

คู่มือ

การร่างฟ้องคดีแรงงาน

เล่ม 1



ตัวอย่าง คำฟ้อง คำให้การ

รวบรวมโดย

พ.ต.อ.เมธา วาดีเจริญ

ปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต

เอกกฎหมายปกครอง

คู่มือ

การร่างฟ้องคดีแรงงาน

เล่ม 1

ตัวอย่าง คำฟ้อง คำให้การ
ตัวอย่าง

พ.ต.อ.เมธา วาดีเจริญ

ปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต

เอกกฎหมายปกครอง

คู่มือการร่างฟ้องคดีแรงงาน เล่ม 1

จัดทำโดย พ.ต.อ.เมธา วาดีเจริญ

© สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ แก่ไข พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการรวบรวม เรียบเรียง และแก้ไขปรับปรุง โดยสำนักพิมพ์สูตรไพศาล ห้ามนำส่วนใดส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้ไปลอกเลียนแบบ ทำสำเนา ถ่ายเอกสาร หรือนำไปเผยแพร่บนอินเทอร์เน็ต และเครือข่ายต่าง ๆ นอกจากจะได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าของลิขสิทธิ์เท่านั้น

บรรณาธิการ นายฐาน ธนชัยวิวัฒน์

เพลท ทอง

ปีที่พิมพ์ เมษายน 2558

พิมพ์ครั้งที่ 2

จำนวน 1,000 เล่ม

หมายเลขบัญชี โอนแล้วโทรแจ้ง

“สูตรไพศาล โดยนายวิสูตร ธนชัยวิวัฒน์”

ธนาคาร	ออมทรัพย์
กสิกรไทย	053-2-13352-1
กรุงเทพ	120-4-91552-2
กรุงไทย	040-1-01272-7
กรุงศรีอยุธยา	300-1-17888-8
ทหารไทย	019-2-44357-0
ไทยพาณิชย์	112-2-04179-2

พิมพ์ที่และจัดจำหน่ายโดย

สำนักพิมพ์สูตรไพศาล

155 ถนนเพชรเกษม 63 ซอยวัดม่วง

แขวงหลักสอง เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160

โทรศัพท์ 0-2413-4349 แฟกซ์ 0-2455-5027

www.soutpaisallaw.com

เปิดบริการประจำอำเภอ

ตัวแทน “ร้านกฎหมาย”

จ่าย 100,000.- ได้ 160,000.-

จองก่อน เลือกลำเลียงก่อน

ตำรากฎหมาย



กว่า 1,700 รายการ ครบคลุมถึง

ตัวบท – อธิบาย – แปล – ฎีกา – ตัวอย่าง

มีจำหน่าย ณ ร้านกฎหมายประจำอำเภอ

ร้านซีเอ็ดบุ๊คทุกสาขา และร้านทั่วไทย

สายด่วน

(ทุกวัน 07.00 - 20.00 น.)

086-6245450 เก่ง

083-1375575 โอ

086-3217373 เพ็ง

084-3302707 โย

หรือ 0-2413-4349

ข้อมูลบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

คู่มือการร่างฟ้องคดีแรงงาน เล่ม 1

พ.ต.อ.เมธา วาดีเจริญ—พิมพ์ครั้งที่ 2.—

กรุงเทพฯ: สูตรไพศาล, 2558, 272 หน้า

สมัครสมาชิก 2 ปี เพียง 1,000.-

รับสิทธิพิเศษก่อนใคร โทรเลย!!!

คำนำ

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ บัญญัติขึ้นมาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยมีจุดประสงค์หลักคือให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาทรและยุติธรรม

กฎหมายแรงงานมีความเกี่ยวพันกันหลายฉบับเช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายกองทุนเงินทดแทน กฎหมายปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ หากไม่ศึกษาให้รู้แจ้งก็จะสับสนวุ่นวาย เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน และตกลงกันไม่ได้ในที่สุดก็ต้องนำคดีมาสู่ศาลแรงงาน

การพิจารณาคดีในศาลแรงงานก็เป็นไปอย่างพิเศษไม่เหมือนกับการพิจารณาในศาลทั่วไปเพราะกฎหมายแรงงานไม่ได้ยึดหลักการเรื่องการลงโทษหรือสิทธิในทรัพย์สินเหมือนกฎหมายอื่นๆ แต่ยึดหลักให้นายจ้างลูกจ้างทำงานร่วมกันได้อย่างสันติสุขและเป็นธรรม

เพื่อให้ทนาย นักกฎหมาย และประชาชนทั้งหลาย โดยเฉพาะนายจ้าง ลูกจ้างได้มีความรู้ และสามารถดำเนินคดีในศาลแรงงานได้อย่างถูกต้อง ข้าพเจ้าจึงได้รวบรวม คำฟ้อง คำให้การ ฟ้องแย้ง คำแถลง คำคัดค้าน คำอุทธรณ์ คำแก้อุทธรณ์ในคดีแรงงานไว้เป็นรูปเล่มรวมจำนวน 3 เล่ม และเล่มที่อยู่ในมือของท่านนี้เป็นเล่มที่ 1 กล่าวคือ ตัวอย่างคำฟ้อง คำให้การ

ข้าพเจ้าหวังว่าท่านที่เป็นเจ้าของหนังสือเล่มนี้ หรือที่ได้ศึกษาหนังสือเล่มนี้แล้วคงจะได้รับประโยชน์บ้างตามสมควร อย่างไรก็ตามสัจธรรมของมนุษย์โลกนั้น ผู้ที่กระทำการนั้นย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้เสมอ ดังนั้นหนังสือเล่มนี้หากมี ผิด ตก บกพร่อง ด้วยประการใดๆ ข้าพเจ้าน้อมรับผิดและถือว่าเป็นประสบการณ์ในการเขียนหนังสือเล่มต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พ.ต.อ. เมธา วาดีเจริญ

ငါ့အတွက်

สารบัญ

ลำดับ		หน้า
1	นายจ้างฟ้องลูกจ้างละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกค่าเสียหาย (ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่)	1
2	ลูกจ้างฟ้องนายจ้างให้เพิกถอนมติที่ประชุมของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์เรียกเงินโบนัส (นายจ้างทำสัญญาจ้างชั่วคราว)	7
3	นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (คณะกรรมการฯ ไม่ให้ความเป็นธรรม)	17
4	นายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงาน (ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ)	23
5	ลูกจ้างฟ้องขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เรียกค่าเสียหาย (นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)	30
6	นายจ้างฟ้องให้เพิกถอน คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการกองทุนทดแทน (ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน)	35
7	ลูกจ้างฟ้องนายจ้างให้จ่ายค่าชดเชย (ลูกจ้างเกษียณอายุ)	42
8	นายจ้างฟ้องลูกจ้าง ละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงาน (ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ)	46
9	ลูกจ้างฟ้องนายจ้างให้จ่ายเงินทดแทนความชอบในการทำงาน (ลูกจ้างเกษียณอายุ)	52
10	นายจ้างฟ้องลูกจ้าง ละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกค่าเสียหาย (ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบ)	60
11	ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างขยายชั้นเงินเดือนออกอีก 5 ขั้น (มติคณะรัฐมนตรี)	70
12	นายจ้างฟ้องลูกจ้าง ละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกค่าเสียหาย (ลูกจ้างผิดวินัยอย่างร้ายแรง)	76

สารบัญ

ลำดับ		หน้า
13	นายจ้างฟ้องลูกจ้าง ละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกค่าเสียหาย (ลูกจ้างทุจริตต่อหน้า)	85
14	ลูกจ้างฟ้องนายจ้างให้จ่ายค่าชดเชย ค่าบำเหน็จ (ลูกจ้างเกษียณอายุ)	90
15	นายจ้างฟ้องลูกจ้าง ละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกค่าเสียหาย (ลูกจ้างทุจริตต่อหน้า)	94
16	ลูกจ้างฟ้องนายจ้างให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษลูกจ้าง เรียกค่าจ้างและค่าบำเหน็จ (ลูกจ้างกระทำผิดวินัย)	105
17	นายจ้างฟ้องลูกจ้างละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกค่าเสียหาย (ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ)	110
18	ลูกจ้างฟ้องนายจ้างเรียกค่าเสียหาย (นายจ้างเปลี่ยนสัญญาจ้างไม่เป็นธรรม)	116
19	นายจ้างฟ้องลูกจ้างละเมิด ผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกค่าเสียหาย (ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบทุจริตต่อหน้าที่)	125
20	ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างจ้างเพิกถอนคำสั่ง (ลูกจ้างได้รับทุนไปฝึกอบรมต่างประเทศ)	131
21	ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างจ่ายเงินบำเหน็จเงินตอบแทนพิเศษ เงินประกัน พนักงาน (กรณีลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนด)	137
22	นายจ้างฟ้องลูกจ้างผิดสัญญา เรียกค่าเสียหาย ผิดสัญญาค่าประกัน (ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา)	142
23	นายจ้างฟ้องลูกจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกเงินคืน ผิดสัญญาค่าประกัน (ลูกจ้างลาศึกษาต่อ)	155
24	ลูกจ้างฟ้องนายจ้างเรียกค่าเสียหาย (นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)	163
25	นายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ลูกจ้างขาดคุณสมบัติ)	170

สารบัญ

ลำดับ		หน้า
26	ลูกจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)	176
27	นายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากยุบหน่วยงาน)	182
28	นายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่)	189
29	นายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้าง)	196
30	นายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ลูกจ้างขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา)	201
31	ลูกจ้างฟ้องให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จ่ายเงินบำเหน็จ เงินตอบแทนพิเศษ เงินประกันพนักงาน เนื่องจากลูกจ้างสมัครใจเกษียณอายุก่อนกำหนดตาม โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่ายบุคคล ของผู้ปฏิบัติงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ต่อบุว่า ลูกจ้างไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ขาดความระมัดระวังประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เป็นเหตุให้องค์การฯ ได้รับความเสียหายและลูกจ้างไม่ยอมชดใช้ค่าเสียหายให้แก่องค์การฯ องค์การฯ จึงใช้สิทธิหักกลบลบหนี้ในจำนวนเงินที่องค์การฯ ได้รับความ เสียหาย	207
32	พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมฟ้องการนิคมอุตสาหกรรมให้เพิกถอนคำสั่ง ที่ไม่เป็นธรรม การนิคมอุตสาหกรรม ต่อบุว่า คณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ พิจารณาถ่วงดุลและเสนอความเห็นในการแต่งตั้งเท่านั้น ไม่มีอำนาจ พิจารณาให้ความเห็นชอบให้แต่งตั้งตามเสนอแต่อย่างใด	219

สารบัญ

ลำดับ	หน้า
33	228
ลูกจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากวินิจฉัยว่าอันตรายที่ลูกจ้างได้รับไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน	
คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กองทุนเงินทดแทน ต่อสู้ว่าการทำงานของ ลูกจ้างมิได้สัมผัสกับผงอลูมินาโดยตรง เนื่องจากก่อนที่จะมีคำวินิจฉัยได้มีแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านซึ่งมีประสบการณ์สูงได้วินิจฉัยว่าความเจ็บป่วยของลูกจ้าง มิได้เจ็บป่วยเนื่องจากสัมผัสกับผงอลูมินา นอกจากนี้ลูกจ้างยังใช้สิทธิโดย ไม่สุจริต	
34	240
ลูกจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการสำนักงาน ประกันสังคมเนื่องจากวินิจฉัยให้จ่ายเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ ต่ำกว่าจำนวนเงินที่รักษาจริง	
คณะกรรมการอุทธรณ์สำนักงานประกันสังคม ต่อสู้ว่าได้กำหนด จำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ตามความเห็นของทางราชการ และคำแนะนำของคณะกรรมการทางแพทย์	
35	249
นายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งอุทธรณ์ของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ที่ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนและค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่ประสบ อันตรายขณะปฏิบัติงานได้เสฟเครื่องคองของเมจอนไม่สามารถครองสติได้	
เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมฯ ต่อสู้ว่า ลูกจ้างปฏิบัติงาน ประสบอุบัติเหตุนี้มือพลาดเข้าไปในเครื่องเจาะเหล็กได้รับบาดเจ็บสูญเสีย สมรรถภาพในการทำงานร้อยละแปดสิบห้า จึงนำมาคำนวณเงินทดแทนตาม ประเภทของการสูญเสียและตามระยเวลานานายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 13, 18 (1) (2)	
ส่วนนายจ้างที่อ้างว่าลูกจ้างดื่มสุราเป็นอาจิม ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างดื่มเครื่องคองของเมจอนไม่สามารถครองสติได้	

นายจ้างฟ้องลูกจ้างละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกว่าเสียหาย (ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่)

(รง.๑)

คำฟ้องคดีแรงงาน



คดีหมายเลขคำที่_____/25

ศาลแรงงานกลาง

(ศาลจังหวัด _____)

วันที่ 28 เดือน มิถุนายน พุทธศักราช 2540

ระหว่าง { องค์การตลาดเพื่อการเกษตร โดยนายเมธา นื่องเมธิ ผู้อำนวยการฯ โจทก์
นายเมธิ พี่เมธา จำเลย

ข้าพเจ้า องค์การตลาดเพื่อการเกษตร โดยนายเมธา นื่องเมธิ ผู้อำนวยการฯ

โจทก์/ผู้แทนโจทก์
อายุ _____ ปี อยู่บ้านเลขที่ 411 หมู่ที่ _____ ถนน พหลโยธิน
ตรอก/ซอย _____ ใกล้เคียง _____
ตำบล/แขวง บางซื่อ อำเภอ/เขต บางซื่อ
จังหวัด กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ _____
ที่ทำงาน _____ โทรศัพท์ _____
กับพวกรวม _____ คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง
ขอยื่นฟ้อง นายเมธิ พี่เมธา จำเลย
อยู่บ้านเลขที่ 376 หมู่ที่ 8 ถนน รามคำแหง
ตรอก/ซอย _____ ใกล้เคียง _____
ตำบล/แขวง บางกะปิ อำเภอ/เขต บางกะปิ
จังหวัด กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ _____
ที่ทำงาน _____ โทรศัพท์ _____
กับพวกรวม _____ คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง มีข้อความตามที่กล่าวต่อไปนี้
หมายเหตุ ข้าพเจ้าทราบกำหนดวันเวลานัดและคำสั่งศาลแล้ว

โจทก์

ข้อ 1. จำเลยได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

- ☐ สัญญาจ้างแรงงาน ☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- ☐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ☐ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- ☐ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ☐ กฎหมายประกันสังคม
- ☐ กฎหมายอื่น _____

กล่าวคือ ข้อ 1. โจทก์เป็นองค์การของรัฐบาล มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. 2496 โดยได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร พ.ศ. 2517 มีชื่อเรียกย่อว่า “อ.ต.ก.” มีวัตถุประสงค์ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร พ.ศ. 2517 ส่วนหนึ่งตามมาตรา 6(8) คือ ดำเนินการในฐานะตัวแทนของรัฐบาล และกระทรวงทบวงกรม เพื่อจัดหาปัจจัยในการผลิตและเครื่องอุปโภคบริโภคอันจำเป็นจำหน่ายให้แก่เกษตรกรในราคาอันสมควร การดำเนินการของโจทก์มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารกิจการและเป็นผู้แทนของโจทก์ในการทำกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกปัจจุบันโจทก์มีนายเมธา นื่องเมธิ เป็นผู้อำนวยการ

จำเลยเคยเป็นพนักงานลูกจ้างของโจทก์ ขณะนั้นดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรประจำจังหวัดผู้ช่วยจังหวัดเชียงใหม่ ตามคำสั่งของโจทก์ที่ 14/2532 เรื่อง แต่งตั้งพนักงาน มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องอุทิศเวลาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดสาหะระมักระวังป้องกันผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่โจทก์ด้วย ทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ทั้งต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการแสวงหาประโยชน์อย่างใด ๆ อันอาจเป็นทางให้เสียหายแก่โจทก์โดยถือว่าเป็นข้อตกลงแห่งสภาพการจ้างด้วย ปรากฏตามสำเนาเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 1 ระหว่างปฏิบัติหน้าที่จำเลยได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงทุจริตต่อหน้าที่โดยยกยอกปุยของโจทก์ดังจะได้กล่าวในข้อ 2. และเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2534 โจทก์มีคำสั่งที่ 88/2534 ลงโทษไล่ออกจากงานตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2534 เป็นต้นไป ปรากฏตามสำเนาเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 2

ข้อ 2. เมื่อประมาณเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2534 จำเลยในขณะนั้นเป็นพนักงานลูกจ้างของโจทก์ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการรับมอบปุ๋ยเข้าและจ่ายปุ๋ยออกจากคลังสินค้าตามเอกสารใบสั่งจ่ายปุ๋ย คูแลร์กษาจำนวน (สต็อก) ปุ๋ยให้ถูกต้องและเป็นผู้ถือกุญแจคลังสินค้า ปรากฏตามรายละเอียดตามสำเนาบันทึกข้อความที่ กษ 2220 (2) /152 ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2534 เรื่อง การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานสำเนาเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 3 ต่อมาเมื่อจำเลยรับหน้าที่ดังกล่าวแล้วจนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2534 จำเลยได้กระทำการทุจริต ผิดสัญญาจ้างแรงงาน โดยจำเลยได้สั่งการให้กรรมการเปิดถุงปุ๋ยสูตร 16-20-0 และสูตร 15-15-15 ทำการตัดถ่ายเทปุ๋ยทั้งสองชนิดดังกล่าวออกจากกระสอบบรรจุทำให้ปุ๋ยขาดน้ำหนักผิดไปจากน้ำหนักสุทธิ แต่ละกระสอบจากจำนวน 50 กิโลกรัม ลดลงประมาณกระสอบละ 2-5 กิโลกรัม แล้วจำเลยทุจริตเอาไปเป็นประโยชน์ส่วนตน เป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายอันเป็นการละเมิดและเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์ เหตุเกิดที่คลังสินค้าโรงสีไฟเชียงใหม่ไชยวิวัฒน์ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ต่อมาเดือนกันยายน พ.ศ. 2534 โจทก์ได้จำหน่ายปุ๋ยให้แก่ผู้ซื้อ ปรากฏว่าเกษตรกรผู้ซื้อปุ๋ยได้ทักท้วงเกี่ยวกับน้ำหนักปุ๋ยแต่ละกระสอบที่ขาดหายไป โจทก์จึงให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริง ได้ทราบว่าปุ๋ยถูกยกยอกหรือลักไปอันเกิดความเสียหายแก่โจทก์ และโจทก์ต้องชดเชยจำนวนที่ขาดไปให้แก่ผู้ซื้อดังจะได้อธิบายในข้อ 3

ข้อ 3. โจทก์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและหาผู้รับผิดชอบทางแพ่งตามคำสั่งที่ 59/2534 ลงวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2534 แล้ว คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าความเสียหายเกิดจากการกระทำทุจริตของจำเลยอันเป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานและละเมิดจำเลยจึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบในความเสียหายทั้งหมดแก่โจทก์ ซึ่งโจทก์ได้รับความเสียหายดังต่อไปนี้

1. ปุ๋ยสูตร 16-20-0 สูญหายจำนวน 56.75 ตัน ราคาตันละ 4,889 บาท เป็นเงิน 227,450.75 บาท และปุ๋ยสูตร 15-15-15 สูญหาย 17.85 ตัน ราคาตันละ 5,490 บาท เป็นเงิน 97,996.50 บาท รวมเป็นเงินค่าปุ๋ย 325,447.25 บาท

2. ค่าใช้จ่ายที่โจทก์จ่ายไปเพื่อการตรวจสอบกรณีปุ๋ยขาดน้ำหนัก

2.1 ค่ากรรมการปุ๋ยตั้งเรียงกองจำนวน 936.80 ตันๆ ละ 30 บาท เป็นเงิน 28,104 บาท

2.2 ค่ากรรมการบรรจุและตั้งเรียงกอง 319.70 ต้นๆ ละ 40 บาท
เป็นเงิน 12,788 บาท

2.3 ค่าค่ายเย็บกระสอบปุ๋ยจำนวน 48 หลอดๆ ละ 23 บาท เป็นเงิน
1,104 บาท รวมเป็นเงิน 41,996 บาท

รวมเป็นเงินที่โจทก์ได้รับความเสียหายตามฟ้องข้อ 3 ทั้งหมดจำนวน 458,335.25
บาท ปรากฏตามสำเนาเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 4 ทั้งนี้โจทก์ขอเรียกค่าเสียหายตามจำนวนเงิน
ดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับจากวันที่จำเลยผิดสัญญาหรือ
วันที่ 10 กันยายน 2534 ที่จำเลยถูกลงโทษไล่ออกจากงานจนถึงวันฟ้อง เป็นระยะเวลา 5 ปี 4 เดือน
17 วัน คิดเป็นเงิน 171,245.05 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 629,580.30 บาท โจทก์ทวงถามให้จำเลย
ชำระหนี้ดังกล่าวแล้ว จำเลยทราบแล้วแต่เพิกเฉยไม่ชำระหนี้ จึงจำต้องฟ้องคดีนี้

ควรมีควรแล้วแต่จะโปรด

ตัวอย่าง

(รง.๑)

คำขอย้ายคำฟ้องคดีแรงงาน

เพราะฉะนั้น ขอศาลออกหมายเรียกจำเลยมาพิจารณาพิพากษาและบังคับจำเลยตามคำขอนี้ต่อไป

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดย ให้จำเลยชดใช้เงินจำนวน 629,580.30 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ของเงินต้นดังกล่าว ตั้งแต่วันถัดจากวันฟ้อง จนกว่าจะชำระเสร็จสิ้น

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจ่าย

ค่าจ้าง รวม _____ บาท

ค่าล่วงเวลา รวม _____ บาท

ค่าทำงานในวันหยุด รวม _____ บาท

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวม _____ บาท

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวม _____ บาท

ค่าชดเชย รวม _____ บาท

เงินทดแทน รวม _____ บาท

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดย _____

☐ ให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลย และ _____

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม โดย _____

☐ ให้จำเลยใช้ค่าเสียหายที่ได้กระทำละเมิดต่อ โจทก์เป็นเงิน _____ บาท
และให้จำเลย _____

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในกรณีอื่น _____

_____ โจทก์/ผู้แทนโจทก์

_____ ผู้พิพากษาผู้จดบันทึก

คำสั่งศาล

นัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. ๒๕ _____
เวลา _____ นาฬิกา

_____ ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

ถูกจ้างฟ้องนายจ้างให้เพิกถอนมติที่ประชุมของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรียกเงิน โบนัส
(นายจ้างทำสัญญาจ้างชั่วคราว)

(รง.๑)

คำฟ้องคดีแรงงาน



คดีหมายเลขคำที่ _____/25____

ศาลแรงงานกลาง

(ศาลจังหวัด _____)

วันที่ 18 เดือน เมษายน พุทธศักราช 2543

ระหว่าง { นายเมธา นื่องเมธิ ที่ 1 กับพวกรวม 17 คน โจทก์
คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยนายเมธิ พี่เมธา ที่ 1กับพวกรวม22คน จำเลย

ข้าพเจ้า นายเมธา นื่องเมธิ ที่ 1 กับพวกรวม 17 คน

โจทก์/ผู้แทนโจทก์

อายุ _____ ปี อยู่บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ 5 ถนน _____

ตรอก/ซอย _____ ใกล้เคียง _____

ตำบล/แขวง _____ อำเภอ/เขต _____

จังหวัด กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ _____

ที่ทำงาน _____ โทรศัพท์ _____

กับพวกรวม 17 คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง

ขอยื่นฟ้อง คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยนายเมธิ พี่เมธา ที่ 1กับพวกรวม22คน จำเลย

อยู่บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ถนน _____

ตรอก/ซอย _____ ใกล้เคียง _____

ตำบล/แขวง _____ อำเภอ/เขต _____

จังหวัด _____ โทรศัพท์ _____

ที่ทำงาน _____ โทรศัพท์ _____

กับพวกรวม 22 คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง มีข้อความตามที่กล่าวต่อไปนี้

หมายเหตุ ข้าพเจ้าทราบกำหนดวันเวลานัดและคำสั่งศาลแล้ว

_____ โจทก์

ข้อ 1. จำเลยได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

- | | |
|--|---|
| ☐ สัญญาจ้างแรงงาน | ☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน |
| ☐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง | ☐ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน |
| ☐ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ | ☐ กฎหมายประกันสังคม |
| ☐ กฎหมายอื่น _____ | |

กล่าวคือ ข้อ 1. คำว่าโจทก์ที่กล่าวถึงในคำฟ้องต่อไปนี้จะหมายถึง โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 17

โจทก์เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนของจำเลยที่ 22 สังกัดสำนักงานประปาอ้อมน้อย ในการทำงานนั้นจำเลยที่ 22 กำหนดให้โจทก์ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน หยุดประจำสัปดาห์ในวันเสาร์ และวันอาทิตย์ มีเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา 8.30-16.30 น. พักระหว่างทำงานเวลา 12.00-13.00 น. กำหนดจ่ายค่าจ้างให้เดือนละครั้งทุกวันสิ้นเดือน

โจทก์เริ่มเข้าทำงานกับจำเลยที่ 22 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2535 ทำงานใจตำแหน่งหน้าที่ ซ่อมท่อประปาได้รับค่าจ้างตัวเฉลี่ยทั้งปีของงวดบัญชีปี 2540 และงวดบัญชีปี 2541 ซึ่งจะนำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณเงินโบนัสของโจทก์ ในอัตราเดือนละดังปรากฏรายละเอียดตามบัญชีรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์เอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 3

จำเลยที่ 1 เคยเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และเคยมีฐานะเป็นประธานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยตำแหน่งได้รับแต่งตั้งและมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่นั้นได้ร่วมกับจำเลยที่ 2 ถึง 21 ประชุมมติในนามคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2542 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2542 วินิจฉัยสั่งการว่าโจทก์เป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับโบนัส

จำเลยที่ 2 ถึง 21 เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้รับแต่งตั้งและมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และเป็นกรรมการที่เข้าร่วมประชุมกับจำเลยที่ 1 ลงมติในนามคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2542 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2542 วินิจฉัยสั่งการว่าโจทก์เป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับโบนัส

จำเลยที่ 22 เป็นรัฐวิสาหกิจ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นนายจ้างของโจทก์

2. ตามข้อบังคับของจำเลยที่ 22 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายโบนัส สำหรับกรรมการพนักงาน และลูกจ้างประจำของการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2530 กำหนดไว้ว่า “พนักงานและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานมาครบรอบปีที่มีกำไรสุทธิ เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัส ตามข้อบังคับนี้ การคำนวณโบนัสให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างประจำให้คำนวณตามอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่ได้รับในปีที่มีการจัดสรรกำไรสุทธิเป็นโบนัส โดยได้รับใน อัตราส่วนที่เท่ากัน”

โจทก์เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนของจำเลยที่ 22 ทำงานมาครบรอบปีที่มีกำไรสุทธิ และเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัส จำเลยที่ 22 กำหนดจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2535 ในวันที่ 19 ตุลาคม 2536 และประจำปี 2536 ในวันที่ 28 กรกฎาคม 2542 โดยจ่ายให้ในอัตราคนละ 1 เท่าของ เงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยทั้งปีของงวดบัญชีปี 2540 และงวดบัญชีปี 2541 แต่ปรากฏว่า จำเลยที่ 22 ไม่ยอมจ่ายเงินโบนัสให้กับโจทก์

โจทก์จึงได้ยื่นเรื่องร้องทุกข์มาตามลำดับชั้นตอนต่อจำเลยที่ 22 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 ให้พิจารณาจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์ ต่อมาเรื่องได้เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกิจการ สัมพันธ์ การประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การประปาส่วนภูมิภาคพิจารณา แล้ว เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2542 มีความเห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จึงไม่มีสิทธิได้รับ โบนัสประจำปี

โจทก์ทราบผลแล้วเห็นว่ายังไม่ได้รับความเป็นธรรมจึงได้ยื่นเรื่องอุทธรณ์ผลการ พิจารณาร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2537 ซึ่งต่อมาจำเลยที่ 1 ถึง 21 ในฐานะคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในขณะนั้น ได้ทำการพิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์ แล้ว มีมติในการประชุมครั้งที่ 5/2542 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2542 ว่า “เงินโบนัสประจำปีเป็นสิทธิ ประโยชน์ที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด และเป็นสิทธิประโยชน์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับ ของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวไว้ในข้อบังคับฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายโบนัสสำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำของการประปาส่วน ภูมิภาค พ.ศ. 2530 ชัดเจนแล้ว ผู้อุทธรณ์ทั้ง 17 คน จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี” ปรากฏ

รายละเอียดตามหนังสือแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2542 เอกสารท้ายฟ้อง หมายเลข 4

ข้อ 3. คำวินิจฉัยชี้ขาดของจำเลยที่ 1 ถึง 21 ในฐานะคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จากการลงมติในที่ประชุม ครั้งที่ 5/2542 ในเรื่องเงินโบนัสนั้น โจทก์เห็นว่ายังไม่ชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ดังจะได้กราบเรียนต่อศาลดังต่อไปนี้

ประเด็นปัญหาว่าโจทก์เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงิน โบนัสหรือไม่นั้น มีอยู่เพียงประการเดียวว่าโจทก์เป็น “ลูกจ้างประจำ” หรือ “ลูกจ้างชั่วคราว” ซึ่งจำเลยที่ 1 ถึง 21 พิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์เป็น “ลูกจ้างชั่วคราว” จึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัส โจทก์ขอประทานกราบเรียนต่อศาลที่เคารพว่า คำวินิจฉัยของจำเลยที่ 1 ถึง 21 นั้นไม่ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมาย ความจริงแล้วโจทก์เป็น “ลูกจ้างประจำ” มิใช่ “ลูกจ้างชั่วคราว” ดังโจทก์จะได้ยกข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายขึ้นโต้แย้งผลการพิจารณาของจำเลยที่ 1 ถึง 21 ดังนี้

3.1 บทบัญญัติของกฎหมายที่ให้นิยามความหมายของคำว่า “ลูกจ้างชั่วคราว” เคยมีปรากฏในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 ซึ่งให้ความหมายว่าหมายถึง “ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล” พิจารณาจากข้อกฎหมายแล้วจะเห็นได้ว่าการเป็นลูกจ้างชั่วคราวนั้นกฎหมายมุ่งพิจารณาถึงลักษณะงานที่ลูกจ้างทำเป็นหลักใหญ่ ต่อมากฎหมายนี้ได้ยกเลิกไปแล้วโดยผลของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 11) ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2532

เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายที่ใช้บังคับกับพนักงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน ไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายฉบับใดให้นิยามความหมายของคำว่าลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำไว้ คงมีปรากฏเทียบเคียงได้จากระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45 ซึ่งได้บัญญัติไว้พออธิบายได้ว่า “รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงาน เมื่อเลิกจ้างพนักงานที่จ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจ้างเป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ซึ่งรัฐวิสาหกิจและพนักงานตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยมีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการจ้างไว้” จากข้อกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้

ว่ามีลูกจ้างประเภทหนึ่งที่รัฐวิสาหกิจจ้างให้ทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรเป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ งานที่ให้ทำในลักษณะนี้หากได้ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการจ้างไว้ แล้วเลิกจ้างตามกำหนดเวลานั้น ลูกจ้างประเภทนี้เมื่อเลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างประเภทนี้คือลูกจ้างเป็นในประเภทใด จากถ้อยคำในกฎหมายที่ยกมาข้างต้นพิจารณาแล้ว ลูกจ้างประเภทนี้คือลูกจ้างชั่วคราวที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอนนั่นเอง ดังนั้นคำว่าลูกจ้างชั่วคราวจึงหมายถึง ลูกจ้างที่จ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรเป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเดิมนั่นเอง

หากพิจารณาเทียบเคียงกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างภาคเอกชน ซึ่งถือเป็นกฎหมายในลำดับเดียวกัน คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม บัญญัติไว้มีใจความว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดเวลานั้น

การจ้างงานที่มีกำหนดเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการที่มีช่วงเวลาที่ของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงระยะเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง” จากบทบัญญัติของกฎหมายที่ยกมานี้จะเห็นได้ว่าเหมือนกับลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจเพียงแต่บัญญัติใหม่ให้มีความรัดกุมและชัดเจนมากขึ้น

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการจ้างงานระยะสั้นที่มีกำหนดเวลาการจ้างงานแน่นอน หรือการจ้างงานชั่วคราวนั้น กฎหมายมุ่งหมายถึงการจ้างงานโดยพิจารณาถึงลักษณะงานเป็นสำคัญ กล่าวคือการจ้างให้ทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการเท่านั้น

3.2 ข้อเท็จจริงในคดีนี้เมื่อครั้งที่โจทก์เข้าทำงาน จำเลยที่ 22 ทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นหนังสือบางคนมีกำหนดเวลา 3 เดือน บางคนมีกำหนดเวลา 4 เดือน 17 วัน ครบกำหนดแล้วต่อสัญญาครั้งละ 1 ปี บางคนต่อสัญญาถึง 4 ครั้ง โดยระบุไว้ในสัญญาว่า “จ้างลูกจ้างเพื่อทำ

กิจการงานให้นายจ้างเป็นการชั่วคราว” ดังนั้นจำเลยทั้งหมดจะเห็นว่าโจทก์เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตามข้อความที่ระบุไว้ในสัญญาเพียงอย่างเดียว จึงเป็นการไม่ถูกต้อง ความจริงแล้วโจทก์จะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว ต้องพิจารณาจากลักษณะงานที่โจทก์ทำหาผลงานที่จำเลยที่ 22 จ้างโจทก์ทำมีลักษณะงานที่ต้องทำต่อเนื่องกันไป ไม่สามารถกำหนดเวลาสิ้นสุดของงานที่แน่นอนได้แล้ว โจทก์ก็สมควรเป็นลูกจ้างประจำ

เมื่อพิจารณาต่อไปถึงงานที่จำเลยที่ 22 จ้างโจทก์ทำ จะเห็นได้ว่าจำเลยที่ 22 จ้างโจทก์ทำงานในหน้าที่การเงินและบัญชี, งานธุรการสำนักงาน, งานอ่านมาตรวัดน้ำ, งานช่างเครื่องกล, งานช่างไฟฟ้า, งานผลิตน้ำ, งานช่างโยธา, งานช่างประปา, งานเจ้าหน้าที่เก็บเงิน, งานซ่อมท่อ, งานซ่อมเครื่อง, ซึ่งจะเห็นได้ว่างานที่โจทก์ทำเป็นงานประจำ จำเลยที่ 22 ประกอบกิจการผลิตน้ำประปาขายแก่ประชาชนทั่วไป งานที่โจทก์ทำมีอยู่ต่อเนื่องตลอดไปจนกว่าจำเลยจะเลิกประกอบกิจการ หรือหากไม่มีงานในหน้าที่ที่โจทก์ทำกิจการของจำเลยก็อยู่ไม่ได้ งานของโจทก์จร งานตามฤดูกาล หรืองานครั้งคราวแต่อย่างใด อีกทั้งเป็นงานที่ไม่สามารถกำหนดเวลาสิ้นสุดของงานที่แน่นอนได้ ปัจจุบันโจทก์ทุกคนยังคงทำงานอยู่กับจำเลยที่ 22 หากงานของจำเลยที่ 22 สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานได้แน่นอนแล้ว จำเลยที่ 22 ก็คงเลิกจ้างโจทก์ไปนานแล้ว ไม่สมควรที่จะต่อสัญญากันมาจนบัดนี้ และขณะนี้ปรากฏว่าโจทก์บางคนได้รับการปรับให้มีฐานะเป็นพนักงานแล้ว แต่งานในหน้าที่ก็ยังคงเดิม มิได้แปลกแตกต่างกันอย่างไร

ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงงานที่โจทก์ทำ จึงสรุปได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ มิใช่ลูกจ้างชั่วคราวเมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสตามข้อบังคับของจำเลยที่ 22 ทุกประการ

ข้อ 4. ด้วยเหตุผล ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น คำวินิจฉัยตามมติของจำเลยที่ 1 ถึง 21 ในฐานะคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จากการประชุมครั้งที่ 5/2542 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2542 ส่วนที่เกี่ยวกับเงินโบนัส จึงไม่ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอศาลได้โปรดมีคำพิพากษาให้ยกเลิกมติที่ประชุมดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวกับเงินโบนัส และมีคำสั่งให้จำเลยที่ 22 จ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์แต่ละคนดังต่อไปนี้

โจทก์ที่ 12 มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนถ้วนเฉลี่ยทั้งปีของงวด
บัญชีปี 2540 เป็นเงิน 3,770 บาท และปี 2541 เป็นเงิน 3,770 บาท รวมเป็นเงิน 7,540 บาท

โจทก์ที่ 13 มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนถ้วนเฉลี่ยทั้งปีของงวด
บัญชีปี 2541 เป็นเงิน 4,570 บาท

โจทก์ที่ 14 มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนถ้วนเฉลี่ยทั้งปีของงวด
บัญชีปี 2540 เป็นเงิน 3,770 บาท และปี 2541 เป็นเงิน 3,770 บาท รวมเป็นเงิน 7,540 บาท

โจทก์ที่ 15 มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนถ้วนเฉลี่ยทั้งปีของงวด
บัญชีปี 2540 เป็นเงิน 3,770 บาท และปี 2541 เป็นเงิน 3,770 บาท รวมเป็นเงิน 7,540 บาท

โจทก์ที่ 16 มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนถ้วนเฉลี่ยทั้งปีของงวด
บัญชีปี 2540 เป็นเงิน 3,770 บาท และปี 2541 เป็นเงิน 3,770 บาท รวมเป็นเงิน 7,540 บาท

โจทก์ที่ 17 มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนถ้วนเฉลี่ยทั้งปีของงวด
บัญชีปี 2540 เป็นเงิน 3,770 บาท และปี 2541 เป็นเงิน 3,770 บาท รวมเป็นเงิน 7,540 บาท

ตัวอย่าง

ควรมีการแก้ไขต่อไป

(รง.๑)

คำขอตายคำฟ้องคดีแรงงาน

เพราะฉะนั้น ขอศาลออกหมายเรียกจำเลยมาพิจารณาพิพากษาและบังคับจำเลยตามคำขอนี้ต่อไป

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดย 1.ให้เพิกถอนมติที่ประชุมของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ 5/2542 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2542

2. ให้จำเลยที่ 22 จ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ 17 ตามข้อ 4 พร้อมชำระดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี แก่โจทก์ทุกคนจากเงินต้นจำนวนดังกล่าวที่โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับ นับจากวันที่จำเลยที่ 22 ประกาศกำหนดจ่ายเงินโบนัสประจำปีแก่ลูกจ้าง

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจ่าย

ค่าจ้าง รวม _____ บาท

ค่าล่วงเวลา รวม _____ บาท

ค่าทำงานในวันหยุด รวม _____ บาท

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวม _____ บาท

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวม _____ บาท

ค่าชดเชย รวม _____ บาท

เงินทดแทน รวม _____ บาท

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดย _____

☐ ให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลย และ _____

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม โดย _____

☐ ให้จำเลยใช้ค่าเสียหายที่ได้กระทำละเมิดต่อ โจทก์เป็นเงิน _____ บาท
และให้จำเลย _____

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในกรณีอื่น _____

_____ โจทก์/ผู้แทนโจทก์

_____ ผู้พิพากษาผู้จดบันทึก

คำสั่งศาล

นัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. ๒๕ _____
เวลา _____ นาฬิกา

_____ ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
(คณะกรรมการฯ ไม่ให้ความเป็นธรรม)

(รง.๑)

คำฟ้องคดีแรงงาน



คดีหมายเลขคำที่ _____/25____

ศาลแรงงานกลาง

(ศาลจังหวัด _____)

วันที่ 8 เดือน มกราคม พุทธศักราช 2556

ระหว่าง { บริษัท วาย ที เค จำกัด โดยนายเมธา นื่องเมธิ ผู้รับมอบอำนาจ โจทก์
นายเมธิ พี่เมธา ที่ 1 กับพวกรวม 12 คน จำเลย

ข้าพเจ้า บริษัท วาย ที เค จำกัด โดยนายเมธา นื่องเมธิ ผู้รับมอบอำนาจ

โจทก์/ผู้แทนโจทก์

อายุ _____ ปี อยู่บ้านเลขที่ 376 หมู่ที่ 5 ถนน บางนาตราด

ตรอก/ซอย _____ ใกล้เคียง _____

ตำบล/แขวง บางนา อำเภอ/เขต บางนา

จังหวัด กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ _____

ที่ทำงาน _____ โทรศัพท์ _____

กับพวกรวม _____ คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง

ขอยื่นฟ้อง นายเมธิ พี่เมธา ที่ 1 กับพวกรวม 12 คน จำเลย

อยู่บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ถนน _____

ตรอก/ซอย _____ ใกล้เคียง _____

ตำบล/แขวง _____ อำเภอ/เขต _____

จังหวัด กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ _____

ที่ทำงาน _____ โทรศัพท์ _____

กับพวกรวม 12 คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง มีข้อความตามที่กล่าวต่อไปนี้

หมายเหตุ ข้าพเจ้าทราบกำหนดวันเวลานัดและคำสั่งศาลแล้ว

_____ โจทก์

ข้อ 1. จำเลยได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

- ☐ สัญญาจ้างแรงงาน ☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- ☐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ☐ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- ☐ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ☐ กฎหมายประกันสังคม
- ☐ กฎหมายอื่น _____

กล่าวคือ ข้อ 1. โจทก์มอบอำนาจให้นายเมธา นื่องเมธิ เป็นผู้รับมอบอำนาจให้ดำเนินคดีแทนปรากฏตามภาพถ่ายหนังสือรับรองของกระทรวงพาณิชย์ ท้ายฟ้องเอกสารหมายเลข 1 และหนังสือมอบอำนาจให้ฟ้องคดีแทนท้ายฟ้องนี้

คดีนี้โจทก์ได้รับทราบคำสั่งของจำเลยทั้ง 12 คนซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ทำการวินิจฉัยและออกคำสั่งให้โจทก์ทราบและถือปฏิบัติโดยออกเป็นคำสั่งที่ 36/2555 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2555 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2555 ซึ่งจะครบกำหนดอุทธรณ์คำสั่งของจำเลยในวันที่กำหนด

ข้อ 2. โจทก์มีความเห็นว่าคำสั่งของจำเลยเป็นคำสั่งที่คลาดเคลื่อนต่อความเป็นจริงและไม่ชอบด้วยเหตุผลและไม่ให้ความเป็นธรรมแก่โจทก์ โจทก์จึงขอฟ้องเพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้ง 12 คน โดยเฉพาะรายของนางบังอร กุลเกื้อ เสียโดยเหตุผลดังจะได้ขอประทานทราบเรียนดังต่อไปนี้

ก. จำเลยทั้ง 12 คนนี้มิได้ทำการสอบสวนหรือพิจารณาเรื่องตามที่ได้ออกคำสั่งแก่โจทก์ทั้ง 12 คนแต่ได้ทำการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น 3 คน มีหน้าที่ทำการสอบสวนแทน ซึ่งโจทก์ถือว่าคณะกรรมการฯ ที่จำเลยแต่งตั้งทำการสอบสวนและพิจารณาเรื่องนี้ กระทำไปโดยไม่ชอบมีพฤติการณ์ที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล ดังโจทก์จะได้ขอประทานทราบเรียนดังต่อไปนี้

1. ยังไม่ทันที่จะมีการสืบพยานฝ่ายโจทก์ให้เสร็จครบถ้วนกระบวนการตามวิธีการสอบสวน ก็แจ้งให้ฝ่ายโจทก์ด้วยวาจาว่าโจทก์เป็นฝ่ายผิดเสียแล้ว ซึ่งในทางที่ชอบควรหาควรกระทำเช่นนั้นไม่ ส่อให้เห็นว่าเป็นการลำเอียงโดยปราศจากความยุติธรรม การชี้ขาดของจำเลยทั้ง 12 คน จึงเป็นคำสั่งที่กระทำไปโดยไม่ชอบและคลาดเคลื่อนต่อความเป็นจริง

2. ในการสอบสวนหรือพิจารณาถ้าได้ให้โอกาสฝ่ายโจทก์เท่าที่ควรไม่ ทำการสอบสวนไปโดยไม่ให้โอกาสฝ่ายโจทก์ รวมทั้งตัวแทนของโจทก์ที่ได้รับมอบอำนาจให้กระทำการแทนโจทก์ ไม่ยอมให้โจทก์หรือตัวแทนเข้าฟังการพิจารณาหรือการสอบสวน ทำให้โจทก์เสียเปรียบ แม้กฎหมายจะได้ให้อำนาจแก่จำเลยไว้ก็ตาม น่าที่จำเลยจะให้โอกาสโจทก์เข้าฟังการสอบสวนโดยตลอด แต่จำเลยก็หาได้กระทำให้ไม่ ทั้งๆ ที่โจทก์ได้ร้องขอแล้ว

3. โจทก์เสนอพยานบุคคลเพื่อเบิกความประกอบพยานเอกสาร จำเลยก็คัดพยานโจทก์ทำให้โจทก์เสียเปรียบในเชิงคดีเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งได้เร่งรัดทำการสอบสวนโดยนัดซ้อนกับคดีอื่นในวันเดียวกันเพียงแต่ต่างเวลาเท่านั้น เพื่อให้เสร็จเรื่องไปโดยรวดเร็ว จึงทำให้โจทก์ไม่สามารถแยกเรื่องได้ เป็นการสอบสวนรวบรัดและเร่งรัดเกินไป แม้จะขอเลื่อนก็ไม่ยอมให้เลื่อน กลับมีคำสั่งด้วยว่า หากจะขอเลื่อนก็จะคัดพยานฝ่ายโจทก์และจะกระทำการพิจารณาไปฝ่ายเดียวทำให้โจทก์เสียเปรียบ ซึ่งเหตุที่ฝ่ายโจทก์ต้องขอเลื่อนไปโดยในขณะนั้นฝ่ายโจทก์มีปัญหาที่จะต้องแก้ไขซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะหน้าและเป็นเรื่องอันจะทำให้โจทก์ถึงกับหายนะได้ คือ

ก. ในระหว่างนั้นโจทก์ถูกธนาคารทหารไทย จำกัด สำนักงานใหญ่เร่งรัดให้โจทก์ชำระหนี้ซึ่งมีวงเงินกว่า 100 ล้านบาท

ข. โจทก์ถูกฟ้องร้องเป็นคดีอาญาที่ศาลแขวงพระนครเหนือ และถูกพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจนครบาลบางซื่อดำเนินคดีอาญาในข้อหาผิดตาม พ.ร.บ. เชื้อฯ ซึ่งมีวงเงินที่ฟ้องถึง 30 ล้านบาทเศษ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญจำเป็นที่โจทก์จะต้องไปแก้คดีและให้ปากคำต่อพนักงานสอบสวน โจทก์จึงไม่มีเวลาและโอกาสที่จะให้ข้อเท็จจริงได้อย่างละเอียดแก่จำเลยได้ ขอเลื่อนการสอบสวนไปก็ไม่ยอมให้ ทำให้โจทก์เสียเปรียบในเชิงคดีเป็นอย่างยิ่ง ทั้งๆ ที่โจทก์เสนอหลักฐานต่อจำเลย ก็ไม่ยอมรับฟังและไม่เห็นใจโจทก์แต่ประการใด ตั้งหน้าตั้งตาที่จะเร่งรัดการสอบสวนและจัดการสอบสวน อันทำให้โจทก์ต้องเสียเปรียบเป็นอย่างยิ่ง

ค. ตัวพยานของโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการของบริษัทโจทก์ ซึ่งต้องมาเบิกความเป็นพยานเกิดป่วยต้องเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล โจทก์ได้ขอเลื่อนการสอบสวนจำเลยก็ไม่ยอมให้เลื่อนทำนองเดียวกันในข้อ ข. ข้างต้น

ด้วยเหตุและผลดังที่โจทก์ได้ประทานกราบเรียนมา ขอศาลได้โปรดมีคำสั่งหรือ
คำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งของจำเลยตามคำสั่งที่ 36/2555 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2542 เฉพาะที่เกี่ยวกับ
นางบังอร กุลเกื้อ เสือ รายละเอียดที่โจทก์ได้กล่าวในฟ้องมาทั้งหมด โจทก์จะได้นำสืบในชั้น
พิจารณาต่อไป

ควรมีควรแล้วแต่จะโปรด

ตัวอย่าง

(รง.๑)

คำขอท้ายคำฟ้องคดีแรงงาน

เพราะฉะนั้น ขอศาลออกหมายเรียกจำเลยมาพิจารณาพิพากษาและบังคับจำเลยตามคำขอต่อไปนี้

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดย_____

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจ่าย

ค่าจ้าง รวม_____บาท

ค่าล่วงเวลา รวม_____บาท

ค่าทำงานในวันหยุด รวม_____บาท

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวม_____บาท

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวม_____บาท

ค่าชดเชย รวม_____บาท

เงินทดแทน รวม_____บาท

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดย_____

☐ ให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลย และ ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง
เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 36/2555 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2555
