

บทที่ 6

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. 2522

บทที่ 6
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. 2522

1. ชื่อ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2. วัตถุประสงค์

คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาเป็นคดีที่เกิดจากข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพหรือสัญญาการจ้าง และการทำงานตามกฎหมายด้วยการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งนี้ควรได้รับการพิจารณาจากผู้พิพากษาที่มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน กับผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม และเพื่อให้คู่กรณีมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่มีความรู้สึกเป็นอริต่อกัน

3. การใช้บังคับ

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522 เป็นต้นมา

4. ศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมี 3 ประเภท คือ

ศาลแรงงานกลาง ตั้งอยู่เลขที่ 404 ถนนพระรามที่ 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 โทรศัพท์ 235-1500-8 มีเขตอำนาจในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี และในระหว่างที่ยังไม่มีศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในจังหวัดอื่นทั่วราชอาณาจักรด้วย การฟ้องคดีแรงงานในจังหวัดอื่น อาจยื่นฟ้องที่ศาลแรงงานกลางในกรุงเทพมหานครโดยตรง หรือยื่นฟ้องที่ศาลจังหวัดที่มูลคดีเกิดขึ้น เพื่อให้ศาลจังหวัดส่งคำฟ้องมายังศาลแรงงานกลางกรุงเทพมหานครก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อศาลแรงงานกลางรับคำฟ้องไว้แล้ว ศาลแรงงานกลางจะส่งองค์คณะผู้พิพากษาเดินทางไปพิจารณาคดีที่ศาลจังหวัดนั้น (มาตรา 5, 60)

ศาลแรงงานภาค มีเขตอำนาจตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งศาลแรงงานภาคกำหนด
(มาตรา 6)

ศาลแรงงานจังหวัด มีเขตอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดกำหนด
(มาตรา 7)

5. อำนาจพิจารณาพิพากษาคดี

คดีที่จะฟ้องยังศาลแรงงานได้แก่คดีดังต่อไปนี้

(1) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือลูกจ้างฟ้องเรียกโบนัสตามสัญญาจ้าง คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันค่าเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง เช่น นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันการทำงานของลูกจ้างเรียกให้ผู้ค้าประกันชดใช้ค่าเสียหายที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้นในขณะทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาค้าประกัน ซึ่งถือว่าเป็นพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 16/2536)

(2) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกเสื้อผ้าชุดทำงานตามที่นายจ้างได้ทำข้อตกลงไว้กับสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกอยู่ เป็นต้น

(3) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างกรณีเลิกจ้าง เป็นต้น

(4) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้างอ้างว่านายจ้างปิดงานโดยผิดขั้นตอนตามกฎหมาย เป็นต้น

(5) กรณีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น นายจ้างยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง เป็นต้น

(6) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น

(7) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น นายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายกรณีลูกจ้างทำงานโดยประมาทเลินเล่อ ทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย เป็นต้น (มาตรา 8)

(8) คดีที่ถูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และมีคำขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะที่เลิกจ้าง หรือให้จ่ายค่าเสียหาย (มาตรา 49)

(9) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรจากสำนักงานประกันสังคม (คำพิพากษาฎีกาที่ 335/2535) หรือนายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ ตามกฎหมายประกันสังคม (พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65, 87)

(10) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายเงินทดแทน เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้าง หรือจากสำนักงานประกันสังคม นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมฟ้องเรียกเงินสมทบและเงินเพิ่มจากนายจ้างที่ไม่จ่ายเงินสมทบตามระยะเวลาที่กำหนด (มาตรา 8 และ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 50, 53)

6. องค์คณะผู้พิพากษา

องค์คณะผู้พิพากษาที่จะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานประกอบด้วย

(1) ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

(2) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ซึ่งสมาคมนายจ้างเสนอชื่อ และได้รับเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้าง

(3) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งสหภาพแรงงานเสนอชื่อ และได้รับเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของสหภาพแรงงาน

องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานจึงประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 ฝ่าย ฝ่ายละเท่า ๆ กัน การตัดสินคดีใช้ระบบการลงมติด้วยเสียงข้างมาก (มาตรา 12, 14, 17)

7. กระบวนพิจารณาคดี

(1) การยื่นคำฟ้องคดีแรงงาน ให้ยื่นต่อศาลแรงงานในเขตที่มูลคดีเกิด แต่ถ้าจะยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานในเขตที่โจทก์มีภูมิลำเนาอยู่ ต้องแสดงให้ศาลเห็นว่า การพิจารณาคดีในเขตศาลนั้นสะดวกจึงจะยื่นคำฟ้องได้ (มาตรา 33) และให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มีมูลคดีเกิด

(2) การพิจารณาจะดำเนินไปเพียงใดก็ตาม ก่อนที่ศาลจะตัดสินชี้ขาดคู่ความอาจร้องขอต่อศาลให้ออนคดีไปยังศาลแรงงานอื่น แต่ต้องยกเหตุและความจำเป็นให้ศาลทราบ และห้ามศาล

ออกคำสั่งอนุญาตจนกว่าศาลแรงงานที่จะรับคดียินยอม ถ้าไม่ยินยอมรับโอนคดี ให้ศาลแรงงานที่จะโอนส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด และถือคำชี้ขาดเป็นที่สุด

โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานจังหวัด หรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้ายื่นต่อศาลแรงงานจังหวัด ให้ศาลแรงงานจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค แล้วให้ศาลแรงงานภาคออกพิจารณาคดี ศาลแรงงานจังหวัดในท้องที่นั้น (มาตรา 34)

(3) การยื่นคำฟ้องของโจทก์จะยื่นเป็นหนังสือหรือแถลงเป็นวาจาต่อหน้าศาลให้ศาลสอบถามแล้ว บันทึกคำฟ้องไว้และให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (มาตรา 35)

(4) นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบให้ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิก หรือเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดี ดำเนินคดีแทนตนได้ (มาตรา 36)

(5) เมื่อศาลแรงงานรับคดีได้พิจารณาแล้วให้ออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลโดยกำหนด วัน เวลา ข้อหา และค่าขอบังคับไว้ในหมายนั้น จะต้องนัดให้โจทก์มาศาลในวันเดียวกัน (มาตรา 37) (จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดก็ได้)

(6) เมื่อโจทก์ จำเลยมาพร้อมกัน ศาลจะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองยอมความกัน เพื่อคงความสัมพันธ์อันดีต่อกันไว้ (มาตรา 38) (คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะขอให้ศาลดำเนินการพิจารณา เป็นการเฉพาะต่อหน้าคู่ความได้ ถ้าศาลเห็นควร) ถ้าศาลไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันได้ ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำให้การของโจทก์และจำเลยไว้ และให้ลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน แล้วระบุวันให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ (มาตรา 39) (ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การให้ศาลแรงงานบันทึกไว้และดำเนินการพิจารณาต่อไป)

(7) กรณีโจทก์ ไม่มาตามนัด โดยไม่แจ้งเหตุที่ไม่มา ให้ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ (มาตรา 40) และกรณีจำเลยถ้าไม่มาตามกำหนดในหมายเรียกโดยไม่แจ้งเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว ถ้าโจทก์ หรือจำเลยแจ้งให้ศาลทราบถึงเหตุที่ไม่มาตามนัด และศาลเห็นควรก็ให้เลื่อนวันพิจารณาคดีใหม่

(8) กรณีที่ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบแล้ว หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงต่อศาลถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาตามนัดได้ภายใน 7 วัน ถ้าศาลเห็นควรก็ให้สั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 เสีย แล้วดำเนินการพิจารณาคดีใหม่ (มาตรา 41)

(9) การระบุพยานของคู่ความ ให้กระทำในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนด (มาตรา 44) ศาลมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบไว้ตามที่เห็นควร (มาตรา 45) และในการสืบพยาน ศาลจะเป็นผู้ซักถาม ทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อศาลแรงงานอนุญาต

(10) การบันทึกคำเบิกความของพยาน เมื่อศาลเห็นควรก็ให้บันทึกไว้โดยย่อ และให้พยานลงชื่อกำกับ (มาตรา 46) พยานที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลเชิญมาให้ความเห็นประกอบการพิจารณาคดีจะให้คำปวยการ คำเดินทาง คำที่พัก ตามที่ศาลเห็นสมควร (มาตรา 47)

(11) การพิจารณาให้ศาลคำนึงถึงสิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างควรได้กับฐานะกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคม (มาตรา 48) ในคดีนายจ้างเลิกจ้างเมื่อศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างผิดจริงให้ศาลบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานตามเดิม และให้เงินตามจำนวนเท่าเดิม ถ้าทั้งสองฝ่ายไม่ยอมตกลงกัน ก็ให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหาย และประโยชน์ที่ลูกจ้างควรได้ ให้นายจ้างชดเชย (มาตรา 49)

(12) เมื่อได้สืบพยานแล้ว การพิจารณาก็สิ้นสุด ศาลจะอ่านคำพิพากษาภายใน 3 วัน ผู้พิพากษาที่ได้ลงชื่อไว้แล้ว แต่ไม่มานั่งอ่านคำพิพากษาก็ได้

(13) ก่อนพิพากษาศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาคดีต่อไปอีกได้ (มาตรา 50) คำพิพากษาของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือ และต้องแสดงข้อเท็จจริงโดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นพร้อมด้วยเหตุและผลของคำวินิจฉัย (มาตรา 51) แล้วส่งคำพิพากษาไปยังกรมแรงงานโดยเร็ว

(14) ห้ามพิพากษาเกินคำฟ้อง เว้นแต่ศาลเห็นควร เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ (มาตรา 52) คำพิพากษาหรือคำสั่งผูกพันเฉพาะคู่ความ เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้ผูกพันถึงนายจ้างและลูกจ้างที่มีประโยชน์ร่วมกันในมูลคดีก็ได้ (มาตรา 50)

8. การอุทธรณ์

(1) ให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมาย ไปยังศาลฎีกาภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษาโดยทำเป็นหนังสือ (มาตรา 54)

(2) ศาลแรงงานจะต้องส่งสำเนาอุทธรณ์ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งภายใน 7 วัน ถ้ามีการแก้หรือไม่แก้อุทธรณ์ ศาลแรงงานต้องรีบส่งสำเนาอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาตามกำหนดเวลาดังกล่าวด้วย

(3) การยื่นอุทธรณ์ คู่ความอาจทำคำขอยื่นต่อศาลแรงงาน ซึ่งมีคำพิพากษา โดยชี้เหตุผลเพื่อให้ศาลฎีกาทูลเกล้าการบังคับ (มาตรา 55) ให้ศาลฎีกาพิจารณาโดยเร็ว (มาตรา 56) การพิพากษาของศาลฎีกาให้วินิจฉัยตามความเป็นจริง ถ้าศาลฎีกาเห็นว่าข้อเท็จจริงไม่เพียงพอก็ส่งศาลแรงงานให้ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วส่งสำเนาคืนศาลฎีกา ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่เป็นผลให้คำพิพากษาเดิมเปลี่ยนแปลงก็ให้พิจารณาพิพากษาคดีนั้นใหม่

๑. การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

แนวความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับการเลิกจ้างนั้น ให้เป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างพอใจที่จะเลิกจ้างเมื่อใดก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีเหตุผลในการเลิกจ้าง และไม่ต้องรับผิดชอบในการเลิกจ้างด้วย แต่สิทธิเด็ดขาดดังกล่าวของนายจ้างทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนและไม่ได้รับความเป็นธรรมต้องประสบปัญหาค่าใช้จ่ายในขณะที่ต้องตกงาน และเป็นผลสืบเนื่องไปสู่ปัญหาในสังคมจากการก่ออาชญากรรมต่าง ๆ ด้วยความจำเป็นของลูกจ้างผู้ตกงาน ด้วยปัญหานี้เอง ทำให้มีผู้เห็นว่า การใช้สิทธิเด็ดขาดในการเลิกจ้างแก่นายจ้างเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การใช้สิทธิเลิกจ้างของนายจ้างควรเป็นไปโดยสุจริต ตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป (มาตรา 5 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) การเลิกจ้างจึงต้องมีเหตุผลอันสมควรจึงจะทำให้การเลิกจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งศาลก็ต้องเข้ามามีบทบาทในการควบคุมการเลิกจ้างของนายจ้าง มิให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อน หรือเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือให้มีการแก้ไขหรือชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เมื่อศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ลูกจ้างเคยได้รับขณะที่เลิกจ้าง หรือถ้าศาลเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา (มาตรา 49)

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะด้วยกัน คือ

(1) การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุ หรือไม่ปฏิบัติตามวิธีการของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้แก่ การเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำผิดหน้าที่ในการทำงานของตน มิได้ให้ผู้อื่นมาทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอม (มาตรา 577 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) มิใช่กรณีที่ลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกแจ้งชัด หรือโดยปริยายว่ามีความรู้ความสามารถพิเศษแล้วไม่มีจริงตามที่แสดงไว้ (มาตรา 578 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) หรือลูกจ้างมิได้กระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงตามมาตรา 583 หรือเป็นการเลิกจ้างโดยที่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582

(2) การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักกฎหมายอันมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองการใช้สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ

1) การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนมาตรา 31

2) การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน (มาตรา 51, 52)

3) การเลิกจ้างที่มีลักษณะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121, 123

(3) การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่ กรณีการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

(4) การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งเป็นการเลิกจ้างอันเกิดจากการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตอื่น ๆ

(5) การเลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้างหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ฎีกาที่ 2962/2531) แต่ถ้านายจ้างไม่ได้รับปฏิบัติตามขั้นตอนการลงโทษไว้ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง นายจ้างลงโทษเลิกจ้างโดยพิจารณาจากความหนักเบาของความผิดของลูกจ้าง ยังไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 4107/2536)

10. คดีอุทธรณ์ที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเพื่อความเหมาะสม เพราะเหตุที่สามีลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่น ซึ่งถือว่าเป็นคู่แข่งชั้นทางธุรกิจกับนายจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 3432/2524)

เมื่อได้ความว่านายจ้างได้สอบสวนตามระเบียบแล้ว ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่นายจ้างยังเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว จึงเป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 682/2525)

ลูกจ้างเป็นผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อมีกรณีขัดแย้งกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดซื้อสินค้าซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว แม้จะมีข้อความบางตอนไม่เหมาะสมในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีถึงผู้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่สมควรที่จะให้ทนายความมาเกี่ยวข้องตอบโต้หนังสือแทนในการทำงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาก็ตาม ก็ยังไม่มีเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างแม้ลูกจ้างจะมีมูลความผิดหรือมีความผิดอยู่บ้าง แต่ยังไม่สมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้แล้ว การที่นายจ้างเลิกจ้างต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 1347/2525)

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างและนอกเหนือจาก
ระเบียบข้อบังคับ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 1253/2526)

ลูกจ้างเล่นการพนันนอกสถานที่ทำการและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งตามระเบียบพิจารณา
ระดับการลงโทษของนายจ้างให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับ โดยกำหนดระดับโทษ
เพียงลดขั้นเงินเดือน มิได้ถือเป็นความผิดที่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก ปลดออก ดังนั้น การที่นายจ้างไล่
ลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุดังกล่าวจึงเป็นการลงโทษเกินระดับ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
(ฎีกาที่ 1684/2526)

นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า พนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบฯ จะถูก
พิจารณาโทษตามลำดับขั้น คือ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ฯลฯ และพนักงานที่ถูกลง
โทษข้อใดข้อหนึ่งดังกล่าวมาแล้ว แต่ยังคงกระทำผิดเดียวกันซ้ำอีก จะถูกลงโทษสถานหนักโดยให้
ออกจากงาน... ตามข้อบังคับดังกล่าวนายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานก็ต่อเมื่อเคยถูกลงโทษมาแล้ว
และกระทำผิดซ้ำ แต่ตามคดีนี้ได้ความว่า ลูกจ้างกระทำผิดเป็นครั้งแรก แล้วนายจ้างไล่ลูกจ้างออก
จากงานทันที เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 3360/2526)

ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสารตัดตัวให้ผู้โดยสารขาดไป 2 ใบ เมื่อพนักงานตรวจการ
ของนายจ้างตรวจพบ ลูกจ้างได้ให้การต่อสู้บังคับบัญชาว่าเป็นความจริง และกล่าวด้วยความรีบมาก
จึงลืมไป ขอยอมรับว่าได้ทำผิดจริง นายจ้างจึงมีคำสั่งไล่ลูกจ้างออกจากงานฐานทุจริตต่อหน้าที่
โดยไม่ได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนตามข้อบังคับเพราะถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง
ด้วยเหตุลูกจ้างให้การรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการที่ลูกจ้างอ้างว่าลืมก็เท่ากับ
เป็นการอ้างว่ามิได้มีเจตนาทุจริต ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างให้การรับสารภาพแล้ว ข้อเท็จจริงจึงยังไม่
ปรากฏชัดว่า ลูกจ้างกระทำผิดตามที่นายจ้างกล่าวหา เมื่อนายจ้างดาวน์ลงโทษลูกจ้างโดยมิได้
ดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อบังคับ จึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 1464/2527)

หากนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากสาเหตุหรือเป็นการกีดกันแก่งลูกจ้าง การเลิกจ้างนั้น
ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 2299/2528)

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุอยู่บ้างแต่ไม่เพียงพอที่จะมา
อ้างในการเลิกจ้าง ย่อมถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ลูกจ้างฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ และลูกจ้างมิได้กระทำความผิด
นายจ้างอ้างเหตุแต่เพียงว่าไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ จึงให้ลูกจ้างออกจากงาน เป็นการเลิกจ้างโดยไม่
เป็นธรรม ดังนี้ เป็นคำฟ้องที่สมบูรณ์เพียงพอที่จะถือว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างไม่
เป็นธรรมแล้ว (ฎีกาที่ 4693/2528)

นายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างโดยให้ไล่ออก เป็นการขัดต่อระเบียบซึ่งกำหนดไว้เพียงภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง เท่านั้น คำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 2067/2529)

เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า นายจ้างไม่มีประจักษ์พยานรู้เห็นว่า ลูกจ้างได้เอาเสื้อผ้าเด็กไปจากร้านของนายจ้าง หรือมีส่วนรู้เห็นในกรณีที่สินค้าในร้านของนายจ้างขาดหายไป แสดงว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาของนายจ้าง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ถือเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 2729/2529)

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์จะรับทหารผ่านศึกซึ่งพิการทุพพลภาพและครอบครัวเข้าทำงานแทน จึงไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 2905/2529)