

## ฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 642/2559

นาย:  
บริษัท,

โจทก์  
จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 583

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้ให้ความหมายคำว่า "ทุจริต" ไว้และไม่ได้ใช้คำว่า "โดยทุจริต" ตามที่บัญญัติไว้ใน ป.อ. มาตรา 1 (1) จึงต้องใช้ความหมายคำว่า "ทุจริต" ตามพจนานุกรม คือความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง การกระทำของโจทก์ซึ่งเป็นหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีอำนาจอนุมัติการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และมีอำนาจรับรองเวลาทำงานในบัตรดอกเวลาทำงานในกรณีพนักงานลืมหอกบัตร ทั้งต้องดูแลควบคุมให้พนักงานทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดตรงตามที่ขออนุมัติ กลับจงใจลงลายมือชื่อรับรองเวลาทำงานในบัตรดอกเวลาทำงานของ ท. อันเป็นความเท็จ เช่นนี้การกระทำของโจทก์ถือเป็นการกระทำที่ไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่อยู่ในความหมายของการทุจริตต่อหน้าที่แล้ว การที่จำเลยยังไม่ได้จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาแก่ ท. เพราะผลจากการร้องเรียนของผู้ได้บังคับบัญชาทำให้มีการตรวจสอบและโจทก์แก้ไขเอกสารเสียก่อน ท. ยังไม่ได้รับผลประโยชน์ใด ๆ จากการกระทำของโจทก์ก็ทำให้การกระทำของโจทก์ไม่เป็นการทุจริตไปได้

---

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 7,851.20 บาท เงินโบนัส 71,605 บาท เงินรางวัลพนักงานดีเด่นและพนักงานปฏิบัติงานนานประจำปี 2554 จำนวน 14,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าชดเชย 147,210 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุก 7 วัน นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 1,890,372 บาทแก่โจทก์

จำเลยให้การขอหยักฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา



ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีอำนาจอนุมัติการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และมีอำนาจรับรองเวลาทำงานในบัตรดอกเวลาทำงานกรณีพนักงานลืมหัดต่อบัตร โจทก์เป็นผู้กำหนดให้พนักงานทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลา ในวันเสาร์ที่ 12 พฤศจิกายน 2554 โจทก์กำหนดให้นางสาวทิพวัลย์ ทำงานในวันหยุดดังกล่าวด้วย แต่นางสาวทิพวัลย์ไม่มาทำงาน โจทก์ทราบว่านางสาวทิพวัลย์ไม่มาทำงาน โดยเป็นผู้สอบถามนางสาวทิพวัลย์ถึงเหตุผลที่ไม่มาทำงานแต่โจทก์ลงลายมือชื่อรับรองในบัตรดอกเวลาทำงานและลงลายมือชื่อรับรองอนุมัติการทำงานในแบบขออนุมัติทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดของนางสาวทิพวัลย์อันเป็นการยืนยันว่านางสาวทิพวัลย์มาทำงานในวันหยุดคือในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2554 ตั้งแต่เวลา 20 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกาของวันที่ 13 พฤศจิกายน 2554 เพื่อให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดแก่นางสาวทิพวัลย์ ต่อมาวันที่ 15 พฤศจิกายน 2554 นางสาวสุกัญญา และนางสาวน้ำเพชร กับลูกจ้างซึ่งมาทำงานในวันเสาร์ที่ 12 พฤศจิกายน 2554 ได้แย้งว่านางสาวทิพวัลย์ไม่ได้มาทำงานในวันดังกล่าวและเข้าชื่อร้องเรียนให้ฝ่ายบุคคลโยกย้ายโจทก์ด้วยเหตุมีพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริตขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ โจทก์จึงแก้ไขเอกสารให้ถูกต้องก่อนส่งไปเบิกจ่ายเงินโดยอ้างว่าปลั้งผลออกไป จำเลยดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ ระหว่างการสอบสวนจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปรับผิดชอบดูแลในส่วนงานแพ็คเกจจิ้งอะไหล่เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554 เพื่อไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งกับลูกจ้างในฝ่ายควบคุมคุณภาพที่ร้องเรียนโจทก์ ผลการสอบสวนได้ความว่าโจทก์กับนางสาวทิพวัลย์มีความสนิทสนมกันมาก มีการติดต่อทางโทรศัพท์กันทั้งในและนอกเวลาทำงานเดือนละกว่า 30 ถึง 50 ครั้ง จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามหนังสือลงวันที่ 21 ธันวาคม 2554 โดยให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม 2554 เป็นต้นไป แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ลงลายมือชื่อรับรองเอกสารการทำงานล่วงเวลาของนางสาวทิพวัลย์โดยเจตนา มิได้ปลั้งผลออก แม้โจทก์จะมาแก้ไขภายหลังและจำเลยยังไม่ได้จ่ายเงินตามคำขอเบิก การกระทำของโจทก์ก็เป็นการทุจริตต่อหน้าที่แล้ว ส่วนคำสั่งย้ายงานโจทก์ไม่ใช่การลงโทษทางวินัย จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินโบนัส เงินรางวัล และค่าเสียหายตามฟ้อง

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การกระทำของโจทก์เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (1) ซึ่งจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายในเหตุเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วยหรือไม่ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวมิได้ให้ความหมายคำว่า "ทุจริต" ไว้และไม่ได้ใช้คำว่า "โดยทุจริต" ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1 (1) จึงต้องใช้ความหมายคำว่า "ทุจริต" ตามพจนานุกรม คือความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง การกระทำของโจทก์ซึ่งเป็นหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีอำนาจอนุมัติการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และมีอำนาจรับรองเวลาทำงานในบัตรดอกเวลาทำงานในกรณีพนักงานลืมหัดต่อบัตร ทั้งต้องดูแลควบคุมให้พนักงานทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดตรงตามที่ขออนุมัติ กลับจงใจลงลายมือชื่อรับรองเวลาทำงานในบัตรดอกเวลาทำงานของนางสาวทิพวัลย์ซึ่งสนิทกับโจทก์และลงลายมือชื่อรับรองอนุมัติการทำงานในแบบขออนุมัติทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดอันเป็นการยืนยันความเท็จว่านางสาวทิพวัลย์มาทำงานในวันหยุดในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2554 ตั้งแต่เวลา 20 นาฬิกา ถึงเวลา 6 นาฬิกา ของวันที่ 13 พฤศจิกายน 2554 จนเป็นเหตุให้พนักงานผู้ได้บังคับบัญชาของโจทก์เข้าชื่อร้องเรียนโจทก์ต่อฝ่ายบุคคลให้โยกย้ายโจทก์เนื่องจากเห็นว่าโจทก์มีพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริต ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ เช่นนี้การกระทำของโจทก์ถือเป็นการกระทำที่ไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่อยู่ในความหมายของการทุจริตต่อหน้าที่แล้ว การที่จำเลยยังไม่ได้จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาแก่นางสาวทิพวัลย์ เพราะผลจากการร้องเรียนของผู้ได้บังคับบัญชาทำให้มีการตรวจสอบและโจทก์แก้ไขเอกสารเสียก่อน นางสาวทิพวัลย์ยังไม่ได้รับผลประโยชน์ใดๆ จากการกระทำของโจทก์ก็ทำให้การกระทำของโจทก์ไม่เป็นการทุจริตไปได้ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการกระทำของโจทก์เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ตามฟ้องนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น