

# บทวิเคราะห์

(ฉบับที่ 2)

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์  
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ



จัดทำโดย

สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย

(สพร.ท)

พ.ศ.2550

## บทนำ

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มิถุนายน 2549 ได้นำหลักการบางส่วนมาจาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และมีรายละเอียดมากกว่าประกาศฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้ ได้ยกเลิก ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ลงวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ.2545 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ.2549

การนำประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ยังมีข้อความบางข้อที่ยังไม่ชัดเจน และบางข้อต้องรอคณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ทำให้การปฏิบัติตามประกาศนี้ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงจำเป็นต้องนำประกาศฉบับนี้มาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกอบคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้น

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์นี้เป็นการปรับปรุงครั้งที่ 2 หากการวิเคราะห์เกิดการผิดพลาดหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนไปบ้าง ขอได้โปรดแจ้งให้ผู้เขียนแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ให้ได้ผลสูงสุดของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด จึงขอพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ณัฐกร แก้วดี

พฤษภาคม 2550

# บทวิเคราะห์ที่ 1

(ตามประกาศฯ ข้อ 4)

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

## ข้อสังเกต

วันทำงานนั้นนายจ้างจะเป็นผู้กำหนด และต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งนายจ้างจะกำหนดวันใดในรอบสัปดาห์เป็นวันทำงานก็ได้ แต่สัปดาห์หนึ่งต้องกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน วันทำงานนั้นมี 2 ประเภท คือ

1. วันทำงานทั่วไป คือวันทำงานที่กำหนดให้เริ่มวันใดและสิ้นสุดวันใด เช่น กำหนดให้ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ หรือวันจันทร์ถึงวันเสาร์ เป็นต้น
2. วันทำงานสำหรับงานกะ คือวันทำงานที่กำหนดให้ทำงานเป็นช่วงเวลาหนึ่งถึงอีกช่วงเวลาหนึ่งในหนึ่งวัน เช่น กำหนดให้ทำงานวันละ 3 กะ กะแรกเริ่มตั้งแต่ 08.00-16.00 น. กะที่สองเริ่มตั้งแต่ 16.00-24.00 น. และกะที่สามเริ่มตั้งแต่ 24.00-08.00 น. เป็นต้น

วันทำงานทั่วไปให้นับตั้งแต่ 00.00 น. ถึง 24.00 น. เป็นหนึ่งวัน แต่งานกะนั้นให้นับตั้งแต่เวลาเริ่มเข้าทำงานติดต่อกันไป 24 ชั่วโมงเป็นหนึ่งวัน

# บทวิเคราะห์ที่ 2

(ตามประกาศฯ ข้อ 4)

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อม

## ข้อสังเกต

1.) เดิมการลามี 4 ประเภท คือ ลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อรับราชการทหาร และลากิจเพื่อธุระจำเป็น

2.) วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้างต้องมาทำงานแต่ลูกจ้างขออนุญาตไม่มาทำงาน ดังนั้นการลาที่สมบูรณ์ต้องมียกประกอบดังนี้

1. มีเหตุที่ต้องหยุดงาน
2. ต้องขออนุญาตจากนายจ้าง
3. นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงาน

3.) ไม่มีรายละเอียดในการจ่ายค่าจ้าง ในวันที่ลาทำหมั้น และเนื่องจากการทำหมั้นตามความเห็นแพทย์ เหมือนภาคเอกชน ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันที่ลาทำหมั้น

4.) ในการลาเพื่อฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ไม่บอกรายละเอียด เหมือนภาคเอกชนว่า

- ให้ลาเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม
- ให้ลาได้ไม่เกิน 30 วัน หรือไม่เกิน 3 ครั้ง ต่อปี

# บทวิเคราะห์ที่ 3

(ตามประกาศฯ ข้อ 4)

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใด และโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

## ข้อสังเกต

คำว่า “ค่าจ้าง” เดิมตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน อาจเป็น เงิน หรือ เงินและสิ่งของ ก็ได้ แต่ปัจจุบัน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ต้องจ่ายเป็น เงิน เท่านั้น เพราะฉะนั้นประกาศฉบับนี้นำหลักการจาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้บังคับค่าจ้างจึงต้องจ่ายเป็น เงิน เท่านั้นเช่นกัน

## สรุปสาระสำคัญ ของคำว่า “ค่าจ้าง”

1. เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายกันตามสัญญาจ้าง ซึ่งอาจจะตกลงเป็นหนังสือ ด้วยวาจา หรือปริยายก็ได้
2. นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง
  - ผู้อื่นจ่ายให้มิใช่ค่าจ้าง
  - ผู้รับคือลูกจ้าง
  - นายจ้างต้องจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายผ่านมือโดยผู้จากใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานการจ่ายอื่น
3. นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น
  - 3.1 ตอบแทนการทำงานโดยตรง
    - จ่ายให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง หรือ
    - ลูกจ้างต้องทำงานจึงจ่าย เช่น ลูกจ้างรายวัน หรือตามผลงาน
  - 3.2 ตอบแทนการทำงานทางอ้อม

- ตอบแทนการทำงานในกรณีพิเศษกว่าการทำงานทั่วไป เช่น ค่าตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง เบี้ยกันดาร เงินเพิ่มวิชาชีพ ค่าครองชีพ ค่าคอมมิชชั่น ค่านายหน้า ค่าเลี้ยงภรรยา เป็นต้น

### 3.3 จ่ายให้ในวันหยุดและวันลา

- ลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

หากจ่ายให้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ไม่ใช่ค่าจ้าง เช่น

- จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ
- จ่ายเพื่อจูงใจในการทำงาน เช่น เบี้ยขยัน โบนัส เป็นต้น
- จ่ายเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงาน เช่น ค่าชดเชย เป็นต้น

### 4. เป็นเงินที่จ่ายสำหรับการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

- การทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานที่ไม่มีเวลาทำงานปกติ ไม่ใช่ค่าจ้าง
- การทำงานในวันหยุด จะได้ค่าทำงานในวันหยุด ไม่ใช่ค่าจ้าง

(ดูคำพิพากษาฎีกาท้ายบท หน้า 29-37)

# บทวิเคราะห์ที่ 4

(ตามประกาศฯ ข้อ 4)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงาน นอก หรือ เกิน กำหนดเวลาทำงานปกติในวันทำงาน หรือวันหยุด

ข้อสังเกต หลักเกณฑ์วิเคราะห์การทำงานล่วงเวลา

1. ต้องเป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หมายถึง ลูกจ้างทำงานนอกเวลาที่นายจ้างประกาศกำหนด เช่น กำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่ 08.00 น. ถึง 17.00 น. ดังนั้น หากลูกจ้างทำงานนอกกรอบกำหนดเวลาดังกล่าว อาจมาทำงาน ก่อนเวลา หรือ หลังเวลา ดังกล่าว เช่น มาทำงานตั้งแต่ 06.00 น. หรือทำงานหลังเวลา 17.00 น. ถึง 20.00 น. เช่นนี้ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา
2. ต้องเป็นการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หมายถึง ลูกจ้างทำงานเกินจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างกำหนด เช่น กำหนดให้ทำงานตั้งแต่ 08.00 น. ถึง 17.00 น. พักรเวลา 12.00-13.00 น. รวมเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง ดังนั้นหากลูกจ้างทำงานในวันดังกล่าวเกินกว่า 8 ชั่วโมง ถือเป็นการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

การทำงานเกินชั่วโมงทำงาน อาจตกลงกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานได้ 2 กรณี

คือ

กรณีแรก งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานได้ เช่น งานขนของขึ้น-ลงเรือ งานติดตั้ง งานซ่อมแซม งานบริการต่างๆ ที่ต้องรอกานหรือรอลูกค้า นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันได้ เช่น ให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง นับตั้งแต่เริ่มทำงาน เป็นต้น

กรณีที่สอง งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันให้ทำเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมแล้วไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เช่น ตกลงให้ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง ทำสัปดาห์ละ 5 วัน รวมแล้ว 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น หากลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 9 ชั่วโมง ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา

# บทวิเคราะห์ที่ 5

(ตามประกาศฯ ข้อ 4)

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกงาน นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่นายจ้าง

ข้อสังเกต หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าชดเชย

## 1. เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

- หากจ่ายให้คนอื่น ไม่ใช่ค่าชดเชย
- ค่าชดเชยต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น
- อย่างอื่นไม่ได้

## 2. จ่ายเมื่อเลิกจ้างลูกจ้าง

- จ่ายเพื่อการอื่น เช่น ตอบแทนการทำงาน ความขยัน ทำงานนาน หรือ เมื่อลูกจ้างตาย ไม่ใช่ค่าชดเชย

## 3. ลูกจ้างต้องไม่กระทำผิดตามมาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือประกาศฯ ข้อ 60 (กระทำความผิดร้ายแรง)

## 4. ต้องจ่ายนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น

- เงินประเภทอื่น หมายถึง เงินที่กฎหมายแรงงานไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องจ่าย เช่น เงินบำเหน็จ เงินสะสม เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินสวัสดิการ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น
- หลักเกณฑ์การจ่ายจะจ่ายหรือไม่ก็ได้ จะกำหนดเงื่อนไขวิธีจ่ายอย่างไรก็ได้ และ เมื่อนายจ้างกำหนดอย่างไรแล้ว ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างต้องผูกพันตามนั้น จะยกเลิก แก้ไข เปลี่ยนแปลง โดยพลการไม่ได้ ต้องผ่านขั้นตอนตามกฎหมาย คือยื่นข้อเรียกร้อง หรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- นายจ้างจะตกลงจ่ายเงินประเภทอื่นรวมถึงค่าชดเชยด้วยก็ได้แต่ต้องเป็นข้อตกลงมาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ระเบียบ ข้อบังคับ) ให้ลูกจ้าง (ดูคำพิพากษาฎีกาท้ายบทหน้า 38-39)



# บทวิเคราะห์ที่ 6

(ตามประกาศฯ ข้อ 6)

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ตลอดจนจำนวนและวิธีการเก็บรักษาเงินประกันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันหรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี

## ข้อสังเกต

การห้ามนายจ้างเรียกเงินประกันการทำงานจากลูกจ้างนั้นเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นใหม่ ทั้งนี้ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ซึ่งได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว เช่นเดียวกับ

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 10 ที่กำหนดให้รัฐมนตรีประกาศกำหนด และ รัฐมนตรีได้ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียก หรือรับเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เมื่อ 19 สิงหาคม 2541 ซึ่งพอสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานจากลูกจ้าง (บุคคลค่าประกัน หรือเรียกหลักเกณฑ์ประกันได้)
2. นายจ้างเรียกเงินประกันจากลูกจ้างได้ 2 กรณี คือ

- 2.1 ลูกจ้างที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน เช่น พนักงานเก็บเงิน พนักงานติดตามเร่รูดหนี้สิน พนักงานขาย หรือพนักงานที่ต้องรับผิดชอบในการรับ-จ่ายเงิน
- 2.2 ลูกจ้างที่รับผิดชอบเกี่ยวกับทรัพย์สินของนายจ้าง เช่น พนักงานคลังสินค้า พนักงานขับรถ หรือพนักงานที่ต้องรับผิดชอบทรัพย์สินของนายจ้าง หรืองานเฝ้าหรือดูแลสถานที่ เป็นต้น
3. นายจ้างเรียกรับเงินประกันไม่เกินอัตราค่าจ้างรายวัน 60 วัน ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน
4. นายจ้างต้องนำเงินประกันฝากธนาคารหรือสถาบันการเงินในนามลูกจ้าง
5. เงินประกันที่เรียกไว้ลดลงนายจ้างเรียกเพิ่มจนครบได้
6. เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง หรือลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุนายจ้างต้องคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ภายใน 7 วัน

(ดูคำพิพากษาฎีกาที่ายบท หน้า 40)

# บทวิเคราะห์ที่ 1

(ตามประกาศฯ ข้อ 9)

ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ หรือมีเหตุผลอันชอบธรรมประการอื่น

## ข้อสังเกต

เป็นบทบัญญัติขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสิทธิเท่าเทียมกันของชายหญิงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 30

(ดูคำพิพากษาฎีกาท้ายบท หน้า 41)

# บทวิเคราะห์ที่ 8

(ตามประกาศฯ ข้อ 11)

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามประกาศนี้ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

ในกรณีที่ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในเขตที่มีโรคติดต่ออันตรายที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อเฝ้าสังเกตอาการตามระยะเวลาที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดการหยุดงานเช่นนี้ให้ ถือเป็นวันทำงานให้กับนายจ้างด้วย

## ข้อสังเกต

เป็นหลักการในการคำนวณระยะเวลาทำงานของลูกจ้างในการได้รับสิทธิตามกฎหมาย รวมทั้งการนับวันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างรวมเข้าด้วย แต่ไม่นับรวมวันขาดงาน เว้นแต่หยุดงานในเขตที่มีโรคติดต่ออันตรายที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศ

(ดูคำพิพากษาฎีกาท้ายบท หน้า 42)

# บทวิเคราะห์ที่ 9

(ตามประกาศฯ ข้อ 12)

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใด ตามประกาศนี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นำระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

## ข้อสังเกต

กรณีนี้ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างคนเดียวกับจ้างลูกจ้างคนเดียวกัน หลายครั้ง โดยลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน เนื่องจากนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมาย ซึ่งตามประกาศนี้ ให้นำระยะเวลาทำงานของลูกจ้างทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการใช้สิทธิของลูกจ้างนั้น

(ดูคำพิพากษาฎีกาท้ายบท หน้า 43)

# บทวิเคราะห์ที่ 10

(ตามประกาศฯ ข้อ 13)

ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง  
ข้อสังเกต

ตามประกาศนี้ได้กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงเท่านั้น โดยไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันไว้ ซึ่ง แตกต่างจาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 ที่ได้กำหนดลักษณะงาน หรือสภาพการทำงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. งานทั่วไป ซึ่งอาจแยกได้ 2 กรณี คือ
  - 1.1 กรณีไม่มีข้อตกลงเรื่องเวลาทำงานกับลูกจ้าง กรณีนี้ นายจ้างเป็นผู้กำหนดเวลาทำงานปกติ วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง รวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง
  - 1.2 กรณีมีข้อตกลงเรื่องเวลาทำงานกับลูกจ้าง กรณีนี้ นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติ ในวันหนึ่งๆเกินกว่า 8 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง
2. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง รวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง
3. งานที่ไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 8 ชั่วโมง รวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง

เห็นได้ว่าความชัดเจนในการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างตามประกาศฉบับนี้ยังไม่ครอบคลุมถึงการทำงานตามลักษณะงานหรือสภาพการทำงานที่แท้จริงเหมือน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 และ ยอมแสดงให้เห็นว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจทำงานปกติทุกประเภทได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง (ดูคำพิพากษาฎีกาท้ายบทหน้า 44)

# บทวิเคราะห์ที่ 11

(ตามประกาศฯ ข้อ 16)

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน

ในกรณีวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่วันหยุดชดเชยตามวรรคสองมีติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งวัน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยได้เพียงหนึ่งวัน และให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันที่ยังไม่ครบในวันอื่นแทน ข้อสังเกต

ตามประกาศนี้ แตกต่างจาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 ที่กำหนดให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป ซึ่งประกาศนี้ได้กำหนดเพิ่มเติมว่ากรณีวันหยุดชดเชยติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งวัน ให้ นายจ้างจัดวันหยุดชดเชยได้เพียงวันเดียว และให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยวันที่ยังไม่ครบในวันอื่นแทน

ปัญหาที่ต้องวิเคราะห์มีว่า ถ้ารัฐวิสาหกิจจัดให้หยุดชดเชยเกินกว่าหนึ่งวันจะทำได้หรือไม่ เพราะประกาศฉบับนี้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และสภาพการจ้างในแต่ละรัฐวิสาหกิจ คงไม่มีแห่งใดกำหนดไว้เช่นนี้ การที่ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีการหยุดชดเชยวันที่ยังไม่ครบในวันอื่นแทน ก็จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะการกำหนดวันหยุดชดเชยแต่ละแห่งอาจไม่ตรงกัน ซึ่งจะทำให้เกิดเสียหายในการดำเนินธุรกิจได้ ปัญหานี้คงต้องอยู่ในดุลยพินิจของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และรอคำวินิจฉัยของศาลฎีกาเพื่อเป็นมาตรฐานต่อไป

หากดูจากประกาศฯ ข้อ 5 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประกาศนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น ดังนั้น เมื่อวันหยุดชดเชย เป็นสภาพการจ้างที่ได้มาตาม พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6 และเป็นสภาพการจ้างเดิมตามมาตรา 95 ดังนั้น ประกาศฉบับนี้จึงไม่อาจจะตัดสิทธิการหยุดชดเชยติดต่อกัน เกินกว่า 1 วัน ได้ อย่างไรก็ตาม ได้มีการขอปรับปรุงแก้ไขต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้ว คงต้องรอผลการวินิจฉัยต่อไป

# บทวิเคราะห์ที่ 12

(ตามประกาศฯ ข้อ 17)

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมหรือเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

## ข้อสังเกต

- ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานติดต่อกัน 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิหยุดได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน
- นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันล่วงหน้าหรือนายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันกำหนดวันหยุดก็ได้
- นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมหรือเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีก็ได้
- **นายจ้างไม่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี**
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่ใช่เรื่อง “วันลา” แต่เป็นเรื่อง “วันหยุด” จึงเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะกำหนดให้ลูกจ้างหยุดวันใดก็ได้
- วันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดงานเนื่องจากป่วย ไม่นับรวมเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี

(ดูคำพิพากษาฎีกาที่ ยบพท หน้า 45-46)



# บทวิเคราะห์ที่ 13

(ตามประกาศฯ ข้อ 31)

ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

1. ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
2. ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือเพื่อชำระเงินอื่นอันเป็นสวัสดิการที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดให้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
3. ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
4. เป็นเงินประกันความเสียหายหรือชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
5. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การหักตาม (2)(3)(4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ทั้งนี้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

## ข้อสังเกต

- ตามประกาศฯนี้มีเจตนาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างและเงินประเภทต่างๆ อันเป็นค่าตอบแทนในการทำงานจากนายจ้างอย่างครบถ้วน ดังนั้น

หากไม่ใช่กรณีตามข้อยกเว้น (1)-(5) นายจ้างจะหักค่าจ้างหรือหักเงินประเภทอื่นๆ ดังกล่าวข้างต้นไม่ได้ไม่ว่ากรณีใดๆ

- การกำหนดโทษโดยการตัดเงินเดือน หรือการตัดค่าจ้างก็ไม่อาจกระทำได้
- แต่การกำหนดโทษ ลดค่าจ้าง อาจกระทำได้ เมื่อเทียบเคียงกับมาตรา 65 (1) แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งก็อาจตีความได้ว่านายจ้างมีอำนาจลดค่าจ้าง หรือเลิกจ้างลูกจ้างได้ และเป็นกรณีที่ แตกต่างจากการหักค่าจ้าง ที่กฎหมาย (มาตรา 76 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) และประกาศนี้ระบุห้ามไว้อย่างชัดเจน
- การกำหนดโทษลดค่าจ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างย่อมทำได้ ถ้าเปลี่ยนโทษเลิกจ้างเป็นลดค่าจ้าง
- การกำหนดโทษ ลดค่าจ้าง ย่อมกระทำได้ถ้าเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

# บทวิเคราะห์ที่ 14

(ตามประกาศฯ ข้อ 60)

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
4. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด ระเบียบหรือคำสั่ง ของ นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็น หนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ทั้งนี้ หนังสือตัดเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำ ผิด
5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

## ข้อสังเกต

- การที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ขึ้นอยู่กับเหตุผลในการเลิกจ้าง ถ้า นายจ้างเลิกจ้าง โดยลูกจ้างไม่มีความผิดหรือมีความผิดไม่ถึงขั้นร้ายแรง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด แต่ถ้าลูกจ้างกระทำ ความผิดร้ายแรง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
- การกระทำของลูกจ้างกรณีหนึ่งกรณีใดตาม (1)-(6) ถือเป็นกรกระทำผิด ร้ายแรง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

## ตามประกาศฯ ข้อ 60(1)

- ทุจริตต่อหน้าที่  
ทุจริต หมายถึง การแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยมิชอบด้วย

กฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น การทุจริตไม่จำเป็นจะต้องเป็นตัวการ อาจเป็น  
ผู้สนับสนุนก็มีความผิดเช่นเดียวกัน การทุจริตนั้นแม้แต่จะมีมูลค่าเพียงเล็กน้อยก็มี  
ความผิด

- ไม่ทำงาน รายงานเท็จว่าทำงานเพื่อรับค่าจ้าง ถือว่าทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาฎีกา 470/2524)
- เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าที่พัก โดยไม่มีสิทธิถือว่าทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2563/2525)
- ประทับมาทำงาน แต่ไม่ทำงานแล้วเบิกเบี้ยขยันโดยไม่มีสิทธิ ถือว่าทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3438/2526)
- ใช้ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชามาทำงานให้ตนเองเป็นประโยชน์ส่วนตัวถือว่าทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2695/2529)
- เป็นผู้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ปกปิดไม่เสนอใบเสนอราคาขายใหม่ และใบเปรียบเทียบราคาเป็นพฤติกรรมที่ไม่รักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ถือว่าทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3809/2548)
- ลาป่วยเท็จเพื่อไปทำธุรกิจส่วนตัว มิใช่ทุจริตต่อหน้าที่ (คำพิพากษาฎีกา 795/2528)
- ลาป่วยเท็จครั้งวัน ไม่ปรากฏว่านายจ้างเสียหายเป็นพิเศษ มิใช่ทุจริตต่อหน้าที่

#### ลูกจ้างกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

- ไม่จำเป็น ต้องถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิดอาญา ถ้าลูกจ้างทำ ความผิดอาญาแก่นายจ้าง นายจ้างมีสิทธิอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
- ลูกจ้างปลอมใบรับรองแพทย์เป็นการปลอมเอกสารแล้วนำไปรับรอง แพทย์ปลอมมาขึ้นเป็นหลักฐานการลาป่วย เป็นการใช้ออกสารปลอม นายจ้างเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ต้องดำเนินคดีอาญาก่อน (คำพิพากษาฎีกาที่ 2334/2523)

- หมิ่นประมาทนายจ้างถือว่ากระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 822/2536)
- การกระทำของลูกจ้างที่ต่อไปในทางไม่น่าไว้วางใจ ยังฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 257/2531)

#### ตามประกาศฯ ข้อ 60(2)

##### จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

- ลูกจ้างกระทำจงใจ คือการกระทำโดยรู้ถึงผลแห่งการกระทำ
- เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ซึ่งอาจเป็นความเสียหายทางทรัพย์สิน หรือชื่อเสียง หรือประโยชน์อื่นใดก็ได้
- นัดหยุดงานโดยไม่ผ่านขั้นตอนตามกฎหมาย ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย (คำพิพากษาฎีกาที่ 2365-2375/2527)
- ตั้งบริษัทซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้าง และมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง ย่อมกระทบถึงรายได้ของนายจ้าง และทำให้นายจ้างเสียหายเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว (คำพิพากษาฎีกาที่ 239/2545)
- จัดซื้อสินค้าโดยไม่ได้สอบถามราคาและเปรียบเทียบราคาก่อนจัดทำใบสั่งซื้อทำให้นายจ้างต้องซื้อสินค้าในราคาสูงกว่าในท้องตลาด และได้รับความเสียหาย จึงถือเป็นกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาฎีกาที่ 3554/2545)
- ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกร้อเงินจากผู้ที่ขนส่งสินค้า เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย (คำพิพากษาฎีกาที่ 7106/2547)

#### ตามประกาศฯ ข้อ 60(3)

##### ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

- ลูกจ้างประเภทเดินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ความเสียหายนั้นอาจเป็นทรัพย์สิน ชื่อเสียง หรือประโยชน์อื่นได้
- มีหน้าที่ตรวจสอบที่ดินที่จ้าง และรายงานว่ามีกรก่อสร้างจริง โดยไม่ตรวจดูเรื่องเดิมว่าที่ดินติดทางสาธารณะหรือไม่ ธนาคารนายจ้างจึงอนุมัติให้ลูกค้ากู้เงินเพิ่ม ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเดินเล่อ อย่างร้ายแรง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1473/2525)
- ขยายเบตเตอร์และจ่ายของถูกต้อง โดยมีได้ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเบิกถอน แม้จะมีการปฏิบัติมานาน เมื่อมีการทุจริตยกยอกขึ้น นายจ้างเสียหาย 400,000 บาท ย่อมถือว่าเป็นการประมาทเดินเล่อในหน้าที่การงานอย่างร้ายแรง

**ตามประกาศฯ ข้อ 60(4)**

**ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน ทั้งนี้หนังสือตกเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด**

ประกาศข้อนี้แบ่งออกเป็น 2 กรณี

**กรณีแรก** ลูกจ้างฝ่าฝืนในกรณีร้ายแรง นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยมิต้องตกเตือนก่อน

- ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม
- ในกรณีร้ายแรง ต้องพิจารณาถึงลักษณะการกระทำ พฤติการณ์ของการกระทำ ผู้กระทำ ผู้ถูกกระทำ ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดจากการกระทำเป็นเรื่อง ๆ ไป

การฝ่าฝืนร้ายแรงหรือไม่ต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น มิใช่เกิดจากการกำหนดของนายจ้าง แม้ว่านายจ้างจะออกระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน กำหนดลักษณะการฝ่าฝืนของลูกจ้างว่ากรณีใดร้ายแรง ก็ไม่ทำให้การฝ่าฝืนนั้นกลายเป็นกรณี

ร้ายแรงไปด้วย (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1227/1230/2535) แต่การฝ่าฝืนที่ร้ายแรงแต่ นายจ้างกำหนดว่าไม่ร้ายแรง ก็มีผลตามที่นายจ้างกำหนด

**กรณีที่สอง** ลูกจ้างฝ่าฝืนในกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างต้องตกเดือนเป็นหนังสือ แล้วลูกจ้างฝ่าฝืนซ้ำคำเตือน นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ต้อง **ชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม**
- ฝ่าฝืนในลักษณะเดียวกับที่ถูกเตือน ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับ แต่ลูกจ้างกระทำผิด

(ดูคำพิพากษาศาลฎีกาท้ายบท หน้า 47-58)

**ตามประกาศฯ ข้อ 60(5)**

**ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร**

- ไปทำงานไม่ได้เพราะถูกจับและควบคุมตัวตลอดมา **ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่** (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2029/2523)
- ไปงานบวชน้องชายต่างจังหวัด มีประกาศภาวะฉุกเฉิน ไม่สามารถเดินทางกลับมาทำงานได้ **เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร** นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3851/2535)
- การนัดหยุดงานซึ่งกระทำโดยสหภาพแรงงาน ถือว่าเป็นการกระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อมีการแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบแล้วสมาชิกทุกคนมีสิทธิหยุดงานได้ **ไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร** (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535)
- ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไม่มาตามคำสั่งย้ายโดยชอบของนายจ้างถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ เมื่อครบสามวันทำงานติดกันนายจ้างเลิกจ้างได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2911/2528, 2477/2535, 39/2545)
- ยื่นใบลาต่อนายจ้างผิดระเบียบ นายจ้างยังไม่อนุญาตให้ลาแต่ลูกจ้างหยุดงานไป ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ เมื่อครบสามวันทำงานติดต่อกัน นายจ้างเลิกจ้างได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 173/2528)

- หยุดงานไปด้วยเรื่องส่วนตัว โดยไม่ยื่นใบลา ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ เมื่อครบสามวันทำงานติดต่อกัน นายจ้างเลิกจ้างได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2254/2534)
- หยุดงานในวันที่ต้องมาทำงานโดยมิได้ลาต่อนายจ้าง ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ เมื่อครบสามวันทำงานติดต่อกัน นายจ้างเลิกจ้างได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 1110/2527,6847/2543)

**ตามประกาศฯ ข้อ 60(6)**

ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- โทษจำคุกนั้นต้องจำคุกจริง
- โทษจำคุกนั้นต้องถึงที่สุด
- จำคุกแต่ให้รอการลงโทษ ไม่เข้าหลักเกณฑ์ข้อ 60(6)
- จำคุกแต่เปลี่ยนเป็นกักขังแทน ไม่เข้าหลักเกณฑ์ข้อ 60(6)
- ลูกจ้างต้องถูกจำคุกในขณะที่เป็นลูกจ้างของนายจ้าง หากจำคุกมาก่อนแล้วมาเป็นลูกจ้าง ไม่เข้าหลักเกณฑ์ ข้อ 60(6) (คำพิพากษาฎีกาที่ 2909/2524)



# บทวิเคราะห์ที่ 15

(ตามประกาศฯข้อ 61)

ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๕๕ แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลาดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

- 1.) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไปให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
- 2.) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไปให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งในการจ่ายค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามวรรคหนึ่งแล้ว

## ข้อสังเกต

1. มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจไม่ควรต่ำกว่าภาคเอกชน ซึ่งภาคเอกชน กรณีเกษียณอายุจะได้รับค่าชดเชยอัตราเดียวกับกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ซึ่งมีอัตราสูงกว่าภาครัฐวิสาหกิจโดยเปรียบเทียบดังนี้

| พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (เอกชน)   | ประกาศมาตรฐานขั้นต่ำ(รัฐวิสาหกิจ)   |
|--|---|
| - ทำงาน <u>ครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี</u> ได้รับค่าชดเชยเกษียณอายุเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน (8 เดือน) | - ทำงาน <u>ครบ 5 ปี แต่ไม่ครบ 15 ปี</u> ได้รับเงินตอบแทนความชอบในการทำงานเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน (6 เดือน) |
| - ทำงาน <u>ครบ 10 ปีขึ้นไป</u> ได้รับเงินชดเชยเกษียณอายุเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน (10 เดือน)       | - ทำงาน <u>ครบ 15 ปีขึ้นไป</u> ได้รับเงินตอบแทนความชอบในการ ทำงานเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน (8 เดือน)         |

2. เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ถูกเลิกจ้าง โดยได้รับค่าชดเชยกับ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ทำงานจนครบเกษียณอายุและได้รับเงินตอบแทนความชอบ ดังนี้

| เลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชย   | เกษียณอายุ   |
|---|--|
| - ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ทำงาน <b>ครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี</b> ทำงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือมีความผิดแต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดร้ายแรงได้รับเงินชดเชยตามข้อ 95(4) ก่อนออกจากงานในอัตราค่าจ้างสุดท้าย <b>240 วัน (8 เดือน)</b> | - ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ขยันและทุ่มเททำงานและทำงานดีมาตลอดชีวิตการทำงาน <b>จนครบ 5 ปีแต่ไม่ครบ 15 ปี</b> ได้รับเงินตอบแทนความชอบในการทำงานตามข้อ 61(1) ก่อนออกจากงานในอัตราค่าจ้างสุดท้าย 180 วัน (6 เดือน)                 |
| - ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีความผิดไม่ถึงกับเป็นความผิดร้ายแรงได้รับเงินค่าชดเชยตามข้อ 59(5) ก่อนออกจากงานในอัตราค่าจ้างสุดท้าย 300 วัน (10 เดือน)                         | - ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจทำงาน <b>ครบ 15 ปีขึ้นไป</b> ที่ขยันและทุ่มเทการทำงานและทำงานดีมาตลอดชีวิตการทำงานจนครบ 15 ปีขึ้นไป ได้รับเงินตอบแทนความชอบในการทำงานตามข้อ 16(2) ก่อนออกจากงานในอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน (8 เดือน) |

ดังนั้น จึงได้ขอปรับปรุงแก้ไข ต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนี้ ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนดระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๕๕ แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลาดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

- 1.) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกัน **ครบห้าปีขึ้นไป** ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย **สองร้อยสี่สิบวัน**
- 2.) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกัน **ครบสิบปีขึ้นไป** ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย **สามร้อยวัน**

**หมายเหตุ** พวกเราชาวรัฐวิสาหกิจคงต้องฝากความหวังไว้กับคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ต่อไป

## ปิดท้ายบทวิเคราะห์

บทวิเคราะห์นี้เขียนขึ้นเพื่อประกอบการวิเคราะห์ประกาศคณะกรรมการแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ โดยการ  
ค้นคว้าและอ้างอิง จากคู่มือการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของกรม  
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานกับการบริหารบุคคล ของศาสตราจารย์  
เกษมสันต์ วัฒวรรณ และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับใช้งานของท่านผู้  
พิพากษา รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์

หากบทวิเคราะห์นี้เป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านก็ขอขอบคุณดีให้แก่ผู้เขียน  
หนังสืออ้างอิงดังกล่าว แต่หากมีข้อความใดขาดตกบกพร่อง ผู้เขียนขอรับไปปรับปรุง  
แก้ไขในโอกาสต่อไป

ณัฐกร แก้วดี

ประธาน สพร.ท

และ

ประธาน สร.ปตท.

ผู้เขียน

# คำพิพากษาฎีกาท้ายบท ประกอบบทวิเคราะห์



รวบรวมโดย  
ณลกร แก้วดี  
ประธาน สพร.ท

### คำพิพากษาฎีกาการประกอบบทวิเคราะห์ที่ 3

กรณีที่วินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง

#### 1. ฎีกาที่ 3223/2525 (เบี้ยเลี้ยงชีพ)

เบี้ยเลี้ยงชีพ ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอน และจ่ายให้เป็นประจำ รายเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของ วันทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

#### 2. ฎีกาที่ 509/2525 (ค่าครองชีพ)

เงินค่าครองชีพซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนมีลักษณะเป็นการจ่ายประจำและแน่นอน เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้จะจ่าย เพื่อช่วยเหลือในภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงก็ตาม เงินค่าครองชีพก็เป็นส่วนหนึ่ง ของค่าจ้าง

#### 3. ฎีกาที่ 2386/2527 (ค่าพาหนะ)

โจทก์ได้รับเงินเดือนและได้รับค่าพาหนะค่าที่พักซึ่งโจทก์ต้องไปทำงาน ต่างจังหวัดทุกเดือน เดือนละ 25 วัน อีกต่างหากเป็นการเหมาจ่ายโดยลักษณะงาน เวลา ทำงานปกติของโจทก์อยู่ในต่างจังหวัด ดังนี้ เงินค่าพาหนะ ค่าที่พัก จึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อ ตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ และถือได้ว่าเป็นค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่า จะเรียกเงินดังกล่าว อย่างไร

#### 4. ฎีกาที่ 3928/2527 (เงินเพิ่มสู้รบ)

เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบเป็นเงินที่จ่ายพร้อมเงินเดือนถือได้ว่าเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานของโจทก์ จึงเป็นค่าจ้าง

#### 5. ฎีกาที่ 3173/2528 (ค่าน้ำมันรถ)

จ่ายค่าน้ำมันรถเป็นการเหมาเป็นรายเดือน เดือนละเท่าๆกัน โดยไม่ คำนึงว่าโจทก์จะได้ใช้จ่ายเงินเป็นค่าน้ำมันรถหรือไม่ หรือได้ใช้จ่ายไปเป็นจำนวนมาก น้อยเท่าใด ค่าน้ำมันรถย่อมเป็นเงินที่จ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำและมีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับเงินเดือนจึงถือเป็นค่าจ้าง

#### 6. ฎีกาที่ 3724/2537 (ค่านายหน้า)

ค่านายหน้าที่ย้ายให้แก่โจทก์เป็นรายเดือน แม้จะเป็นการจงใจให้ขายสินค้าให้มากขึ้นก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่ย้ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่โจทก์ทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่ย้ายได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายอย่างไร รวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่ข้อสำคัญ เป็นวิธีการจ่ายค่านายหน้า อาจปรับได้กับความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาข้างต้น จึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้าง

#### 7. ฎีกาที่ 1181/2540 (ค่าตอบแทนการขาย ค่าคอมมิชชั่น)

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ขายสินค้า โดยมีข้อตกลงกับจำเลยว่า หากโจทก์ขายสินค้าได้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายอัตราร้อยละ 1.5 ของยอดขาย เงินค่าตอบแทนการขายจึงเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลย (นายจ้าง) จ่ายให้แก่โจทก์ (ลูกจ้าง) เพื่อตอบแทนการขายอันเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ เงินค่าตอบแทนการขายจึงเป็นค่าจ้าง

#### 8. ฎีกาที่ 1292/2540 (เงินค่าเลี้ยงรับรอง)

เงินค่าเลี้ยงรับรอง และค่าน้ำมันรถที่จำเลย (นายจ้าง) จ่ายให้แก่โจทก์ (ลูกจ้าง) อีกเดือนละ 20,000 บาท โดยแบ่งจ่ายทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือนงวดละ 10,000 บาท จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์แน่นอนทุกเดือน จึงเป็นเงินตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์เป็นค่าจ้าง

#### 9. ฎีกาที่ 6349/2541 (ค่าบริการ)

ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการอัตราร้อยละ 10 แล้วจำเลยรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนเท่าๆ กันทุกเดือน ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,250 บาท ถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

#### 10. ฎีกาที่ 6689/2542 (ค่าตอบแทนการใช้รถ)

จำเลยตกลงจ่ายเงินเดือน เดือนละ 65,000 บาท และเงินผลตอบแทนอีกเดือนละ 15,000 บาท ให้แก่โจทก์โดยจำเลยไม่จัดรถยนต์และค่าใช้จ่ายทางด้านรถยนต์ให้โจทก์ แต่เงินผลตอบแทนดังกล่าวต้องนำรวมเข้าเสมือนเป็นรายได้ที่ได้รับเพิ่มในแต่ละเดือน เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์อีกเดือนละ 15,000 บาท จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานของโจทก์ในอัตราที่แน่นอนเท่ากันทุก

เดือนทำนองเดียวกับเงินเดือน เงินผลตอบแทนที่จ่ายจ่ายแก่โจทก์ดังกล่าว จึงเป็น ค่าจ้าง

#### 11. ฎีกาที่ 5498/2543 (ค่าอาหาร)

ค่าอาหารเดือนละ 15,000 บาท ที่จ่ายซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์ เนื่องจากโจทก์ต้องไปทำงานที่โครงการวางท่อก๊าซที่จังหวัดราชบุรี เป็นประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยโจทก์ไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิก และไม่ว่าโจทก์จะทำงานเดือนละกี่วัน เงินดังกล่าว จึงเป็นค่าตอบแทนในการไปทำงาน ในโครงการถือได้ว่าเป็นค่าจ้าง

#### 12. ฎีกาที่ 9581/2544 (เหมาจ่ายค่าน้ำมันรถ)

การเหมาจ่ายค่าน้ำมันรถมีที่มาจากกรณีที่จ่ายที่ 2 จัดให้มีรถรับส่งพนักงาน ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการ ประกอบกับโจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส ซึ่งมีสิทธิเบิก ค่าน้ำมันรถ เงินค่าน้ำมันรถที่จ่ายที่ 2 จ่ายให้แก่โจทก์จึงเป็นสวัสดิการมิใช่เงินที่จ่าย ที่ 2 จ่ายให้แก่โจทก์เป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ หรือระยะเวลาอื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 อันมีลักษณะเป็นค่าจ้าง

#### 13. ฎีกาที่ 3759/2546 (ค่าตอบแทนการขาย)

ค่าตอบแทนการขายนั้น เป็นเงินส่วนหนึ่งที่จ่าย (นายจ้าง) จ่ายให้แก่โจทก์ (ลูกจ้าง) เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้จาก ยอดขายสินค้า ในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงานนอกเหนือจากเงินเดือนอันเป็น ค่าจ้างประจำ จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541

#### 14. ฎีกาที่ 5394/5404/2547 (ค่าคอมมิชชั่นและค่าเที่ยว)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 บัญญัติความหมายของ คำว่า “ค่าจ้าง” ไว้ว่า คือเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการ ทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติ ของวันทำงาน เห็นว่า เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวจ่ายให้โจทก์ทุกคน เมื่อโจทก์ ทุกคนทำตามหน้าที่ของตน ซึ่งจ่ายกำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าเที่ยวหนึ่งจะจ่ายให้

เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามจำนวนเที่ยวที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานอันมีลักษณะชี้ชัดว่า จำเลยมุ่งหมายจ่ายให้โจทก์ทุกคนเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานหาใช่จงใจจ่ายไปเพื่อจูงใจให้โจทก์ขยันทำงาน ฉะนั้น เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวจึงเป็น “ค่าจ้าง” ตามหมายความของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 แล้ว

**กรณีทีวินิจฉัยว่าไม่ใช่ค่าจ้าง**

**1. ฎีกาที่ 2335/2523 (ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง)**

เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัด เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว เป็นการตอบแทนการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือการทำงานในเวลาปกติของการทำงานจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

**2. ฎีกาที่ 1437/2524 (ค่าเช่าบ้าน)**

เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายตามข้อบังคับการทำงานเนื่องจากนายจ้างไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างได้ ถือเป็นสวัสดิการมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน แม้จะจ่ายเงินจำนวนที่แน่นอนเท่าๆกันทุกเดือน ก็มีใช้ “ค่าจ้าง”

**3. ฎีกาที่ 3728/2524 (เงินเพิ่มจูงใจ)**

เงินเพิ่มจูงใจเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการจูงใจในการทำงานเป็นเงินรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

**4. ฎีกาที่ 4032/2524 (เงินเพิ่มตามวุฒิ)**

เงินเพิ่มตามวุฒิและค่าครองชีพที่กระทรวงศึกษาธิการจ่ายให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนนั้น มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง

**หมายเหตุ**

เหตุที่ไม่เป็นค่าจ้าง เพราะมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ถ้าข้อเท็จจริงเปลี่ยนเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะกลายเป็นค่าจ้าง

**5. ฎีกาที่ 1659-1660/2525 (ค่าทิป)**

เงินทิปที่ลูกค้าของนายจ้างจ่ายให้พนักงานบริการโดยตรง นายจ้างมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง



#### 6. ฎีกาที่ 2601/2526 (ค่าน้ำมันรถ)

ค่าน้ำมันรถที่ลูกจ้างจะเบิกได้ต้องมีใบเสร็จไปแสดง และเบิกได้ไม่เกินที่ นายจ้างกำหนดไว้ เป็นค่าใช้จ่ายในการทำงาน หากจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ ค่าน้ำมันรถจึงมิใช่ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

#### 7. ฎีกาที่ 994/2529 (ค่าน้ำมันรถ)

ค่าน้ำมันรถที่จ่ายให้แก่โจทก์ แม้จะเป็นการจ่ายโดยไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดง แต่จำนวนที่โจทก์ได้รับไม่แน่นอน แล้วแต่ว่าโจทก์ไปทำงานกี่วัน ซึ่งในวันหยุด ประจำสัปดาห์ วันที่โจทก์ขาดงานหรือลาหยุดงานก็จะไม่ได้รับ การจ่ายค่าน้ำมันรถใน ลักษณะนี้เป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของโจทก์ ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทน การทำงาน จึงไม่เป็นค่าจ้าง

#### 8. ฎีกาที่ 958-971/2527 (เบี้ยขยัน)

เบี้ยขยันที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลยในเดือนหนึ่งๆ ถ้าขาด งานบ้างก็จะลดลงตามส่วน เป็นเงินประเภทตอบแทนความขยัน ไม่ใช่ตอบแทนการ ทำงานโดยตรง จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

#### 9. ฎีกาที่ 3189/2529 (เงินรางวัลประจำปี)

เงินรางวัลประจำปี เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะที่เป็นพนักงาน ประจำ ซึ่งตั้งใจมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอ ไม่ขาดลา สาย หรือ กลับก่อนเวลาเลิกงาน ตามระเบียบที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจแก่ลูกจ้างประจำที่มีความขยันหมั่นเพียรเป็นพิเศษ จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานปกติของวันทำงานไม่ใช่ค่าจ้าง

#### 10. ฎีกาที่ 1717/2530 (ค่าอาหาร)

ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ที่ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานใหญ่ไม่ได้จัดอาหารเลี้ยงลูกจ้าง ดังเช่นลูกจ้างที่ โรงงานอำเภอสีคิ้ว การจ่ายอาหารจึงเป็นการให้ความสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง อันมีลักษณะ เป็นการให้สวัสดิการ มิได้จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่เป็น ค่าจ้าง

#### 11. ฎีกาที่ 6232-6234/2533 (ค่าอาหาร)

ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้พนักงานเฉพาะที่อยู่บนเรือทุกคน โดยกำหนดจำนวนไว้แต่ละคน แต่มีได้เหมาะจ่ายเป็นเงินให้โดยตรงพนักงานจะได้รับเงินส่วนแบ่งเฉพาะกรณีที่ใช้เป็นค่าอาหาร ไม่หมดเท่านั้นเงินค่าอาหารดังกล่าว จึงมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ แต่เป็นสวัสดิการเฉพาะกรณีที่พนักงานอยู่บนเรือเท่านั้น ค่าอาหารจึงมิใช่ค่าจ้าง

#### 12. ฎีกาที่ 1180/2540 (ค่าอาหาร)

เงินช่วยเหลือค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราชั่วโมงละ 5 บาท สำหรับลูกจ้างที่มาทำงานในกะดึก เนื่องจากนายจ้างไม่ได้จัดอาหารราคาถูกลงให้ลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในกะเช้าและกะกลางวันเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยมีเจตนาเพื่อให้เป็นเงินสวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยแท้ แม้เงินดังกล่าวนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำ และมีจำนวนแน่นอนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริง ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ เงินดังกล่าวจึงไม่เป็นค่าจ้าง

#### 13. ฎีกาที่ 5498/2543 (ค่าอาหาร)

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย โครงการวางท่อก๊าซกิจการร่วมค้าได้มีหนังสือขอตัวโจทก์ไปช่วยทำงาน ซึ่งจำเลยอนุมัติให้โจทก์ไปช่วยทำงาน โครงการวางท่อก๊าซกิจการร่วมค้าได้จ่ายค่าอาหารเดือนละ 15,000 บาท ให้แก่โจทก์ เงินค่าอาหารดังกล่าวเป็นเงินที่กิจการร่วมค้า เจ้าของโครงการวางท่อก๊าซเป็นผู้จ่ายให้แก่โจทก์ ไม่ใช่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเป็นผู้จ่าย จำเลยเป็นเพียงผู้ทดลองจ่ายให้แก่โจทก์ไปก่อน แล้วมาเรียกคืนจากเจ้าของโครงการวางท่อก๊าซภายหลัง เงินดังกล่าวเป็นเพียงเงินช่วยเหลือค่าครองชีพในระหว่างที่โจทก์พาครอบครัวไปทำงานในโครงการและจ่ายให้เฉพาะวันที่โจทก์มาทำงาน ซึ่งไม่แน่นอน จึงตกลงกันให้เหมาะจ่ายเป็นรายเดือน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

#### 14. ฎีกาที่ 289/2531 (ค่าเปอร์เซ็นต์การขาย)

โจทก์ไม่มีเวลาทำงานปกติ จะทำวันใดหรือไม่ทำวันใดก็ได้ การที่โจทก์ขายสินค้าแต่ละชิ้นแล้ว ได้เปอร์เซ็นต์นั้นมิใช่เป็นการคำนวณค่าจ้างตามผลงาน เงินเปอร์เซ็นต์จากการขายที่โจทก์ได้รับจึงไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานและไม่ถือว่าเป็นเงินค่าจ้าง

#### 15. ฎีกาที่ 1982/2531 (เงินช่วยเหลือบุตร)

เงินช่วยเหลือบุตรเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเฉพาะลูกจ้างที่มีบุตรอันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ จึงมิใช่ค่าจ้าง

#### 16. ฎีกาที่ 7061/2540 (ค่าภาษี)

เงินค่าภาษีเงินได้ที่นายจ้างออกให้แก่กรมสรรพากรแทนโจทก์โดยมิได้หักออกจากเงินเดือนของโจทก์ เป็นเพียงสวัสดิการ มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

#### 17. ฎีกาที่ 2607/2541 (ค่าสาธารณูปโภค)

ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 2 หมายความว่าเงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ดังนี้ แม้จำเลยจ่ายค่าเช่าบ้านเดือนละ 3,000 บาท ค่าสาธารณูปโภค ได้แก่ ค่าไฟฟ้า ค่าประปา และค่าโทรศัพท์ เดือนละ 3,000 บาท ให้แก่โจทก์เท่ากันทุกเดือนพร้อมเงินเดือน โดยไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดง ก็ตามแต่เมื่อเงินดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่โจทก์มิใช่เงินที่ จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานของโจทก์ จึงไม่เป็นค่าจ้าง

#### 18. ฎีกาที่ 5612/2543 (ค่าตอบแทนบริหารงาน)

โจทก์กับจำเลยได้ทำบันทึกเอกสารหมาย จ.1 ระบุว่า จำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนแก่โจทก์ที่ช่วยบริหารงานและกิจการของจำเลยเป็นเงิน 50,000 บาท โดยแบ่งจ่ายทุกสิ้นเดือน 20,000 บาท ส่วนที่เหลือ 30,000 บาท จะจ่ายคืนให้หลังจากครบ 3 ปีแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างแรงงานเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ 20,000 บาท ทุกวันสิ้นเดือนนั้นเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายเดือน จึงเป็นค่าจ้างประเภทเงินเดือน แต่เงินอีก 30,000 บาท ซึ่งจำเลยตกลงจ่ายให้โจทก์หลังครบ 3 ปี นั้นมิใช่เงินที่ตกลงกันจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานปกติเป็นรายเดือน จึงมิใช่ค่าจ้าง แต่เป็นเงินตอบแทนอื่นที่จ่ายตามเงื่อนไขในข้อตกลง เมื่อโจทก์ทำงานยังไม่ครบ 3 ปี ตามเงื่อนไขในข้อตกลงนั้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว

### 19. ฎีกาที่ 7330/2543 (สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า)

จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2541 และไม่จ่ายค่าจ้างให้ตั้งแต่วันดังกล่าวคงจ่ายเฉพาะสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์เท่านั้น เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ดังกล่าวนี้ มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ของวันทำงาน หรือในวันหยุดหรือวันลา ซึ่งโจทก์ไม่ได้ทำงานจึงไม่เป็นค่าจ้าง

### 20. ฎีกาที่ 1694/2544 (ค่าตรวจรักษาคนไข้)

แม้เงินค่าตรวจรักษาคนไข้จะเป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่จำเลยร่วมตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง แต่เงินดังกล่าวมีลักษณะเป็นเงินที่คนไข้จ่ายให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาคนไข้ โดยให้โจทก์รับไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาคนไข้ในภายหลัง โดยหักไว้ส่วนหนึ่ง จึงมิใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และมีเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงมิใช่ค่าจ้าง

### 21. ฎีกาที่ 5412-5444/2544 (โบนัส)

เงินโบนัสที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์ว่าจ่ายเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอำนวยความสะดวก ซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างปีละ 2 ครั้ง แต่ไม่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคน จะจ่ายให้เฉพาะลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในงวดนั้นๆ ไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และจะต้องอยู่ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชี ทั้งลูกจ้างได้รับการพิจารณาโบนัสตามผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมินอีกด้วย เงินโบนัสที่จำเลยจ่ายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

### 22. ฎีกาที่ 1551/2547 (เงินจูงใจ)

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายเร่รัดหนี้สิน โจทก์มีเงินเดือนประจำทั้งยังได้รับค่าตอบแทนจากการติดตามหนี้สินให้จำเลย โดยโจทก์ต้องทำใบเบิกระบุชื่อลูกหนี้รายใดจำนวนเท่าใดและส่งฝ่ายบัญชีตรวจสอบก่อน โดยจะจ่าย 3 เดือนต่อครั้งพร้อมเงินเดือนงวดกลางเดือน เงินค่าตอบแทนนี้คิดตามผลงานของลูกหนี้แต่ละราย จำนวนจึงมีความแตกต่างกันมากน้อยตามหนี้ของลูกหนี้ จึงมีลักษณะเป็นการ

สนับสนุน บำรุงขวัญกำลังใจ หรือจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้ได้ผลงานมากอันจะเกิดผล  
กำไรให้แก่นายจ้าง ฉะนั้น เงินค่าตอบแทนที่โจทก์เรียกร้องมานั้นไม่ใช่ค่าจ้าง

### 23. ฎีกาที่ 174/2547 (ค่าน้ำมัน ค่าเลี้ยงรับรองลูกค้า)

โจทก์ต้องขอเบิกค่าน้ำมันรถโดยต้องนำรายขอเบิกและต้องนำใบเสร็จรับเงิน  
ค่าน้ำมันรถ ใบเสร็จรับเงินค่าผ่านทางด่วน และใบเสร็จรับเงิน ค่าเลี้ยงรับรองลูกค้ามา  
แสดงเป็นหลักฐานประกอบการขอเบิกเสนอต่อผู้บังคับบัญชาของโจทก์ เมื่อ  
ผู้บังคับบัญชาของโจทก์อนุมัติแล้ว จำเลยจึงจะจ่ายเงินให้โจทก์ตามจำนวนใน  
ใบเสร็จรับเงิน แต่รวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท แม้จำเลยจะไม่ตรวจสอบว่า  
โจทก์ได้จ่ายเงินไปจริงหรือไม่ และจำเลยจ่ายเงินค่าน้ำมันรถให้โจทก์เป็นประจำทุก  
เดือน แต่ก็เห็นได้ว่ามิได้เป็นการเหมาะสม จำนวนเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ในแต่ละเดือน  
จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่ปรากฏในใบเสร็จรับเงิน ซึ่งโจทก์ต้องนำมาเป็น  
หลักฐานในการขอเบิกเงินดังกล่าว จึงมีลักษณะเป็นเงินทดแทนในการเดินทางไปทำงาน  
อันเป็นเพียงสวัสดิการ ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

### 24. ฎีกาที่ 1528/2548 (เงินโบนัส)

เงินโบนัสโจทก์รับเป็นประจำปีโดยจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ปีละ 1 ครั้ง พร้อม  
กับเงินเดือนงวดที่ 12 ซึ่งเป็นงวดสุดท้ายของปีในเดือนธันวาคมของแต่ละปี มิใช่แบ่ง  
จ่ายเป็นงวดดังเช่นการจ่ายเงินเดือน และระบุการจ่ายว่าเป็นเงินโบนัส สำหรับค่าน้ำและ  
ค่าไฟฟ้า แต่เดิมจำเลยจะจ่ายให้แก่โจทก์ต่อเมื่อต้องมีใบเสร็จรับเงินมาแสดง  
ประกอบการเบิกจ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริงตามเอกสาร หมายเลข 5 ข้อ 3 แสดงให้เห็นว่า  
ค่าน้ำ และค่าไฟฟ้าเป็นการจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการโดยแท้ ไม่มีเจตนาที่จะจ่ายให้เป็นเงิน  
ค่าจ้าง แม้ต่อมาโจทก์จะไม่ต้องนำใบเสร็จรับเงินมาแสดงก็เนื่องจากโจทก์เป็นผู้บริหาร  
ระดับสูง เป็นการอำนวยความสะดวกและให้เกียรติโจทก์และเป็นจำนวนเงินไม่มาก จึง  
เหมาะสมให้แก่โจทก์เป็นประจำทุกเดือน เงินดังกล่าวนี้ก็ยังคงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่  
โจทก์ เป็นสวัสดิการเช่นเดิม ดังนั้น ทั้งเงินโบนัส เงินค่าน้ำและเงินค่าไฟฟ้า จึงไม่ใช่เงิน  
ที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของ วันทำงานจึง  
มิใช่ค่าจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชย

## คำพิพากษาฎีกาประกอบบทวิเคราะห์ที่ 5

### 1. ฎีกาที่ 7025/2543

จำเลยมีระเบียบข้อบังคับการทำงานระบุว่า เมื่อจำเลยมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง จำเลยจะจ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้างให้โจทก์ได้รับผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุก่อนเวลาปกติ จำนวน 1,613,040 บาท ซึ่งเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามกฎหมายจากจำเลยไปแล้ว แม้ตามเอกสารรับเงินดังกล่าวจะไม่มีข้อความระบุว่าเงินดังกล่าวเป็นค่าชดเชย ก็ต้องถือว่ามิค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานรวมอยู่ในเงินผลประโยชน์ดังกล่าวด้วย โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากจำเลยอีก

### 2. ฎีกาที่ 1583/2545

ตามเอกสาร ล.1 ถึง ล.3 ที่ใช้อยู่เดิม คงเพิ่มเติมแต่เพียงว่าถ้าเงินบำเหน็จมากกว่าเงินชดเชยให้จ่ายเงินบำเหน็จเฉพาะส่วนที่เกินกว่าเงินชดเชย ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าเงินชดเชยให้จ่ายเฉพาะเงินชดเชยไม่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับได้ เพราะลูกจ้างยังคงได้รับค่าชดเชยเต็มจำนวน

แม้จำเลยจะประกาศใช้ระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ.2542 ตามเอกสารหมาย ล.5 อันถือเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องและไม่ได้ได้รับความยินยอมจากโจทก์แต่ระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์เอกสารหมาย ล.5 ข้อ 33 ก็ยังกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับ การจ่ายเงินบำเหน็จเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เอกสารหมาย ล.4 มิได้ลดสิทธิของเจ้าหน้าที่ลง จึงใช้บังคับได้

### 3. ฎีกาที่ 870/2542

ข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จของนายจ้างกำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินบำเหน็จต่อเมื่อมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างผู้ที่ลาออกจากงาน ก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จด้วย และในกรณีตายก็จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาทของลูกจ้าง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เงินบำเหน็จดังกล่าวนี้ เป็นเงินที่มีลักษณะ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายแตกต่างจากค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถือว่าเป็นเงินประเภทอื่น มิใช่ค่าชดเชย แม้ข้อบังคับของนายจ้างดังกล่าวจะกำหนดว่าการจ่ายบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ให้ถือว่าเป็นการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ก็ไม่มีผลทำให้เงินบำเหน็จ ซึ่งเป็นเงินประเภทอื่นกลับกลายเป็นเงินชดเชย

#### 4. ฎีกาที่ 5200/2543

ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้าง  
จ้างโดยไม่ได้กระทำผิดโดยมีหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ส่วน  
เงินบำเหน็จตามประกาศว่าด้วยการให้เงินบำเหน็จ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เป็น  
กำลังใจในการปฏิบัติงานหรือเงินสวัสดิการพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ได้ปฏิบัติงาน  
ให้จำเลยด้วยดีตลอดมาโดยไม่มี ความผิดอันมีลักษณะเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนคุณ  
ความดีของลูกจ้าง ฉะนั้น วัตถุประสงค์และหลักการของการจ่ายค่าชดเชยกับเงิน  
บำเหน็จจึง แตกต่างกัน เมื่อประกาศการให้บำเหน็จของจำเลย มิได้กำหนดอย่างชัดเจน  
ว่า เงินบำเหน็จที่โจทก์ได้รับถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าชดเชย จึงไม่อาจถือได้ว่าเงิน  
บำเหน็จที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์แล้วนั้น ได้รวมเอาค่าชดเชยไว้ด้วยแล้ว

## คำพิพากษาฎีกาประกอบบทวิเคราะห์ที่ 6

### 1. ฎีกาที่ 3034/2545

นางสาว อ เป็นผู้จัดการสถานีมินิหน้าที่รับผิดชอบควบคุมทรัพย์สินภายในร้านสะดวกซื้อของโจทก์จึงเข้าลักษณะงานที่โจทก์จะเรียกเงินประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้างได้ การที่นางสาว อ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน วันละ 233.33 บาท ขณะที่โจทก์ได้รับเงินประกัน ซึ่งโจทก์สามารถเรียกได้ไม่เกิน 60 เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน คิดเป็นเงิน 13,999.80 บาท โจทก์หักค่าจ้างของนางสาว อ ไว้เป็นเงินประกันจำนวน 9,415 บาท จึงเป็นจำนวนที่โจทก์สามารถเรียกได้ และโจทก์ได้นำเงินประกันดังกล่าวไปฝากไว้กับบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงเทพธนธร จำกัด อันเป็นสถาบันการเงินในนามนางสาว อ จึงเป็นการปฏิบัติที่ชอบด้วยบทบัญญัติมาตรา 10 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้ว

### 2. ฎีกาที่ 6636-6638/2547

จำเลยให้โจทก์ที่ 1 ที่ 2 และที่ 4 วางเงินเพื่อเป็นหลักประกันที่โจทก์ทั้งสามจะต้องนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้กับงานของจำเลยโดยต้องทำงานอยู่กับจำเลยอย่างน้อย 2 ปี เมื่อครบกำหนด 2 ปีแล้ว จำเลยก็จะคืนเงินดังกล่าวให้ ดังนี้ เงินที่โจทก์ที่ 1 ที่ 2 และที่ 4 มอบให้แก่จำเลยในลักษณะดังกล่าว ไม่ว่าจำเลยจะเรียกเงินจำนวนนี้ว่าอย่างไร โดยจะเรียกว่าเป็นเงินประกันการฝึกอบรมดังที่จำเลยอ้างก็ตาม ก็ยังคงเป็นเงินประกันที่จำเลยจะคืนให้แก่โจทก์ทั้งสาม เมื่อโจทก์ทั้งสามทำงานอยู่กับจำเลยครบกำหนด 2 ปีแล้ว จึงเป็นเงินประกันการทำงานตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 10 ซึ่งตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานจากลูกจ้าง จำเลยจึงต้องรับผิดชอบคืนเงินประกันดังกล่าวให้แก่โจทก์ที่ 1 ที่ 2 และที่ 4



## คำพิพากษาฎีกาประกอบบทวิเคราะห์ที่ 7

### 1. ฎีกาที่ 6011-6017/2545

การที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุ เมื่ออายุครบ 50 ปี และลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีนั้น เป็นการที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างชายและหญิงดังกล่าว ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกันอย่างไร อันเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี จึงตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ไม่มีผลใช้บังคับ

### 2. ฎีกาที่ 1562/2548

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 30 วรรคสองที่ว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 ดังกล่าวที่ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานนั้น เห็นได้ชัดว่าเป็นการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างมีเพศแตกต่างกันเท่านั้น มีข้อยกเว้นให้ปฏิบัติแตกต่างกันได้ก็ต่อเมื่อลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติให้เท่าเทียมกันได้ ในกรณีนี้ปรากฏว่าคำสั่งของผู้ร้องที่ 16/2546, 17/2546 และ 18/2546 ที่ให้ลูกจ้างเกษียณเมื่ออายุแตกต่างกัน เป็นการกำหนดโดยอาศัยตำแหน่งงานของลูกจ้างว่าลูกจ้างตำแหน่งใดจะเกษียณอายุเมื่อใด หาใช่เอาข้อแตกต่างในเรื่องเพศมาเป็นข้อกำหนดไม่ ลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกันไม่ว่าชายหรือหญิง ยังต้องเกษียณอายุ โดยอาศัยหลักเกณฑ์เดียวกัน คำสั่งของผู้ร้องดังกล่าวจึงมิได้ขัดกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 30 วรรคสอง และมีได้ตกเป็นโมฆะ

## คำพิพากษาฎีกาประกอบบทวิเคราะห์ ที่ 8

### 1. ฎีกาที่ 1533/2527

แม้จำเลยที่ 2 จะเข้ามาดำเนินกิจการโรงแรม เมื่อจำเลยที่ 2 ซื่อหุนจากบริษัท จำเลยที่ 1 ก็ตาม แต่โจทก์ก็ได้ทำงานต่อเนื่องกันมา จึงต้องนับอายุงานของโจทก์ที่ทำงานอยู่กับบริษัท จำเลยที่ 1 ต่อเนื่องกันมาด้วย จะนับอายุงานของโจทก์เพียงเท่าที่ จำเลยที่ 2 เข้ามาดำเนินกิจการโรงแรมหาได้ไม่

### 2. ฎีกาที่ 10158-10161/2539

การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหยุดงานไปในวันที่มีการนัดหยุดงานและปิดงาน กรณีมิใช่วันหยุด วันลา หรือวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน เพื่อประโยชน์ของ นายจ้าง จึงไม่อาจนำระยะเวลาดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง ได้

## คำพิพากษาฎีกาการประกอบบทวิเคราะห์ที่ 9

### 1. ฎีกาที่ 3116/2544

สัญญาจ้างระหว่างจำเลยและโจทก์ที่ 7 จำเลยมีเจตนาที่จะจ้างโจทก์ที่ 7 ให้ทำงานให้จำเลยตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม 2538 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2542 ติดต่อกันไป แต่มีการแบ่งเป็นสัญญาช่วงสั้นๆ หลายช่วงโดยมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญาเป็นช่วงๆ ต่อเนื่องกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าโจทก์ที่ 7 ไม่ได้ทำงานติดต่อกัน ถือว่าจำเลยมีเจตนาไม่ให้โจทก์ที่ 7 ซึ่งเป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย จึงต้องนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 20 โจทก์ทำงานกับจำเลยครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันตามมาตรา 118(3)

## คำพิพากษาฎีกาประกอบบทวิเคราะห์ที่ 10

### 1. ฎีกาที่ 9548-9570/2539

เมื่อสารเฟอร์พรีลและเฟอร์พรีลแอลกอฮอล์เป็นสารที่ระเหยได้ในอุณหภูมิปกติ บุคคลที่ทำงานผลิตสารดังกล่าวจึงอาจได้รับอันตรายตลอดเวลา โจทก์ทั้งสี่สืบสาม เป็นลูกจ้างของจำเลยทำงานด้านการผลิตสารเฟอร์พรีลและเฟอร์พรีลแอลกอฮอล์งานของโจทก์ทั้งสี่สืบสามจึงเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้าง จำเลยต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง

### 2. ฎีกาที่ 1395/2548

แม้จำเลยจะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสาร จล.3 กำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา 8.30 นาฬิกา ถึง 17.00 นาฬิกา เวลาพักวันละ 1 ชั่วโมง ก็ใช้สำหรับลูกจ้างของจำเลยที่ทำงานอยู่ ณ ที่ทำการของจำเลยเท่านั้น ไม่อาจใช้กับงานของโจทก์ซึ่งไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน กรณีนี้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันเกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 วรรคสอง

## คำพิพากษาฎีกาประกอบบทวิเคราะห์ที่ 12

### 1. ฎีกาที่ 2816-2822/2529

การที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีโดยกำหนดให้หยุดตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2527 เป็นต้น ถือว่านายจ้างได้กำหนดให้หยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว เมื่อลูกจ้างไม่ยอมหยุดตามที่นายจ้างกำหนดนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้าง

### 2. ฎีกาที่ 3139/2530

นายจ้างต้องเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน นายจ้างจะกำหนดให้วันปิดเทอม ซึ่งเป็นวันหยุดของลูกจ้างแม้จะปิดเทอมมากกว่าปีละ 6 วันทำงาน ให้เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างไม่ได้

### 3. ฎีกาที่ 1902/2523

แม้ตามสภาพของงาน โจทก์ต้องไปทำงานให้จำเลยสัปดาห์ละเพียง 2 วัน 3 วัน เท่านั้น แต่ก็ไม่มีกฎหมายหรือประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดข้อยกเว้นไว้ ณ ที่ใดว่ากรณีที่ลูกจ้างประจำทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 3 วันเช่นนี้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีก และการจ้างแรงงานระหว่างจำเลยกับโจทก์นี้ ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้กำหนดล่วงหน้าให้วันใดในแต่ละสัปดาห์เป็นวันทำงาน ซึ่งโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อน ที่ศาลแรงงานกลางถือว่า นอกจากเวลาทำงานสัปดาห์ละ 2-3 วันแล้ว นอกนั้นเป็นวันหยุดของโจทก์ทั้งสิ้นจึงไม่ถูกต้อง ดังนั้น การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำของจำเลยได้ทำงานให้จำเลยมาเป็นเวลา 3 ปีเศษ โดยไม่เคยหยุดพักผ่อนประจำเดือน จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 6 วัน รวม 18 วัน

### 4. ฎีกาที่ 513/2525

ปรากฏว่าตั้งแต่โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยมิได้หยุดพักผ่อนประจำปีเลยและถึงแม้โจทก์มิได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ก็เป็นแต่เพียงจะนำไปเก็บสะสมไว้ใช้ในปีต่อไปไม่ได้เท่านั้นเอง หาเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ แม้ว่านายจ้างจะมีระเบียบมิให้นำไปสะสมในปีต่อไปก็ตาม

### 5. ฎีกาที่ 4049/2532

โจทก์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เกษียณอายุ เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2531 ในช่วงสองปีสุดท้ายก่อนเกษียณอายุ โจทก์ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งมีทั้งหมดรวม 20 วันทำงาน หลังจากเกษียณอายุแล้ว โจทก์ได้ทวงค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยฟ้องศาลแรงงานกลาง นายจ้างจำเลยได้ต่อสู้คดีว่า โจทก์ไม่ได้ลาหยุดทั้งๆที่มีสิทธิหยุด ดังนั้น ถือว่าโจทก์ละสิทธิแล้ว ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกต่อไป

ศาลฎีกาพิเคราะห์เรื่องนี้แล้วเห็นว่า การหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นสิทธิของโจทก์ที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ก็ได้ เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างจำเลยได้กำหนดล่วงหน้าให้โจทก์ใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีในช่วงใด และโจทก์ก็ไม่ได้ลาหยุด ทั้งโจทก์ถูกเลิกจ้างโดยมิได้กระทำผิดตามกฎหมายแรงงาน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง 20 วันทำงานตามฟ้อง การไม่ใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี หากเป็นการสละสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีแต่อย่างใด

## คำพิพากษาฎีกาประกอบบทวิเคราะห์ที่ 14

### กรณีที่ไม่ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ

1. ลูกจ้างเป็นหัวหน้าแผนกต้อนรับ เครื่องครัดต่อการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการลา และเวลาทำงานของพนักงานต้อนรับ ทั้งนี้ เพื่อรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง เป็นเรื่องที่ไม่อาจถือว่ากระทำผิดระเบียบ (ฎีกาที่ 2212/2523)

2. การหย่อนสมรรถภาพและมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานมิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน (ฎีกาที่ 2725/2525, 3365-3366/2530)

3. ลูกจ้างได้รับการประเมินผลต่ำกว่ามาตรฐานเป็นการแสดงว่าหย่อนสมรรถภาพและมีความบกพร่องในการปฏิบัติงาน มิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับ (ฎีกาที่ 2616-2620/2526)

4. ข้อบังคับระบุว่า “ระหว่างทำงาน ห้ามพนักงาน.....เล่นการพนัน” ลูกจ้างเล่นการพนันนอกเวลาทำงานและเล่นบนหอพัก ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ฎีกาที่ 1027/2527)

5. ข้อบังคับระบุว่า “พนักงานต้องไม่เสพสิ่งมีนเมาหรือเล่นการพนันในบริเวณที่ทำงานหรือโรงงานหรือหอพักที่บริษัทจัดให้” ลูกจ้างเสพสุราก่อนเข้าทำงาน นอกบริเวณที่ทำงานหรือโรงงาน หรือหอพัก จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับดังกล่าว (ฎีกาที่ 2155/2527)

6. การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ นั้น ถึงแม้จะมีระเบียบให้นายจ้างต้องเลิกจ้าง ก็มีใ้ช้บทกำหนดความผิด ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างดังกล่าวฝ่าฝืนข้อตกลง หรือระเบียบของนายจ้าง (ฎีกาที่ 3366-3367/2528, 3381/2528)

7. ลูกจ้างลาภิกและลาป่วยเกิน 45 วันต่อปีติดต่อกัน 2 ปี โดยได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาโดยชอบ ไม่ถือเป็นความผิดและไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้าง (ฎีกาที่ 2558/2529)

8. ลูกจ้างถูกควบคุมตัวอยู่ที่เรือนจำสมุทรปราการ นานเกือบ 2 เดือนโดยมิได้แจ้งให้นายจ้างทราบ ไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบของนายจ้างที่ว่าห้ามขาดงานเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร (ฎีกาที่ 3589/2529)

9. การหย่อนสมรรถภาพ มิใช่การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้ นายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือก็มีได้ถือว่า ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบฯ หรือคำสั่งอันชอบด้วย กฎหมายของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว (ฎีกาที่ 2931-2932/2530)

10. การทำงานไม่เต็มความสามารถ และถูกงดขึ้นเงินเดือน 2 ปีติดต่อกันนั้น เป็น เพราะหย่อนความสามารถ ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง (ฎีกา ที่ 3392/2530)

11. ลูกจ้างถูกใบเตือน 3 ครั้ง ต่อมานายจ้างได้ใช้เป็นเหตุงดให้บำเหน็จลูกจ้าง ติดต่อกัน 2 ปี นายจ้างจึงเลิกจ้าง ตามระเบียบของบริษัท เรื่อง การหย่อนสมรรถภาพ กล่าวคือ “พนักงานที่ถูกงดบำเหน็จติดต่อกัน 2 ปี เนื่องจากผลงานไม่ก้าวหน้า ไม่ สามารถทำงานให้ลุล่วงไปได้ ลาและมาสายบ่อย จะถูกเลิกจ้างทันที” การเลิกจ้างด้วย เหตุหย่อนสมรรถภาพดังกล่าว ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้างตามกฎหมาย (ฎีกาที่ 3626/2530)

12. การเจ็บป่วย อันเป็นเหตุให้หย่อนความสามารถ ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ตามกฎหมาย หากนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย (ฎีกาที่ 4136/2530)

13. ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคทางสมองจนไม่สามารถทำงานให้นายจ้างได้ เป็น เรื่องที่ลูกจ้างมิได้มีส่วนก่อให้เกิดขึ้นแต่ประการใด ทั้งยังเป็นพฤติการณ์นอกเหนือที่ ลูกจ้างไม่สามารถจะบังคับได้ จึงมิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้าง (ฎีกาที่ 230/2532) **กรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง**

1. คำสั่งของหัวหน้าแผนกให้เรียงอิฐให้ได้วันละ 8 คันทรถ ลูกจ้างเรียงไม่ได้ เพราะเกินความสามารถของลูกจ้าง มิใช่จงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง (ฎีกาที่ 2950/2523)

2. ผู้ช่วยสมุหบัญชี ไม่มีหน้าที่ต้องไปศาล คำสั่งที่ให้ไปเบิกความที่ศาลจึงไม่ เกี่ยวกับการทำงาน ไม่เป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง (ฎีกาที่ 2828-2829/2525)

3. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมิได้ระบุว่า เป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องทำ คำมั่นสัญญาให้กับนายจ้างไว้เป็นพิเศษ นายจ้างจึงไม่มีอำนาจบังคับให้ลงลายมือชื่อใน คำมั่นสัญญาดังกล่าวได้ แม้จะออกหนังสือเตือนไว้ก็ไม่ถือเป็นการฝ่าฝืนคำสั่ง (ฎีกาที่ 1458/2526)



4. คำสั่งที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งจะไปสมัครสอบเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องยื่นใบลาออกก่อนนั้น เป็นคำสั่งจำกัดสิทธิในการแสวงหาความก้าวหน้าของลูกจ้างเกินความจำเป็น เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ฎีกาที่ 3503/2527)

5. คำสั่งให้ลูกจ้างเพิ่มวงเงินค่าประกัน เป็นคำสั่งที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของลูกจ้าง จึงถือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ฎีกาที่ 2556/2529)

6. คำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างนำเครื่องมือช่างไม้มาทำงานเอง เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากไม่มีระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ แม้จะได้มีการปฏิบัติกันเป็นประเพณีก็ตาม (ฎีกาที่ 3677/2529)

7. คำสั่งของนายจ้างที่ให้ลูกจ้างไปทำงานนอกหน้าที่ของลูกจ้างและเป็นงานของบุคคลอื่น มิใช่งานในกิจการของนายจ้าง ย่อมมิใช่คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย (ฎีกาที่ 536-542/2538)

8. คำสั่งเปลี่ยนหน้าที่ลูกจ้างจากทำงานทอผ้าไปทำงานตัดขยะ เป็นการย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าเดิม เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม แม้ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามโดยนายจ้างได้ตัดเตือนแล้วก็ตาม กรณียังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง (ฎีกาที่ 1179/2540)

#### การกระทำที่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนกรณีที่ไม่ร้ายแรง

1. นายจ้างมีอำนาจวางข้อบังคับห้ามมิให้ลูกจ้างเล่นแชร์ได้ การเล่นแชร์ฝ่าฝืนข้อบังคับไม่เป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2448/2523)

2. ลูกจ้างมาทำงานสายและกระทำการอันไม่สมควรต่อผู้บังคับบัญชาไม่เป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 281/2524)

3. ลูกจ้างไม่ลงนามรับทราบค่าเดือน และนำค่าเดือนไปวางไว้บน โต๊ะทำงานของผู้จัดการโรงงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา แม้จะมีลักษณะทำทนายก็มีใช้กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3999/3524)

4. การดื่มสุราส่งเสียงดัง มิใช่กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 14/2525)

5. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปกินข้าวเป็นเวลา 15 นาที ไม่ปรากฏว่ามีความเสียหายเกิดขึ้น มิใช่กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 1680/2525)

6. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมิใช่พนักงานต้อนรับหรือบริการแขก แม้มีอาการมึนเมาในเวลาทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับก็มีใช้กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2247/2525)

7. ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างเพราะมีเหตุจำเป็นและยังห่างไกลจากความเสียหาย ไม่เป็นกรณีร้ายแรง การกระทำใดเป็นกรณี “ร้ายแรงหรือไม่” ต้องพิจารณาพฤติการณ์เป็นเรื่อง ๆ (ฎีกาที่ 2530/2525)

8. นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานต่างจังหวัดโดยไม่ให้ลูกจ้างมีโอกาสรับตัวและหาทางแก้ไขข้อขัดข้องตามสมควร การฝ่าฝืนคำสั่งนี้ ไม่เป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3301/2525)

9. หัวหน้างานผลักออกลูกจ้างเบาๆ 2 ครั้ง ลูกจ้างจึงต้อยไป 1 ครั้งถูกชอกคอ หัวหน้างานต้อยตอบแล้วกอดรัดฟัดเหวี่ยงกัน เมื่อมีผู้มาห้ามจึงเลิกกรากัน หัวหน้างานไม่ได้รับบาดเจ็บ พฤติการณ์ของลูกจ้างยังไม่ถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3479/2525)

10. ลูกจ้างสูบบุหรี่อยู่ห่างโถดั่งเก็บกระดาศ 2.50 เมตร ทั้งที่ยืนอยู่ก็มีน้ำมันองพื้นยากที่จะเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 1269/2526)

11. ลูกจ้างขาดงานเพียง 2 วัน เพราะเจ็บป่วย ไม่เป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2183/2526)

12. ลูกจ้างดื่มสุรานอกเวลาทำงาน ชกต้อยเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุเมาสุรา 1 ทีได้รับบาดเจ็บขอบตาซ้ายบวม ไม่ถือเป็นเหตุร้ายแรง (ฎีกาที่ 2388/2526)

13. ผู้จัดการธนาคารสาขาอนุมัติสินเชื่อเบิกเงินเกินบัญชีแก่ลูกค้าโดยผิดระเบียบเกินอำนาจที่ธนาคารได้มอบหมาย เป็นเงิน 1,947,355.91 บาท ปฏิบัติมา 3 ปี โดยนายจ้างมิได้คัดเตือน ไม่เป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 546/2527)

14. ลูกจ้างทะเลาะตบตีกับพนักงานอื่นซึ่งเป็นหญิงด้วยกัน ไม่ปรากฏว่าบาดเจ็บมากนักเพียงใด ไม่เป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2562/2527)

15. ลูกจ้างดื่มสุรามินเมาแล้วเข้าไปในโรงงาน เป็นการฝ่าฝืนกรณีไม่ร้ายแรง เพราะไม่ได้ความว่าเข้าปฏิบัติงานในสภาพมึนเมาหรือกระทำการอื่นใดที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง (ฎีกาที่ 2919/2527)

16. พนักงานต้อนรับแขกผู้โดยสารประจำท่าอากาศยานกรุงเทพ พุดจากับผู้โดยสารต่างประเทศไม่ดี ไม่สุภาพ มิใช่กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3240/2527)

17. การไม่ลงเวลาและกลับ ไม่เป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 1701-1707/2528)

18. ลูกจ้างนำเครื่องประดับไปขายในเวลาทำงานเป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับแต่ยังไม่ถึงขั้นร้ายแรง (ฎีกาที่ 2299/2528)

19. ลูกจ้างยื่นใบลาป่วยเข้าไป 2-3 วัน เป็นการผิดระเบียบของนายจ้าง แต่มิใช่กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 4981-4982/2528)

20. การที่ลูกจ้างถูกออกจากงาน เพราะขาดงานเพียง 1 วัน แม้เป็นความผิดซ้ำคำเตือน ก็มีได้ถือว่าลูกจ้างถูกออกจากงานเพราะกระทำผิดอย่างร้ายแรง (ฎีกาที่ 954/2529)

21. ลูกจ้างมาประชุมไม่ทันกำหนดเวลานัด แต่ไม่ปรากฏว่าได้ก่อความเสียหายแก่นายจ้างอย่างไร มิใช่ความผิดร้ายแรง (ฎีกาที่ 2603-2604/2529)

22. ลูกจ้างจดทะเบียนสมรสซ้อน แม้ข้อบังคับจะระบุว่าเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ก็ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2733/2529)

23. ลูกจ้างออกไปสอนหนังสือในเวลาทำงานโดยมิได้รับอนุญาต แต่เนื่องจากออกไปน้อยครั้ง และครั้งละประมาณ 2 ชั่วโมง ไม่ถือเป็นความผิดร้ายแรง (ฎีกาที่ 3140/2529)

24. ลูกจ้างทะเลาะวิวาทชกต่อยกัน แต่ไม่มีใครได้รับบาดเจ็บมาก ยังไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3524/2529, 916/2530, 4753/2530)

25. ลูกจ้างหลบงานไปนอนในเวลาทำงานประมาณ 2 ชั่วโมง แล้วกลับมาทำงานใหม่ ไม่เป็นความผิดร้ายแรง (ฎีกาที่ 2127/2530)

26. ลูกจ้างเข้าทำงานแทนลูกจ้างอีกคนหนึ่ง โดยมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาและได้ดอกลับตรงเวลาเลิกงานแทนลูกจ้างนั้นด้วย เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้างแต่มิใช่กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 4110/2530)

27. ลูกจ้างลาป่วยเท็จ และนายจ้างไม่อนุมัติใบลา จึงถือว่าลูกจ้างขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ ซึ่งตามระเบียบของนายจ้างให้ตัดค่าจ้างได้ แต่นายจ้างมิได้ตัดค่าจ้างอันเป็นการไม่ใช้สิทธิของตนเอง ดังนั้น จะอ้างว่าลูกจ้างยื่นใบลาป่วยเท็จเป็นการแสวงหาประโยชน์จากค่าจ้าง ซึ่งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือนื้อโกงจากนายจ้างมิได้ ทั้งกรณีดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง (ฎีกาที่ 4968/2530)

28. ลูกจ้างไม่เข้าประชุมประจำเดือนมิใช่การฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างในกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 1512/2131)

29. ลูกจ้างเป็นผู้จัดการฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ติดต่อกับสถาบันทางการเงินต่างๆ เพื่อเจรจาขอกู้เงินไปใช้ในกิจการของนายจ้าง การที่ลูกจ้างไปดูการซื้อขายหุ้นในตลาด

หลักทรัพย์วันละ 5-30 นาที ยังไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีที่น่าร้ายแรง (ฎีกาที่ 4526/2531)

30. ลูกจ้างชายตบศีรษะลูกจ้างหญิง 1 ครั้ง ในเวลาปฏิบัติงานเพราะลูกจ้างหญิง คำนวณค่าหลายครั้ง ไม่ใช่กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 4551/2532)

31. ลูกจ้างเพียงแต่มีโทษสลากกินรวบไว้ในความครอบครองภายในอาณาเขต โรงงานของนายจ้างเท่านั้น โดยไม่ได้ความว่าได้เล่นการพนันด้วย ไม่ถือว่าเป็นกรณีที่น่าร้ายแรง (ฎีกาที่ 3210/2533)

32. ลูกจ้างเล่นการพนันระหว่างเพื่อนพนักงานเป็นครั้งคราวบนเรือเดินทะเลโดย นายจ้างมิได้เสียหาย ไม่ปรากฏว่าเล่นได้เสียกันมากเท่ากันใด และเป็นการพนันชนิดใด ไม่เป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 6232-6234/2533)

33. ลูกจ้างให้บุคคลอื่นประทับบัตรบันทึกเวลาแทนเพื่อความสะดวกและมั่งง่าย ของตน หาใช่โดยทุจริตเพื่อ โกงค่าแรงงานของนายจ้างไม่ จึงเป็นเพียงการฝ่าฝืน ข้อบังคับกรณีที่น่าร้ายแรง (ฎีกาที่ 5450/2534)

34. ลูกจ้างพูดจาต่อเสียดลูกจ้างด้วยกันแต่ไม่ทำให้นายจ้างเสียหาย ไม่เป็นการฝ่าฝืน ข้อบังคับกรณีที่น่าร้ายแรง (ฎีกาที่ 118-120/2535)

35. ลูกจ้างดื่มสุรามีนเมาก่อนเริ่มเข้าทำงาน และกลับไปในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ แม้ จะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ก็เป็นเพียงการบกพร่องต่อหน้าที่ เมื่อลูกจ้างมีหน้าที่เพียง ควบคุมเครื่องจักรที่ผลิตสินค้าของนายจ้าง ซึ่งโดยสภาพไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ บุคคลภายนอก หรือทรัพย์สินอื่นๆ ได้ แม้มิได้ควบคุมใกล้ชิดตลอดมา การฝ่าฝืน ข้อบังคับดังกล่าว จึงมิใช่กรณีที่น่าร้ายแรง (ฎีกาที่ 1227-1230/2535)

36. ลูกจ้างชักชวนพนักงานของนายจ้างให้ไปทำงานที่อื่นซึ่งประกอบกิจการ อย่างเดียวกับนายจ้าง แต่ผู้ถูกชักชวนมิได้ลาออกไปทำงานที่อื่น ทั้งไม่ปรากฏว่านายจ้าง เสียหาย การกระทำได้กล่าวไม่ถึงขั้นเป็นการสนทนาให้ร้ายเป็นผลให้เกิดความเสียหาย ต่อธุรกิจของนายจ้าง หรือดำเนินกิจการแข่งขันกับนายจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิบัติตน เป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้างตามคู่มือผู้ปฏิบัติ งานของนายจ้าง จึงไม่ใช่การฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับกรณีที่น่าร้ายแรง (ฎีกาที่ 1378/2535)

37. ลูกจ้างลาป่วยเท็จเพียงครั้งวัน ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหายเป็น พิเศษ ยังไม่พอฟังได้ว่า ลูกจ้างกระทำทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดทางอาญา หรือจงใจ

ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้างอันเป็นกรณีที่น่ารังเกียจ แต่อย่างไร (ฎีกาที่ 1683/2535)

38. นายจ้างสั่งลูกจ้างไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเวลาใกล้จะเลิกงาน โดยไม่ได้บอกว่าจะไปพบด้วยเรื่องอะไร มีความจำเป็นเร่งด่วนประการใด และหากไม่ไปพบจะเกิดความเสียหายอย่างไร ลูกจ้างไม่ไปพบตามคำสั่ง และขอผิดไปพบในวันรุ่งขึ้น เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งกรณีที่น่ารังเกียจ (ฎีกาที่ 368/2536)

39. ลูกจ้างใช้ให้เพื่อนต่อกับตรงเวลาทำงานแทน โดยที่ลูกจ้างก็ได้เข้าทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างจึงมิได้มาทำงานสายในวันเกิดเหตุ จึงไม่ทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและอาจต้องจ่ายรางวัลในการทำงานของลูกจ้างมากกว่าความเป็นจริงแต่อย่างไร จึงมิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีที่น่ารังเกียจ (ฎีกาที่ 541/2536)

40. ลูกจ้างบันทึกเวลาเลิกงานในบัตรลงเวลาทำงานแทนลูกจ้างอีกคนหนึ่ง ซึ่งได้ไปทำงานและเลิกงานตามเวลาทำงานปกติที่นายจ้างกำหนดการบันทึกเวลาเลิกงานดังกล่าวไม่เป็นผลทำให้จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว เกินความจริง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีที่น่ารังเกียจ (ฎีกาที่ 3095/2537)

41. ลูกจ้างหญิงค่าผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหญิงว่า “ตอแหล” ต่อบหน้าลูกจ้างอื่นในสถานที่ทำงานขณะที่ผู้บังคับบัญชา ดังกล่าวสั่งห้ามลูกจ้างพูดเสียงดัง แม้จะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง แต่มิใช่กรณีที่น่ารังเกียจ (ฎีกาที่ 3184/2540)

#### การกระทำที่ถือว่าการฝ่าฝืนกรณีที่น่ารังเกียจ

1. การเล่นการพนันในบริเวณบริษัท ไม่ว่าจะเป็นเวลาในขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลา นอกจากจะเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายอาญาแล้ว ยังเป็นบ่อเกิดแห่งอาชญากรรมทำลายความสามัคคีในระหว่างหมู่คณะทำให้ผลงานลดน้อยลง และทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายทางชื่อเสียงการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับดังกล่าว จึงเป็นกรณีที่น่ารังเกียจ (ฎีกาที่ 1322/2532)

2. การฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานต้องพิจารณาจากลักษณะของการกระทำนั้นๆ มิใช่ว่าต้องให้ความเสียหายต่อนายจ้างปรากฏขึ้นเสมอไป จึงจะนับว่าการฝ่าฝืนนั้นๆ เป็นกรณีที่น่ารังเกียจ (ฎีกาที่ 2966/2523)

3. ระเบียบของนายจ้างกำหนดโทษดื่มสุราของยามไว้ว่ามีโทษถึงให้ออกหรือไล่ออก แสดงว่าเป็นกรณีร้ายแรง ลูกจ้างดื่มสุราขณะปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 1416/2525)

4. การตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนพนักงานอื่นโดยไม่ตรงความจริง แม้การกระทำดังกล่าวผู้กระทำไม่ได้ประโยชน์ก็ตาม ก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2648/2525)

5. นายจ้างยุบหน่วยงานที่ลูกจ้างประจำอยู่เพราะมีความจำเป็นนายจ้างชอบที่จะจัดให้ลูกจ้างไปทำงานที่เหมาะสมต่อไป ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งอ้างว่าเงินเดือนต่ำกว่า เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3532/2525)

6. ลูกจ้างนำเช็คเข้าบัญชีและถอนไปในวันเดียวกัน โดยไม่เรียกเก็บเงินตามเช็คก่อน เป็นการทำเพื่อประโยชน์ตนเอง เป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 830/2526)

7. ลูกจ้างนำตัวเมียไปผูกไว้ที่ต้นปาล์มหน้าโรงงาน ปิดประกาศมีข้อความหยาบคาย คำดูหมิ่นเหยียดหยามจับไล่ผู้บังคับบัญชาเป็นการแสดงถึงความประพฤติในทางเสื่อมทราม เป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 1507/2526)

8. เล่นการพนันในบริเวณบริษัท เป็นการฝ่าฝืนฯ กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3350/2526)

9. ลูกจ้างออกจากโรงงานโดยไม่ขออนุญาต ทิ้งหน้าที่ไป 1 ชั่วโมงกลับเข้าโรงงานมาตอกบัตรลงเวลาทำงาน (แสดงว่าอยู่ทำงาน) เป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3438/2526)

10. ลูกจ้างยื่นสูบบุหรี่ข้างๆ กองกล่องกระดาษ ซึ่งมีกล่องกระดาษจำนวนมาก เป็นการฝ่าฝืนฯ กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3495/2526)

11. ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ โดยไม่เปิดถุงหรือภาชนะที่จะนำออกนอกโรงงานให้ยามรักษาการณ์ตรวจสอบก่อน เป็นกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 568/2527)

12. ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลโกดังที่นนทบุรี ต่อมานายจ้างให้เช่าโกดังนั้นและให้ลูกจ้างมาประจำทำงานที่สำนักงานใหญ่ ลูกจ้างไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่ง จึงเป็นการฝ่าฝืนฯ กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2319/2527)

13. ลูกจ้างเป็นยามประจำโรงแรมไม่สอบถามบุคคลที่เข้าไปในห้องพัก โดยมีใช้แขกของโรงแรม เป็นเหตุให้ทรัพย์สินหายไป เป็นการฝ่าฝืนฯ กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2562/2527)

14. พนักงานสินเชื่อกู้ยืมเงินลูกค้าถึง 15 ราย เป็นเงิน 37,700 บาท เป็นการเบียดเบียนลูกค้า เพราะมีอำนาจหน้าที่เป็นคุณเป็นโทษแก่ลูกค้า เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งห้ามกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3371/2527,3541/2527)

15. พนักงานขายรายงานเท็จต่อนายจ้างว่าได้ออกไปปฏิบัติงานโดยความจริงมิได้ออกปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 1532/2528)

16. ลูกจ้างทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชาในระหว่างที่มีการประชุมพนักงานในบริษัทจนปากแตกโลหิตไหล ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2030/2528)

17. ลูกจ้างเล่นการพนันในบริเวณบริษัท เป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2929/2528)

18. ลูกจ้างขัดคำสั่งของนายจ้าง ที่มีได้สั่งให้บริษัท ที่รับโฆษณาลดการโฆษณาทางโทรทัศน์ลง เป็นเหตุให้นายจ้างเสียหาย ถือเป็นการขัดคำสั่งกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3261/2528)

19. ลูกจ้างทราบคำสั่งที่ห้ามผ่านเช็คของลูกค้าที่มียอดหนี้เกินวงเงินแล้วมิได้ปฏิบัติตาม กลับผ่านเช็คอีก 5,000,000 บาท ย่อมเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3266/2528)

20. ลูกจ้างรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลอื่นเข้าสอบเลื่อนตำแหน่งแทนเป็นการทุจริตในการสอบ เป็นการฝ่าฝืนฯ กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2289/2529)

21. ลูกจ้างกระทำอนาจารโดยมีอาวุธต่อสาวใช้ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความผิดทางอาญาและศีลธรรม และฝ่าฝืนระเบียบในเรื่องไม่รักษาชื่อเสียงของบริษัท ถือเป็นการฝ่าฝืนฯ กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2290/2529)

22. ลูกจ้างพูดจาก้าวร้าวหัวหน้าแผนกธุรการแล้วละทิ้งหน้าที่ไปก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปกครองและการทำงาน เป็นการฝ่าฝืนฯ กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2597/2529)

23. ลูกจ้างขัดคำสั่งและทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชา เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3639/2529)

24. การตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนกัน เป็นพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต เป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3301/2529,2648/2525)

25. ลูกจ้างธนาคารออกไปปรับเงินฝากลูกค้านอกสถานที่แล้วนำเงินไปใช้ส่วนตัวจำนวนหนึ่ง โดยเขียนใบเบิกจากบัญชีออมทรัพย์ของตนเองแนบไว้แทนมอบให้กับหัวหน้าการเงินถือเป็นการนำเงินซึ่งตกเป็นกรรมสิทธิ์ของบริษัทแล้วไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว อันเป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 4455/2529)

26. การที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาท หรือชกต่อยกันในบริเวณโรงแรมขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ ย่อมมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทเป็นอย่างมาก เป็นความผิดร้ายแรง (ฎีกาที่ 1848/2530)

27. การลาป่วยเท็จ ผิดระเบียบของบริษัท เรื่องการทุจริตและจงใจให้บริษัทได้รับความเสียหาย เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากค่าจ้างในวันลา เป็นความผิดกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2125-2126/2530)

28. พนักงานการเงินเปิดเผยบัญชีเงินฝากของลูกค้าต่อบุคคลภายนอก เป็นการเปิดเผยความลับอันควรปกปิดตามประเภทของธุรกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าดำเนินธุรกิจการค้าของธนาคาร ถือว่าฝ่าฝืนฯ กรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 2874/2530)

29. ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งสั่งให้ลูกจ้างย้ายจากสาขาจังหวัดเชียงใหม่ไปประจำกรุงเทพฯ เป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3238/2530)

30. ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมสินค้าเข้าสู่คอนเทนเนอร์ เมื่อควบคุมการขนถ่ายสินค้าเสร็จแล้วก็กลับก่อนยังมีทันที่ตัวแทนบริษัทเรียกกับเจ้าหน้าที่ศุลกากรจะติตราประทับตู้คอนเทนเนอร์แล้วลูกจ้างรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาว่า มีการติตราแล้ว อันจะเป็นโอกาสให้ผู้อื่นสับเปลี่ยนหรือนำสินค้าไปได้ คุณภาพและปริมาณสินค้าก็จะไม่ถูกต้องตามสัญญาซื้อขาย พฤติกรรมของลูกจ้างถือเป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3569/2530)

31. ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมกับการประกอบกิจการผลไม้แข่งแย้งอันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างกำหนดเป็นระเบียบไว้ว่าห้ามกระทำ ยกเว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ถือเป็นการฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง (ฎีกาที่ 3862/2530)

32. ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องนำเงินที่ได้รับมาฝากเข้าบัญชีเงินฝากทุกวัน ลูกจ้างรับเงินจากลูกค้าไว้ตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม 2530 จำนวน 1,074 บาท แต่เพิ่งนำเงินจำนวน



ดังกล่าวส่งฝากเข้าบัญชีเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2530 ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบกรณี  
ร้ายแรง (ฎีกาที่ 3806/2531)

33. ลูกจ้างทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายกันในเวลาทำงาน และในบริเวณโรงงาน  
ซึ่งมีเครื่องสุขภัณฑ์ของนายจ้างวางเรียงซ้อนกันอยู่ อาจทำให้เครื่องสุขภัณฑ์เกิดความ  
เสียหายได้ ถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 973/2532)

34. ลูกจ้างมีหน้าที่ขับรถคน ออกจากบริษัทไปตั้งแต่ 8.30 นาฬิกา และกลับไป  
ทำงานเวลา 11 นาฬิกา โดยมีอาการเมาสุราด้วย การเมาสุราเข้าไปทำงานที่ดื้อใช้  
ความระมัดระวังอย่างสูงเช่นนี้ถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 1108/2534)

35. ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมหม้อน้ำชนิดไอน้ำ การละทิ้งหน้าที่ไปอาจก่อให้เกิด  
ความเสียหายอย่างร้ายแรงขึ้นได้ แม้การละทิ้งหน้าที่นั้นยังไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหาย  
ขึ้น ก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 4290/2534)

36. ลูกจ้างเอาใบเตือนไปจากการครอบครองของนายจ้าง โดยไม่ได้รับอนุญาต  
เป็นการเอาทรัพย์สินไปโดยผลการอันต่อให้เห็นเจตนาทุจริต เมื่อนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างนำใบ  
เตือนมาคืน ลูกจ้างไม่ยอมนำมาคืน จึงเป็นการขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง  
ในกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 5920/2534)

37. ลูกจ้างเข้าทำงานในอาคารมีนเมาสุรา อาละวาดเตะข้าวของในห้องทำงาน ถือ  
เหล็กแป๊บเส้นผ่าศูนย์กลางครึ่งนิ้วไปยืนอยู่หน้าห้องผู้บังคับบัญชา เป็นการฝ่าฝืน  
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 3613/2537)

38. ลูกจ้างซึ่งไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการรับบุคคลเข้าทำงานได้เรียกและรับเงิน  
จากผู้สมัครงานเป็นค่าตอบแทนในการช่วยให้เข้าเป็นลูกจ้างเป็นการประพฤติชั่ว เป็น  
การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 3723/2537)

39. ลูกจ้าง (ชาย) เรียกพนักงานทำความสะอาด (หญิง) ของบริษัทที่มารับจ้างทำ  
ความสะอาดให้แก่กิจการ (โรงแรม) ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ไปพบและเอามือโอบไหล่ กับพูด  
ขอหอมแก้ม เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่  
2029/2538)

40. ลูกจ้างทำหน้าที่ควบคุมเครื่องจักรสอบถามลูกจ้างเพื่อนร่วมงานว่างานเสร็จ  
หรือยัง เพื่อนร่วมงานไม่ตอบ ลูกจ้างจึงชกต่อยเพื่อนร่วมงานไป 2 ครั้ง เป็นการฝ่าฝืน  
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 2321/2540)

41. ลูกจ้างเป็นผู้จัดการธนาคารสาขาสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาโอนเงินของธนาคาร นายจ้างไปยังบัญชีต่างสาขาและในสาขาเดียวกันรวม 13 บัญชีก่อน แล้วจึงถอนเงินจาก บัญชีของบิดาลูกจ้างคืนในเวลาเลิกงานวันเดียวกัน ซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดระเบียบของ นายจ้าง เป็นการทุจริตทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 3149/2540)

42. ลูกจ้างเป็นผู้จัดการแผนกต้อนรับเป็นผู้กับพนักงานช่างประจำโรงแรม แม้จะ ไม่ปรากฏว่าเกิดขึ้นในบริเวณ โรงแรมหรือในเวลาทำงานก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษา เกียรติและประพฤตชั่ว ซึ่งเป็นการละเมิดต่อศีลธรรมอันดีอย่างร้ายแรงส่งผลกระทบต่อ การปกครองบังคับบัญชาของพนักงานโรงแรม รวมทั้งชื่อเสียงของ โรงแรม เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่น เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีที่ร้ายแรง (ฎีกาที่ 5609/2542)

