

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3306/2567

นางสาว พ. โจทก์ บริษัท ท. จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119

ย่อ / หลักกฎหมาย

ระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย หมวดที่ 10 ระเบียบวินัยและมาตรการในการลงโทษทางวินัย ข้อ 14 กำหนดโทษสำหรับพนักงานที่กระทำผิดวินัยไว้ทั้งสิ้น 7 ประการ โดยไม่มีเรื่องการลงโทษปรับเงิน แต่การที่โจทก์ลงโทษปรับเงินผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเกิดจากมติของที่ประชุมพนักงานขาย อีกทั้งโจทก์เบิกความยอมรับว่า ในการทำงานโจทก์ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย และทราบว่าจำเลยมีปรัชญาและสำนึกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งโจทก์ได้ลงชื่อในเอกสารความผูกพันส่วนตัวของข้าพเจ้าต่อ "ปรัชญาและสำนึกในการปฏิบัติงาน" (The spirit & The Letter หรือ S&L) ไว้ด้วย แสดงให้เห็นว่า โจทก์ทราบอย่างดีว่าจำเลยให้ความสำคัญกับการที่พนักงานของจำเลยทุกคนซึ่งรวมถึงตัวโจทก์จะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงานซึ่งรวมถึงการลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดอย่างเคร่งครัด การที่โจทก์ประชุมพนักงานขายแล้วมีมติให้ลงโทษปรับพนักงานที่กระทำความผิด ซึ่งเป็นโทษไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงานของจำเลยเป็นการกระทำโดยพลการ จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แต่การจะพิจารณาว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ย้ำแรงหรือไม่นั้น ต้องคำนึงถึงลักษณะของการกระทำ พฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นแต่ละกรณีไปว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ เมื่อโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการภาค มีหน้าที่ดูแลพนักงานขายและบริหารยอดขาย และทางสอบสวนของจำเลยไม่ปรากฏพยานหลักฐานที่บ่งชี้ว่าโจทก์นำเงินของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปรับมาได้ไปใช้เพื่อประโยชน์ของโจทก์หรือบุคคลอื่นอย่างชัดเจน ทั้งข้อเท็จจริงรับฟังเป็นยุติโดยคู่ความทั้งสองฝ่ายไม่ได้แย้งว่า พนักงานที่ถูกลงโทษปรับเงินเป็นพนักงานที่กระทำความผิดหรือปฏิบัติงานคลาดเคลื่อนบกพร่องจริง การลงโทษปรับประมาณครั้งละ 300 บาท แสดงว่าโจทก์ลงโทษปรับเงินเพื่อต้องการให้พนักงานปฏิบัติให้ถูกต้องตามหน้าที่และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย การกระทำของโจทก์จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง และเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เคยเตือนเป็นหนังสือมาก่อน จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (5) จำนวน 838,950 บาท โดยโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยนับแต่วันเลิกจ้าง เมื่อจำเลยไม่ชำระภายในกำหนด โจทก์มีสิทธิคิดดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง นับแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 ซึ่งเป็นวันเลิกจ้าง และเมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า โจทก์ยังคงเหลือวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิจำนวน 1.5 วัน จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2563 ซึ่งเป็นปีที่เลิกจ้างตามส่วนให้แก่โจทก์เป็นเงิน 4,194.75 บาท ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 วรรคหนึ่ง โดยโจทก์มีสิทธิได้รับเงินจำนวนดังกล่าวเมื่อพ้นกำหนดสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง ตามมาตรา 70 วรรคสอง เมื่อจำเลยไม่ชำระภายในกำหนด โจทก์มีสิทธิคิดดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง นับแต่วันที่ 5

สิงหาคม 2563 ซึ่งเป็นเวลาเมื่อพ้นกำหนดสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 1,426,215 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้ชำระค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีรวม 230,711.25 บาท ค่าชดเชย 838,950 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 156,604 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันผิดนัดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยขาดนัดศาลแรงงานกลางพิพากษาว่า ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 838,950 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2563 เป็นเงิน 4,194.75 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันผิดนัด (วันที่ 1 สิงหาคม 2563) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาคืนเป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2563 พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะในประเด็นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม โดยย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น แล้ววินิจฉัยว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมหรือไม่ เพียงใด แล้วพิจารณาพิพากษาในประเด็นดังกล่าวใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้ก็แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานกลางพิจารณาใหม่เฉพาะในประเด็นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พ.ศ. 2562 จำนวน 20,746.67 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันผิดนัด (วันที่ 1 สิงหาคม 2563) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติว่า เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2546 โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการภาค ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 83,895 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2563 จำเลยมีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 จำเลยแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างว่า ประมาทเดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม 2562 โจทก์ใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะผู้จัดการภาคในการเรียกรับเงินจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอ้างว่าเป็นการลงโทษทางวินัยและจะนำเงินดังกล่าวไปใช้จ่ายในการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหลงเชื่อและยินยอมจ่ายเงินให้ ซึ่งถือเป็นการกระทำที่มีขอบด้วยระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยและมีขอบด้วยกฎหมาย เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ไม่ซื่อสัตย์สุจริต เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งไปในทางมิชอบ ไม่เป็นที่ไว้วางใจของจำเลย ขาดความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชาระดับสูงและเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ 10 ข้อ 14 และ ข้อ 31 ในกรณีที่ร้ายแรง ในการทำงานโจทก์ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน โจทก์ทราบถึงปรัชญาและสำนึกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ลงลายมือชื่อในเอกสารความผูกพันส่วนตัวของข้าพเจ้าต่อ "ปรัชญาและสำนึกในการปฏิบัติงาน" (The Spirit & The Letter หรือ S&L) แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการที่โจทก์ลงโทษโดยการปรับเงินผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย โดยอ้างว่าจะนำเงินที่ปรับดังกล่าวไปจัดเลี้ยงปีใหม่ แต่ตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน จำเลยกำหนดมาตรการในการลง

โทษทางวินัยไว้ 7 ประการ มิได้ระบุเรื่องการปรับเงินพนักงานผู้กระทำความผิด การกระทำของโจทก์ดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จำเป็นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า อย่างไรก็ตาม ทางสอบสวนของจำเลยไม่ปรากฏพยานหลักฐานที่บ่งชี้ว่าโจทก์ได้นำเงินของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปรับได้ไปใช้เพื่อประโยชน์ของโจทก์หรือบุคคลอื่นอย่างชัดเจน ถือไม่ได้ว่าโจทก์กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (1) (4) แต่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งไม่ใช่กรณีร้ายแรง จำเลยจึงต้องตักเตือนเป็นหนังสือก่อน แม้โจทก์ยอมรับในการสอบสวนว่าเคยได้รับการบอกกล่าวตักเตือนจากนายอดุลย์ ผู้บังคับบัญชาโจทก์จริง แต่ก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ตักเตือนโจทก์เป็นหนังสือ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ แต่การเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควรเพียงพอจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ส่วนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปี 2563 ตามส่วน 10.5 วัน เมื่อโจทก์ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไปแล้ว 9 วัน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีดังกล่าวเพียง 1.5 วัน คิดเป็นเงิน 4,194.75 บาท สำหรับที่โจทก์อ้างว่ามีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมรวม 81 วัน นั้น ตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยกำหนดให้พนักงานสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีในรอบปีปัจจุบัน โดยนำไปใช้ได้ในรอบปีถัดไปเท่านั้น มิได้อนุญาตให้พนักงานสะสมสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีผ่าน ๆ มาได้ทั้งหมด ข้อกล่าวอ้างดังกล่าวเป็นการกล่าวอ้างเพียงลอย ๆ ไม่อาจทราบได้ว่าเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีใดบ้าง และแต่ละปีมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมจำนวนเท่าใด จึงไม่กำหนดให้ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า การที่โจทก์ลงโทษปรับเงินผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัย ทั้งที่ทราบดีว่ามีโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย โดยโจทก์ยอมรับในการสอบสวนว่า นายอดุลย์ ผู้บังคับบัญชาเคยตักเตือนมิให้กระทำการดังกล่าวแล้ว เมื่อระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยหมวดที่ 10 ข้อ 14 กำหนดให้ พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของจำเลยที่กำหนดไว้ เชื้อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง คำเตือนหรือข้อแนะนำของจำเลยและของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด ทั้งจำเลยยังกำหนดปรัชญาและสำนึกในการปฏิบัติงาน กำหนดข้อพึงปฏิบัติในจรรยาบรรณธุรกิจที่พนักงานทุกคนต้องนำไปปฏิบัติ รวมถึงความเป็นเลิศในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยกำหนดสิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติประการหนึ่งว่า ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและกฎระเบียบ รวมทั้งหลีกเลี่ยงการฝ่าฝืน และกำหนดสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติประการหนึ่งว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบเพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตน รวมทั้งจัดการกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบโดยดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ทั้งกำหนดบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนไว้ว่า พนักงานและผู้นำที่ละเมิดนโยบายโดยเจตนาหรือโดยสุจริตหรือโดยประมาทจะถูกลงโทษทางวินัยสูงสุดซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้าง แสดงให้เห็นว่าจำเลยให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ดังนั้น การที่โจทก์ซึ่งเป็นผู้จัดการภาคทราบถึงระเบียบข้อบังคับการทำงาน นโยบายของจำเลยและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้ว ชอบที่จะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่กลับฝ่าฝืนลงโทษปรับเงินผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัยทั้งที่มีโทษทางวินัยที่จำเลยกำหนดไว้ การกระทำของโจทก์ถือเป็นการฝ่าฝืน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีที่ย้ำแรง เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนและค่าชดเชยให้ แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 วรรคหนึ่ง และมาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) ตามลำดับ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่าย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสี่ และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่ เป็นธรรม ส่วนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมนั้น ต้องฟังข้อเท็จจริงเสียก่อนว่าโจทก์ ยังคงมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปี 2562 ที่ยังมิได้ใช้สิทธิหรือไม่ เพียงใด เห็นสมควรย้อน สำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงดังกล่าว แล้ววินิจฉัยใหม่ตามรูปคดี ต่อมา ศาลแรงงานกลางพิจารณาใหม่ในประเด็นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม แล้ววินิจฉัย ว่า เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงตามตารางอัตราเงินเดือนของโจทก์ในเดือนธันวาคม 2562 ซึ่งจำเลยได้ จัดทำและรับรองสำเนาถูกต้องไว้ว่าโจทก์มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีคงเหลือ ปี 2562 จำนวน 8 วัน เห็นสมควรกำหนดค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับปี 2562 คิดเป็นเงิน 20,746.67 บาทแก่โจทก์ คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ว่า การกระทำของโจทก์ที่ลงโทษปรับเงิน ผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัยซึ่งมิใช่โทษทางวินัยที่จำเลยกำหนดไว้ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ย้ำแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) หรือไม่ และจำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยกับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ เลิกจ้างตามส่วนให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า ระเบียบข้อบังคับการทำงาน ของจำเลย หมวดที่ 10 ระเบียบวินัยและมาตรการในการลงโทษทางวินัย ข้อ 14 กำหนดว่า พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทที่กำหนดไว้ และเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่ง คำเตือนหรือข้อแนะนำของบริษัทและของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และ ในหัวข้อมาตรการในการลงโทษทางวินัย กำหนดโทษสำหรับพนักงานที่กระทำความผิดวินัยไว้ทั้งสิ้น 7 ประการ โดยไม่มีเรื่องการลงโทษปรับเงิน ตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน แต่การที่โจทก์ลง โทษปรับเงินผู้ได้บังคับบัญชานั้นเกิดจากมติของที่ประชุมพนักงานขาย อีกทั้งโจทก์เบิกความ ยอมรับว่า ในการทำงานโจทก์ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย และทราบว่า จำเลยมีปรัชญาและสำนึกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งโจทก์ได้ลงชื่อในเอกสารความผูกพันส่วนตัว ของข้าพเจ้าต่อ "ปรัชญาและสำนึกในการปฏิบัติงาน" (The spirit & The Letter หรือ S&L) ไว้ด้วย แสดงให้เห็นว่า โจทก์ทราบว่าจำเลยให้ความสำคัญกับการที่พนักงานของจำเลยทุกคนซึ่งรวมถึง ตัวโจทก์จะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงานซึ่งรวมถึงการลงโทษพนักงานที่ กระทำความผิดอย่างเคร่งครัด การที่โจทก์ได้ประชุมพนักงานขายแล้วมีมติให้ลงโทษปรับเงิน พนักงานที่กระทำความผิด ซึ่งเป็นโทษที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงานของจำเลยเป็น การกระทำไปโดยพลการ จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แต่การจะ พิจารณาว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ย้ำแรงหรือไม่ นั้น ต้องคำนึงถึงลักษณะของการกระทำ พฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็น แต่ละกรณีไปว่าเป็นกรณีที่ย้ำแรงหรือไม่ เมื่อโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็น ผู้จัดการภาค มีหน้าที่ดูแลพนักงานขายและบริหารยอดขาย และทางสอบสวนของจำเลยไม่ปรากฏ พยานหลักฐานที่บ่งชี้ว่าโจทก์ได้นำเงินของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปรับมาได้ไปใช้เพื่อประโยชน์ของ โจทก์หรือบุคคลอื่นอย่างชัดเจน ทั้งข้อเท็จจริงรับฟังเป็นยุติโดยคู่ความทั้งสองฝ่ายไม่ได้แย้งว่า

พนักงานที่ถูกลงโทษปรับเงินเป็นพนักงานที่กระทำความผิดหรือปฏิบัติงานคลาดเคลื่อน
บกพร่องจริง การลงโทษปรับเงินประมาณครั้งละ 300 บาท แสดงว่าโจทก์ลงโทษปรับเงินเพื่อ
ต้องการให้พนักงานปฏิบัติให้ถูกต้องตามหน้าที่และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย
การกระทำของโจทก์จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง และเมื่อจำเลย
เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เคยตักเตือนเป็นหนังสือมาก่อน จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (5) จำนวน 838,950 บาท โดย
โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยนับแต่วันเลิกจ้าง เมื่อจำเลยไม่ชำระภายในกำหนด โจทก์จึงมีสิทธิ
คิดดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง นับแต่วันที่ 1 สิงหาคม
2563 ซึ่งเป็นวันเลิกจ้าง และเมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า โจทก์ยังคงเหลือวันหยุดพักผ่อนประจำปี
ในปีที่เลิกจ้างที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิจำนวน 1.5 วัน จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปี 2563 ซึ่งเป็นปีที่เลิกจ้างตามส่วนให้แก่โจทก์เป็นเงิน 4,194.75 บาท ตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 วรรคหนึ่ง โดยโจทก์มีสิทธิได้รับเงินจำนวนดังกล่าวเมื่อพ้น
กำหนดสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้างตามมาตรา 70 วรรคสอง เมื่อจำเลยไม่ชำระภายในกำหนด โจทก์
จึงมีสิทธิคิดดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง นับแต่วันที่ 5
สิงหาคม 2563 ซึ่งเป็นเวลาเมื่อพ้นกำหนดสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ
พิพากษามานั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของโจทก์ฟังขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่า ให้
จำเลยจ่ายค่าชดเชย 838,950 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินจำนวน
ดังกล่าว นับแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2563 เป็นเงิน
4,194.75 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินจำนวนดังกล่าว นับแต่วันที่ 5
สิงหาคม 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษา
ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

องค์คณะ

เสถียร ศรีทองชัย · จำแลง กุลเจริญ · บดินทร์ ตีรานุรัตน์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/3306/2567>