุมดูแลนั้น ถ้าเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุ/ไม่ปลอดภัย จะทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง และหรือตัวลูกจ้างเอง หรือพนักงานอื่นที่ได้รับผลกระทบจะเสียชีวิตหรือบาดเจ็บซึ่งเป็นความสูญเสียที่ร้ายแรง การที่ลูกจ้างตีมสุราเข้ามา หรือตีมในเวลาทำงาน อันทำให้สถิติสัมพัทธ์และความสามารถในการควบคุมเครื่องจักรลดลง เครื่องจักรอาจจะเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุร้ายแรงได้ อีกทั้งนายจ้างได้มีระเบียบห้ามไว้แล้วว่า การตีมสุราขณะทำงานเป็นความผิดร้ายแรง จึงถือได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืน ระเบียบข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) นายจ้างจึงเลิกจ้างทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย”

*** จะเห็นว่าผู้เขียนยกเรื่องอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยมาเป็นประเด็นหลัก

26. พวกสูบบุหรี่ ซ้ำยาทั้งหลาย จะดูตรงไหนว่าฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรงจริง?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างเคยเกิดเพลิงไหม้มาแล้วเมื่อปี.... นายจ้างจึงได้ตระหนักถึงอัคคีภัยเป็นอย่างสูงและมีประกาศห้ามสูบบุหรี่ หรือทำให้เกิดประกายไฟใด ๆ ในสถานที่ของนายจ้างอย่างเคร่งครัด การที่ลูกจ้างสูบบุหรี่ใกล้กองกระดาษอันเป็นเชื้อเพลิงติดไฟง่ายและมีระเบียบประกาศห้ามไว้แล้วนั้น จึงถือได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง ตามมาตรา

119 (4) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 3495/2526**

*** การสูบบุหรี่ใกล้ถังน้ำมัน หรือสารไวไฟ ก็อาจจะใช้เหตุผลด้าน อคติภัย อันเกี่ยวกับความปลอดภัยเช่นเดียวกับการดื่มสุราก็ได้

27. เรื่องตอกบัตรแทนกันเพื่อได้ค่าจ้าง ได้เบี่ยชยัน จะดูตรงไหนว่าฝ่าฝืน ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรงจริง?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

บัตรตอกเวลาเข้างาน-เลิกงานเป็นหลักฐานสำคัญในการจ่ายค่าจ้างและหรือผลประโยชน์อื่นใดให้กับลูกจ้าง อีกทั้งนายจ้างมีระเบียบห้ามตอกบัตรแทนกันไว้แล้วว่าผู้ฝ่าฝืนมีความผิดร้ายแรง การที่ลูกจ้างตอกบัตรเลิกงานให้กับพนักงานอื่นที่ไม่ได้ทำงานจริง เป็นการทำให้บริษัทเสียหายทั้งเงินค่าจ้างและเสียผลประโยชน์จากการที่ลูกจ้างเจ้าของบัตรไม่ได้ทำงาน จึงถือได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2648/2525**

28. การไม่สลับที่นั่งกันตามคำสั่งฟังดูเป็นเรื่องเล็กน้อย จะดูตรงไหนว่าฝ่าฝืน ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรงจริง?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การสั่งให้ลูกจ้างสลับที่นั่งกันเพื่อความสะดวกในการบริหารงานของนายจ้าง และเป็นเรื่องที่ถูกจ้างทำได้ แต่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนไม่ทำตามคำสั่งนายจ้างให้โอกาสโดยการตักเตือนเป็นหนังสือถึง 3 ครั้งแล้วยังฝ่าฝืน

ไม่ทำตามอีก จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ที่นายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว อันเป็นความผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 4790/2546**

*** การฝ่าฝืนไม่ย้ายโต๊ะทำงานกันนั้น ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงโดยตรง แต่ผิดร้ายแรงตรงที่ผิดซ้ำหนังสือเตือน ซึ่งเป็นความผิดร้ายแรงตาม (4)

29. ลูกจ้างจับตัวเหี้ยได้แล้วนำไปผูกไว้หน้าบริษัท มีการเขียนชื่อ และคำคำ ผู้บริหารไว้ที่ตัวเหี้ยนั้นด้วย จะดูตรงไหนว่าฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรงจริง?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างเป็นผู้บริหารระดับสูงได้รับการเคารพนับถือทั้งจากพนักงาน ลูกค้า และบุคคลทั่วไป อีกทั้งชื่อของนายจ้างเป็นชื่อที่ลูกค้ายึดใจในการ ซื้อขายต่อกัน ทำให้นายจ้างได้รับผลประโยชน์ทางธุรกิจจากชื่อนั้นด้วยการที่ลูกจ้างนำชื่อของนายจ้างไปติดไว้ที่ตัวเหี้ยซึ่งเป็นสัตว์เดรัจฉานนั้น เป็นเจตนาดูหมิ่นเหยียดหยามนายจ้าง เจตนาให้นายจ้างเสียหาย และ นายจ้างได้ระบุในข้อบังคับการทำงานไว้แล้วว่าพนักงานที่ดูหมิ่น เหยียดหยามบุคคลใดในบริษัทถือว่ามีความผิดร้ายแรง จึงถือว่าพนักงาน ฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) นายจ้าง จึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1507/2526**

ความผิดในลักษณะดูหมิ่นเหยียดหยามนายจ้าง หรือหัวหน้างาน เช่นนี้ สามารถเลิกจ้างได้ทั้งข้อหากกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง (1) จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย (2) และฝ่าฝืนระเบียบคำสั่ง (3) ก็ได้ หรือ ใช้รวมกันทั้ง 3 ข้อหากก็ได้ แถมนด้วยข้อหากกระทำผิดอาญาฐาน

หมิ่นประมาท อันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
ด้วยก็ยิ่งได้

- ถ้าทำคนเดียวก็รับไปคนเดียว
- ทำหลายคนก็ไปทุกคน
- ถ้าทำในนามสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพทั้งคณะ
ต้องโดนก่อน และสมาชิกที่อยู่ในเหตุการณ์ก็โดนด้วย จะ
มากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับหลักฐาน รูปถ่าย ชัดเจนแค่ไหน

เคยมีคนหนึ่ง...ลูกจ้างเรียกนายจ้างว่า "อิหว่าลัน" ซึ่งเป็นลักษณะ
ทางกายภาพจริง ๆ ของนายจ้าง แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน
ในเรื่องแบบนี้ท่านว่าคำพูดดังกล่าวเป็นเพียงคำพูดไม่สุภาพ ไม่ใช่การดู
หมิ่นนายจ้าง (เพราะนายจ้างหว่าลันจริง ๆ ...555) จึงเป็นความผิดไม่ร้าย
แรง...อย่างนี้ก็มี

คำว่า "อิหว่าลัน" นี้ อาจจะผิดไม่ร้ายแรงในทัศนะของศาล แต่ถ้า
นายจ้างนำไปฟ้องตำรวจ คนที่พูดก็อาจจะถูกปรับเงินหลายดั่งค์ หรือถ้า
นายจ้างเป็นอาชญากรใหญ่ก็อาจจะเป็นไซ้โป้ง หรืออาจจะมีการขูดตา
รับตัวไปสัมนนาชุดใหญ่ก็ได้ ลูกจ้างทั้งหลายพึงสังวรก่อนพูด..555

กรณีละทิ้งหน้าที่ 3 วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร ตาม (5)

ความผิดหลักในกรณีนี้จะมี 2 ประเด็น คือ

1. จำนวนวันที่หยุด ต้องนับรวมกันได้ 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียุติหยุดคั้นหรือไม่ก็ตาม เช่น
 - จันทร์ - อังคาร - พุธ ครบ 3 วันติดกันแล้ว
 - ศุกร์ - เสาร์ - อาทิตย์ (วันหยุด) - จันทร์ อย่างนี้ถือว่าหยุดติดต่อกัน 4 วันแล้ว
 - ถ้าหยุด จันทร์ - อังคาร วันพุธมาทำงานแล้วหยุดต่อวันพฤหัสบดี อย่างนี้ถือว่าหยุดติดต่อกันแค่ 2 วัน กับ 1 วัน ไม่ใช่ 3 วันติดต่อกัน
2. เหตุผลในการหยุด มีเหตุจำเป็นจริง ๆ หรือไม่ บางเรื่องก็มีเหตุผล บางเรื่องก็ไม่สมเหตุผล ตรงนี้ต้องว่าเป็นเรื่อง ๆ ไป

30. พนักงานยื่นใบลาพักร้อนไปงานบวชเพื่อนต่างจังหวัด 3 วันและหยุดงานไปก่อนที่จะได้รับอนุมัติ จะดูตรงไหนว่าละทิ้งหน้าที่ 3 วันโดยไม่มีเหตุอันควร?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่นายจ้างกำหนดให้พนักงานที่จะหยุดพักผ่อนประจำปี ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน และต้องได้รับอนุมัติก่อนการหยุดงานนั้น ก็เพื่อให้นายจ้างจะได้จัดพนักงานอื่นเข้าทำงานแทน ไม่ให้เกิดความเสียหายแก่งาน การที่ลูกจ้างหยุดงานไปงานบวชบุคคลอื่น โดยไม่ใส่ใจในความเสียหายของนายจ้างนั้น เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหายและเป็นการละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วันโดยไม่มีเหตุอันควร เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) (5) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1348/2525

*** พ่วงข้อหาจงใจทำให้นายจ้างเสียหายเข้าไปด้วยจะได้ผิดแรงยิ่งขึ้น ถ้าหยุดไป 1 วันแล้วงานเสียหาย ก็ใส่ข้อหาจงใจทำให้นายจ้างเสียหายอย่างเดียว

31. พนักงานยื่นใบลาหยุด 4 วัน เพื่อไปเยี่ยมภรรยาที่ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ยังไม่ได้รับอนุมัติจะดูตรงไหนว่าละทิ้งหน้าที่ 3 วันโดยไม่มีเหตุอันควร?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

อาการป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ที่ไม่มีอาการฉุกเฉินถึงแก่เสียชีวิตและอยู่ในความดูแลของแพทย์แล้วนั้น เป็นเรื่องที่ลูกจ้างรอให้นายจ้างอนุมัติก่อนได้ การที่ลูกจ้างหยุดงานไปก่อน โดยไม่ใส่ใจในความเสียหายของนายจ้าง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหายและเป็นการละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน

กัน 3 วันโดยไม่มีเหตุอันควร เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) (5) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 804/2531, 2236/2533, 1426/2531**

*** การเจ็บป่วยด้วยเหตุฉุกเฉิน รุ่งด่วน หรือร้ายแรงถึงแก่ชีวิตของ พ่อ แม่ ลูก เมีย/สามี ลูกจ้าง เป็นเรื่องที่นายจ้างต้องให้ความเอื้อเฟื้อทันที โดยไม่ต้องรออนุมัติก็ได้

แต่ถ้าป่วยเล็กน้อย ไม่ฉุกเฉินและมีหมอตรวจรักษาแล้ว ไม่ใช่เรื่อง รุ่งด่วน ลูกจ้างควรลาและรอให้นายจ้างพิจารณาก่อน

32. นายจ้างย้ายลูกจ้างไปทำงานที่ลูกจ้างทำได้ มีคู่มือทำงานและมีฝึกอบรมได้ แต่ลูกจ้างไม่ไป ยังมาทำงานเดิมอยู่ จะดูตรงไหนว่าละทิ้งหน้าที่ 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำเป็นงานที่สำคัญต่อผลประโยชน์โดยตรงของนายจ้าง และงานใหม่เป็นงานที่ลูกจ้างทำได้และได้ค่าจ้างเท่าเดิมเป็นการย้ายที่เป็นธรรมแล้ว อีกทั้งนายจ้างได้มอบหมายงานเดิมให้ลูกจ้างอื่นทำแล้ว การที่ลูกจ้างขัดคำสั่งไม่ไปทำงานใหม่ตามที่มอบหมายติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 3 วันนั้น เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) (5) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2477/2535**

*** การทำงานของลูกจ้างให้ถือคำสั่งปัจจุบันเป็นหลัก การอยู่
ทำงานเดิมโดยไม่ได้สั่ง จึงเป็นการทำเองโดยพลการ เป็นการละทิ้งหน้าที่
งานใหม่

33. ลูกจ้างมีอาการ "อับอาย" เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลทั่วไป จึงไม่มาทำงาน
ติดต่อกัน 3 วัน จะดูตรงไหนว่าละทิ้งหน้าที่ 3 วันโดยไม่มีเหตุอันควร?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

อาการอับอาย เป็นความรู้สึกปกติ คนทั่วไปก็มีความอับอายได้ ไม่ใช่
อาการป่วยร้ายแรง หรือไม่ใช่อุปสรรคขัดขวางใด ๆ ที่ทำงานตามปกติไม่ได้
การอับอายไม่มาทำงานติดต่อกัน 3 วัน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุ
อันควร เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (5) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันที
โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนว
คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2799/2526

*** คนเราก็มีการทำผิด..ทำถูก..ทำเรื่องเล็ก..เรื่องใหญ่ ที่เกิดความ
อับอายกันได้ทุกคน เมื่อทำแล้วอวยแล้วก็ต้องอดทน อดกลั้นให้ผ่านเรื่อง
นั้น ๆ ไปให้ได้

เมื่อเวลาผ่านไป สถานการณ์เปลี่ยนไป ความอับอายก็จะหายไป
เอง...อดทน อดกลั้น สู้ ๆ ต่อไป นะโยม...

34. นายจ้างมีนโยบายจะลดค่าจ้างคนที่ค่าจ้างสูงลงและให้เขียนใบสมัคร
ใหม่ลูกจ้างไม่ยอมรับและหยุดงานไป 17 วัน เป็นการละทิ้งหน้าที่ตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างมีเพียงนโยบายเท่านั้น ยังไม่ลด ไม่ทำจริง และไม่มี
พฤติกรรมใดบีบบังคับ ชัดขวางไม่ให้ลูกจ้างไปทำงาน การที่ลูกจ้างไม่พอใจ
และหยุดงานไปเอง 17 วันนั้น เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร เป็น
ความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (5) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้อง
บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา
เลขที่ 196/2550

กรณีศาลพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุก (6)

การเลิกจ้างด้วยความผิดร้ายแรง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณี จะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกขณะลูกจ้างเป็นพนักงาน
2. ความผิดนั้นเป็นความผิดที่เกิดขึ้นทั้งในสถานที่ของนายจ้าง หรือนอกสถานที่ของนายจ้างก็ได้
3. ความผิดนั้นจะเกิดก่อน หรือขณะเป็นลูกจ้างก็ได้
4. เป็นความผิดทั้งทางอาญา หรือทางแพ่งก็ได้

ตัวอย่างที่เป็นความผิดทางอาญา หรือทางแพ่งที่มีโทษถึงจำคุก เช่น

1. เสพ จำหน่าย มีไว้ในครอบครองซึ่งยาเสพติด
2. มีอาวุธปืน เครื่องกระสุน ระเบิดไว้ในครอบครอง
3. ชำ ช่มชู้ ทำร้ายบุคคลอื่น
4. วางเพลิง
5. ลักทรัพย์
6. ปลอมแปลงเอกสาร หรือใช้เอกสารเท็จ
7. เล่นการพนัน

เป็นต้น

ซึ่งความผิดเหล่านี้ ถ้าลูกจ้างเคยทำ หรือทำขณะเป็นลูกจ้างแล้ว ศาลตัดสินถึงที่สุดให้จำคุก หรือลูกจ้างไม่อุทธรณ์คดีสิ้นสุด นายจ้างสามารถนำคำพิพากษาของศาลมาเป็นเอกสารในการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

สำหรับคนที่เคยถูกศาลตัดสินถึงที่สุดให้จำคุกและพ้นโทษมาแล้ว หรือพ้นอายุความแล้ว ถือว่าเป็นผู้บริสุทธิ์แล้ว ไม่อยู่ในกรณี ถ้าเลิกจ้าง ก็ต้องจ่ายค่าชดเชยเหมือนการเลิกจ้างไม่มีความผิด

กรณีที่โทษจำคุก แต่ถ้ายังมีการฟ้องศาลก็ถือว่าศาลยังไม่ตัดสินถึงที่สุดให้จำคุก จะเลิกจ้างกรณีนี้ไม่ได้เช่นกัน

เนื่องจากความผิดที่ศาลตัดสินถึงที่สุดให้จำคุกนี้ ลูกจ้างมักจะยอมรับไปโดยปริยายว่าเป็นความผิดร้ายแรงเกี่ยวกับการทำงานด้วย จึงไม่ค่อยมีการไปฟ้องคดีกัน ผู้เขียนยังค้นคว้าไม่พบการเลิกจ้างประเภทนี้ จึงไม่มีตัวอย่างมาเล่าสู่กันฟังในครั้งนี้

บทที่ 2

การเลิกจ้างด้วยความผิดร้ายแรง
ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และ
พาณิชย์ มาตรา 583

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1. ความผิดร้ายแรงของลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างได้ทันที ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายเงินใด ๆ ให้นั้นได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ปพพ.) มาตรา 583 ว่าด้วยการจ้างแรงงานด้วย
2. เนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้เริ่มกำหนดขึ้นตั้งแต่ปี 2466 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่อยมา เมื่อมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปี 2515 ก็มีการใช้คู่กันเรื่อยมาเช่นกัน
3. ความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583 ที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายเงินใหม่ทดแทน (ค่าชดเชย/ค่าเสียหาย) มีประเด็นสำคัญ คือ
 1. ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างก็ดี
 2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจผิดก็ดี
 3. ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี
 4. กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี
 5. ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ซึ่งดูแล้วก็มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันกับ กม.แรงงาน มาตรา 119 บางข้อใช้แทนกันได้เลย หรือเพื่อกันเหนียวก็ใส่คำว่า “เป็นความผิดร้ายแรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 และผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583” ไปทั้ง 2 มาตราคู่กันก็ได้
4. ถ้าจะใช้มาตรา 583 อย่างเดียว ไม่รู้จะใส่ประเด็นไหนก็ใส่ข้อความว่า “เป็นความผิดร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583” ตรง ๆ เลยก็ได้ หรือใส่เฉพาะข้อ 5 ก็ครอบคลุมจกรवालไว้แล้ว

5. การพิจารณาความผิด “ร้ายแรง” ตามปปพ. มาตรา 583 ก็ใช้
หลักการเดียวกันกับมาตรา 119

ซึ่งนายจ้าง หรือผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ดี มีหลักฐานที่ชัดเจน จึงจะใส่
ข้อหาผิดร้ายแรงได้

พร้อมแล้วก็มาดูกันต่อเลยครับ

กรณีใจขาดคำสั่งนายจ้าง

35. บริษัทยุบหน่วยงานเพื่อความอยู่รอดร่วมกันทั้งบริษัทและพนักงาน จึงย้ายพนักงานไปทำงานตำแหน่งใหม่และขอลดค่าจ้างลง พนักงานไม่ไป จะถือเป็นการจงใจขาดคำสั่งกรณีร้ายแรงได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างมีความจำเป็นทางธุรกิจจริงและปรารถนาดีจะให้ลูกจ้างมีรายได้ต่อไปจริง และลูกจ้างอื่นก็ให้ความร่วมมือร่วมใจในการฟื้นฟูจัดการธุรกิจของนายจ้างเพื่ออนาคตร่วมกันแล้ว การที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานตามที่มอบหมายใหม่ ไม่ยึดต่อความเดือดร้อนจำเป็นของนายจ้าง จึงเป็นการขาดคำสั่งนายจ้างกรณีร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 3572/2525**

ข้อคิดเห็นท้ายฎีกานี้ในทัศนะของผู้เขียน

1. การเปลี่ยนหน้าที่การทำงานนั้น ถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่ทำได้ตามปกติอยู่แล้ว
2. การลดค่าจ้าง ถ้าเป็นภาวะปกติ นายจ้างจะลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้...แต่ในคดีนี้นายจ้างมีผลประกอบการตกต่ำ และมีความพยายามกอบกู้ฟื้นฟูหลายอย่างแล้วไม่ดีขึ้น อีกทั้งนายจ้างต้องการรักษาลูกจ้างไว้ให้มิงานทำ มีรายได้เลี้ยงชีพต่อเนื่องจนถึงที่สุด จึงขอลดค่าจ้างลงบางส่วนที่ขออยู่ร่วมกันได้ ศาลท่านจึงตัดสินว่าเป็นคุณต่อลูกจ้างแล้ว

3. นายจ้างเองมือหนึ่งก็ไขว่คว้าหาเงินเข้าบริษัท อีกมือหนึ่งก็อุ้มพนักงานให้อยู่รอดร่วมกัน แต่ลูกจ้างชัดเจนเอาแต่ใจ ไม่สนใจไยดีในความเดือดร้อนของนายจ้าง ศาลท่านจึงตัดสินว่าเป็นความผิดร้ายแรง ซึ่งผู้เขียนเห็นด้วยในฎีกานี้
4. ในการเขียนหนังสือเลิกจ้างความผิดประเภทนี้ให้ใส่มาตรา 119 ลงไปด้วย เช่น (1) จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย (4) ผ่าฝืนคำสั่งกรณีร้ายแรง ก็จะมีร้ายแรงยิ่งขึ้น หรือถ้าใส่วงเล็บข้อไหนไม่ถูกก็ใส่มาตรา 119 ข้อใหญ่เดียวไว้เลยก็ได้...

36. พนักงานขับรถมักจะนำรถบริษัทไปใช้งานส่วนตัวโดยไม่บอกเป็นประจำ จะถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งกรณีร้ายแรงได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

รถยนต์ของนายจ้างเป็นทรัพย์สินที่มีราคาสูง หากขำรุด เจ้าของชนก็จะเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมสูง อีกทั้งเป็นทรัพย์สินที่ใช้สร้างผลประโยชน์ให้นายจ้างได้มาก หากขำรุดใช้งานไม่ได้นายจ้างก็จะเสียหายมาก อีกทั้งยังเป็นการสิ้นเปลืองค่าน้ำมันโดยไม่เกิดผลต่อนายจ้างอีกด้วย นายจ้างมีระเบียบคำสั่งห้ามไว้แล้ว การนำรถยนต์ไปใช้งานส่วนตัวดังกล่าวจึงเป็นการขัดคำสั่งนายจ้างกรณีร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2518/2527

37. พนักงานที่ยืมเงินลูกค้าเป็นการส่วนตัวกัน ไม่เกี่ยวกับงานบริษัท จะถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งกรณีร้ายแรงได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกค้ายินยอมให้ลูกจ้างยืมเงินก็ด้วยเพราะให้เกียรติการเป็นพนักงานของนายจ้างและด้วยความเชื่อถือนายจ้างด้วย การยืมเงินส่วนตัวกันของลูกจ้าง

1. เป็นการไร้จิตสำนึก ไม่รักษาเกียรติของตนเอง
2. ทำให้นายจ้างเสียชื่อเสียง ภาพพจน์ในสายตาของลูกค้า
3. เป็นการสร้างความเดือดร้อน รำคาญใจให้กับลูกค้า
4. เป็นการขัดระเบียบและแนวนโยบายการบริหารงานของนายจ้างที่นายจ้างกำหนดไว้

จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ตามมาตรา 119 (1) ผ่าฝืนระเบียบคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง (4) เป็นการกระทำอื่นใดอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริต ตามปปพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3371/2527

ข้อคิดเห็นกรณียืมเงินส่วนตัวกัน

1. การยืมเงินลูกค้า เป็นความผิดร้ายแรงแน่นอน ผู้เขียนเห็นด้วย
2. การยืมเงินกันส่วนตัวในบริษัทแล้วไม่คืนกัน จนเจ้าของเงินเดือดร้อน จะเลิกจ้างคนที่ยืมด้วยความผิดร้ายแรงได้ ก็ต้องมองค้ประกอบดังนี้
 1. ยืมจำนวนมาก หรือยืมหลายคน
 2. ยืมแล้วไม่คืน เข้าข่ายโกง เป็นความผิดอาญา
 3. คนให้ยืมเดือดร้อน มีข้อร้องเรียน
 4. คนไม่ยอมทำงานร่วมกับคนยืม แดกความสามัคคี ขวัญกำลังใจตกต่ำ ผลงานตกต่ำ

จากนั้นก็รวบรวมหลักฐาน ไล่ข้อหา “โกงเพื่อนร่วมงานเป็นความผิดอาญา สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนร่วมงาน ทำให้ผลงานของนายจ้างตกต่ำ ไร้อรรถาธิบายในความรับผิดชอบ ไม่ใส่ใจใยติในความเดือดร้อนของผู้อื่น อันเป็นความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง ตามมาตรา 119 (1) (2) (4) และตาม ปพพ. มาตรา 583 หรือจะให้เหนียวก็แจกหนังสือเตือนไว้ก่อน ยืมช้ำก็ผิดช้ำหนังสือเตือน ก็เลิกจ้างตาม (4) ได้” อย่างนี้ไม่รอดแน่..555

38. ระเบียบบริษัทกำหนดว่าการจัดซื้อต้องมีผู้ขายเปรียบเทียบราคาอย่างน้อย 3 ราย แต่พนักงานจัดซื้อคนนี้มีแค่รายเดียวบ่อย ๆ บริษัทจึงเปรียบเทียบราคาย้อนหลังเป็นความลับพบว่า บริษัทจ่ายเงินเกินไปล้านกว่าบาท แต่พนักงานไม่ได้ผลประโยชน์ ลูกจ้างอ้างว่าตนเองไม่ได้ประโยชน์ และผู้บริหารอนุมัติให้ซื้อแล้วทุกครั้ง แบบนี้ลูกจ้างยังจะผิดร้ายแรงอยู่ไหม?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างกรณีร้ายแรง ไม่จำเป็นต้องเตือนเป็นหนังสือ ตามมาตรา 119 (4) แล้ว ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานเลขที่ 3554/2545

*** ประเด็นความผิดในเรื่องนี้ไม่ได้อยู่ที่พนักงานได้ประโยชน์ หรือทุจริตต่อหน้าที่ ตามมาตรา 119 (1) แต่เป็นความผิดตาม (4) ที่เป็นเรื่องของการฝ่าฝืน ระเบียบ คำสั่งอันชอบธรรมของนายจ้าง และความผิดระเบียบเกี่ยวกับการเงินนั้น ศาลท่านจะตัดสินว่าเป็นความผิดร้ายแรงเลิกจ้างได้ทันทีเสมอ ผู้ฝ่าฝืนจึงผิดประเด็นนี้ด้วยตนเอง

ส่วนความผิดของผู้บริหารที่อนุมัตินั้น ก็อาจจะเป็นความผิดประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง ที่ตรวจสอบไม่ละเอียดหรือปล่อยปละให้ลูกน้องทำผิด ตาม (3) ซึ่งต้องไปลงโทษคนละประเด็นกัน

แต่ถ้าผู้บริหารเป็นคนสั่งให้ทำ จะกลับข้างเป็นผู้บริหารผิดร้ายแรง พนักงานผิดไม่ร้ายแรงเพราะทำตามคำสั่ง ก็ต้องดูว่าใครทำผิดประเด็นไหน ก็ว่าเป็นคน ๆ ไป

39. พนักงานที่ไม่เข้าประชุมในเรื่องที่สำคัญ หรือผู้ที่หลีกเลี่ยงไม่เสนอผลงานตามที่มอบหมายให้ที่ประชุมทราบ จะถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งกรณีร้ายแรงได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การประชุมที่ผู้บริหารกำหนด ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน การที่ผู้บริหารมอบหมายให้ลูกจ้างไปศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและให้นำเสนอให้ผู้เข้าประชุมพิจารณานั้นเป็นการมอบหมายสั่งการที่สำคัญ การที่ลูกจ้างหลีกเลี่ยงไม่เข้าประชุม ทำให้นายจ้างขาดข้อมูลในการตัดสินใจ เกิดความเสียหายได้ จึงเป็นการขัดคำสั่งนายจ้างกรณีร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1512/2531**

*** ต้องดูเรื่องที่นายจ้างสั่งด้วยว่าสำคัญแค่ไหน..เหตุผลที่ไม่เข้าเพราะอะไร ถ้าเรื่องสำคัญ..การไม่เข้าประชุมไม่มีเหตุผล ก็เป็นความผิดร้ายแรง ถ้ามีเหตุผลก็อาจจะไม่ร้ายแรง..ต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป

กรณีละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้น เป็นอาจณ = ผิดซ้ำหนังสือเตือน

40. พนักงานที่มาสาย 3-5 นาทีบ่อย ๆ บอกก็แล้ว เตือนเป็นหนังสือก็แล้ว ดี ๆ หาย ๆ จนรำคาญ จะถือว่าละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเป็นอาจณได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

เวลาเริ่มทำงานปกติเป็นเวลาที่ยายจ้างเริ่มจ่ายค่าจ้างและชอบที่จะได้ผลงานจากลูกจ้างทันที การที่ลูกจ้างมาสายหลังจากเวลาที่กำหนด จึงเป็นการรับค่าจ้างโดยไม่ได้ทำผลงานให้กับนายจ้าง เป็นลักษณะของการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง อีกทั้งนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว ลูกจ้างก็ไม่แก้ไขตัวเอง จึงเป็นการละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจณ ตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เลขที่ 683/2525

***** เอาชะก็กริบ อย่าได้แต่บ่น..555**

41. พนักงานที่ขาดงาน 1 วันไม่ลา ไม่แจ้งบ่อย ๆ หนังสือเตือนก็ให้แล้ว ก็ยังขาดอยู่ จะถือว่าละเอียดไม่นำพาดคำสั่งเป็นอาจณได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานทุกวันก็เพื่อจะได้ผลงานทุกวัน หากไม่มา ไม่แจ้งจะทำให้นายจ้างขาดไร่ซึ่งผลประโยชน์ การที่ลูกจ้างขาดงานไปก็เท่ากับไม่ใส่ใจยดีหรือจงใจให้นายจ้างเสียหาย อีกทั้งนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้วยังไม่ใส่ใจปฏิบัติตามอีก จึงเป็นการละเอียดไม่นำพาดคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจณ ตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3055/2533

***** เรื่องนี้ ก็เอาซะทีอีกเหมือนกัน..555**

กรณีละทิ้งการงานไปเสีย โดยไม่มีเหตุอันควร

ความผิดร้ายแรงกรณีนี้ มี 2 ลักษณะ คือ

1. ละทิ้งการงานไปเสีย 3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร เช่นเดียวกับ
ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วัน มาตรา 119 (5)
2. ถ้าละทิ้งไป 1 วัน จะผิดร้ายแรงได้ก็ต้องทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง
เช่นเดียวกับ การจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ตาม (2) หรือประมาท
เลินเล่อ ตาม (3) จึงจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและ
ไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทน

ในกรณีที่ละทิ้งการงานไป 1-2 วัน นายจ้างไม่เสียหาย จะเลิกจ้าง
โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ แต่ต้องจ่ายสินไหมทดแทน (ค่าขาดเคย)
ต้องดูจำนวนวัน-ดูเหตุผล-ดูความเสียหาย 3 อย่างประกอบกัน

42. พนักงานที่อยู่ระหว่างทดลองงาน หายไปเป็นอาทิตย์ ไม่ลา ไม่บอกแล้ว กลับมาใหม่ จะถือว่าละทิ้งการงานไปเสียได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การทดลองงานเป็นช่วงเวลาของการฝึกฝนและดูความเหมาะสม พากเพียรของลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ การที่ลูกจ้างขาดหายไปไม่ลาไม่แจ้ง เป็นเวลาติดต่อกันเกิน 3 วันและไม่มีเหตุอันควรนั้น ย่อมเป็นการละทิ้ง การงานไปเสีย ตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษา ศาลฎีกา **เลขที่ 3162/2524**

*** การเลิกจ้างระหว่างทดลองงาน ทำได้หลายวิธี เช่น

1. ขาดงาน 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร
2. ทำผิดเรื่องอะไรก็ออกหนังสือเตือนไว้ ผิดซ้ำก็เลิกจ้าง
3. “**แนะนำ**” ให้ลาออกไปหางานใหม่ที่เหมาะกับนิสัย
4. บอกให้ออกล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้าง

วิธีเรียกมาบอกแล้วให้ออกทันทีนั้นผิดกฎหมายครับ

43. พนักงานลงชื่อกัน 150 คน เพื่อขอโบนัส และระหว่างเจรจากันก็ไม่เข้าทำงาน 3 วัน พนักงานจำนวนก็พบว่า มี 14% ของพนักงานทั้งหมด จะถือว่าการทิ้งการงานไปเสียได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่พนักงานจะลงชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือผลประโยชน์อื่นจากนายจ้างนั้น จะต้องมิใช่จำนวนไม่น้อยกว่า 15% ของพนักงานทั้งหมด และต้องดำเนินการเจรจากันจนกว่าจะเป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างจึงจะใช้สิทธิหยุดงานได้ การที่ลูกจ้างลงชื่อไม่ครบ 15% และหยุดงานไปเป็นจำนวน 3 วันนั้น จึงเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนด จึงเป็นการละทิ้งการงานไปเสียตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2608/2527**

กรณีกระทําความผิด อย่างร้ายแรง

ความผิดร้ายแรงกรณีนี้ ถ้าจะเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
มาตรา 119 ก็คือ

1. กระทําความผิดอาญาทุกประเภท
2. กระทําความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
3. ฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งนายจ้างกรณีร้ายแรง
4. จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย
5. ประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง

หากจะเลิกจ้างในข้อหานี้ จะต้องมียาน หลักฐานให้ชัดเจนว่า
ร้ายแรงและนายจ้างเสียหายอย่างไร หากแสดงไม่ได้ศาลท่านมักจะบอกว่า
ไม่แรง ให้เลิกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ แต่ต้องจ่ายค่าชดเชย

**เงินค่าชดเชยที่ศาลสั่งให้จ่ายไม่มาก
แต่การแพ็คดี มันเจ็บลึกในหัวใจไปอีกนาน...555**

44. พนักงานชายที่ชอบ "แต๊ะอั้ง" จับโน้นจับนี่พนักงานหญิงอยู่เรื่อย จะถือว่าทำผิดร้ายแรงได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกจ้างชายทำการล่วงเกินร่างกายอันพึงสงวนรักษาของลูกจ้างหญิงเป็นอาชญากรรมทั้งต่อหน้าสาธารณชนหรือในที่อื่น ถือว่าเป็นการเจตนาอนาจารหญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยาตนเองอันเป็นความผิดทางอาญา จึงเป็นความผิดร้ายแรง ตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2643/2525**

*** การทำผิดลักษณะนี้ จะเป็นกรณีที่ถูกล่วงเกินเดือดร้อนรำคาญ แต่ถ้าชอบ หรือร่วมสนุกด้วยก็ไม่ถือเป็นความผิด

ลูกจ้างผู้กระทำการล่วงเกิน เมื่อก่อนเป็นพนักงานชายเสียส่วนมาก แต่ระยะหลังนี้หญิงไทยใจกล้ามากขึ้น กล้าเป็นฝ่ายรุกกล้าพนักงานชายก่อนมากขึ้น

45. บริษัทให้พนักงานนำเอกสารสำคัญไปส่งให้หน่วยราชการให้ทันกำหนด แต่ทำเอกสารสูญหาย บริษัทถูกปรับ จะถือว่าทำผิดร้ายแรงได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

เอกสารราชการถือเป็นเอกสารสำคัญที่ต้องใส่ใจดูแลและจัดทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ผู้ฝ่าฝืนทำลายเป็นการกระทำความผิดทางอาญา ใบขออนุญาตก่อสร้างโรงงานถือเป็นเอกสารสำคัญตามกฎหมายของนายจ้าง เป็นทรัพย์สินของนายจ้าง การที่ลูกจ้างทำเอกสารตามกฎหมายและเป็นทรัพย์สินของนายจ้างสูญหายหรือรั่วซึ่งประโยชน์ จึงเป็นความผิดร้ายแรง ตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1717/2526

46. เจ้ใหญ่ เป็นเจ้ามือหอยไต่ดินเป็นที่รู้จักกันดีทั่วประเทศ พนักงานก็ซื้อผู้จัดการก็ซื้อทุกงวด พอบ่ายสามโมงวันหอยออกก็เฮกันทั้งบริษัท ก็สนุกสนานทุก 16 วันติดต่อกันมาหลายปี...งวดนี้ นายจ้างอารมณ์เสียมาจากบ้าน เห็นพนักงานรุมซื้อหอยกันอยู่ในเวลาทำงาน ก็เลยเข้ายึดหลักฐานได้คาหนังคาเขา จะไล่ลูกจ้างออก แต่ลูกจ้างไม่ยอมอ้างว่าซื้อขายกันมานานแล้วไม่ผิด ทำไมมาเอาผิดวันนี้...และอ้างว่าก็กของนายจ้างก็ซื้อด้วย ถ้าเป็นแบบนี้จะเป็นความผิดอยู่ไหม?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างเป็นเจ้ามือสลากกินรวบ เป็นความผิด พ.ร.บ. การพนัน เป็นความผิดอาญา อันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน มีโทษจำคุก นายจ้างมีข้อบังคับห้ามซื้อขายกันไว้แล้ว จึงเป็นความผิดร้ายแรงเลิกจ้างได้ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 5170/2545

*** เรื่องความผิดนั้น เป็นเรื่องของแต่ละคน..แต่ละเหตุการณ์จะอ้างคนอื่น เหตุอื่นเพื่อให้ตนเองพ้นผิดไม่ได้ ส่วนการลงโทษนายจ้างก็มีสิทธิจะลงโทษแต่ละคนต่างกันได้ จึงต้องรับผิดของตน

แบบนี้เป็นเรื่องชนมผสมน้ำยา ขาดเจ็ใหญ่ไปบริษัทจะเจียบเหงา ไม่น้อย แต่อีกไม่นานก็จะมีเจ็เล็ก..เจ็น้อยเกิดขึ้นทดแทนไม่ขาดสาย

ทุกซ์สุขคละเคล้ากันไปทุก 16 วันละครับ...555

47. บริษัทมีระเบียบห้ามพนักงานที่ไม่มีหน้าที่รับเงินโดยตรง รับเงินใด ๆ จากลูกค้า พนักงานขับรถเกิดไปรับแทน แต่แทนที่จะเอามาส่งบริษัท กลับนำไปให้แม่ได้ก่อนที่دينก่อน กว่าจะนำมาคืนบริษัทก็ล่าช้าไปเป็นเดือน แบบนี้จะถือว่าทำผิดร้ายแรงได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การทำคามผิดระเบียบคำสั่งเกี่ยวกับการเงินของนายจ้าง เป็นการทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง การที่ลูกจ้างนำเงินไปให้มารดาได้ก่อนที่دينเป็นการทำเพื่อตนเองและมารดาได้ประโยชน์โดยไม่ชอบ เป็นการโกงไม่ชื่อตรงต่อนายจ้าง จึงเป็นความผิดร้ายแรง ตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3427/2532

48. ลูกค้มาซื้อสินค้าของบริษัท แต่ลูกค้ยังไม่ถูกใจ เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกค้ พนักงานจึงแนะนำให้ลูกค้ไปซื้อสินค้าของบริษัทอื่นแทน แบบนี้จะถือว่าทำผิดร้ายแรงได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่พนักงานช่วยเหลือแนะนำลูกค้าไปซื้อสินค้าของบริษัทอื่น อันเป็นลักษณะคู่แข่งกับนายจ้าง และทำให้ลูกค้าไม่มาซื้อสินค้าของ นายจ้างอีกในอนาคต เป็นการทำให้นายจ้างเสียผลประโยชน์ทางธุรกิจ โดยตรง จึงเป็นความผิดร้ายแรง ตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้าง ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ตาม แนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 770/2533**

*** เรื่องแบบนี้ ฟังดูพนักงานเองก็ไม่ตั้งใจทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นการมีน้ำใจช่วยเหลือลูกค้า เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าให้มา ซื้อในวันหน้าด้วยซ้ำ ถ้าเป็นช่วยเรื่องอื่นก็คงไม่ผิด แต่นี้เป็นเรื่องเงินหรือ ผลประโยชน์โดยตรงของนายจ้าง จึงเป็นความผิดร้ายแรงอย่างว่า..

นี่แหละหนาเขาเรียก “รู้เท่าไม่ถึงการณ์” แก่ ๆ เลย..

กรณีทำประการอื่น อันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ลุกลงไปโดยถูกต้องและสุจริต

การเลิกจ้างด้วยข้อหานี้ เป็นเหมือนกับ “โครงการ 30 บาทรักษา
ทุกโรค” หรือกินยาพาราเซตามอล รักษาอาการปวดหัวทุกกรณี..555

เท่าที่ศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกาจะพบว่านายจ้างที่เป็นมวຍ
ที่เลิกจ้างด้วยความผิดร้ายแรงไม่ว่าจะเป็นตามมาตรา 119 และหรือ
ตามปปพ. มาตรา 583 ก็แล้วแต่ มักจะมีข้อหานี้พุ่งเข้าไปด้วยแบบ
ครอบจักรวาล รักษาทุกโรคป้องกันไว้ก่อนเสมอ...

จึงขอแนะนำให้ท่านนายจ้าง ท่านผู้บริหารทั้งหลายพกยาสามัญ
ประจำบ้านข้อหานี้พกติดตัวไว้ตลอดเวลา ถึงเวลาที่ลูกจ้างทำให้ปวดหัว
ก็ยกออกมาใช้ได้ทันที..555

49. หัวหน้างานเป็นเจ้าของร้านอาหารในบริษัท สั่งให้ลูกน้องสลับกันออกไปซื้อวัตถุดิบมาปรุงอาหารขาย บอกว่าเพื่อเป็นสวัสดิการให้พนักงาน แบบนี้จะถือว่าเป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

กิจการร้านอาหารเป็นกิจการที่ลูกจ้างได้กำไรส่วนตัว การใช้ลูกจ้างอื่น ใช้รถยนต์ ใช้เวลาทำงานของนายจ้าง ไปทำประโยชน์ให้กับตนเองนั้น เป็นการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง และการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เป็นความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2695/2529**

*** คนที่ใช้ลูกน้องไปซื้อข้าว ไปซื้อกาแฟเย็นให้ตนเองบ่อย ๆ ก็ระวังจะโดนไม่ใช่น้อย...555

50. มีพนักงานคนหนึ่งแนะนำให้เพื่อนไปสมัครงานกับบริษัทอื่น แบบนี้จะถือว่าเป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานของนายจ้างทุกงาน ทุกตำแหน่ง เป็นงานที่สร้างผลประโยชน์ให้กับนายจ้างโดยตรง การที่มีพนักงานลาออกจะทำให้ผลประโยชน์ของนายจ้างลดลง หยุตชะงัก ขาดช่วง การที่ลูกจ้างแนะนำ ชักชวนให้พนักงานลาออกไปทำงานกับบริษัทอื่น จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย และเป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไป โดยถูกต้องและสุจริต เป็นความผิดร้ายแรง ตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา**เลขที่ 1378/2535**

*** ถ้าเพื่อนลาออกไปตามคำแนะนำ นายจ้างเสียหายก็ผิดร้ายแรง แต่ถ้าเพื่อนไม่ไปนายจ้างไม่เสียหาย ผิดไม่ร้ายแรง

คำแนะนำท้ายบท

จะเห็นว่าความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583 นี้ เป็นความผิดลักษณะเดียวกันกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 119 เกือบทุกเรื่อง เมื่อเกิดเรื่องความผิดร้ายแรงขึ้นมานายจ้างสามารถนำทั้ง 2 มาตรา มาใช้ร่วมกันได้เลย

โดยเฉพาะถ้าอ้าง ปพพ. มาตรา 583 "กระทำการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงโดยถูกต้องและสุจริต" เข้าไปด้วย ถึงศาลจะบอกว่าผิดไม่ร้ายแรง แต่ก็สั่งว่าไม่ต้องจ่ายบอกกล่าวล่วงหน้าเสมอ จึงแนะนำให้ใช้ร่วมกันทั้ง 2 มาตรา

แบบรถที่ใช้ได้ทั้งแก๊ส กังน้ำมันในคันเดียวกับ
ประหยัด อุ่นใจตลอดเส้นทาง..555

บทที่ 3

กรณีที่ศาลเห็นว่า
“ผิดไม่ร้ายแรง”

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1. สาเหตุที่ศาลตัดสินว่าผิดไม่ร้ายแรง อาจเกิดจาก
 - ข้อเท็จจริงไม่ร้ายแรง แต่นายจ้างโมโหจนตาลายมองเห็นว่าร้ายแรง
 - ข้อเท็จจริงร้ายแรง แต่นายจ้างมีพยานหลักฐานไม่ชัดเจน
 - ลูกจ้างสู้คดีได้จะแจ้งชัดเจนกว่านายจ้าง
 - ดุลยพินิจของศาลแต่ละคณะที่อาจจะแตกต่างกัน
2. ผลที่ตามมาเมื่อศาลตัดสินว่าผิดไม่ร้ายแรง ก็คือ
 1. มีความผิดอยู่ระดับหนึ่งแต่ไม่ร้ายแรง ศาลท่านจะให้นายจ้างเลิกจ้างได้ไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ต้องจ่ายค่าชดเชย
 2. ถ้าความผิดไม่ชัดเจน ท่านจะยกประโยชน์ให้ลูกจ้าง แต่ถ้าเห็นว่าทำงานร่วมกันต่อไปไม่ได้ให้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยให้จ่ายทั้งค่าบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย
 3. ถ้าเห็นว่าพอทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้รับกลับเข้าทำงานตามเดิม
 4. อาจจะมีอนุญาตให้ลงโทษที่ต่ำกว่าระดับลง เช่น นายจ้างขอเลิกจ้าง แต่ศาลอนุญาตให้ลงโทษด้วยหนังสือเตือน

เมื่อศาลตัดสินว่าอย่างไร นายจ้าง ลูกจ้างก็ต้องว่าตามนั้น...
3. การนำตัวอย่างคดีที่แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่าผิดไม่ร้ายแรง
มาให้ดูก็เพื่อให้ท่านนายจ้าง
 - ยับยั้งจิตใจก่อนที่จะบุกตะลุยเลิกจ้างร้ายแรงอย่างเดียว
 - หาข้อมูล ใส่ไฟให้ผิดเพิ่มขึ้นให้ร้ายแรงสนใจ...555

4. ในทัศนะของผู้เขียน ถ้าลูกจ้างทำผิดและเห็นว่ายังไม่ร้ายแรง ก็มีวิธีจัดการหลายวิธี เช่น

- เจรจาให้ลาออก จ่ายเงินให้
- ลงโทษเป็นหนังสือเตือนไว้ก่อน ถ้าผิดซ้ำก็เลิกจ้างไป
- เปลี่ยนงาน เปลี่ยนหัวหน้าให้ใหม่ เพื่อบรรยากาศเปลี่ยน คนแวดล้อมเปลี่ยน “ไอ้เสืออาจจะเป็นคนดีที่ 1” ขึ้นมาก็ได้ ไม่ตั้นค่อยยิงด้วย M79 นัดเดียวให้ตายคาที่ไปเลย

**มาดู “ละคร แล้วย้อนดูตัว” กันต่อเลยครับ
ว่าผิดไม่ร้ายแรงตรงไหน???**

51. พนักงานมาทำงานสาย พอหัวหน้าตักเตือนเข้าหน่อยก็แสดงอาการไม่พอใจ ไปพูดซุบซิบกันว่าคนอื่นก็มาสายไม่เห็นว่าจะไร...นายจ้างเลิกจ้างผิดร้ายแรงข้อหากระด้างกระเดื่อง???

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

พฤติกรรมไม่พอใจ หรือซุบซิบนั้นเป็นอาการไม่พอใจ ไม่เคารพ เป็นบางครั้งเท่านั้น ยังไม่ถึงว่ากระด้างกระเดื่องจนนายจ้างเสียหาย ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 หรือตาม ปพพ. มาตรา 583 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 281/2524**

คำแนะนำเพิ่มเติมท้ายฎีกา

1. ถ้าผิดไม่ร้ายแรงแบบนี้ ศาลท่านมักจะให้จ่ายค่าออกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยเสมอ ส่วนค่าเสียหายไม่ต้องจ่ายเพราะลูกจ้างมีความผิดอยู่บ้าง
 2. ถ้าลูกจ้างมีพฤติกรรมแบบนี้แนะนำให้ลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือเรื่องมาสาย และเรื่องมีพฤติกรรมไม่เชื่อฟังไว้ก่อน ถ้ามาสายอีก หรือมีพฤติกรรมไม่เชื่อฟังเรื่องใด ๆ อีก ก็ถือว่าผิดซ้ำหนังสือเตือนก็ผิดร้ายแรง เลิกจ้างไม่ต้องจ่ายตั้งแต่บาทเดียว
52. ลูกจ้างทำผิดพร้อมกันหลายคน แต่นายจ้างลงโทษเป็นหนังสือเตือนเป็นบางคน ลูกจ้างจึงไม่ยอมลงชื่อรับผิดในหนังสือเตือน นำหนังสือเตือนมาคืนนายจ้างด้วยอาการสงบ..นายจ้างจึงเลิกจ้างด้วยข้อหาขัดคำสั่งกระด้างกระเดื่องผิดร้ายแรง???

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

พฤติกรรมเช่นว่านั้นเป็นเพียงการแสดงความไม่พอใจและแสดงออกด้วยอาการสงบเท่านั้น ยังไม่ใช่การฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งนายจ้างจนทำให้นายจ้างเสียหายกรณีร้ายแรง จึงไม่ใช่ความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 หรือตาม ปพพ. มาตรา 583 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 3999/2524**

คำแนะนำเพิ่มเติมท้ายฎีกา

1. ถ้าลูกจ้างโวยวาย ต่ำ เกียง แสดงอาการก้าวร้าว ขณะนำหนังสือเตือนมาคืน จะเป็นการผิดร้ายแรงในข้อหาจงใจทำให้นายจ้างเสียหายในการบังคับบัญชาแน่นอน หรือถ้าฉีกหนังสือเตือนทิ้งละก็ โดนข้อหาทำลายทรัพย์สินนายจ้าง ผิดร้ายแรงแน่นอน แต่การที่นำมาคืนด้วยอาการสงบ จึงไม่ร้ายแรง
 2. การที่ลูกจ้างไม่ลงชื่อในหนังสือเตือน นายจ้างสามารถนำหนังสือเตือนนั้นมาอ่านให้ลูกจ้างฟังต่อหน้าพยาน (จะเป็นฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานก็ได้) หรือนำไปติดประกาศในหน่วยงานของลูกจ้างที่ทำผิดก็ได้ หรือส่งไปที่บ้านก็ได้ แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่ามีผลเท่ากับลูกจ้างลงชื่อ และถ้าทำผิดซ้ำอีกก็เลิกจ้างได้
53. ลูกจ้างตั้งวงเล่นแชร์กันในที่ทำงานนายจ้างมีระเบียบห้ามไว้แล้วว่าใครจะทำผิดร้ายแรง...นายจ้างจึงเลิกจ้างข้อหาผิดระเบียบกรณีร้ายแรงตามที่เขียนไว้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ปัจจุบันการเล่นแชร์ไม่ผิดกฎหมาย เป็นการออมเงินในลักษณะหนึ่ง ข้อบังคับที่ระบุว่าผิดร้ายแรงนั้นจึงขัดต่อกฎหมาย จึงยังไม่ใช่การฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งนายจ้างกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 หรือตาม ปพพ. มาตรา 583 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2448/2523**

คำแนะนำท้ายฎีกา

1. การเล่นแชร์ในทัศนะของกฎหมายคือการออมทรัพย์และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่สมาชิก เหมือนสหกรณ์ออมทรัพย์ จึงไม่ใช่การผิดกฎหมาย..เว้นแต่จะมีการโกงกัน อันเป็นลักษณะข้อโกง ผู้ถูกโกงก็ไปฟ้องตำรวจ นำบันทึกประจำวันมาเลิกจ้างคนโกงได้ในข้อหากระทำความผิดอาญาฐานข้อโกง หลอกหลวงเอาทรัพย์ผู้อื่น
2. ถ้าเดินไปเก็บแชร์ จ่ายแชร์กันในเวลางาน หรือเดินกันวุ่นวายเกินสมควร ก็ลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือเรื่องฝ่าฝืนคำสั่งการมอบหมายงานไว้ก่อน ถ้าเดินกันวุ่นวายจริงซ้ำอีกเลิกจ้างข้อหาผิดซ้ำ หนังสือเตือนได้
3. การลงโทษเตือนเป็นหนังสือ ก็ไม่ใช่เตือนเรื่องการเล่นแชร์...ถ้าเตือนเรื่องเล่นแชร์ไม่ถือว่ามีความผิด เพราะกฎหมายบอกว่าไม่ผิด การเตือนจะไม่มีผล
4. ผู้เขียนเคยทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์มาหลายปี ก็อาศัยวงแชร์นี้แหละสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน คือ ใครตั้ง ใครชวนก็เป็นสมาชิกหมด เพื่อความคุ้นเคยกัน เป็นกันเอง ได้คุยสอบถามทุกข์สุขกันทุกเดือน พนักงานก็มั่นใจเขาไปคุยได้ว่าวงแชร์นี้มีผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นสมาชิกด้วยมีความมั่นคง ไม่โกงแน่นอน..นำชื่อเราไปหาสมาชิกได้อีกเพียบเลย...555

**การทำงานกับคนก็มีความสุข
สนุกสนานแบบนี่แหละครับ...555**

54. ลูกจ้างตั้งวงดื่มสุรากันที่บ้านพักในบริเวณบริษัท หรือการดื่มสุรารับรถรับส่งพนักงานที่นายจ้างเขียนป้ายห้ามไว้แล้วว่าใครดื่มผิดร้ายแรง... นายจ้างจึงเลิกจ้างพวกคอกทองแดงข้อหาผิดระเบียบกรณีร้ายแรงตามที่เขียนไว้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การดื่มสุราที่บ้านพัก (หรือการดื่มบนรถรับส่ง) เป็นครั้งคราว เป็นแค่การรบกวนผู้อื่นเท่านั้น ยังไม่ใช่การทำให้นายจ้างเสียหายโดยตรง จึงยังไม่ใช่การฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งนายจ้างกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 หรือตาม ปพพ. มาตรา 583 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 14/2525**

คำแนะนำท้ายฎีกา

1. การฝ่าฝืนระเบียบ คำสั่ง นายจ้างที่จะเป็นความผิดร้ายแรงนั้น จะต้องทำให้นายจ้างเสียหายโดยตรง หรือฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับเงิน ๆ ทอง ๆ ของนายจ้าง
2. การดื่มสุราที่บ้านพัก หรือบนรถรับส่ง เป็นการรบกวนเพื่อนร่วมงานเป็นบางวัน เป็นความเสียหายทางอ้อม จึงผิดไม่ร้ายแรง อย่างไรก็ตาม
3. แต่ถ้าการดื่มนั้นมีการทะเลาะกัน ทำลายข้าวของเสียหาย..อันนี้ร้ายแรงแน่นอนข้อหาทะเลาะวิวาท หรือทำลายทรัพย์สิน เป็นความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง...หรือการดื่มบนรถรับส่งแล้วให้คนขับรถดื่มด้วย เป็นสาเหตุที่ทำให้มีการตายและบาดเจ็บเป็นเบืออันนี้ก็ผิดร้ายแรงสุด ๆ เลิกจ้างได้ทันทีทั้ง 2 กรณี
4. การดื่มที่บ้านพัก ดื่มบนรถรับส่ง หรือดื่มจนเมาอนให้หมาเลียปาก ช่างรั้วโรงงาน อย่างนี้ถือว่ายังไม่ร้ายแรง...แต่ลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือข้อหา "ก่อการรบกวนเพื่อนร่วมงานอันจะทำให้

พักผ่อนไม่เพียงพอ บันทอนสุขภาพพนักงานโดยรวมทำให้
ผลงานตกต่ำลง" ถ้าผิดซ้ำอีกสักครั้ง สองครั้งก็เลิกจ้างให้ไปตีหม้อที่อื่น
ให้จำดับไปเลย...555

55. นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างไปทำงานต่างจังหวัด แต่ลูกจ้างยังไปไม่ได้เพราะ
ลูกมีอาการป่วยที่ต้องไปพบแพทย์สัปดาห์ละครั้ง เมื่อไม่ไป งานไม่มีคน
ทำ...นายจ้างจึงเลิกจ้างข้อหาขัดคำสั่ง กรณีร้ายแรง จงใจทำให้งานเสียหาย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องดูแลอาการป่วยของลูกและต้องพาไปพบ
แพทย์ทุกสัปดาห์นั้น เป็นเรื่องที่นายจ้างควรให้ความเอื้ออาทรต่อลูกจ้าง
ในฐานะมนุษย์ด้วยกัน และการที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานนั้นนายจ้างยังพอที่จะ
จัดคนอื่นทำงานแทนไปก่อนหรือหาทางป้องกันความเสียหายได้ การขัด
คำสั่งย้ายหรือการละทิ้งหน้าที่แม้จะเกิน 3 วัน แต่เป็นเรื่องที่มีเหตุผล ไม่ใช่
จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย จึงไม่ใช่ความผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 หรือ
ตาม ปพพ. มาตรา 583 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3301/2525

คำแนะนำท้ายฎีกา

1. เรื่องเจ็บไข้ได้ป่วยรุนแรงถึงขั้นจะเสียชีวิตหรือเสียอวัยวะเฉียบพลัน
เช่นนี้ ควรเป็นเรื่องอันดับ 1 ที่คนควรให้การช่วยเหลือกัน นายจ้าง
ไม่ควรเอาแต่ใจของตัวเองฝ่ายเดียว
2. แต่การป่วยธรรมดาทั่วไป เป็นหวัด ความดันโลหิตสูง เบาหวาน ที่พอ
ปล่อย ๆ มีอื่ได้บ้าง หรือมีหมอมียารักษาแล้ว ก็ควรจะไปทำงาน
ตามสั่งก่อน แต่ต้องแจ้งนายจ้างให้ทราบไว้ก่อนด้วยว่าหากเกิดเหตุ
ฉุกเฉินจะขอหยุด ขอลามาดูแลคนเจ็บ..ถ้าอย่างนี้ก็น่าจะดีกว่า

เคยมีคดีหนึ่ง... ลูกจ้างรู้แกว่าจะถูกนายจ้างย้ายไปต่างจังหวัด จึงรับมารดามาอยู่ด้วยเพื่อเป็นข้ออ้างในการดูแลมารดา นายจ้างนำสืบได้ว่าลูกจ้างมีพี่น้องอยู่ 4 คน มีบ้านอยู่ใกล้เคียงกัน หมุนเวียนมาดูแลมารดาหรือรับมารดาไปดูแลแทนได้ อีกทั้งนายจ้างได้ช่วยเหลือค่าเดินทางไปกลับเดือนละ 2 ครั้ง เพื่อกลับมาดูแลมารดาได้ อีกทั้งลูกจ้างสามารถโทรศัพท์มาพูดคุยกับมารดาได้ทุกวัน การไม่ไปทำงานตามคำสั่งใหม่จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นการละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วันโดยไม่มีเหตุอันควร เป็นความผิดร้ายแรง... ลงทุนเอาแม่มาเป็นตัวประกันก็ใช่ว่าจะรอดเสมอไปต้องดูข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป

56. นายจ้างมีข้อบังคับระบุว่าการตีมสุราขณะให้บริการลูกค้าเป็นความผิดร้ายแรง ผู้จัดการฝ่ายบุคคลลงไปคุยและตีมสุรากับเพื่อนที่มาใช้บริการโรงแรมของนายจ้าง...นายจ้างจึงเลิกจ้างข้อหาขัดคำสั่งกรณีร้ายแรงและจงใจทำให้งานเสียหายร้ายแรง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกจ้างที่เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลไปต้อนรับและร่วมตีมกับเพื่อนนั้น เป็นการต้อนรับอย่างมิตรไมตรี และเป็นสัมพันธภาพที่ดีกับลูกค้าเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในอนาคต อีกทั้งลูกจ้างไม่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้าโดยตรง นายจ้างจึงไม่เสียหายโดยตรง จึงไม่ใช่ความผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 หรือตาม ปพพ. มาตรา 583 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2247/2525**

คำแนะนำท้ายฎีกา

1. นายจ้างกับฝ่ายบุคคลนั้น ควรจะทำงานด้วยหัวใจดวงเดียวกัน กิจการจึงจะรุ่งเรืองได้ ฝ่ายบุคคลนั้นจะอยู่หน้างาน จะป้องกัน แก้ไขแทน นายจ้างมากี่หลายครั้ง นายจ้างควรจะเป็นความสำคัญของฝ่ายบุคคลของตนเอง

2. ถ้าไปด้วยกันไม่ได้ จะให้ออกหรือเลิกจ้างก็แล้วแต่นายจ้างอย่าลืมนึกว่า ฝ่ายบุคคลนั้นรู้กฎหมาย รู้ช่องทางต่อสู้ คุ้มครองของนายจ้างมากมาย ไม่ใช่ “หมู” ที่จะเคี้ยวเล่นง่าย ๆ จึงควรคุยกันดี ๆ จากกันด้วยดีดีกว่าไหม? ถ้าพูดดี ๆ ฝ่ายบุคคลไม่ได้อี้อะไรหรอกครับ
3. เรื่องคดีที่เกิดขึ้นนี้ ฝ่ายบุคคลเองก็อาจจะชะล่าใจ หรือใจง่ายตามเพื่อนเกินไป หรืออาจจะถูกพนักงานที่ถูกลงโทษเอาคืนก็ได้ หรือบางทีนายจ้างอาจจะเริ่มเหม็นขี้หน้า อยากเปลี่ยนฝ่ายบุคคลใหม่ ก็เลยสวมรอยใช้ชื่อนี้มาเลิกจ้างเอาก็ได้...ฝ่ายบุคคลทั้งหลายจึงพึงระวังตนไว้บ้าง

“คนรักเก่าผืนหนัง คนชังเก่าผืนเสื้อ”

เขียนแปะไว้หน้ากระຈก สองดูทุกวันก่อนมาทำงานก็จะดีไม่น้อย

57. พนักงานชกกันที่ร้านส้มตำข้างโรงงานด้วยเหตุยืมเงินกันแล้วไม่คืน คนเจ็บวิ่งหนีเข้ามาในโรงงาน ...นายจ้างจึงเลิกจ้างคนชกด้วยเหตุทะเลาะวิวาทผิดระเบียบกรณีร้ายแรง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

สาเหตุที่ลูกจ้างชกกันนั้นเป็นเรื่องส่วนตัวไม่ใช่เรื่องงานของนายจ้าง เหตุเกิดนอกสถานที่ของนายจ้าง ลูกจ้างที่ชกไม่ได้เข้ามาชกในสถานที่ของนายจ้าง นายจ้างไม่เสียหาย จึงไม่ผิดข้อบังคับกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2388/2526**

คำแนะนำท้ายฎีกา

1. คดีแบบนี้ถ้าถึงขนาดคนเจ็บต้องไปหาหมอ และหมอออกไปรับรองแพทย์ให้หยุดงาน 3 วัน และมีการแจ้งความในข้อหาทำร้ายร่างกายบาดเจ็บสาหัส อันเป็นความผิดทางอาญา สามารถนำหลักฐานของตำรวจมาเลิกจ้างในข้อหากระทำความผิดอาญาอันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนได้...อย่างนี้เลิกจ้างผิดร้ายแรงแน่นอน...555
 2. หรือถ้าคนชกวิ่งตามเข้ามากระทืบซ้ำในโรงงานด้วย ก็ยิ่งหนัก 2 เท่าเลย คือ กระทำความผิดอาญา.. แถมด้วยกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง แถมด้วยกระทำการให้แตกความสามัคคี ผลงานลดลงแถมอีก ทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างคนเจ็บโดยไม่ได้เกิดผลงาน เป็นความเสียหายด้านการเงินของนายจ้าง อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง อย่างนี้ผิดร้ายแรง 5 เด่งเลย
58. พนักงานทำงานครบ 8 ชั่วโมงแล้วให้เพื่อนตอกบัตรเลิกงานให้ รปภ. เห็น จึงเขียนรายงานให้นายจ้างทราบ...นายจ้างเลิกจ้างผิดระเบียบกรณีร้ายแรง
- แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...**

การตอกบัตรแทนกัน ลูกจ้างไม่ได้เงินเพิ่ม นายจ้างยังไม่เสียหาย จึงไม่ผิดข้อบังคับกรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 5450/2534

คำแนะนำท้ายฎีกา

1. ประเด็นคือลูกจ้างทำงานครบ 8 ชั่วโมงแล้วจริง ๆ ไม่ได้โอที และนายจ้างไม่ได้จ่ายเงินเพิ่ม จึงเป็นการฝ่าฝืนไม่ร้ายแรง

2. การลงโทษที่เหมาะสมก็คือเตือนเป็นหนังสือไว้ก่อนว่าถ้าทำอีกจะเลิกจ้าง จะได้ไม่ทำซ้ำ

มิดคิงหนึ่งที่ใกล้เคียงกัน... ลูกจ้าง 2 คนได้รับมอบหมายให้มาทำงานก่อนเวลา เมื่อมาถึงโรงงานคนซ้อนท้ายมอเตอร์ไซค์กระโดดลงไปซื้ออาหารเช้า บอกให้คนขับตอกบัตรให้ด้วย ปรก.เห็นก็รายงานตามระเบียบ นายจ้างเลิกจ้างข้อหาตอกบัตรแทนกัน ผิดร้ายแรง...แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่าลูกจ้างรีบทานอาหารเช้าเพื่อจะรีบเข้าไปทำงานให้นายจ้าง จึงไม่ใช่ความผิดร้ายแรง...ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 541/2536

ดังนั้นการตอกบัตรแทนกัน ก็ไม่ใช่ผิดร้ายแรงเสมอไปนะครับ
ท่านผู้ชม

59. ลูกจ้างรับรองสำเนาถูกต้องในวุฒิการศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ นายจ้างให้ทำงานเป็นผู้จัดการคลังสินค้า ต่อมานายจ้างสืบพบว่าไม่ได้จบจริง...นายจ้างเลิกจ้างผิดร้ายแรงข้อหาใช้เอกสารเท็จ จงใจให้นายจ้างเสียหาย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกจ้างทำงานในคลังสินค้าไม่ได้ใช้ความรู้ทางการบริหารธุรกิจโดยตรง การทำงานในช่วงเวลาที่ผ่านมานายจ้างไม่เสียหาย ลูกจ้างได้รับการปรับค่าจ้างและได้เงินรางวัล (โบนัส) ทุกปี จึงถือว่านายจ้างยอมรับผลงาน การลงชื่อรับรองวุฒิการศึกษาปลอมจึงไม่ใช่การจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย จึงไม่ผิดกรณีร้ายแรงตามมาตรา 119 ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 6075/2549

คำแนะนำท้ายฎีกา

1. เรื่องแบบนี้นายจ้างอย่าหลงประเด็น...อย่าคิดว่าปลอมวุฒิการศึกษาจะผิดทุกราย ถ้าปลอมเข้ามาและทำงานตามวุฒินั้นไม่ได้จริง ๆ ถือว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหายแน่นอน แต่ถ้าไม่ตรงวุฒิ แต่ไม่ทำให้นายจ้างเสียหายก็ผิดไม่ร้ายแรง
2. การปลอมเอกสาร หรือใช้เอกสารเท็จ นายจ้างไม่ใช่ผู้เสียหายเพราะนายจ้างไม่ใช่เจ้าของเอกสาร ผู้เสียหายคือสถาบันการศึกษาที่ถูกปลอม หรือถูกแอบอ้างต้องเป็นคนแจ้งความดำเนินคดีก่อน หลังจากนั้นนายจ้างจึงนำหลักฐานจากสถานศึกษานั้นมาทำการเลิกจ้างได้ ถ้าไปเลิกจ้างข้อหาปลอมเอกสารก็ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง

เคยมีคดีหนึ่ง...ลูกจ้างจบการศึกษาจริง แต่มาเปลี่ยนชื่อและเปลี่ยนชื่อในวุฒิการศึกษาให้ตรงกันโดยไม่แจ้งต่อมหาวิทยาลัย นายจ้างจึงเลิกจ้างข้อหาปลอมแปลงเอกสาร ทำให้นายจ้างหลงเชื่อว่ามีความรู้ความสามารถจริง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย...แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่าลูกจ้างจบการศึกษาจริงมีความรู้ตามวิทยฐานะของมหาวิทยาลัย จึงไม่ใช่การปลอมแปลงเอกสารเพื่อจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย...ผิดไม่ร้ายแรง

เคยมีอีกคดีหนึ่ง...ลูกจ้างเขียนใบสมัครว่ามีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี นายจ้างจึงให้ค่าประสบการณ์ปีละ 500 บาท เพิ่มเข้าไปในเงินเดือน ต่อมานายจ้างสืบรู้ว่าลูกจ้างมีประสบการณ์แค่ 3 ปี ..นายจ้างจึงเลิกจ้างข้อหาหลอกลวงและจงใจจะรับเงินเกินความเป็นจริง คือ ในวันแจ้งค่าจ้างรวมค่าประสบการณ์นั้น ลูกจ้างรับรู้แล้วว่าตนเองได้ค่าประสบการณ์เพิ่มโดยไม่เป็นความจริง จึงเป็นการหลอกลวงเอาเงินนายจ้างเพิ่มโดยไม่มีสิทธิ เดือนละ 1,000 บาท เป็นเวลา 20 เดือน รวมเป็นเงิน 20,000 บาท อันเป็นการกระทำความผิดอาญา (1) เป็นการประทุษร้าย โกง ไม่ซื่อตรง (2) และเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย (3) รวมกัน 3 กระทง แนว

คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่าเป็นการทำผิดร้ายแรงแล้ว...

คดีอ้างค่าประสบการณ์นี้ นายจ้างเลิกจ้างตรงประเด็นที่เป็นความผิดร้ายแรง แต่ถ้าเลิกจ้างด้วยข้อหาให้ข้อมูลเท็จในใบสมัครงานอย่างเดียวไม่อ้างเรื่องหลอกลวง ไม่อ้างเรื่องจงใจทำให้เสียหาย ก็อาจจะผิดไม่ร้ายแรงได้.. นายจ้างต้องดูประเด็นให้ดี

นิทานเรื่องปลอมวุฒิ แก้วไขว้ตมิการศึกษาเองนี้สอนให้รู้ว่าไม่ใช่เปลี่ยนหรือปลอมแล้วจะผิดตะพึดเสมอไป.. ต้องดูผลงานเขาประกอบด้วย คนที่ไม่มีความรู้ ไม่จบปริญญา ไม่จบดอกเตอร์ก็ทำงานได้ผลดี เป็นเจ้าของกิจการใหญ่โตก็เยอะเยาะ จบดอกเตอร์เป็นลูกจ้างคนจบ ป.4 ก็มากมี

อย่าเอาเป็นเอาตายกับกระดาษแผ่นเดียวเลยครับ พี่น้อง???

60. หัวหน้างานสั่งให้ลูกจ้างกลับไปทำงานแต่ลูกจ้างไม่ไป หัวหน้างานจึงผลักอกเบา ๆ 2 ครั้ง ลูกจ้างจึงชกหัวหน้า 1 ครั้งและพืดเหยียงกันจนมีคนมาแยกออก ไม่มีใครบาดเจ็บ... นายจ้างเลิกจ้างข้อหากระด้างกระเดื่อง จงใจทำให้ นายจ้างเสียหายต่อระบบบังคับบัญชา...

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

หัวหน้างานเป็นผู้เริ่มคุกคามลูกจ้างก่อนคือผลักอก 2 ครั้ง การที่ลูกจ้างชกต่อยจึงไม่ใช่การจงใจกระด้างกระเดื่อง ไม่ทำให้ นายจ้างเสียหาย จึงเป็นความผิดไม่ร้ายแรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3479/2525

61. ช่วงพักเที่ยง ลูกจ้างออกไปซื้อไอศกรีม ลูกชิ้นปิ้งนอกโรงงานและเข้างานสาย 10 นาที นายจ้างเลิกจ้างข้อหาฝ่าฝืนระเบียบการออกนอกโรงงานและระเบียบการเข้าทำงานตรงเวลา เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย...

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การออกไป 10 นาทีนั้น นายจ้างยังไม่เสียหายเป็นความผิดไม่ร้ายแรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3601/2525, 1680/2525

62. ลูกจ้างสูบบุหรี่ใกล้โกดังเก็บกระดาษที่มีป้ายห้ามสูบบุหรี่ หรือทำให้เกิดประกายไฟเด็ดขาด นายจ้างเลิกจ้างข้อหาฝ่าฝืนระเบียบและจงใจทำให้เกิดเพลิงไหม้ทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง ลูกจ้างให้การว่าระยะที่ตนสูบบุหรี่นั้นอยู่ห่างจากกองกระดาษ 2.5 เมตร มีน้ำนองที่พื้นอยู่ มีสภาพไม่ติดไฟง่าย บริเวณนั้นมีถังดับเพลิงอยู่และลูกจ้างดับเพลิงเป็น..

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งที่ไม่ร้ายแรง..ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1269/2526

63. ลูกจ้างขาดงานเพราะป่วยจริง 2 วัน แต่ไม่ได้ลาตามระเบียบการลา นายจ้างเลิกจ้างข้อหาจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างมีพยานให้ปากคำว่าป่วยจริง หากมาทำงานจะป่วยหนักขึ้นหรืออาจจะทำให้งานเสียหายจึงไม่ใช้การขาดงานเพราะจงใจทำให้นายจ้างเสียหายเป็นความผิดไม่ร้ายแรง..ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2183/2526

64. ลูกจ้างลาป่วยด้วยอาการอีสุกอีใส 10 วันอยู่ต่างจังหวัด เมื่อกลับมาทำงานก็เขียนใบลาป่วยแต่ไม่แนบใบรับรองแพทย์มาด้วย...นายจ้างเลิกจ้างข้อหาละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วันโดยไม่มีเหตุอันควร...

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

อาการป่วยของลูกจ้างเป็นอาการที่พึงมองเห็นสภาพจริงจากภายนอกและวันที่กลับมาทำงานยังมีร่องรอยการป่วยให้พนักงานอื่นเห็น และเป็นพยานบุคคลได้ ไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดงประกอบ จึงไม่ใช่ความผิดร้ายแรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3698/2526

เรื่องการลาป่วยที่ไม่มีใบรับรองแพทย์นี้ เป็นปัญหาของนายจ้างมาก...ไม่จ่ายเงินก็ไม่ได้ เพราะกฎหมายบีบคอบอยู่และถ้าไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงแล้ว เทวดาที่ไหนจะไปตรัสรู้ว่าเป็นป่วยจริง หรือไม่จริง จึงออกระเบียบให้คนที่ป่วยต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดงทุกครั้งไม่ว่าจะ 1-2 วันก็ตาม ไม่มีใบรับรองแพทย์ถือว่าขาดงาน ไม่จ่ายค่าจ้าง

ส่วนลูกจ้างก็ไม่ว่าเป็นอะไร ถ้าป่วยจริงก็ไปหาหมอตรวจรักษาหายมากิน ขอใบรับรองแพทย์มาलगานซะก็สิ้นเรื่อง ไม่ใช่เขาไม่บอกเขาบอกแล้วไม่ทำเองก็ต้องยอมรับกติกา

เว้นแต่อาการป่วยนั้นเห็นด้วยตาจะจะ...ถ้าไม่ออกไปหาหมอก็หอบสังขารมาให้นายจ้างดูที่บริษัทให้เห็นกับตา อย่างนี้ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ก็ได้

65. นายจ้างตรวจพบโพยห่วยใต้ดินในตู้ลิ้นชักเกอร์ของพนักงาน จึงเลิกจ้างข้อหาเล่นการพนันเป็นความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง...

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การไม่พบที่ตัวบุคคล การไม่พบขณะเล่น จึงไม่มีพฤติกรรมการเล่น
จึงไม่ใช่ความผิดร้ายแรง..ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3210/2533

เอาละสิคดีนี้ เรื่องเล่นหอยใต้ดินนี้ ผิดร้ายแรงแน่นอน แต่ต้องมี
หลักฐานขณะเล่น หรือมีหลักฐานตำรวจจับจึงจะเลิกจ้างข้อหานี้ได้วิธีการ
ก็คือหาใครสักคนไปซื้อเพื่อให้มีหลักฐานและมีพยานบุคคล แค่นี้ก็เลิกจ้าง
ได้แล้ว...คำถามต่อมาคือถ้าเลิกจ้างไปแล้ว งดต่อไปจะซื้อกับใครละ...555

66. พนักงานหญิง 2 คนทะเลาะวิวาท ตบตีกันหน้าห้องน้ำด้วยเหตุเมียน้อย
เมียหลวง หัวหน้าไปห้ามก็ไม่ฟัง...นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุทำร้ายร่างกาย
ผู้อื่นเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรงและฝ่าฝืนคำสั่งหัวหน้างาน...

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

สาเหตุการทะเลาะวิวาทไม่ทำให้นายจ้างเสียหายโดยตรง ไม่เป็น
การฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง และการฝ่าฝืนคำสั่งขณะมิหนำซ้ำไม่ใช่ว่า
จงใจกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา จึงไม่ใช่ความผิดร้ายแรง..ตามแนว
คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 145-146/2535

67. ลูกจ้างกับเพื่อนพนักงานชูปชิบซื้อขायลิปสติกกับยาสระผมให้กันในเวลา
ทำงาน ประมาณ 5 นาที หัวหน้าพบเห็นเป็นประจำ นายจ้างเลิกจ้างข้อหา
แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในขณะทำงานเป็นการประพฤดิชั่ว โกง
ไม่ซื่อสัตย์ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การซื้อขायกันใช้เวลาไม่นาน ไม่ทำให้นายจ้างเสียหาย หัวหน้างาน
ไม่เคยว่ากล่าวตักเตือนจึงเป็นความผิดไม่ร้ายแรง ตามแนวคำพิพากษา
ศาลฎีกาเลขที่ 846/2537

ความผิดประเภทนี้ ควรลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือไว้ก่อน
ผิดอีกก็เลิกจ้างได้ทันที

68. พนักงานเข้ากะกลางคืน 20 คน มี 5 คน ซวนกันไปทานข้าวช่วงพัก 24.00-01.00 น. และมีการดื่มเหล้าขณะรออาหารด้วย เมื่อกลับเข้ามาพนักงานที่ไม่ได้ออกไปได้กลิ่นสุราฉุนแรง จึงมีปากเสียงกันเล็กน้อย เมื่อเลิกงานแล้ว จึงมีการชกต่อยกันหน้าโรงงาน บริษัทจะเลิกจ้าง 5 คนนี้ ในข้อหาผิดร้ายแรงข้อหาจงใจทำให้นายจ้างเสียหายไม่จ่ายเงิน แต่เขาเถียงว่า... เขาไม่เมา..คนที่ได้กลิ่นจมูกตัวเอง เขายังทำงานได้ตามปกติ งานไม่เสียหาย และเป็นภาระทะเลาะกันนอกโรงงานด้วย ถ้าจะให้เขาออกต้องจ่ายเงินให้เขา..ถ้าเป็นแบบนี้จะผิดร้ายแรงไหม?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

พนักงานทั้ง 5 คนยังทำงานได้ตามปกติ นายจ้างไม่เสียหาย..การดื่มในเวลาพัก ไม่ใช่ดื่มในเวลาทำงาน..การดื่มนอกโรงงาน ไม่ใช่ดื่มในโรงงาน..การทะเลาะกันหลังเลิกงานแล้ว ไม่ใช่ทะเลาะกันในเวลาทำงาน จึงไม่ใช่การจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นความผิดแต่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน**เลขที่ 7492/2542**

*** คดีนี้ลูกจ้าง หรือ ทนายลูกจ้างเก่งมากที่สู้ว่า..ไม่ใช่จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ได้แจ่มจริง ๆ ทำให้นายจ้าง “แน่นอก” ตกม้าตายไปเลย ซึ่งข้อเท็จจริงนายจ้างก็ยังไม่เสียหาย ไม่เสียผลผลิตจริง ๆ เพียงแต่อาจจะเสียเรื่องการบังคับบัญชาบ้างเท่านั้น

ถ้าจะเลิกจ้างให้ตรงประเด็นและเป็นความผิดร้ายแรง น่าจะให้คุณที่ถูกทำร้ายร่างกายไปแจ้งความอันเป็นความผิดทางอาญา อันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนก่อน ซึ่งเป็นความผิดร้ายแรงแน่นอน และพ่วงด้วยการกระทำอื่นไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตน

ให้ลุล่วงโดยสุจริต ตาม ปพพ. มาตรา 583 ก็น่าจะตรงประเด็นกว่า การ
จูงใจ โอกาสชนะคดีมีมากกว่า...เรื่องนี้ก็ลองไปคิดดูดี ๆ ก่อนใช้ข้อหาอะไร

69. พนักงานสุดแสบคนหนึ่งขาดงาน ไม่ลาไม่แจ้งบอ่ย ๆ จนหัวหน้างาน
เอือมระอา จึงส่งเรื่องให้ฝ่ายบุคคลดำเนินการ และบอกให้พนักงาน
คนนั้นไปพบฝ่ายบุคคลใกล้เลิกงาน แต่ไม่บอกว่าเรื่องอะไร...ด่วนหรือ
ไม่ด่วนก็ไม่บอก...พนักงานคนนั้นก็เสียหัวใจว่าจะโดนไม่ใช่น้อยจึง
ไม่ได้ไปพบ แบบนี้จะถือว่าจงใจขัดคำสั่งกรณิร้ายแรงได้หรือยัง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่หัวหน้าไม่บอกว่าเรื่องอะไร..ด่วนหรือไม่ด่วน..ถ้าไม่ไปนายจ้าง
จะเสียหายอย่างไร..ยอมเป็นการสั่งทั่วไปไม่ใช่เรื่องร้ายแรง การที่ลูกจ้าง
ไม่ไปตามสั่งจึงเป็นความผิดที่ไม่ร้ายแรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา
เลขที่ 368/2536

*** เรื่องแบบนี้แสดงว่าพนักงานเป็น “นกรู้” ว่าถ้าไปโดนสอยแน่..
ก็เลยใช้กลยุทธ์ซื้อเวลา หลบเลี่ยงไปก่อน สวดมนต์ภาวนาขอให้ฝ่ายบุคคล
หัวหน้างาน หรือผู้บริหารเห็นความดี ความชอบอยู่บ้างจะได้ลดตราบลง

ฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานก็ต้องชิงลงมือ ตีเหล็กขณะร้อน เรียกไป
บอกให้ชัด ๆ คงแขนกันไปพบในทันทีอย่าให้ไ้เสียลอยนวล..555

คำแนะนำท้ายบท

จากตัวอย่างแนวคำพิพากษาศาลฎีกาทั้ง 20 ตัวอย่างนี้ จะเห็นว่า

1. บางคดีก็ไม่ผิดร้ายแรงจริง ๆ
2. บางคดีผิดร้ายแรงจริง แต่นายจ้างเลิกจ้างไม่ตรงประเด็น หลักฐานไม่เพียงพอ
3. ดุลยพินิจของศาลแต่ละคณะไม่เหมือนกัน บางคนดูแต่ตัวหนังสือหรือข้อกฎหมาย บางคนดูผลที่เกิดร่วมด้วย

ซึ่งทำให้ผลการตัดสินไม่เหมือนกัน ท่านนายจ้างควรศึกษาและเตรียมการให้ดีก่อนที่จะเลิกจ้างข้อหาผิดร้ายแรง

แต่ถ้าไม่แน่ใจ ไม่มีหลักฐานเพียงพอ ชี้แจงเสียเวลาก็มีทางเลือก

2 ทาง คือ

1. เตือนเป็นหนังสือไว้ก่อน ผิดซ้ำอีกก็เลิกจ้าง
2. นิมนต์มาเจรจาให้เขียนใบลาออกแล้วจ่ายเงินให้ตามกฎหมาย อย่างนี้ก็ปลอดภัยทุกประการ

ก็ใช้วิจารณ์ญาณให้มาก ๆ ก่อนตัดสินใจครับ พี่น้อง...5555

บทที่ 4

กรณีที่ศาลเห็นว่า
ไม่ผิดซ้ำห้วงสี่เดือน

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1. ความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (4) นั้นมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ
 1. ผ่าฝืนระเบียบคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างที่นายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว
 2. ผ่าฝืนระเบียบคำสั่งของนายจ้าง กรณีร้ายแรง ไม่จำเป็นต้องเตือนเป็นหนังสือ

ในบทนี้จะว่าเฉพาะส่วนที่นายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้วและมี การทำผิดซ้ำถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง เลิกจ้างได้ทันที

2. ความผิดไม่ร้ายแรงที่จะลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือนั้น

เป็นความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ถึงกับเสียหายร้ายแรง เช่น

- สั่งงานแล้วไม่ทำตาม
- เปลี่ยนหน้าที่แล้วไม่ไป
- นอนหลับในเวลาทำงาน
- มาสาย การกลับก่อน การออกนอกบริษัทไม่ขออนุญาต
- ก่อการทะเลาะวิวาทด้วยวาจา

ซึ่งเป็นความผิดเล็กน้อย แต่จะปล่อยต่อไว้ไม่ได้ จำเป็นต้องตักเตือนไว้ก่อน เพื่อไม่ให้ทำผิดอีก

3. การทำผิดซ้ำกับหนังสือเตือนนั้น ต้องเป็นความผิดเดียวกันกับที่เตือนไว้แล้ว และควรจะเป็นความผิดที่ทำให้นายจ้างเสียหายพอสมควร เช่น

(ตวจ = เตือนด้วยวาจา / ตนส = เตือนเป็นหนังสือ / ลจ = เลิกจ้าง)

ลำดับ	ลักษณะความผิด	ระดับการลงโทษทางวินัย			
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4
1	อ่านหนังสือพิมพ์ หนังสืออื่นในเวลาทำงาน	ตวจ	ตนส	ตนส	ลจ
2	เล่นเกมหรืออินเทอร์เน็ตส่วนตัวในเวลางาน	ตวจ	ตนส	ตนส	ลจ
3	หยุดงาน ขาดงาน ผิดระเบียบการลา	ตวจ	ตนส	ตนส	ลจ
4	ไม่แจ้งป่วยก่อนเข้างานปกติ	ตวจ	ตนส	ตนส	ลจ
5	ไม่เขียนใบลาป่วยในวันแรกที่กลับเข้าทำงาน	ตวจ	ตนส	ตนส	ลจ
6	ไม่รักษาสุขภาพตามที่แพทย์มีความเห็น	ตวจ	ตนส	ตนส	ลจ
7	ไม่ทำหน้าที่ของตนให้เสร็จตามที่มอบหมาย	ตนส	ตนส	ลจ	
8	สูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบ	ตนส	ตนส	ลจ	
9	ไม่เชื่อฟัง ชัดคำสั่งของหัวหน้างาน	ตนส	ตนส	ลจ	
10	ดูหมิ่นผู้อื่นด้วยวาจาหรือกิริยาท่าทาง	ตนส	ตนส	ลจ	
11	ไม่สนองนโยบายการบริหารงานของบริษัท	ตนส	ตนส	ลจ	
12	ขายสินค้าหรือทำธุรกิจส่วนตัวใด ๆ ในบริษัท	ตนส	ตนส	ลจ	
13	หยุดงานบ่อย ธุระมาก	ตนส	ตนส	ลจ	
14	ทำงานอื่นโดยไม่มีหน้าที่ ทำให้งานเสียหาย	ตนส	ลจ		
15	ทำร้ายร่างกายผู้อื่นในบริเวณบริษัท	ตนส	ลจ		
16	ก่อเหตุการณ์วุ่นวาย ซุกมุนในสถานที่บริษัท	ตนส	ลจ		
17	ไม่ช่วยเหลือผู้อื่นในงานที่สำคัญ	ตนส	ลจ		
18	ก่อกวนพนักงานอื่นในทางเสียหาย	ตนส	ลจ		
19	ไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย	ตนส	ลจ		

4. จากตารางคำแนะนำจะเห็นว่าความผิดพลาดเล็กน้อยให้เริ่มการลงโทษด้วยการเตือนด้วยวาจาก่อนแล้วให้บันทึกการเตือนไว้ และความผิดจะไล่ระดับความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นเลิกจ้าง ส่วนความผิดรุนแรงพอสมควรนั้นผิดครั้งต่อไปก็เลิกจ้างได้เลย

นายจ้างอาจจะทำตารางคำแนะนำการลงโทษเช่นนี้ไว้เป็นคู่มือในการตัดสินใจก็ได้...แต่ไม่ต้องประกาศให้พนักงานทราบ เพราะถ้าไปประกาศให้พนักงานทราบไปแล้วจะเปลี่ยนไม่ได้ จะสะดวกตัวเอง ทำเป็นคู่มือใส่ลิ้นชักไว้ก็พอ...

**มาดูกันว่าความผิดที่ศาลบอกว่าไม่ซ้ำกับหนังสือเตือน
มีลักษณะอย่างไร จะได้ทำให้ถูกต้อง???**

กรณีความผิดไม่ซ้ำหนังสือเตือน

70. นายจ้างออกหนังสือเตือนเรื่องมาสายไว้แล้ว 2 ครั้งต่อมาออกไปนอกที่ทำงาน 30 นาทีโดยไม่ขออนุญาต นายจ้างเลิกจ้างในข้อหาผิดซ้ำหนังสือเตือนได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การออกไปนอกที่ทำงานไม่ใช่การมาสายเป็นการออกไปโดยพลการไม่ได้รับอนุญาตเท่านั้น จึงไม่ใช่ความผิดซ้ำหนังสือเตือน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 73/2524

71. นายจ้างประกาศเตือนพนักงานทุกคนว่า..ถ้าใครทำผิดเล่นการพนันเหมือนนายสมชายอีก จะลงโทษโดยเลิกจ้าง ต่อมานายสมชายเล่นการพนันเหมือนนายสมชาย นายจ้างจึงเลิกจ้างข้อหาผิดซ้ำหนังสือเตือน

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ประกาศเตือนว่าใครทำผิดเหมือนนายสมชายจะเลิกจ้างนั้น ไม่ใช่หนังสือเตือนนายสมชายโดยเฉพาะเจาะจง นายสมชายจึงไม่ผิดซ้ำหนังสือเตือน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3601/2525

72. นายจ้างออกหนังสือเตือนว่าลูกจ้างทำผิดเรื่องนอนหลับในเวลาทำงาน ไม่ได้ระบุว่าถ้านอนหลับอีกจะอย่างไร..ต่อมากลูกจ้างนอนหลับอีก นายจ้างจึงเลิกจ้างข้อหาผิดซ้ำหนังสือเตือน

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างไม่ได้บอกว่าห้ามนอนหลับซ้ำและไม่ได้บอกว่าถ้านอนหลับซ้ำจะลงโทษเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่รู้จึงไม่ถือว่าทำผิดซ้ำหนังสือเดือน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 180/2526

73. นายจ้างออกหนังสือเตือนว่าลาป่วย 3 ครั้งและลากิจ 4 ครั้ง เป็นการหยุดบ้อยในรอบ 1 เดือน ถ้าผิดซ้ำอีกจะเลิกจ้าง ต่อมาลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปครึ่งวันป่วย นายจ้างเลิกจ้างข้อหาผิดซ้ำหนังสือเดือน

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า

นายจ้างเตือนเรื่องลาป่วยกับลากิจเท่านั้น ไม่ได้เตือนเรื่องละทิ้งหน้าที่ จึงไม่ผิดซ้ำหนังสือเดือน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1197/2526

74. นายจ้างให้ลูกจ้างเขียนหนังสือ “ภาคทัณฑ์” ทำนองว่าถ้าข้าพเจ้าทำผิดอีกข้าพเจ้ายินยอมให้ นายจ้างเลิกจ้างข้าพเจ้าได้ทันที ต่อมาลูกจ้างทำผิดซ้ำอีกนายจ้างจึงเลิกจ้างตามหนังสือภาคทัณฑ์

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

หนังสือเตือนที่มีผลตามกฎหมายนั้นจะต้องเป็นหนังสือเตือนที่เขียนโดยนายจ้างและลงชื่อตกเดือนโดยนายจ้าง แต่หนังสือภาคทัณฑ์ที่ลูกจ้างเขียนเองนั้นไม่ใช่หนังสือเตือน การที่ลูกจ้างทำผิดซ้ำจึงไม่ผิดซ้ำหนังสือเดือน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1252/2526

75. ลูกจ้างทำผิด หัวหน้างานจึงลงชื่อในหนังสือเตือน ต่อมาลูกจ้างทำผิดซ้ำอีก นายจ้างจึงเลิกจ้าง ลูกจ้างต่อสู้ว่าหัวหน้าไม่มีอำนาจลงชื่อในหนังสือเตือน จึงไม่ผิดซ้ำหนังสือเดือน

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างไม่มีหนังสือมอบอำนาจให้หัวหน้างาน หัวหน้าจึงไม่มีอำนาจลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือ หนังสือเตือนฉบับแรกจึงไม่มีผล จึงไม่ผิดซ้ำหนังสือเตือน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา**เลขที่ 1543/2526**

วิธีแก้กรณีนี้ คือ ถ้าหัวหน้างานลงชื่อในหนังสือเตือนไปแล้ว นายจ้างจะต้องรีบทำหนังสือรับรองการกระทำของหัวหน้างานเป็นการกระทำในนามของนายจ้าง หรือทำหนังสือมอบอำนาจให้ภายหลังก็มีผลบังคับแล้ว ไม่ต้องแพคดี...

76. ลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่งของหัวหน้า นายจ้างจึงทำหนังสือแจ้งว่าทำผิดระเบียบข้อที่...และจะลงโทษโดยการไม่ให้ทำโอที 1 เดือน ไม่มีข้อความใดว่าลงโทษเป็นหนังสือ หรือไม่มีข้อความว่าหนังสือเตือน เมื่อลูกจ้างทำผิดซ้ำนายจ้างจึงเลิกจ้างผิดซ้ำการกระทำเดิม

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

หนังสือแจ้งความผิดไม่มีข้อความใด ๆ ระบุว่าเป็นหนังสือเตือน จึงไม่ใช่ผิดซ้ำหนังสือเตือน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา**เลขที่ 2295/2533**

77. พนักงานสุดหล่อคนหนึ่งทำความผิดไม่ร้ายแรงนัก พอรำคาญนิด ๆ นายจ้างจึงลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือไว้ก่อน โดยระบุว่าถ้าโดนหนังสือเตือน 3 ครั้งจะพักงาน...ต่อมาก็มือที่ 3 มาบอกว่าถ้าทำผิดซ้ำหนังสือเตือนนั้นเลิกจ้างได้เลยไม่ต้องรอถึง 3 ครั้ง ไม่ต้องรอพักงาน นายจ้างก็เชื่อ เมื่อนายสุดหล่อทำผิดซ้ำหนังสือเตือนจึงเลิกจ้าง...อย่างนี้จะได้หรือไม่

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

เมื่อนายจ้างลงโทษเตือนไว้เช่นใด...ระบุว่าครั้งต่อไปจะลงโทษด้วยอะไรก็ต้องลงโทษตามนั้น การเลิกจ้างในความผิดครั้งที่ 2 นี้ จึงไม่ใช่การทำผิดซ้ำหนังสือเตือน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1945-1948/2534**

*** เรื่องหนังสือเตือนนี้ก็มีหลายท่านยังไม่เข้าใจหลักการเขียน และปฏิบัติไม่ถูกต้องอีกมาก (ดูตัวอย่างหนังสือเตือนหน้าถัดไป)

ที่อยากจะบอกคือ อย่าไปบอกว่าครั้งที่ 1..2..3 จะทำอะไร มันจะมัดคอตัวเองให้ทำตามนั้น บอกไปเลยว่าจะลงโทษ “ในสถานหนักต่อไป” ครอบจักรวาลไว้ก่อนดีกว่า

และอีกอย่าง...การปรึกษานักกฎหมาย หรือทนาย ทะนะนะ ทั้งหลาย ต้องปรึกษาเขาก่อนเขียน ก่อนทำ จะได้ปลอดภัย ทำไปแล้วมาปรึกษาก็ผิด แล้วก็เสียตังค์ไม่รู้จบละครับ

78. ลูกจ้างทำผิดจริง แต่ไม่ยอมลงชื่อในหนังสือเตือน นายจ้างจึงเลิกจ้าง ข้อนาขัดคำสั่ง กระด้างกระเดื่องทำให้เสื่อมเสียระบบการบังคับบัญชา

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

แม้ลูกจ้างไม่ลงชื่อในหนังสือเตือน หนังสือเตือนฉบับนั้นก็ยังมีผลบังคับแล้ว การจะยกเหตุความผิดและเหตุไม่ลงชื่อรับทราบนั้นมาเป็นมูลในการเลิกจ้างจึงเป็นการลงโทษซ้ำซ้อน ไม่ใช่ผิดซ้ำหนังสือเตือนและไม่ใช้ความผิดร้ายแรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 6251/2534**

คำแนะนำท้ายบท

จะเห็นว่า การลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือครั้งแรกนั้นจะต้องมีครบองค์ประกอบของหนังสือเตือนจึงจะมีผลตามกฎหมาย คือ

1. ต้องระบุชื่อ ที่อยู่ของบริษัท หรือใช้กระดาดหัวบริษัท
2. ต้องระบุว่าเป็นหนังสือเตือน
3. วันที่ออกหนังสือเตือน
4. ระบุชื่อคนที่ทำผิด และถูกลงโทษเป็นหนังสือเตือน
5. ระบุความผิดให้ชัดว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร
6. ระบุความเสียหายที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม
7. ระบุความผิดตามข้อบังคับ หรือกฎหมายข้อใด
8. ระบุการลงโทษครั้งนี้ด้วยหนังสือเตือน
9. ระบุว่าถ้าทำผิดซ้ำในเรื่องนี้อีกจะลงโทษอย่างไร
10. ลงชื่อผู้ออกหนังสือเตือน
11. ลงชื่อพนักงานผู้ถูกเตือนรับทราบ
12. ให้พยานอย่างน้อย 1 คน ลงชื่อเป็นหลักฐานไว้

ตัวอย่างหนังสือเตือน

(1) หัวกระดาษบริษัททำไรดี ไม่จำกัด

(2) หนังสือเตือน

(3) วันที่.....

(4) ถึง นายสมชาย สหายรัก รหัสพนักงาน 007

(5) ตามที่นายสมชาย สหายรัก ได้หยุดงานติดต่อกัน 3 วันโดยวันที่ 1 มีนาคม 2555 แจ้งว่าเจ็บป่วยอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี และแจ้งว่าจะกลับเข้ามาทำงานในวันที่ 2 มีนาคม 2555 แต่ไม่ได้มา ไม่แจ้งตามกำหนด การหยุดงานดังกล่าวมีใบรับรองแพทย์ให้หยุดเพียง 1 วัน เท่านั้น จึงถือว่าขาดงานโดยไม่แจ้ง ไม่ลา 2 วัน (6) การหยุดงานดังกล่าวทำให้ไม่มีคนทำงานแทน ทำให้งานส่วนรวมล่าช้า และเป็นการหยุดงานผิดระเบียบการลา (7) บริษัทฯ ถือว่าคุณสมชาย สหายรัก กระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในหมวดระเบียบการลา บริษัทฯ ได้พิจารณาความผิดและผลที่เกิดขึ้นโดยรอบคอบแล้ว (8) จึงลงโทษนายสมชาย สหายรัก ด้วยการเตือนเป็นหนังสือว่าให้ปฏิบัติตามระเบียบการลาอย่างเคร่งครัด หากคุณสมชาย สหายรัก ผ่าฝืนกระทำความผิดดังกล่าวซ้ำอีก (9) บริษัทฯ จะพิจารณาลงโทษทางวินัยขั้นสูงสุดต่อไป

(10) ลงชื่อ..... ผู้ออกหนังสือเตือน
(.....)

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ได้รับทราบ
ความผิดและรับทราบหนังสือเตือนฉบับนี้แล้ว ยินยอมปฏิบัติตามทุกประการ

(11) ลงชื่อ..... พนักงาน
(.....)

วันที่.....

(12) ลงชื่อ..... พยาน
(.....)

วันที่.....

เรื่องการลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือหรือเตือนด้วยวาจากิติ พนักงานส่วนใหญ่มักจะไมลงชื่อรับทราบ ด้วยเหตุที่ไม่ยอมรับว่าตนเองทำผิด ผู้บริหารหัวหน้างาน ก็เลยกังวลว่าหนังสือเตือนที่คนทำผิดไม่ลงชื่อนั้นจะมีผลตามกฎหมายหรือไม่?

ผู้เขียนอยากให้ทุกท่านสบายใจได้ว่า ถ้าท่านออกหนังสือถูกต้องครบถ้วน มีหลักฐานระบุความผิดชัดเจน แต่พนักงานไม่ลงชื่อก็ไม่ต้องกังวลครับ ท่านสามารถทำดังต่อไปนี้ได้

1. หาพยานมา 1 คน แล้วอ่านหนังสือเตือนให้คนทำผิดฟังต่อหน้าพยาน ให้พยานลงชื่อว่าได้ฟังการเตือนนั้นชัดเจนแล้วในวันที่..... เวลา.....น.
2. ถ้าหาพยานไม่ทัน ก็นำหนังสือเตือนฉบับนั้นไปติดประกาศที่บอร์ด ในแผนกที่พนักงานคนทำผิดทำงานอยู่ ถ่ายรูปการติดประกาศไว้แนบหนังสือเตือนไว้ด้วย
3. ส่งหนังสือเตือนฉบับนั้นเป็นจดหมายลงทะเบียนไปตามที่อยู่ตามบัตรประชาชน แล้วเก็บหลักฐานการส่งไว้

วิธีการใดวิธีการหนึ่งใน 3 วิธีนี้มีผลตามกฎหมายทั้งสิ้น ถ้าคนทำผิดไม่ยอมรับ ไม่ให้ความร่วมมือ ถ้ามีการทำผิดซ้ำหนังสือเตือนนี้อีกใน 1 ปี ก็เลิกจ้างในข้อหาผิดซ้ำหนังสือเตือนได้ทันที

บทที่ 5

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
มาตรา 49

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1. เรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนี้ กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49
2. ผลของคดีถ้าศาลตัดสินว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จะมี 2 ลักษณะ คือ
 1. ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน
 2. ถ้าเห็นว่านายจ้างกับลูกจ้างทำงานร่วมกันไม่ได้ จะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้ลูกจ้าง
3. ค่าเสียหายของลูกจ้างให้พิจารณาจาก
 1. อายุของลูกจ้าง
 2. ระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง (อายุงาน)
 3. ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง
 4. มูลเหตุของการเลิกจ้าง
 5. เงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ
4. การฟ้องว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างจะฟ้องมาพร้อมกับการฟ้องขอให้ นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม หรือถ้าไม่รับกลับเข้าทำงานก็ ขอให้ให้นายจ้าง
 1. จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า
 2. จ่ายค่าชดเชย
 3. จ่ายค่าล่วงเวลาค้างจ่ายย้อนหลัง 2 ปี
 4. จ่ายเงินและหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างพึงได้รับ เช่น เงินบำเหน็จเงินสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง
 5. และลงท้ายด้วยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม...ชะทุกครึ่ง

เพราะถ้าไม่ฟ้อง ไม่ขอ จะมาฟ้องขอภายหลังไม่ได้

- ลูกจ้างทั้งหลายจดเงินที่จะฟ้องใส่กระเป๋าไว้เลย เมื่อถูกเลิกจ้างจะได้ควักออกมาลอกได้เลย...5555

มาดูกันว่า คดีที่ศาลตัดสินว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
ทำให้นายจ้างเสียเงิน เสียหน้ากันต่อเลยครับ...

กรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

79. บริษัทเลิกจ้างรปภ. ของบริษัทโดยจ่ายเงินให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่ยังคงถูกเลิกจ้างไปฟ้องว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม...อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่นายจ้างต้องมีอยู่ต่อไป รปภ. ที่เป็นลูกจ้างยังไม่ทำให้นายจ้างเสียหาย การนำรปภ. อื่นมาทำหน้าที่แทนลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2042/2525

คำแนะนำท้ายฎีกา

จากฎีกานี้จะเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างประจำแล้วนำชั่วคราวมาทำแทน หรือโอนงานไปให้คนอื่นทำ แม้จะเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะทำได้ แต่การทำเช่นนั้นเป็นการตัดรายได้อันเลี้ยงชีพของลูกจ้างประจำ จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามแนวฎีกานี้ ท่านนายจ้างทั้งหลายพึงระวัง....

80. ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งมีส่วนร่วมกันนำแบบวงล้อของรถยนต์ออกไปนอกบริษัท
อ้านายจ้างได้ห้ามไว้แล้วว่าผิดร้ายแรง บริษัทจึงเลิกจ้าง แต่ถูกลูกจ้าง
ไปฟ้องว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วย ...อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

รูปแบบวงล้อที่ลูกจ้างนำออกไปนั้น เป็นเพียงแบบร่าง ไม่ใช่แบบที่
นายจ้างใช้งานจริง อีกทั้งนายจ้างแสดงความเสียหายไม่ชัดเจน นายจ้างยัง
ไม่เสียหาย เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา
เลขที่ 2652/2523

81. ลูกจ้างทำผิดและลงชื่อในหนังสือเตือนแล้ว บริษัทจึงมอบสำเนาหนังสือ
เตือนให้ลูกจ้างไป 1 ใบ ลูกจ้างฉีกสำเนาหนังสือเตือนนั้นต่อหน้า บริษัท
จึงเลิกจ้างข้อหาทำลายเอกสารของนายจ้างผิดร้ายแรง แต่ถูกลูกจ้างไป
ฟ้องว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม...อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

สำเนาหนังสือเตือนที่นายจ้างมอบให้ลูกจ้างนั้นเจตนามอบให้
ลูกจ้างไว้เป็นที่ระลึกเตือนใจ ไม่ประสงค์จะเก็บคืน จึงเป็นทรัพย์สินของ
ลูกจ้าง ไม่ใช่ทรัพย์สินนายจ้าง จึงผิดไม่ร้ายแรง เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1458/2524

คำแนะนำท้ายฎีกา

คดีนี้ถ้าฉีกหนังสือเตือนต้นฉบับ ก็มีผิดร้ายแรงเต็ม ๆ แต่นายจ้าง
เข้าใจผิดคิดว่าสำเนามีศักดิ์ศรีเท่าต้นฉบับ จึงเลิกจ้างไป ก็ต้องจ่ายค่าไม่รู้อ
ไปอย่างน่าเสียดาย บอกแล้วว่าไม่ได้อ่านเรื่องนี้ ระวังจะโดนไม่ใช่น้อย...

555

82. บริษัทมีข้อห้ามไว้ว่าห้ามพนักงานหรือสามี/ภรรยาไปทำงานกับคู่แข่ง อันจะทำให้นายจ้างเสียหาย บริษัทสืบทราบว่ามีคุณนงแก้วไปทำงานกับคู่แข่ง จึงเลิกจ้างคุณนงแก้ว คุณนงแก้วไปฟ้องศาลว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

โดยปกติสัญญาจ้างแรงงานบังคับได้เฉพาะลูกจ้างคู่สัญญาไม่บังคับกับคู่สมรสเว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าคู่สมรสทำให้นายจ้างเสียหาย นายจ้างแสดงความเสียหายไม่ได้แต่เลิกจ้างไปนั้น เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3432/2524

83. พนักงานทำงานผิด แต่สอบสวนแล้วไม่ใช่การประมาท แต่ไม่ยอมให้ทำงานต่อ บริษัทจึงเลิกจ้างโดยจ่ายเงินให้ครบแล้ว แต่พนักงานยังไปฟ้องศาลว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่นายจ้างสอบสวนแล้วว่าลูกจ้างไม่มีความผิดยังเลิกจ้างอีก จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 682/2525

คำแนะนำท้ายฎีกา

จากแนวฎีกานี้จะเห็นว่าลูกจ้างอาจจะมี ความผิดอยู่บ้างแต่นายจ้างหาไม่เจอ นายจ้างจึงไม่ไว้ใจให้ทำงานต่อจึงเลิกจ้างโดยจ่ายเงินให้ แต่ศาลเห็นว่าการไม่ไว้ใจโดยไม่มี ความผิดนั้นเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ฎีกานี้ดูจากสาเหตุ หรือเหตุผลการเลิกจ้างว่ามีเหตุผลที่เป็นธรรมหรือไม่เป็นหลัก...

84. พนักงานจัดซื้อมีกลิ่นทุจจริตและแนวคิดในการทำงานไม่ตรงกัน บริษัทจึงให้ทนายความมาคุยด้วย สรุปว่าถ้าจ้างต่อบริษัทมีโอกาสเสียหายจึงเลิกจ้างไป แต่พนักงานยังไปฟ้องศาลว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ทนายความแม้จะได้รับมอบอำนาจ แต่ไม่รู้ลึกไม่รู้จริงในงานจัดซื้อตอบข้อซักถามของลูกจ้างขณะแสดงความคิดเห็นไม่ได้ การสรุปว่าลูกจ้างมีแนวคิดไม่ตรงกับนายจ้าง นายจ้างมีโอกาสเสียหายนั้น จึงเป็นการสรุปที่ไม่เป็นความจริง นายจ้างยังไม่เสียหาย จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1347/2525**

คำแนะนำท้ายฎีกา

เรื่องนี้นายจ้างมีเจตนาจะเลิกจ้างแล้ว จึงให้ทนายความมาจับผิดแทน นิสัยทนายความก็ไปตามตัวหนังสือเห็นอะไรผิดไปหมด...จนเสียเงินทั้งที่ลูกจ้างฟ้อง และเสียเงินค่าทนาย 2 เด้งเลย...555

85. หัวหน้างานปกครองลูกน้องเข้มงวดไปหน่อยจนลูกน้องไม่พอใจ บริษัทจึงเลิกจ้างไป แต่พนักงานยังไปฟ้องศาลว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกจ้างปกครองลูกน้องเข้มงวดก็เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง การที่นายจ้างเอาความรู้สึกลูกน้องพนักงานมาตัดสินใจเลิกจ้างจึงไม่สมเหตุผลเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 3431/2525**

คำแนะนำท้ายฎีกา

เรื่องปกครองลูกน้องเข้มงวดแบบ "ไอ้เสือขี้มยาก มะนาวไม่มีน้ำ" แบบนี้ลูกน้องก็เกลียดชังไปทั่วหล้า โอกาสที่นายจ้างเสียหายก็พอมืออยู่ แต่นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็น ก็เลยถูกไอ้เสือลากเหยื่อไปกินที่ศาลได้สบายไป

ถ้านายจ้างเป็นมวดย ก็เรียกพนักงานมาสอบสวน หาเหตุการณ์ที่ไม่เหมาะสมแล้วลงโทษเตือนเป็นหนังสือไว้ก่อน ถ้าผิดซ้ำอีกก็เลิกจ้าง อย่างนี้ไม่ถูกกินฟรีแน่นอน

86. ลูกจ้างไม่ได้เก็บเงินลูกค้า 2 ราย เมื่อมีการตรวจสอบก็รับสารภาพเองว่า "รีบและลิม" นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างสารภาพแล้วจึงไม่ตั้งกรรมการสอบสวนตามระเบียบ และมีคำสั่งเลิกจ้างข้อหาทุจริตต่อหน้าที่..อยากทราบว่าการ "รีบและลิม" เช่นนี้พอจะทะเลาะโทษได้หรือไม่?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างเป็นฝ่ายรับสารภาพเองว่า "รีบและลิม" ถือได้ว่าลูกจ้างไม่มีเจตนาทุจริต นายจ้างยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนตามขั้นตอนที่กำหนด จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เลขที่ 1464/2527

*** คำว่า "รีบและลิม" ถ้าเป็นความจริงและบริสุทธิ์ใจก็เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจ เพราะใคร ๆ ก็รีบ..ก็ลิมกันได้ หรือใครไม่เคยลิมเลยยกมือขึ้น... การลิมด้วยความบริสุทธิ์ใจแล้วถูกลงโทษเช่นนี้ก็สมควรแล้วที่ศาลท่านให้ความกรุณา

แต่ประเภทดื้อตาใส เอาสีข้างเข้าอุแต่ประโยชน์ตัวเอง จับไม่ได้ไล่ไม่ทันก็สบายไป...พอจับได้ก็มาโอดโอยว่า "รีบและลิม" พวกนี้ต้องตอนชะให้สูญพันธุ์ไปเลย...

87. พนักงานใช้บัตรสมาชิกสหกรณ์ของคนอื่นซื้อสินค้าได้ถูกกว่าตลาดทั่วไป คนอื่นได้เงินปันผลเพิ่ม เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ชอบ จึงเลิกจ้างไป แต่ถูกจ้างไปฟ้องว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างได้ผลประโยชน์จากการขายสินค้าในร้านสหกรณ์นายจ้างไม่เสียหาย จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เลขที่ 1341/2526

คำแนะนำท้ายฎีกา

เรื่องบัตรสมาชิก หรือบัตรพนักงานนี้ หลายบริษัทถือเป็นเรื่องสำคัญ ใครไม่แสดงบัตร ไม่ติดบัตรก็โดนแบบเอาเป็นเอาตายกันเลยทีเดียว ทำอย่างกับว่าไม่มีบัตรแล้วมีขอขาด หัวขาดทำงานไม่ได้ก็ปาน...

เอาแค่ว่าตักเตือน...ตักปายเตือน...ประกาศเตือนก็พอแล้ว ส่วนใครจงใจไม่ร่วมมือก็อาจจะออกหนังสือเตือนสัก 4-5 ใบ แล้วค่อยเลิกจ้าง หรือนำไปตัดโบนัส ไม่ปรับค่าจ้างดูที่ว่าจะต้องแพ่งได้ก็น่า

88. พนักงานคนหนึ่งทำผิดร้ายแรง บริษัทจึงแต่งตั้งกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงพบว่าผิดร้ายแรงจริงจึงเลิกจ้างไป พนักงานก็ไปฟ้องศาลว่าบริษัทไม่ได้ทำตามข้อตกลงกับสหภาพแรงงานที่ว่า จะสอบสวน ลงโทษสมาชิกสหภาพต้องแจ้งให้สหภาพรู้ก่อน จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบและเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม....เอาละสิจะทำอะไรต่อไปนี้ ต้องแจ้งสหภาพทุกเรื่องไหม? ถ้าสหภาพไม่เห็นด้วยจะทำอะไรได้ไหม?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

เมื่อนายจ้างมีข้อตกลงกับสหภาพแรงงานไว้เรื่องอะไร ก็มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเช่นนั้น เมื่อไม่ได้ปฏิบัติตามถือว่าขัดต่อสภาพการจ้าง การสอบสวนโดยไม่แจ้งสหภาพจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบและเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 404/2530

*** เรื่องข้อตกลงกับสหภาพแรงงานนั้น จะต้องคิดให้ดีว่าเรื่องไหนควรจะต้องรักษาไว้ โดยเฉพาะสิทธิทางการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแต่งตั้งโยกย้าย การประเมินผล การลงโทษ หรือการอื่นใดที่เป็นเรื่องบริหาร ต้องไม่ตกลงเด็ดขาด... ถ้าตกลงก็เท่ากับเป็นการเสียเอกราชให้กับสหภาพแรงงานไปแล้ว ท่านทั้งหลายจงตั้งสติให้ดี....

89. พนักงานเขียนข้อเสนอแนะทำนองว่าหากนายจ้างบริหารแบบนี้ มีแต่เจ๊ง..ไปไม่รอด...นายจ้างเห็นว่าเป็นการหมิ่นประมาท จึงเลิกจ้างไป แต่พนักงานยังไปฟ้องศาลว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ข้อความดังกล่าวเป็นเพียงเขียนตามคำพูดธรรมดาทั่วไป อาจทำให้ฟังแล้วไม่สบายใจเท่านั้น ไม่ใช่การหมิ่นประมาท จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3820/2528

คำแนะนำท้ายฎีกา

ระบบข้อเสนอแนะที่เขียนไปแล้วให้คนอื่นทำ นายจ้างก็บ้ำจี้สั่งให้มีคนตามความก้าวหน้าว่าทำได้หรือไม่ได้ เสร็จหรือไม่เสร็จ พอไม่ได้ตามหรือทำไม่ได้ ก็หาว่าขัดคำสั่ง นับว่าเป็นภาวะทางการบริหารอย่างไม่คุ้มค่า กลายเป็นระบบที่เอาความคิดของคน ๆ เดียวมาด่ากัน...เจริญแท้ ข้อเสนอแนะที่ดี ใครคิดคนนั้นทำ จึงจะได้ตั้งใจ จะได้รู้จริงว่าทำได้ตามความคิดหรือเปล่า ไม่ใช่ฝันเอาแล้วลำบากคนอื่น...555

90. บริษัทบอกเลขาผู้บริหารว่าไม่มีงานให้เลขาทำ จึงเลิกจ้างโดยจ่ายเงินให้ ต่อมามีการจ้างเลขาใหม่เข้ามาทำแทน เลขาคนเก่าที่ออกไปแล้ว ไปฟ้องศาลว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานที่นายจ้างมอบให้เลขาคนใหม่ทำนั้น เป็นงานเดิมที่ลูกจ้างเคยทำและทำได้ การที่เลิกจ้างไม่นานแล้วรับคนใหม่มาทำแทนนั้นเป็นเจตนาเลิกจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 96-98/2544

คำแนะนำท้ายฎีกา

การบอกกันแบบนี้...เลิกจ้างกันแบบนี้...รับคนใหม่มาแทนแบบนี้ ก็มีกันเยอะในทุกวันนี้ สาเหตุจริง ๆ ก็คือ การทำงานไม่ถูกใจกันอาจจะเป็นที่ลูกจ้างทำงานไม่เป็น หรือนายจ้างเอาแต่ใจ สุดท้ายก็ด่ากัน จากกันไปแบบไม่เต็มใจ ไม่สบายใจ สุดท้ายก็ไปเสียเงินเพิ่มที่ศาลอย่างคดีนี้

ถึงจะเลิกจ้างจ่ายเงินก็ใช่ว่าจะจบนะครับ ท่านนายจ้างที่รัก

91. พนักงานรับโทรศัพท์ของบริษัท ถูกตำรวจจับข้อหาออกเช็คส่วนตัวแล้ว ไม่มีเงินจ่ายตามเช็ค ก่อนไปโรงพักได้แจ้งให้ฝ่ายบุคคลทราบแล้ว แต่บริษัทเห็นว่าพนักงานต้อนรับถูกตำรวจจับทำให้อับอาย เสียภาพพจน์ ชื่อเสียง เสียหายร้ายแรง จึงเลิกจ้าง...ความผิดส่วนตัวแบบนี้เป็นการเลิกจ้างเป็นธรรมไหม?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ลูกจ้างทำผิดส่วนตัว ไม่เกี่ยวกับงานของนายจ้าง นายจ้างไม่เสียหาย จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เลขที่ 2187/ 2529

*** คดีนี้นายจ้างเลิกจ้างผิดประเด็น ถ้าเลิกจ้างว่า...เป็นการกระทำความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ.เช็ค อันเป็นความผิดอาญาอันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ก็จะตรงกว่าและมีแนวโน้มชนะคดี แต่การเลิกจ้างในข้อหาทำให้ตนเสียหายแล้วพิสูจน์ความเสียหายไม่ได้ จึงแพ้คดี

92. บริษัทกำหนดการเกษียณไว้เมื่อปี 2540 ว่าพนักงานชายเกษียณ 60 ปี หญิงเกษียณ 55 ปี ต่อมาจัดให้เกษียณตามประกาศในปี 2544 ลูกจ้างหญิงไปฟ้องศาลว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขปี 2541 มาตรา 15 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกัน การให้ลูกจ้างหญิงเกษียณก่อนลูกจ้างชายตามประกาศดังกล่าวจึงขัดกับกฎหมาย จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 946/2530

93. พนักงานเล่นการพนันที่บ้านพักถูกตำรวจจับและปรับคนละ 1,000 บาท นายจ้างจึงเลิกจ้างข้อหาผิดอาญาว่าด้วยการพนัน ลูกจ้างไปฟ้องศาลว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก..อยากรู้ว่าไม่เป็นธรรมตรงไหน?

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การเล่นการพนันแม้จะเป็นความผิดอาญา แต่เป็นการเล่นนอกเขตพื้นที่ของนายจ้าง ไม่ทำให้นายจ้างเสียหาย และในข้อบังคับกำหนดโทษไว้ที่การลดเงินเดือน จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1684/2526

คำแนะนำท้ายฎีกา

ฎีกานี้ที่บอกไม่ร้ายแรงก็ตรงที่ข้อบังคับกำหนดความผิดและการลงโทษว่าตัดเงินเดือนซึ่งเป็นคุณกับลูกจ้างยิ่งกว่า การเลิกจ้างจึงเป็นการข้ามขั้นตอน ไม่เป็นคุณ จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำแนะนำท้ายบท

ในบทที่ว่าด้วยการเลิกจ้างที่ศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนี้ ผู้เขียนได้นำเสนอมุมมองที่แตกต่างไปจากแนวคิดเดิม ๆ ที่เราค้นเคยอยู่มาก เช่น

- เมื่อก่อน ถ้าเลิกจ้างจ่ายเงินให้ตามกฎหมายแล้วก็ถือว่าแล้วกันไป
- เมื่อก่อน ถ้าเลิกจ้างด้วยความผิดร้ายแรง ไม่ต้องจ่ายเงิน
- เมื่อก่อน นำความผิดร้ายแรงตามกฎหมายอาญา มาเลิกจ้างได้

แต่จากแนวฎีกาที่นำเสนอข้างต้น จะเห็นว่าแม้จะจ่ายเงิน แม้จะร้ายแรง แม้จะผิดอาญาก็ยังไม่เป็นธรรมอยู่อีกหลายคดี

ทั้งนี้ไม่ใช่ว่ากฎหมาย หรือศาลไม่ยุติธรรม แต่ถ้าดูดี ๆ จะเห็นว่าเหตุผลที่นำมาเลิกจ้างล้วนแต่มีพฤติกรรม “ลับ ลวง พราง” ทั้งสิ้น ก็สมควรแล้วที่ศาลท่านจะคุ้มครองลูกจ้างและตัดสินว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ท่านนายจ้างที่กำลังเจต ๗ จ้อง ๗ จะลับ ลวง พรางอยู่อีก ก็เผยโฉมหน้าออกมาได้แล้วครับ จับเข้าคุกกันดี ๆ เขียนใบลาออกจากกันด้วยดี...สบายใจทั้งคู่ให้และผู้รับดีกว่าครับพี่น้องนายจ้างที่รัก...

บทที่ 6

การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง
ที่ศาลแรงงานอนุญาต
ให้เลิกจ้างได้

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1. กรรมการลูกจ้าง เกิดขึ้นจาก พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 45-53 เพื่อเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในการปรึกษากับนายจ้างอันเกี่ยวกับการทำงาน และค่าตอบแทน หรือที่เรียกว่า “สหภาพการจ้าง”
2. จากการที่ต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้ขอ..เป็นผู้คุ้มครองลูกจ้าง” อาจจะทำให้ นายจ้างไม่พอใจ กลั่นแกล้งเอาได้ กฎหมายจึงให้ความคุ้มครองไว้ในมาตรา 52 ว่าการจะลงโทษใด ๆ ต้องให้ศาลแรงงานพิจารณาและอนุญาตก่อน
3. แต่ไม่ว่าจะศาล หรือสหภาพจะคุ้มครองก็แล้วแต่ “ผิดก็คือผิด...ใคร ทำกรรมใดไว้ ก็ย่อมได้รับผลกรรมนั้นแล”
4. ความผิดที่นายจ้างขออนุญาตศาลลงโทษได้กำหนดไว้ในมาตรา 51 ก็คือ ความผิดร้ายแรงตามกฎหมายแรงงาน มาตรา 119 และความผิดตาม ปพพ. มาตรา 583 เช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป
5. ส่วนกรรมการลูกจ้างก็ไม่ใช่เอาตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง อ้างศาล คุ้มครองแล้วไปทำผิด ทำร่างกับหัวหน้า กับนายจ้าง...อย่างนี้ไม่ควร

ความผิดร้ายแรงตาม มาตรา 119 และ ตาม ปพพ. มาตรา 583 ที่บอกไว้ทั้งหมดในเล่มนี้ บางคดีคนทำผิดคือกรรมการลูกจ้าง ศาลท่านมักจะอนุญาตให้เลิกจ้างได้เสมอ
6. การขออนุญาตจากศาลก็ไม่ใช่เรื่องใหญ่ ไม่ต้องสิ้น ศาลท่านมีขั้นตอนไว้แล้ว ไม่ต้องจ้างทนายความ ศาลจะพิจารณาจากพยานหลักฐานที่แจ้งไปและให้ความเป็นธรรม ส่วนมากแล้วท่านจะอนุญาตเสมอ
7. คนที่ดีหัวหน้างานกับนายจ้างย่อมส่งเสริมสนับสนุนอยู่แล้ว แต่ถ้าร่างไม่เลือก ระวังจะโดน...ไม่ใช่น้อย

ก็มาดูกันต่อว่าใครโดนเรื่องอะไรบ้าง????

การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ที่ศาลอนุญาตให้เลิกจ้างได้

94. กรรมการลูกจ้างเคยทำผิดและศาลอนุญาตให้นายจ้างลงโทษด้วยการเตือนหนังสือแล้ว 2 ครั้ง เมื่อทำผิดซ้ำอีกจึงเป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (4) และผิดตาม ปพพ. มาตรา 583 ศาลท่านอนุญาตให้เลิกจ้างได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1139/2527
95. กรรมการสหภาพและเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย ได้ออกหนังสือเวียนให้ลูกจ้างซื้อสินค้าของนายจ้าง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหายเป็นความผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 (2) และผิดตาม ปพพ. มาตรา 583 ศาลท่านอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3127/2525
96. กรรมการลูกจ้างพาหญิงอื่นที่มีสามีแล้วไปปลุกปล้ำขโมยใจในโรงแรม โดยฝ่ายหญิงไม่ยินยอมเป็นการกระทำความผิดอาญา เป็นการประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ศาลท่านอนุญาตให้เลิกจ้างได้ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 4498/2528
97. กรรมการลูกจ้างไม่ลงบันทึกควบคุมการรับ-เบิก-จ่ายสินค้าของนายจ้างทำให้นายจ้างเสียหาย 4 แสนกว่าบาท เป็นการประมาทเลินเล่อให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง ตามมาตรา 119 (3) (4) และผิดตาม ปพพ. มาตรา 583 ศาลท่านอนุญาตให้เลิกจ้างได้ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3180/2530
98. กรรมการลูกจ้างให้ชาวต่อหนังสือพิมพ์ว่านายจ้างหลอกหลวงประชาชน โดยการนำหลักฐานมาปลอมแปลงเป็นหลักฐานเท็จ โดยข้อเท็จจริงหลักฐานเป็นหลักฐานที่จริง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหายเป็น

ความผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 (2) และผิดตาม ปพพ. มาตรา 583 ศาลท่านอนุญาตให้เลิกจ้างได้ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3304/2533

99. นายจ้างได้จัดงานให้กรรมการลูกจ้างตามคำสั่งของ ครส.แล้ว แต่กรรมการลูกจ้างไม่ไป ยังมาทำงานเดิมอยู่ จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ 3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร เป็นความผิดร้ายแรงตาม มาตรา 119 (5) และผิดตาม ปพพ. มาตรา 583 ศาลท่านอนุญาตให้เลิกจ้างได้ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2477/2535

จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น หากลูกจ้างทำผิดร้ายแรงจริง ศาลท่านจะอนุญาตให้เลิกจ้างเสมอ

อย่างไรก็ตาม ความผิดที่ลูกจ้างทำอาจจะไม่ร้ายแรงหรือขอเลิกจ้างเสมอไป นายจ้างอาจจะขอลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือ พักงาน หรือขอเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย ตามข้อบังคับหมวดวินัยและการลงโทษทางวินัยที่กำหนดไว้ก็ได้

เมื่อขออนุญาตและศาลท่านอนุญาตให้สถานใดแล้ว (อาจจะอนุญาตไม่ตรงตามที่ขอ) นายจ้างจะต้องมาจัดทำหนังสือลงโทษหรือทำคำสั่งอีกครั้งหนึ่ง เช่น

- ถ้าศาลอนุญาตให้เลิกจ้างก็ต้องมาทำหนังสือเลิกจ้างอีกครั้งหนึ่ง
- ถ้าศาลอนุญาตให้เตือนเป็นหนังสือก็มาทำหนังสือเตือนอีกครั้ง

จะใช้คำสั่งศาลมาเป็นคำสั่งลงโทษโดยตรงไม่ได้...แต่ใช้อ้างอิงได้

**บางแนวปฏิบัติหลังจากศาลอนุญาตแล้วนายจ้าง
หรือกรรมการลูกจ้างต้องทำอะไรบ้าง???**

100. นายจ้างต้องจัดทำหนังสือลงโทษตามที่ศาลอนุญาตอีกครั้งหนึ่ง จะใช้คำสั่งศาลมาลงโทษโดยตรงไม่ได้เพราะศาลไม่ใช่ นายจ้าง ไม่ใช่คู่สัญญาจ้าง จึงไม่มีอำนาจลงโทษโดยตรง มีเพียงอำนาจพิจารณาและอนุญาตเท่านั้น ระหว่างที่รอนหนังสือลงโทษจากนายจ้าง กรรมการลูกจ้างยังเป็นลูกจ้างอยู่มีหน้าที่ต้องมาทำงานตามปกติและได้รับค่าจ้างปกติจนกว่าจะมีคำสั่งลงโทษจากนายจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2849/2529
101. ถ้านายจ้างไม่ออกคำสั่งตามที่ศาลอนุญาตภายในเวลาอันควร ถือว่านายจ้างไม่ตั้งใจลงโทษตามคำสั่งศาล กรรมการลูกจ้างยังคงเป็นลูกจ้างต่อไปตามปกติ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3201-3205/2533
102. เมื่อศาลแรงงานกลางตัดสินอนุญาตแล้ว ระหว่างที่กรรมการลูกจ้างอุทธรณ์ นายจ้างสามารถออกหนังสือลงโทษได้เลย ไม่จำเป็นต้องรอสศาลฎีกาตัดสิน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 39/2531
103. กรณีที่ศาลอนุญาตให้เลิกจ้างแต่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง นายจ้างต้องบอกหรือจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 และตามปพพ. มาตรา 582 ด้วย เว้นแต่เป็นความผิดร้ายแรงตาม มาตรา 119 หรือ ปพพ. มาตรา 583 ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 6265/2531

คำแนะนำท้ายบท

จะเห็นว่าการลงทะเบียนหรือเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นมีขั้นตอนปฏิบัติเพิ่มเติมจนรู้สึกวุ่นวาย ปัญหาเยอะจนนายจ้างรู้สึกเบื่อทั้งพฤติกรรมของกรรมการลูกจ้าง เบื่อทั้งขั้นตอนการดำเนินการลงทะเบียน

จะทำได้ล่ะครับ ก็เมื่อกฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้นก็ต้องยอมรับปฏิบัติตามนั้น...ถ้านายจ้างไม่อยากให้มีสภาพ ไม่อยากมีกรรมการลูกจ้างก็ถ่ายนิตเดียว

**รวมตัวกันเสนอยกเลิกกฎหมาย
แรงงานสัมพันธ์ 2518 กังอับชะก็สิ้นเรื่อง...555**

บทที่ 7

การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง
ที่ศาลแรงงานไม่อนุญาต

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1. คณะกรรมการฝ่ายลูกจ้างที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย คือ

1. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
2. คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน
3. คณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน
4. คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการทั้ง 4 คณะนี้มี "คณะกรรมการลูกจ้าง" คณะเดียว ที่กฎหมายบอกว่าการลงโทษจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน ส่วนคณะอื่นลงโทษได้เลยเหมือนพนักงานทั่วไป

2. คณะกรรมการลูกจ้างมีที่มาจาก 2 ทาง คือ

1. พนักงานลงคะแนนเลือกตั้งกันเข้ามา (มีการสมัครลงเลือกตั้ง มีการลงคะแนนเหมือนกับเลือก ส.ส. เป๊ะเลย)
2. สหภาพแรงงานใช้สิทธิแต่งตั้งเข้ามา ซึ่งส่วนมากแล้วก็คือแต่งตั้งกรรมการสหภาพแรงงานนั้นแหละเป็นกรรมการลูกจ้างอีกตำแหน่งหนึ่ง เพื่อว่าหลังทำผิดศาลจะได้สวนก่อน จึงจะลงโทษได้

3. ข้อหาที่นำมาขออนุญาตศาลลงโทษได้ก็คือทุกข้อหาที่เป็นความผิดตาม

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119
2. ปพพ. มาตรา 583
3. ประมวลกฎหมายอาญาทุกฉบับ
4. ข้อบังคับการทำงาน ระเบียบ คำสั่ง ทุ๊กฉบับของนายจ้าง

ถ้าดูจากประเภทความผิดร้ายแรงที่ศาลตัดสินว่าเป็นความผิดร้ายแรงตาม

บทที่ 1 ความผิดร้ายแรงตาม 119

บทที่ 2 ความผิดร้ายแรง ตาม ปพพ. มาตรา 583

บทที่ 3 ความผิดที่ศาลอนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้

สามารถนำมาเป็นข้อหาความผิดร้ายแรง ขออนุญาตเลิกจ้างได้ทั้งสิ้น

4. ในกรณีที่เป็นการผิดไม่ร้ายแรงก็ขออนุญาตลงโทษเป็นหนังสือเตือนก่อนได้ หรือถ้าทำงานร่วมกันไม่ได้ก็ขอเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยค่าบอกกล่าวล่วงหน้าได้เช่นกัน

ไม่ต้องกลัวครับ พี่น้องนายจ้าง

หากผิดร้ายแรงจริง ศาลท่านมักจะอนุญาตเสมอ....

กรณีศึกษาที่ไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง

104. สหภาพแรงงานจัดทำแถลงการณ์ข้อความว่า “พวกเราทำงานอาบเหงื่อต่างน้ำมาตลอดปี สร้างรายได้ให้บริษัทตั้งมากมาย แต่ผู้บริหารโกหกคำโตบอกว่าขาดทุน ซึ่งไม่เป็นความจริง...”...นายจ้างจับประเด็นคำว่า “โกหกคำโต” มาขออนุญาตเลิกจ้างในข้อหาจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย
- แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...*

ข้อความดังกล่าวไม่ทำให้นายจ้างเสียหาย จึงไม่ใช่ความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับการทำงาน ไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 579/2524

105. กรรมการลูกจ้างลาภิก 3 วัน ไปดูแลอาการป่วยของแม่ต่างจังหวัดและโทรเลขมาบอกเพื่อนร่วมงานให้แจ้งผู้บังคับบัญชาว่ามารดายังไม่หายป่วยและอยู่ต่ออีก 12 วัน นายจ้างขอลูกจ้างในข้อหาละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วันโดยไม่มีเหตุอันควร (แม่ป่วยจริงยอมรับได้...แต่ที่ไม่มีเหตุอันควรคือยังไม่ได้รับอนุญาตให้ลา 12 วันหลัง)

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

แม่ของกรรมการลูกจ้างป่วยรุนแรงอยู่ต่างจังหวัดห่างไกล ไม่สามารถปล่อยให้แม่อยู่ตามยถากรรมและไม่สะดวกเดินทางมาลงานด้วยตนเอง จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันควร ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3652/2529

106. ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานบอกว่าผิดครั้งที่ 1 ออกหนังสือเตือน ผิดครั้งที่ 2 ปลดออก ลูกจ้างทำผิดครั้งที่ 1 แต่นายจ้างขอลูกจ้างโดยจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยตามกฎหมายแล้วให้ออกทันที

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างขอลงโทษไม่ตรงตามข้อบังคับ จึงไม่อนุญาต ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เลขที่ 1159/2531

107. ลูกจ้างหยุดงานผิดกฎหมาย แต่ผู้บริหารและลูกจ้างตกลงกันได้และบันทึกว่าไม่ติดใจเอาความผิดที่หยุดงานมาลงโทษ ต่อมาผู้บริหารระดับสูงไม่เห็นด้วยกับข้อตกลงนั้น จึงขออนุญาตเลิกจ้างข้อหาจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ข้อตกลงนั้นถือเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความแล้ว ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 6232/2534

108. นายจ้างยุบแผนกขนส่ง ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ จึงขออนุญาตศาลเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

พนักงานแผนกขนส่งเป็นผู้นำในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน การยุบแผนกขนส่งจึงเป็นการอำพรางการกั้นแกล้งกรรมการลูกจ้าง จึงไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1245/2522

109. ผลประกอบการของนายจ้างลดลง นายจ้างจึงขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง เพื่อลดค่าใช้จ่าย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

แม้ผลประกอบการของนายจ้างจะลดลงและต้องการลดค่าใช้จ่าย
จริง แต่กรรมการลูกจ้างอยู่ในกลุ่มที่ขอเลิกจ้างเป็นส่วนใหญ่และนายจ้าง
ไม่มีหลักเกณฑ์การเลือกคนเพื่อเลิกจ้างที่เหมาะสม จึงไม่อนุญาตให้
เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1366/2524**

110. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานตกลงกัน
ได้มีผลบังคับมาได้ 3 เดือน สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องใหม่ โดยที่
ข้อตกลงเดิมยังไม่หมดอายุ นายจ้างขออนุญาตเลิกจ้างข้อหาไม่ปฏิบัติ
ตามข้อตกลง จึงใจให้นายจ้างเสียหาย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ไม่มีกฎหมายใดห้ามยื่นข้อเรียกร้องระหว่างข้อตกลงมีผลบังคับใช้
ข้อเรียกร้องใหม่ที่สหภาพยื่นขอไปใหม่ จึงได้รับการคุ้มครองและห้าม
เลิกจ้างแล้ว จึงไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่
2602-2603/2523 และ 2685-2686/2523**

111. นายจ้างขออนุญาตเลิกจ้างด้วยข้อหาทุจริตต่อหน้าที่ผิดข้อบังคับกรณี
ร้ายแรง แต่นำสืบไม่ชัดเจนว่าทุจริตเมื่อไหร่ อย่างไร ลูกจ้างให้การว่า
นายจ้างกลั่นแกล้งเพราะลูกจ้างเป็นผู้นำในการจัดทำข้อเรียกร้อง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

นายจ้างฟ้องคลุมเครือ เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง จึงไม่อนุญาตให้
เลิกจ้างตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1538/2524**

112. นายจ้างขออนุญาตเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย ด้วยข้อหาทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ได้และไม่สนองต่อนโยบายการบริหารของนายจ้าง ลูกจ้างต่อสู้ว่าลูกจ้างได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างอยู่ระหว่างการยื่นขอจดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่แรงงาน

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การเป็นกรรมการลูกจ้างย่อมได้รับการคุ้มครองตั้งแต่วันแรกที่ได้รับแต่งตั้ง การที่นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุไม่สนองต่อนโยบายโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน จึงไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 4398/2536**

คำแนะนำท้ายบท

จากคำขอเลิกจ้าง นายจ้างทุกคนล้วนแต่ต้องการเลิกจ้างผู้นำ
แรงงานในองค์กรของตนให้หมดสิ้นไป เพราะเหตุว่าผู้นำแรงงานนั้นมักจะ
เรียกร้องเอาแต่ใจ...ไม่มีเหตุผล...คัดค้านการบริหารซะทุกเรื่อง จึงอยาก
กำจัดให้ออกไปให้หมด

ถ้ากรรมการลูกจ้างทำผิดจริง มีหลักฐาน พยานชัดเจน ขอเลิกตรง
ประเด็น ศาลท่านมักจะอนุญาตเสมอ

แต่ถ้าไม่จริง...ลับ ลวง พราง อ้างว่าผิดร้ายแรง...อ้างขาดทุน...หรือ
แม้แต่ขอเลิกจ้างโดยจ่ายเงินให้ทุกบาท ทุกสตางค์ตามกฎหมาย ศาลท่าน
ก็ยังไม้อนุญาตก็หลายคดี

ดังนั้นนายจ้างจึงต้องคิดให้ดี หาหลักฐานให้ชัดก่อนจึงจะเลิกจ้าง
เพื่อไม่ให้แพ้คดี

ไม่เสียหน้า..ไม่เหินชู้หน้า
ถ้าต้องรับกลับมากำงานด้วยกัน...555

บทที่ 8

ตัวอย่างหนังสือเลิกจ้าง
9 กรณีตัวอย่าง

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1. ความผิดร้ายแรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 หรือ ตาม ปพพ. มาตรา 583 หรือความผิดอาญาใด ๆ ที่นายจ้างจะนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างในข้อหาผิดร้ายแรงไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น นายจ้างจะต้อง
 - ระบุให้ชัดว่าเป็นหนังสือเลิกจ้าง
 - ระบุความผิดให้ชัดเจนว่าผิดอะไร..ที่ไหน..เมื่อไหร่..อย่างไร... นายจ้างเสียหายตรงไหน
 - ระบุข้อหาที่ผิดให้ตรงประเด็นว่าผิดข้อบังคับ ผิดกฎหมายใด
 - ระบุให้ครบทุกประเด็นความผิด ผิดน้อย ผิดมากก็ใส่ให้หมด
 - มีพยาน หลักฐานชัดเจน
 - ระบุให้ชัดว่าไม่จ่าย หรือจ่ายเงินค่าอะไรบ้าง
 - ระบุวันที่เลิกจ้างตั้งแต่วันที่เท่าใด เป็นต้นไป
 - ลงชื่อผู้มีอำนาจเลิกจ้าง...ถ้าผู้มีอำนาจไม่อยู่ ก็เลิกจ้างไปก่อนแล้วให้ผู้มีอำนาจทำหนังสือรับรองหรือมอบอำนาจให้ภายหลังได้
 - แจ้งเลิกจ้างด้วยวาจาก็ได้ ไม่จำเป็นต้องแจ้งเป็นหนังสือ
 - ไม่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างลงชื่อ ไม่จำเป็นต้องให้สำเนาลูกจ้าง
 - แกลงศาลได้ชัดเจน จะแจ้ง ไม่คลุมเครือ

หากระบุไม่ชัด ศาลท่านจะยกประโยชน์ให้ลูกจ้างและจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามฟ้อง

2. ตัวอย่างหนังสือเลิกจ้างในบทนี้ ผู้เขียนได้นำความผิดร้ายแรง และความผิดไม่ร้ายแรงมาเขียนให้ร้ายแรง (ในทัศนะของผู้เขียน) เพื่อเป็นตัวอย่างให้ท่านผู้อ่านศึกษา “ลอก” ใช้ได้ตามใจชอบ
3. ท่านนายจ้างที่จะเขียนหนังสือเลิกจ้าง ถ้าเขียนไม่เป็นให้นำข้อความในกรอบแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...แต่ละกรณีมาเป็นแนวในการเขียนได้เลย โดยการเปลี่ยนคำว่านายจ้างเป็นบริษัท .. เปลี่ยนคำว่าลูกจ้าง เป็นชื่อพนักงานก็ใช้ได้

ข้อควรระวังคืออย่าพิมพ์ชื่อตัวเองลงใน

หนังสือเลิกจ้างก็แล้วกัน...555

มาดูตัวอย่างกันเลยครับ...

ตัวอย่างที่ 1

กรณีที่ถูกจ้างออกไปนอกสถานที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงานโดยไม่ขออนุญาต แล้วกลับมาตอกบัตรหลังเวลาเลิกงาน ได้รับค่าจ้างเต็มวันและได้เบี่ยชยันประจำเดือน

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การกลับมาตอกบัตรหลังเลิกงานดังกล่าวทำให้นายจ้างหลงเชื่อจ่ายค่าจ้างเต็มวันและจ่ายเบี่ยชยันให้ตามปกติ เมื่อได้รับเงินทั้งที่รู้ว่าตนไม่มีสิทธิแล้ว แทนที่ลูกจ้างจะนำมาคืนนายจ้าง กลับเพิกเฉยยึดเงินนั้นไว้เป็นของตนเอง ถือว่าลูกจ้างประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3438/2526

หวักระดาศบรืษััทกำไรดี ไมม่ำกัก
หนังสือเล็กจำง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเล็กจำงด้วยเหตุควมผิตรีัยแรง
ถึง คุณสมชชย หมยสมหนึง

ตมที่คณสมชชย หมยสมหนึง ได้ออกไปจากสถณที่ท้งนเมือวันที่ 20
ธันวคม 2556 เวล 15.15 น. โดยไมได้รับอนุญาตและกลับเข้ตอกบ้ตรเล็กงน
ในเวล 17.15 น. นั้น “การกลับมตอกบ้ตรหลังเล็กงนดงกล่ว ท้ให้บรืษััท
หลงเชือว้ณยสมชชย ท้งนเต็มวันจึงจ้ยค้จ้งเต็มวันและจ้ยเบือชยันให้
รวมเป็นเงิน 1,500 บห เมือได้รับเงินและรู้ว้ตนเองไม่มีสิทธิแทนที่จ้น้มำ
คินบรืษััท แต่ณยสมชชยกลับเพ็กเจยยิดเงินน้ไว้เป็นของตน

การตอกบ้ตรเพื่อหลอกลวงเอเงินของนยจ้งโดยไมท้งนให้
ตมจริงดงกล่ว ถือว้คณสมชชย มีพฤติกรรมโกง ไมเชือตรง เป็นกรทจจริต
ต่อน้ห้ที่ เป็นควมผิตรีัยแรงตมข้อบงค้บกรท้งนข้อ 18 และผิตรีัย
กฏหมยค้มครองแรงงน มตร 119 (1) และผิตรีัยตม ปพพ. มตร 583

บรืษััทจ้งเล็กจำงนยสมชชย หมยสมหนึง โดยไมจ้ยค้ชตชยและหรือ
ผลประยชนอื่นใด ดงตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เล็กจำง

(นยรวย ล้นฟ้)

กรรมการผู้จ้ดการ

ตัวอย่างที่ 2

กรณีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ผู้บริหารที่มีอำนาจสั่งให้ซ่อมบำรุงรถโดยใช้เงินนายจ้างจ่ายค่าซ่อม แล้วสั่งขายรถคันนั้นให้กับตนเองในราคาถูก ถือเป็นกรใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ชอบ เป็นการประพฤติชั่ว โกงไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2798/2526

หิวกระดาษบริษัททำไรดี ไม่มีจำกัด
หนังสือเลิกจ้าง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเลิกจ้างด้วยเหตุความผิดร้ายแรง
ถึง คุณสมชาติ ญาติระอา

ตามที่คุณสมชาติ ญาติระอา ได้สั่งการให้นายจ้อย น้อยไปนิต นำรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กก 1234 กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรถประจำตำแหน่งของคุณสมชาติไปทำการซ่อมและบำรุง และสั่งให้นำเงินของบริษัทไปจ่ายค่าซ่อมบำรุงเป็นเงิน 23,000 บาท เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2556 ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2556 คุณสมชาติได้สั่งจำหน่ายรถคันดังกล่าวให้แก่ตัวท่านเองในราคา 340,000 บาท อันเป็นราคาประเมินก่อนซ่อมบำรุงดังกล่าว

การใช้เงินของบริษัททำการซ่อมบำรุงและสั่งจำหน่ายให้ตนเอง ในราคาก่อนซ่อมนั้น ทำให้บริษัทเสียหาย เสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นและเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ชอบ อันเป็นการประพฤดิชั่ว โกง ไม่ซื่อสัตย์ และกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริต อันเป็นความผิดร้ายแรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 119 (1) และตาม ปพพ. มาตรา 583

บริษัทจึงเลิกจ้างนายสมชาติ ญาติระอา โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและหรือผลประโยชน์อื่นใด ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เลิกจ้าง

(นายรววย ล้นฟ้า)
กรรมการผู้จัดการ

ตัวอย่างที่ 3

กรณีที่ลูกจ้างนำงานของบุคคลภายนอกมาทำในสถานที่ทำงาน หรือขายของในเวลางาน เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่ลูกจ้างนำงานของบุคคลภายนอกหรือขายสินค้า ทำในเวลาทำงาน ในสถานที่และใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง เป็นการหารายได้ส่วนตัวโดยไม่ชอบ ทำให้ผลงานที่นายจ้างพึงได้รับขาดช่วงและลดลง ทำให้นายจ้างมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น การกระทำดังกล่าวถือเป็นการประพฤติดื้อโกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2621/2538**

หัวกระดาษบริษัททำไรดี ไม่มีจำกัด
หนังสือเลิกจ้าง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเลิกจ้างด้วยเหตุความผิดร้ายแรง
ถึง คุณสมหญิง หยิ่งยะไล

ตามที่คุณสมหญิง หยิ่งยะไล ได้รับจ้างนำเอกสารระบบ ISO 9000 จำนวน 60 หน้า ของบริษัท รวยน้อยหน้อย จำกัด ซึ่งเป็นบุคคลภายนอก เข้ามาพิมพ์ ในเวลาทำงาน โดยใช้เวลาและเครื่องคอมพิวเตอร์ของบริษัทเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2556 นั้น

การรับจ้างนำงานของบุคคลภายนอกมาทำในเวลาทำงานดังกล่าว เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ชอบและทำให้นายจ้างเสียค่าจ้าง ค่าใช้จ่ายโดยไม่คุ้มค่างาน อันเป็นการประพฤติดีชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้อง และสุจริต อันเป็นความผิดร้ายแรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 119 (1) และตาม ปพพ. มาตรา 583

บริษัทจึงเลิกจ้างคุณสมหญิง หยิ่งยะไล โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและหรือผลประโยชน์อื่นใด ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เลิกจ้าง

(นายรวย ล้นฟ้า)

กรรมการผู้จัดการ

ตัวอย่างที่ 4

กรณีที่ลูกจ้างฉีกใบลาออก หรือฉีกหนังสือเตือน หรือฉีกประกาศต่าง ๆ เป็นการทำลายเอกสารของบริษัท

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

ใบลาออกที่ลูกจ้างส่งให้นายจ้างและนายจ้างได้ลงชื่อแล้วนั้น ถือว่าเป็นทรัพย์สินของนายจ้างแล้ว การที่ลูกจ้างฉีกทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง จึงเป็นการทำให้เสียทรัพย์สิน หรือทำให้ไร้ประโยชน์ซึ่งทรัพย์สินของนายจ้าง จึงเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1919/2546**

หวักระดาษบริษัททำไรดี ไม่มีจำกัด
หนังสือเลิกจ้าง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเลิกจ้างด้วยเหตุความผิดร้ายแรง
ถึง คุณยิ่งยง ยอดบัวตูม

ตามที่คุณยิ่งยง ยอดบัวตูม ได้ยื่นใบลาออกจากบริษัทและบริษัทได้อนุมัติให้คุณยิ่งยงออกก่อนเวลาที่คุณยิ่งยงต้องการ คุณยิ่งยงจึงขอยกเลิกใบลาออกและฉีกทิ้งโดยไม่ได้รับอนุญาต เหตุเกิดเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2556 นั้น

หนังสือลาออกที่ผู้บริหารได้ลงชื่ออนุมัติแล้วนั้น ถือเป็นทรัพย์สินของบริษัท การฉีกทำลายดังกล่าวจึงเป็นการทำให้เสียทรัพย์สินหรือทำให้ไร้ประโยชน์ซึ่งทรัพย์สินของนายจ้าง อันเป็นความผิดอาญามาตรา 358 จึงเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) และเป็นการกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริตอันเป็นความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583

บริษัทจึงเลิกจ้างคุณยิ่งยง ยอดบัวตูม โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและหรือผลประโยชน์อื่นใด ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เลิกจ้าง

(นายรวย ล้นฟ้า)

กรรมการผู้จัดการ

ตัวอย่างที่ 5

กรณีที่พนักงานชอบออกไปนอกที่ทำงาน หรือเดินไปโน่นไปนี่ ไม่อยู่ประจำจุดที่ทำงานทำให้นายจ้างเสียหายเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

งานที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำนั้นเป็นผลประโยชน์ที่สำคัญของนายจ้าง หากละทิ้ง เพิกเฉยไม่ทำ จะทำให้นายจ้างเกิดความเสียหาย และนายจ้างได้มีระเบียบไว้แล้วว่าห้ามลูกจ้างออกจากที่ทำงานของตนโดยไม่ได้รับอนุญาต การที่ลูกจ้างออกไปจากงานที่รู้แล้วว่าสำคัญ ภู่านายจ้างจะเสียหาย โดยไม่ได้รับอนุญาตและเป็นเหตุให้เครื่องจักรหยุดการผลิตเกิดความเสียหายมูลค่า 3 แสนกว่าบาท นั้น จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 3254/2531**

หิวกระดาษบริษัททำไรดี ไม่มีจำกัด
หนังสือเลิกจ้าง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเลิกจ้างด้วยเหตุความผิดร้ายแรง
ถึง คุณเพลิน เตินไม่หยุด

ตามที่คุณเพลิน เตินไม่หยุด ได้ออกไปจากเครื่องจักรผลิตลูกชิ้นโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นเหตุให้เครื่องจักรหยุดและลูกชิ้นเสียหายคิดเป็นมูลค่า 3 แสนกว่าบาท เหตุเกิดเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2556 ระหว่างเวลา 15.00-15.15 น. นั้น

การที่นายเพลินออกไปนอกสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตและเป็นการออกไปทั้งที่รู่วางานที่ตนทำอยู่มีความสำคัญ ถ้าไม่มีคนควบคุมงานจะเสียหาย แต่นายเพลินยังฝ่าฝืน จงใจออกไปจากที่ทำงาน ทำให้งานเสียหายคิดเป็นมูลค่า 3 แสนกว่าบาท จึงถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหายเป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) และเป็นการกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริตอันเป็นความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583

บริษัทจึงเลิกจ้างคุณเพลิน เตินไม่หยุด โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและหรือผลประโยชน์อื่นใด ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เลิกจ้าง

(นายรอย ล้นฟ้า)
กรรมการผู้จัดการ

ตัวอย่างที่ 6

กรณีคนที่ชอบพูดในทางลบต่อนายจ้างหรือยุยงพนักงานให้เข้าใจผิดหรือทำงานน้อยลง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การพูดถึงนายจ้างในทางลบ หมิ่นประมาทด้วยคำว่า “ทำงานแย่มาก เป็นผู้บริหารประสาอะไร ใจดำที่บ้านยังเป็นดึกกว่า...” และพูดกับพนักงานอื่นว่า “มีแต่พวกแกนี้แหละใจ ยอมเป็นทาสรับใช้มันอยู่ได้...” อันเป็นการหมิ่นประมาท ยุยงให้พนักงานอื่นเกลียดชังนายจ้างผิดนั้น เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (2) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย.. ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 1723/2528**

หิวกระดากบริษัททำไรดี ไม่มีจำกัด

หนังสือเลิกจ้าง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเลิกจ้างด้วยเหตุความผิดร้ายแรง

ถึง คุณจ้อย ล้อติดลบ

ตามที่คุณจ้อย ล้อติดลบ ได้กล่าวถ้อยคำใส่ร้ายผู้บริหารความว่า “ทำงานแย่มาก เป็นผู้บริหารประสาอะไร ไอ้ต่างที่บ้านยังเป็นดีกว่า...” และพูดกับพนักงานอื่นว่า “มีแต่พวกแกนี่แหละใจ ยอมเป็นทาสรับใช้มันอยู่ได้...” เหตุเกิดในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2556 เวลา 15.00-15.15 น. ณ บริเวณโรงอาหารภายในบริษัท นั้น

การพูดถึงนายจ้างในทางลบ หมิ่นประมาทด้วยคำดังกล่าว อันเป็นการหมิ่นประมาท ยุยงให้พนักงานอื่นเกลียดชังนายจ้างนั้น เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างเสียหายเป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (1) (2) และเป็นการกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริตอันเป็นความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583

บริษัทจึงเลิกจ้างคุณจ้อย ล้อติดลบ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและหรือผลประโยชน์อื่นใด ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เลิกจ้าง

(นายรวย ล้นฟ้า)

กรรมการผู้จัดการ

ตัวอย่างที่ 7

กรณีตรวจนับสต็อกประจำปีแล้วพบว่าสินค้าสูญหายจำนวนมาก โดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่มีหลักฐานว่าใครเอาไปเป็นการประมาทเดินเลื้อยเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

การที่สินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแลของลูกจ้างสูญหายไปมูลค่ามาก แม้จะไม่มีหลักฐานว่าผู้ใดเอาไป แต่ก็ถือได้ว่าลูกจ้างปล่อยปละละเลย ไม่ควบคุมดูแล ขาดความระมัดระวัง อันเป็นการประมาทเดินเลื้อยทำให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นการกระทำผิดร้ายแรง ตามมาตรา 119 (3) นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 907/2548

หวักระดาษบริษัททำไรดี ไม่มีจำกัด
หนังสือเลิกจ้าง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเลิกจ้างด้วยเหตุความผิดร้ายแรง
ถึง คุณเก็บ ไม่เป็นที่

ตามที่บริษัทแต่งตั้งให้คุณเก็บ ไม่เป็นที่ เป็นผู้จัดการคลังสินค้า มีหน้าที่บริหารจัดการให้สินค้าของบริษัทอยู่ในสภาพที่ดีและครบตามจำนวนนั้น จากการตรวจนับสินค้าคงคลังประจำปี เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2555 พบว่าสินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของคุณเก็บสูญหาย ไม่ตรงตามรายการมูลค่า 4 แสนบาท

การที่สินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแลของลูกจ้างสูญหายไปมูลค่ามาก แม้จะไม่มีหลักฐานว่าผู้ใดเอาไป แต่ก็ถือได้ว่าลูกจ้างปล่อยปละละเลย ไม่ควบคุมดูแล ขาดความระมัดระวัง อันเป็นการประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรงอันเป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (3) และเป็นการกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริต อันเป็นความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583

บริษัทจึงเลิกจ้างคุณเก็บ ไม่เป็นที่ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและหรือผลประโยชน์อื่นใด ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เลิกจ้าง

(นายรวย ล้นฟ้า)
กรรมการผู้จัดการ

ตัวอย่างที่ 8

กรณีกรรมการลูกจ้างไม่ลงบันทึกควบคุมการรับ-เบิก-จ่ายสินค้าของ
นายจ้าง ทำให้นายจ้างเสียหาย 4 แสนกว่าบาท

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า...

กรรมการลูกจ้าง ไม่ลงบันทึกควบคุมการรับ-เบิก-จ่ายสินค้าของ
นายจ้าง ทำให้นายจ้างเสียหาย 4 แสนกว่าบาท เป็นการประมาทเลินเล่อ
ให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง ตามมาตรา 119 (3) (4) และผิดตาม ปพพ.
มาตรา 583 ศาลท่านอนุญาตให้เลิกจ้างได้ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา
เลขที่ 3180/2530

ห้วงระดาษบรชษททำไรดี ไม่มีจำกัด
หนังสือเลกจ้าง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเลกจ้างด้วยเหตุความผิดร้ายแรง
ถึง คุณด้าน ค้านลูกเดียว

ตามที่คุณด้าน ค้านลูกเดียว มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการลงบันทึก
สินค้าลงในระบบคอมพิวเตอร์ก่อนการนำเข้าที่เก็บตามวิธีการที่บริษัทกำหนด
แต่จากการตรวจสอบพบว่าคุณด้านไม่ได้ลงบันทึกสินค้าสำเร็จรูปจำนวน 24 กล่อง
ลงในระบบคอมพิวเตอร์ตามที่บริษัทกำหนด เป็นเหตุให้สินค้าสำเร็จรูปมูลค่า
200,000 บาท สูญหายไป อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งของนายจ้างกรณี
ร้ายแรงและเป็นการประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง ตาม
มาตรา 119 และเป็นการกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดย
ถูกต้องและสุจริต อันเป็นความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583 เหตุเกิดเมื่อวันที่
11-14 กุมภาพันธ์ 2556 ที่ผ่านมาและศาลแรงงานได้อนุญาตให้เลกจ้างคุณด้าน
แล้วนั้น

บริษัทจึงเลกจ้างคุณด้าน ค้านลูกเดียว โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและหรือ
ผลประโยชน์อื่นใด ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เลกจ้าง

(นายรวย ล้นฟ้า)
กรรมการผู้จัดการ

ตัวอย่างที่ 9

กรณีพนักงานขับรถมักจะนำรถบริษัทไปใช้งานส่วนตัวโดยไม่บอกเป็นประจำ อันเป็นการจงใจขัดคำสั่งกรณีร้ายแรง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ทำว่า...

รถยนต์ของนายจ้างเป็นทรัพย์สินที่มีราคาสูง หากชำรุด เจ็บชชนก็จะเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมสูง อีกทั้งเป็นทรัพย์สินที่ใช้สร้างผลประโยชน์ให้นายจ้างได้มาก หากชำรุดใช้งานไม่ได้นายจ้างก็จะเสียหายมาก อีกทั้งยังเป็นการสิ้นเปลืองค่าน้ำมันโดยไม่เกิดต่อนายจ้างอีกด้วย นายจ้างมีระเบียบคำสั่งห้ามไว้แล้ว การนำรถยนต์ไปใช้งานส่วนตัวดังกล่าว จึงเป็นการขัดคำสั่งนายจ้างกรณีร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทนได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา **เลขที่ 2518/2527**

ห้วงกระดาษบริษัททำไรดี ไม่มีจำกัด
หนังสือเลิกจ้าง

วันที่ 15 มีนาคม 2556

เรื่อง การเลิกจ้างด้วยเหตุความผิดร้ายแรง
ถึง คุณนกน้อย ต้อยตีวิด

ตามที่คุณนกน้อย ต้อยตีวิด ได้นำรถยนต์ของบริษัทไปใช้ขนย้ายสิ่งของให้พี่สาวจากกรุงเทพไปยังจังหวัดอุดรธานี โดยไม่ได้รับอนุญาต เหตุเกิดเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2556 นั้น

เนื่องจากรถยนต์ของบริษัทเป็นทรัพย์สินที่มีราคาสูง หากชำรุด เจียวชนก็จะเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมสูง อีกทั้งเป็นทรัพย์สินที่ใช้สร้างผลประโยชน์ให้นายจ้างได้มาก หากชำรุดใช้งานไม่ได้บริษัทจะเสียหายมาก อีกทั้งยังเป็นการสิ้นเปลืองค่าน้ำมันของบริษัทอีกด้วยและบริษัทได้มีระเบียบ คำสั่งห้ามไว้แล้วว่าการนำรถยนต์ไปใช้งานส่วนตัวดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง จึงถือว่าคุณนกน้อย กระทำการฝ่าฝืนระเบียบ คำสั่งของบริษัททรมณ์ร้ายแรงและจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย อันเป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 และเป็นการกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริต อันเป็นความผิดร้ายแรงตาม ปพพ. มาตรา 583

บริษัทจึงเลิกจ้างคุณนกน้อย ต้อยตีวิด โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและหรือผลประโยชน์อื่นใด ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ผู้เลิกจ้าง

(นายรววย ล้นฟ้า)

กรรมการผู้จัดการ

คำแนะนำท้ายบท

จากตัวอย่างทั้ง 9 กรณีข้างต้น นายจ้างสามารถนำข้อความในกรอบแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานในเรื่องแบบนี้ท่านว่า... มาเป็นข้อความหลักในการเขียนหนังสือเลิกจ้างได้เลย

ถ้าเป็นความผิดร้ายแรง ให้ใส่มาตรา 119 และ ใส ปพพ. มาตรา 583 ใสควบกันไปด้วย ไม่โดนข้อใดก็ข้อหนึ่ง หรือเป็นรั่วลวดหนาม 2 ชั้น หนีไม่รอด

ส่วนความผิดอาญา ถ้าไม่รู้ว่าจะหาได้ก็ใส่ว่า “เป็นความผิดอาญาอันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน” ใสครบจักรวาลไว้ก่อน

**ถ้าเขียนไม่เป็น ก็ลองร่างแล้วส่งมาให้ผู้เขียนดูให้
อีกครั้งก็ได้ ไม่เสียเงินครับพี่น้อง!!!**



ประวัติผู้เขียน

สิทธศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

การศึกษา

- ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

- บริษัท เซเรบอส (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท โตโยต้า ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เขาค้ออีสต์เอเชียแปซิฟิกแอนด์แคนนิ่ง จำกัด
- บริษัท เทคโนเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท ซีพีซี/อาอี (ประเทศไทย) จำกัด

ผลงานด้านการเขียนหนังสือ

- 108 คดีเด็ดในวงการบริหารงานบุคคล เล่ม 1
- 108 คดีเด็ดในวงการบริหารงานบุคคล เล่ม 2
- 108 คำถาม/คำตอบ/คำแนะนำ ในการทำงานกับคน
- 108 คำถาม/คำตอบ/คำแนะนำ ในการทำงานกับคน เล่ม 2
- ตัวอย่างข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ประกาศ สัญญาจ้าง หนังสือเตือน หนังสือเลิกจ้าง
- กฎหมายแรงงาน ประเด็นร้อนต้องรู้
- กฎหมายแรงงาน ทามจริง - ตอบตรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ภาค 1
- กฎหมายแรงงาน ทามจริง - ตอบตรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ภาค 2
- การบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกสำหรับนายจ้าง
- การบริหารสหภาพแรงงานสำหรับสหภาพแรงงาน
- บริหารคนสู่ผลที่เป็นเลิศ
- การบริหารผลงานและการประเมินผลงานสมัยใหม่
- บริหาร HR อย่างมืออาชีพ

ศูนย์ความรู้ (ศคร.)



BT19992

150 Baht

จัดพิมพ์และจำหน่ายโดย

บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด

52/37 ซอยกรุงเทพกรีฑา 15 ถนนกรุงเทพกรีฑา

แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง

กรุงเทพฯ 10250

โทรศัพท์ 0-2736-2245-7 โทรสาร 0-2736-0470-1

<http://www.hrcenter.co.th>

ISBN 978-616-7444-31-4



9 786167 444314

