

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6609/2561

นายปรีดา สว่างวิชัยโรจน์โจทก์ บริษัทธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน)จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119, ป.พ.พ. มาตรา 583,

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17

ย่อ / หลักกฎหมาย

การที่โจทก์ให้ ณ. เปิดบัญชีเงินฝากกระแสรายวันกับธนาคารจำเลย สาขาพาราไดซ์ พาร์ค และเปิดบัญชีเงินฝากกระแสรายวันกับธนาคาร ท. สาขาหนึ่งพัน โดยโจทก์ออกค่าใช้จ่ายให้จากนั้นให้ ณ. ส่งจ่ายเช็คธนาคาร ท. จำนวนเงิน 50,000,000 บาท ให้ตนเองแล้วโจทก์นำเช็คดังกล่าวเรียกเก็บเงินที่ธนาคารจำเลย สาขาซีคอนสแควร์ เพื่อเข้าบัญชีของ ณ. ที่ธนาคารจำเลยสาขาพาราไดซ์ พาร์ค ทั้งที่โจทก์รู้อยู่แล้วว่าเงินในบัญชีของ ณ. ไม่พอจ่ายตามเช็คและยังกระทำในลักษณะเดียวกันนี้อีกสามครั้งโดยมีเจตนาเพื่อเพิ่มยอดเงินฝากของธนาคารจำเลย สาขาพาราไดซ์ พาร์ค อันเป็นการสร้างผลงาน (KPI) ของโจทก์ ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ว่าสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย การกระทำของโจทก์ส่งผลให้จำนวนเงินที่จำเลยรับฝากผิดไปจากความเป็นจริงทำให้การแปลผลการประกอบการของจำเลยไม่ตรงความจริงตามไปด้วย ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของตลาดเงิน จำเลยประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ซึ่งต้องอาศัยความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเป็นสำคัญ การกระทำดังกล่าวอาจทำให้จำเลยขาดความเชื่อถือไว้วางใจในการประกอบธุรกิจส่งผลให้เกิดความเสียหายร้ายแรงได้ เป็นการกระทำฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ระบุไว้ว่าพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พนักงานผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริตเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และผิดวินัยอย่างร้ายแรง และที่ระบุไว้ว่าพนักงานผู้ใดจงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของธนาคารอาจเป็นเหตุให้ธนาคารได้รับความเสียหายถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง อีกทั้งการที่โจทก์มอบรหัสประจำตำแหน่ง (Password) ของตนเองให้ ณ. เพื่อใช้อนุมัติรายการนำฝากเช็คดังกล่าวเข้าบัญชีนั้น โจทก์เป็นผู้จัดการสาขา รหัสประจำตำแหน่ง (Password) ของโจทก์สามารถใช้ทำธุรกรรมการเงินของสาขาได้ทั้งหมด ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดความเสียหายทางการเงินสูงมาก การกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนระเบียบการปฏิบัติงานประจำวันของสำนัก/สาขา ที่ระบุไว้ว่าห้ามบอกกล่าวหรือแสดงสัญลักษณ์ใด ๆ อันทำให้ผู้อื่นล่วงรู้ User ID และ Password ของตนเอง มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดอย่างร้ายแรง และที่ระบุไว้ในระหว่างวันทำการ หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ มีความจำเป็น ต้องมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นปฏิบัติงานแทน ห้ามมอบหมาย Password ของตนเองอย่างเด็ดขาด การกระทำของโจทก์ทั้งสองกรณีเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมที่ร้ายแรงแล้ว ดังนั้น การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) ใน การพิจารณาว่าโจทก์มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 มิใช่พิจารณาว่าหากการเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว โจทก์ก็มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าว

ล่วงหน้าจากจำเลยดังที่โจทก์อ้าง เมื่อโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมกรณีร้ายแรงแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสี่

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 140,677 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 9,739,200 บาท และค่าชดเชย 649,280 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงินจำนวนดังกล่าวนับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไป จนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การขอไต่ถามฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 649,280 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 9 มกราคม 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นให้ยก โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการ สาขาพาราไดซ์ พาร์ค ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 81,160 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 15 และวันที่ 30 ของเดือน จำเลยมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก่อนถูกเลิกจ้างโจทก์ชักชวนนายณวิน เพื่อนของโจทก์เปิดบัญชีเงินฝากกระแสรายวันกับธนาคารจำเลย สาขาพาราไดซ์ พาร์ค บัญชีเลขที่ 028-3-00xxx-x และเปิดบัญชีเงินฝากกระแสรายวันกับธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาหนึ่งพันบัญชีเลขที่ 175-3-00xxx-x โดยโจทก์ออกค่าใช้จ่ายในการเปิดบัญชีให้ จากนั้นนายณวินส่งจ่ายเช็คธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวนเงิน 50,000,000 บาท ให้แก่นายณวินเองแล้ว โจทก์นำเช็คดังกล่าวเรียกเก็บเงินที่ธนาคารจำเลย สาขาซีคอนสแควร์ เพื่อเข้าบัญชีนายณวินที่ธนาคารจำเลย สาขาพาราไดซ์ พาร์ค ทั้งที่โจทก์รู้ว่าเงินในบัญชีของนายณวินไม่พอจ่ายตามเช็ค เช็คจึงถูกปฏิเสธการจ่ายเงิน และโจทก์นำเช็คฉบับเดียวกันเรียกเก็บเงินในลักษณะเดียวกันอีก และทุกครั้งธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงินตามเช็คเช่นกันโดยโจทก์รู้อยู่แล้วว่าเงินในบัญชีไม่พอจ่ายตามเช็ค โจทก์กระทำการดังกล่าวโดยเจตนาเพื่อยอดเงินฝากของธนาคารจำเลย สาขาพาราไดซ์ พาร์ค อันเป็นการสร้างผลงาน (KPI) นอกจากนี้โจทก์มอบรหัสประจำตำแหน่ง (Password) ของโจทก์ให้นายไวยวิทย์ เจ้าหน้าที่อำนวยการอาวุโส สาขาพาราไดซ์ พาร์ค เพื่อดำเนินการอนุมัติรายการนำฝากเช็คดังกล่าวมาแล้วเข้าบัญชีของนายณวินที่ธนาคารจำเลยสาขาพาราไดซ์ พาร์ค ต่อมาจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายเงินใด ๆ ให้ แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์นำเช็คเรียกเก็บเงินโดยรู้อยู่แล้วว่าเงินในบัญชีของลูกค้าไม่พอจ่ายเพื่อยอดเงินฝากของธนาคารจำเลย เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 28 ที่ว่า พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อธนาคาร การรายงานโดยปกปิดข้อความจริงซึ่งควรบอกให้แจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จ แต่เป็นกรณีไม่ร้ายแรง ส่วนที่โจทก์มอบรหัสประจำตำแหน่ง (Password) ให้ผู้อื่นเพื่อใช้ในการอนุมัติการนำฝากเช็คเป็นเพียงแนวทางปฏิบัติในการบริการประชาชน จำเลยไม่ได้ถือระเบียบเคร่งครัดไม่ถือว่าโจทก์กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่มีข้อเท็จจริงใดถือว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และไม่มีข้อเท็จจริงใดว่าโจทก์ปลอมแปลงเอกสารหรือใช้เอกสารปลอมอันเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา แต่โจทก์จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและ

ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลเพียงพอไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมายที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมกรณีร้ายแรงหรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่า การพิจารณาว่าการกระทำผิดของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ต้องพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำผิด จำเลยเป็นสถาบันการเงิน พนักงานสถาบันการเงินต้องอาศัยความซื่อสัตย์สุจริต โจทก์เป็นผู้จัดการสาขากระทำให้เพื่อประโยชน์ของตนเองเป็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริต รหัสประจำตำแหน่งของผู้จัดการสาขานั้นสามารถใช้ทำธุรกรรมทางการเงินของสาขาได้ทั้งหมด การให้รหัสประจำตำแหน่งแก่บุคคลอื่นเป็นการเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายในทางการเงินสูงมากแก่จำเลย จึงเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว เห็นว่า การที่โจทก์ให้นายณวิน เปิดบัญชีเงินฝากกระแสรายวันกับธนาคารจำเลย สาขาพาราไดซ์ พาร์ค และเปิดบัญชีเงินฝากกระแสรายวันกับธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาหนึ่งพัน โดยโจทก์ออกค่าใช้จ่ายให้ จากนั้นให้นายณวินส่งจ่ายเช็คธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวนเงิน 50,000,000 บาทให้ตนเองแล้วโจทก์นำเช็คดังกล่าวเรียกเก็บเงินที่ธนาคารจำเลย สาขาซีคอนสแควร์ เพื่อเข้าบัญชีของนายณวินที่ธนาคารจำเลยสาขาพาราไดซ์ พาร์ค ทั้งที่โจทก์รู้อยู่แล้วว่าเงินในบัญชีของนายณวินไม่พอจ่ายตามเช็คและยังกระทำในลักษณะเดียวกันนี้อีกสามครั้งโดยมีเจตนาเพื่อเพิ่มยอดเงินฝากของธนาคารจำเลย สาขาพาราไดซ์ พาร์ค อันเป็นการสร้างผลงาน (KPI) ของโจทก์ ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ว่าสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย การกระทำของโจทก์ส่งผลให้จำนวนเงินที่จำเลยรับฝากผิดไปจากความเป็นจริงทำให้การแปลผลการประกอบการของจำเลยไม่ตรงความจริงตามไปด้วย ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของตลาดเงิน จำเลยประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ซึ่งต้องอาศัยความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเป็นสำคัญ การกระทำความผิดกล่าวอาจทำให้จำเลยขาดความเชื่อถือไว้วางใจในการประกอบธุรกิจส่งผลให้เกิดความเสียหายร้ายแรงได้ เป็นการกระทำฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 25 ที่ระบุไว้ว่าพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พนักงานผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริตเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และผิดวินัยอย่างร้ายแรง และข้อ 26 ที่ระบุไว้ว่าพนักงานผู้ใดจงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของธนาคารอาจเป็นเหตุให้ธนาคารได้รับความเสียหายถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง อีกทั้งการที่โจทก์มอบรหัสประจำตำแหน่ง (Password) ของตนเองให้นายไววิทย์ เพื่อใช้อนุมัติรายการนำฝากเช็คดังกล่าวเข้าบัญชีนั้น โจทก์เป็นผู้จัดการสาขา รหัสประจำตำแหน่ง (Password) ของโจทก์สามารถใช้ทำธุรกรรมการเงินของสาขาได้ทั้งหมด ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดความเสียหายทางการเงินสูงมาก การกระทำความผิดกล่าวเป็นการฝ่าฝืนระเบียบการปฏิบัติงานประจำวันของสำนัก/สาขา ข้อ 5.4 ที่ระบุไว้ว่าห้ามบอกกล่าวหรือแสดงสัญลักษณ์ใด ๆ อันทำให้ผู้อื่นล่วงรู้ User ID และ Password ของตนเองมิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดอย่างร้ายแรง และข้อ 8.2 ที่ระบุไว้ในระหว่างวันทำการ หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ มีความจำเป็น ต้องมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นปฏิบัติงานแทนห้ามมอบหมาย Password ของตนเองอย่างเด็ดขาด การกระทำของโจทก์ทั้งสองกรณีเป็น

การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมกรณีที่ร้ายแรงแล้ว ดังนั้น การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยในส่วนนี้ฟังขึ้น ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยประการอื่นไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลงไป จึงไม่จำต้องวินิจฉัย คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นธรรมหรือไม่และโจทก์มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีไม่ร้ายแรง ดังนั้นจำเลยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเสียก่อนจึงจะเลิกจ้างได้ แต่จำเลยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเมื่อเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว จำเลยต้องชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เห็นว่า การพิจารณาว่าการเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่นั้นต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจริงหรือไม่และเหตุนั้นเป็นเหตุอันสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ เมื่อศาลฎีกาวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยแล้วว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมกรณีที่ร้ายแรงแล้ว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควรแล้ว ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สำหรับปัญหาเกี่ยวกับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น เห็นว่า ใน การพิจารณาว่าโจทก์มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 มิใช่พิจารณาว่าหากการเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว โจทก์ก็มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลยดังที่โจทก์อ้าง เมื่อโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมกรณีที่ร้ายแรงแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสี่ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องชำระค่าชดเชยแก่โจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษา ศาลแรงงานกลาง

องค์คณะ

สมพงษ์ เหมวิมล · ธีระพงศ์ จิระภาค · ปกรณ์ สุวรรณพรหม

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/6609/2561>