

國立臺灣大學法律學院法律學系



碩士論文

Department of Law

College of Law

National Taiwan University

Master Thesis

泰國勞動法上違反工作規則情節重大之解僱研究

A Study on Dismissal in Case of Serious Violation of
Work Rules under Thai Labour Law

唐欣盛

Suthee Pankaew

指導教授：王能君 博士


Advisor: Neng-Chun Wang, Doctor of Laws

中華民國 106 年 8 月

August, 2017



謝辭



這本論文得以順利完成，首先要深深感謝指導教授王能君老師。在過去一年多的時間，對我這個來自泰國的留學生花費兩倍心血的教導。學生相信老師為了看懂我的中文寫作及泰文文獻的翻譯，一定費了不少神。此外，老師尚悉心從論文草稿、口試本、修訂本，甚至最終的完稿，均仔細地逐字詳讀批改及提出問題點。而且老師在赴日教學時，甚至特別抽出時間審視口試後修改的論文草稿。學生真的非常感激老師的用心，也感到十分的抱歉。除老師對研究寫作論文熱心指導外，尚特別關心學生在台灣的生活，記得有一次與老師討論論文時，老師曾提出一句話，讓學生感動至今。老師問說：「欣盛！你還有錢用嗎？」老師這樣對學生如父親對小孩的照顧，學生將銘記終生。亦藉此機會，對老師獻上最高的謝意與敬意，萬分感謝老師。

其次，於口試中，感謝黃程貫教授、陳金泉律師以及徐婉寧副教授，於百忙之中，願意擔任我的口試委員，在口試時細心提出指導及建議，令我獲益良多，亦更能深入地瞭解及省思自己思慮不周延之處，使這本論文更加完善。學生在此一併致上謝意。

再者，本論文之完成過程中，有賴諸多長輩、同學、學弟們的協助。首先要特別真心感謝吳思定同學在論文送交給老師批改之前，對本論文草稿細心逐字的修改及提出中文用語之建議，而且尚協助擔任我論文研討會、種子論壇與口試之記錄者，對本論文完成之過程，真的給予極大的幫忙。此外，相信在修改過程中，由於我中文文字表達不通順及經常有錯別字之情況，一定帶給您不少之困擾及花費不少心神，亦在此向您表達歉意。其次，尚要感謝曾協助我修改論文的康立賢同學、真情實義協助我求學上或語言上各種問題的王沛元同學、給予我泰文翻譯寶貴建議的泰國貿易經濟辦事處（勞工處）的長輩們、樂意協助提供我期刊內容的泰國立法院圖書館管理員 Miss Naritsara Phetpanaporn，以及返回泰國幫我收集相關重要書籍、文獻並帶回台灣的 Miss Warunee Chatposkool。有您們的協助才能讓我的碩士論文順利完成，真的要向您們再次致上誠摯的謝意。

接著對於台灣求學階段之經濟資助方面，要感謝中華民國教育部（台灣獎學金）、國立台灣大學（國際學位生助學金）以及泰國留學中國大學校友總會（留

中總會獎助學金)，讓我於台大求學之三年歲月中，能無後顧之憂安心求學。

最後，衷心感謝我生命中最重要的家人，特別是我偉大的雙親，不辭辛勞工作養育教導，竭力支持我在求學的道路能走得更遠。而且自我選擇走上法律之道路，您們總是耐心的鼓勵，給予我經濟上之支持與心靈上之打氣，讓我能夠走在正直安穩的道路上。畢業後的路程，我會繼續加強努力實現我的夢想，讓您們能再次對我感到驕傲與報答您們養育之大恩。

唐欣盛 (ตุ๊ ปิ่นแก้ว)

於臺大水源太子學舍 B 棟

摘要

解僱為雇主終止勞動契約最嚴厲之手段。這不但使勞工喪失基礎之經濟所得來源，亦將導致失業的狀況，對勞工權益之影響不可謂不大。尤其若被解僱之理由，係違反工作規則，情節重大之情形，此對勞工將來之就業機會將有可能造成影響，使勞工之就業保障 (Job Security) 亦隨之下降。

本論文首先將就泰國解僱法制之規定及相關問題作探討，主要在深入介紹泰國法上解僱之定義、解僱事由之相關規定、解僱保護之重要規定，以及解僱限制之相關規範等內容。

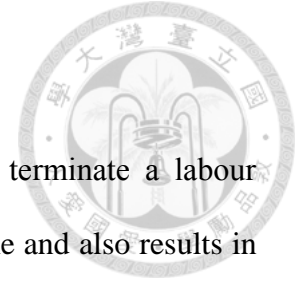
其次，進一步探討本論文研究之核心，將泰國學說與最高法院對於違反工作規則，情節重大之判斷方式及相關見解作全面之詳細研究。並且嘗試將實務案件類型化，區分出不同之案件類型，並進一步分析泰國最高法院對各類型所採用是否達情節重大之判斷要素。

最後，針對泰國與台灣解僱法制進行比較，分別將解僱法制與違反工作規則情節重大之相關判斷見解作為比較之對象。期待對於泰國學界及實務就有關情節重大之判斷，在未來的思考上有所啟發。

關鍵詞：泰國勞動法、泰國民商法、泰國勞動關係法佛曆 2518、泰國勞動保護法佛曆 2541、違反工作規則情節重大、解僱、不當之解僱



Abstract



Dismissal is the most severe form of employer's actions to terminate a labour contract. It terminates an employee's source of labour-based income and also results in unemployment. Hence, dismissal has considerable impacts on labour rights. If the reason for dismissal is serious violation of work rules, the dismissal may affect the future job opportunities for the dismissed labourer and reduce the labourer's job security.

This study first investigated the regulations governing dismissal and related problems in Thailand. The focus was placed on the definition of dismissal and regulations governing reasons for dismissal, protection from dismissal, and limitations on dismissal.

Further, this study discussed theories about dismissal and how the Supreme Court of Thailand has determined the severity of violation of work rules and interpreted related laws. This study also attempted to categorize practical cases and then analyze factors considered by the Supreme Court in determining the severity of violation in each category of cases.

Finally, through a comparison with Taiwan, this study compared laws governing dismissal and determination of serious violation of work rules between the two countries. This study was expected to inspire future discussions on determination of serious violation of work rules in both the academic and practical areas.

Keywords: Thailand Labour Law, Thailand Civil and Commercial Code, Labour Relation Act B.E.2518, Labour Protection Act B.E. 2541, Serious violation of work rules, Dismissal, Unfair Dismissal



目錄



第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第一項 研究動機	1
第二項 研究目的	3
第二節 研究範圍與方法	3
第一項 研究範圍	3
第二項 研究方法	4
第二章 泰國解僱法制之規定及相關問題之探討	5
第一節 解僱之定義.....	5
第二節 解僱事由之規定.....	8
第一項 民商法.....	10
第二項 勞動關係法（佛曆 2518）及勞動保護法（佛曆 2541）	25
第一款 勞動關係法解僱事由之規定	25
第二款 勞動保護法解僱事由之規定	27
第三款 勞動關係法及勞動保護法解僱事由之探討	29
第一目 兩法相似解僱事由之分析	30
第二目 兩法差異解僱事由之分析	53
第三項 其他解僱事由	65
第一款 泰國最高法院認定之解僱事由	65



第一目 勞動關係法第 31 及 123 條但書外之解僱事由	65
第二目 勞動關係法領域外之解僱事由	67
第三目 小結	69
第三節 解僱保護之重要規定	70
第一項 民商法與勞動保護法之預告期間	70
第二項 泰國勞動法庭設置暨勞動訴訟法之不當解僱	75
第一款 不當解僱規定之探討	76
第一目 不當解僱之認定與判斷標準	76
第二目 不當之解僱案例態樣	78
第三目 不當解僱之救濟方式	84
第四目 小結	86
第三款 解僱限制之相關規範	86
第一款 解僱參與要求團體協約事務之限制	86
第二款 解僱勞工委員之限制	92
第三款 屬於不當勞動行為之解僱限制	96
第四款 解僱女工妊娠之限制	103
第五款 職業安全衛生與環境法之解僱限制	104
第四節 小結	106
第三章 泰國勞動法上違反工作規則情節重大之理論與實務之分析 ..	109
第一節 「違反工作規則情節重大」之立法化及其發展	109
第二節 勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之解釋	115



第一項 勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之構成要件	115
第二項 學說上對於情節重大之判斷方式.....	120
第三項 最高法院對於情節重大之相關判斷見解	125
第三節 實務判決個案之分析	130
一、於工作場所範圍內賭博之行為.....	131
二、利用職務為他人或自己謀取利益之行為.....	135
三、於工作場所範圍所行使之不當言行	145
四、不實打卡、簽到；代打卡、簽到以及不打、簽到之行為.....	158
五、違反業務命令之行為	164
六、於工作場所或履行職務時飲用酒類與有酒醉之行為	170
七、勞工對雇主有對抗之行為.....	175
八、違反有關涉及金錢事項之規定行為	177
九、不實報告或請假之行為	184
十、怠忽職守之行為.....	188
十一、擅離職守之行為	192
十二、違反綜合數種規則之行為.....	195
十三、勞工業務外之不當行為.....	198
十四、其他	204
第四節 違反工作規則之書面警告制度與解僱理由之註明及日後影響.....	220
第一項 違反工作規則之書面警告制度.....	220
第一款 「警告書」應具備之條件.....	220



第二款 警告書之有效期間與適用.....	223
第二項 解僱理由之註明及日後影響.....	226
第五節 小結.....	230
第四章 泰國解僱法制與台灣之比較.....	234
第一節 泰國解僱法制及認定情節重大相關見解之重要特徵.....	234
第一項 解僱事由法制之探討.....	234
第二項 勞動法上違反工作規則情節重大之解釋與適用.....	239
第三項 小結.....	245
第二節 台灣解僱法制及認定情節重大相關見解之重要特徵.....	246
第一項 解僱事由法制簡介之探討.....	246
第一款 勞動基準法解僱事由之規範.....	246
第二款 勞動基準法外之解僱事由.....	248
第二項 勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反工作規則情節重大」之 解釋.....	251
第一款 工作規則之生效要件.....	252
第二款 學說及實務上對於「情節重大」之解釋與認定方式.....	258
第三項 解僱最後手段性原則之適用.....	264
第一款 解僱最後手段性原則之定義及在台之發展.....	264
第二款 解僱最後手段性原則對勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之 適用.....	266
第三節 泰國解僱法制與台灣之比較及對泰國判斷情節重大之啟示.....	268

第一項 解僱法制之比較.....	268
第二項 違反工作規則情節重大之相關判斷見解之比較及台灣判斷要素對 泰國法判斷情節重大之啟示	271
第五章 結論	276
參考文獻	281





第一章 緒論



第一節 研究動機與目的

第一項 研究動機

現今的世界，是一個社群媒體的社會 (Social Media)，也就是說電子媒體已經成為人們溝通、交流和分享經驗的平台之一，無論是透過 Facebook, Twitter, Line, Instagram 等等，這也造成如今所謂低頭族的社會狀況。這些低頭族有時也具有勞工之身分，若在工作時間中經常變成低頭族，利用社群媒體進行與工作無關之交流，亦即雇主是否將以之作為理由對於勞工施以懲戒處分甚至解僱，即成為問題。在過去的泰國社會中，勞工可能並沒有去重視過此類問題。但在 2015 年 2 月該問題已造成勞工之困擾及緊張，因為泰國媒體在當年 2 月間大量報導：「勞工因工作時間利用社群媒體進行交流，而遭受解僱之事件。」此文亦成為日報頭條新聞之標題¹，這都是因泰國最高法院 (The Supreme Court of Thailand) 公開了佛曆²2557 (即西元 2014) 年第 2564 (2564/2557)³號判決，該判決書中有提出：「勞工因工作時間利用雇主電腦社群媒體進行交流，雇主即可解僱。」亦即，勞工在工作時間中利用社群媒體進行與工作無關之交流，雇主可以之為理由解僱勞工。接著又有消息傳出，目前因該事由被解僱之勞工已達 31 人⁴，此消息對勞工而言更加造成恐懼。此外有些媒體還引用上述最高法院所提出之見解大量擴大該判決之內容，甚至報導最高法院已對勞工在工作時間利用社群媒體與工作無關之事交流之行為，作出了標準，只要雇主因該事由解僱，就不用給付資遣費。因為該行為屬於泰國勞動保護法佛曆 2541 (即西元 1998) 年第 119 條第 1 項第 4 款⁵，所指之違反工作規則，情節重大之情形，雇主得不經書面警告，即可立即終止勞

¹ "เขตเวลางาน โคนได้ออกได้ทันที," ไทยรัฐ, 7 กุมภาพันธ์ 2558, น.1.

(媒體交流，即可解僱，Thairath 報，2015 年 2 月 7 日，第 1 頁。)

² 佛曆是以釋迦牟尼過世當年度為計算基準，釋迦牟尼去世於西元前 543 年。

³ 此為泰國法院判決之字號。2564 乃判決序號，2557 代表佛曆之年份。

⁴ 實際上，後來泰國雇主聯合會秘書 (Employer's Confederation of Thailand) Siriwan Romchatthon 女士，在接受訪問時提到，經過調查詢問五百家企業雇主，發現目前只有 1 位勞工，因該事由被解僱。(也就是最高法院判決中之勞工)

⁵ 泰國勞動保護法第 119 條規定：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工。……

(4) 勞工違反合法與公正的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。」

動契約並且不必給付資遣費⁶。這樣的媒體報導已散布嚴重的錯誤及誤解，使勞工及雇主產生誤解資訊，有威脅勞工受僱之虞。而部分雇主利用該扭曲之結論解僱勞工，以達成不必給付資遣費之目的。



事實上法院在判決僅指出，勞工之行為屬於泰國民商法第 583 條⁷所謂的：「不按職責正當及誠實的完成本職工作」之行為，因此雇主得不經預告終止勞動契約。同時也判斷該解僱有正當理由，不屬於不當之解僱 (Unfair Dismissal)⁸。法院並非擴大解釋該行為是否達違反工作規則，情節重大之程度⁹。但此事件也引起勞工們之疑問，到底什麼情況可達情節重大情形，法院是怎樣去解釋及判斷，因此為了避免再次發生錯誤之解釋，強化保障勞工之權益，均有研究釐清之必要。此外，解僱不但是雇主單方行使終止勞動契約之意思表示，還為雇主採取之懲戒手段中最嚴厲之處分。對勞工而言，不但喪失基礎之經濟所得來源，還導致失業的狀況，對勞工權益之影響不可謂不大。尤其若被解僱之事由，是違反工作規則，情節重大之情形，此對勞工之就業機會明顯有困難之處，使勞工之就業保障 (Job Security) 也隨著下降。總而言之，一旦有濫用該事由解僱，往往後果將成為社會不安之因素。因此，應有深入研究之餘地。

⁶ ปานทิพย์ พุกษาชวลวิทย์, “การเลิกจ้างลูกจ้างที่ขาดในเวลางาน,” มติชน (มติชนออนไลน์), 17 กุมภาพันธ์ 2558, <http://m.matichon.co.th/readnews.php?newsid=1424157399> (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2560).

[Panthip Pruksachonlavit, 解僱媒體交流之勞工, Matichon (Matichon 網路報), 2015 年 2 月 17 日, <http://m.matichon.co.th/readnews.php?newsid=1424157399>.] (最終檢索日期：2017 年 1 月 15 日)

⁷ Civil and Commercial Code. Section 583. If the employee willfully disobeys or habitually neglects the commands of his employer, absents himself for services, is guilty of gross misconduct, or lawful otherwise acts in a manner incompatible with the due and faithful discharge of his duty, he may be dismissed by the employer without notice or compensation.

⁸ 關於此部分，本文將於第二章、第三節、第二項說明。

⁹ “ขาดในเวลางาน เลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า,” วารสารวิชาการทางกฏหมายธุรกิจ, ปีที่ 14, ฉบับที่ 47, น. 10-13 (กุมภาพันธ์ 2558), <http://digi.library.tu.ac.th/journal/0360/14-47-FEBRUARY-2015.pdf> (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2560) และ ชาญพล ยิ่งกล้า, “กฎหมายกับการใช้อินเทอร์เน็ตของลูกจ้าง,” บทความวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, น. 1-4 (มีนาคม 2558), <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2558/hi2558-017.pdf> (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2560).

[工作時間媒體交流，得不經預告終止勞動契約, UNIQUE TAX & BUSINESS LAW JOURNAL 第 14 卷 47 期，第 10 - 13 頁，2015 年 2 月, <http://digi.library.tu.ac.th/journal/0360/14-47-FEBRUARY-2015.pdf> (最終檢索日期：2017 年 1 月 15 日) ; Nattaphon Yingkla, 勞工使用網路與法律, 泰國眾議院秘書處, 教務處, 教務文章, 第 1 - 4 頁, 2015 年 3 月, <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2558/hi2558-017.pdf>.] (最終檢索日期：2017 年 1 月 15 日)



第二項 研究目的

本論文研究目的，在於對有關佛曆 2518（即西元 1975）年勞動關係法及佛曆 2541（即西元 1998）年泰國勞動保護法，所規範之違反工作規則情節重大的相關學說以及泰國最高法院判決¹⁰，作全面的整理和類型化，探討實務運作之狀況，分析出各類實務案例重要性之判斷要素，研究出泰國最高法院對基於該事由解僱的判斷趨勢，希望藉此於日後能提高判決結果之可預測性。接著研究台灣學說及實務，對於該事由¹¹作出之相關判斷見解，以及在面臨此種不明確法律概念時，是否有援引解僱法理來彌補或作為更進步說明適用之方式。此外本文將台灣與泰國學說及實務作出判斷情節重大與否之相關見解作研究比較，期待從比較研究中得出可供台、泰兩國學界及實務界參考之處。

第二節 研究範圍與方法

第一項 研究範圍

本論文將會先從泰國法對解僱之部分開始研究，在此方面法律探討之後，緊接著探討泰國勞動法上有關違反工作規則情節重大之內容，針對實務上對該內容之運作及泰國最高法院之判斷方式進行整理、分析。此外將會研究書面警告之合法性標準與其效率，書面警告之有效期間與解僱理由之註明¹²、不當解僱之制度，以及解僱限制之相關規範，即使於本文中有提到，但不以其為本論文之討論重點。

最後本論文將進一步探討台灣解僱法制及認定情節重大相關見解之重要特徵，尤其解僱最後手段性原則在台灣之發展及對判斷情節重大之適用。而且此原則在泰國學說及實務亦未曾援引為判斷情節重大之依據，因此對泰國法上係有一定之參考價值。

¹⁰ 因為泰國法院判決唯有最高法院書面判決對外公開，因此本文無法探討地方及高等法院之判決。

¹¹ 台灣勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……4、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」

¹² 勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款第 2 段規定：「書面警告」有效期自勞工犯錯日起不逾 1 年。另同條第 3 項規定：「根據第一項不用給付資遣費之解僱情況，若雇主沒有確實把真實解僱之理由註明於解僱通知書或解僱時沒有告知勞工，雇主其後不得提出其主張」。

第二項 研究方法

本論文研究方法，除採文獻分析外（Documentary Research），最主要的是搜集所有泰國最高法院之判決，作全面性之分析。但由於泰國目前僅有最高法院判決對外公開，所以本文只能針對泰國最高法院判決為分析之對象。在實務判決之取得上，主要取自泰國最高法院資料檢索系統（<http://deka.supremecourt.or.th>）。但因該系統並非全部公開每一則最高法院判決，所以尚需透過目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處（Supreme Court and Office of the President of the Supreme Court）出版之「最高法院判決彙編」¹³、勞動保護與福利局，法務處編之「最高法院勞動判決彙編」、勞動保護與福利局，法務處於網站公開之各年最高法院相關勞動判決（<http://legal.labour.go.th>）、Boonchuay Maneeseekam 學者所著之「勞動法最高法院判決彙編（1980 - 1996）」，以及其他有公開最高法院判決之期刊等，作為本文判決資料收錄之範圍。此外，因泰國最高法院目前對外公開之判決，並非全文公開，所以本文以下將要分析之判決在某階段中，可能沒辦法取得更詳細之內容。這亦係本文在研究方法上最大之障礙。其後，本文將進行歸納類型化，而進一步加以分析目前法院對於「情節重大」之見解。

¹³ 之前負責出版之機構是司法事務辦公處（Office of the Judicial Affairs），後來 2000 年最高法院從法務部分裂出來，將由司法及法律事務辦公室（Office of the Judicial and Legal Affairs）出版。但自從 2014 年，已轉為泰國最高法院及最高法院院長辦公處出版。

第二章 泰國解僱法制之規定及相關問題之探討



於本章中，本文主要將泰國解僱法制之相關規定作詳細之探討。就目前施行之法律中，關於解僱事由之規定，主要規範於以下的三部法律。亦即（一）泰國民商法 (Civil and Commercial Code)，該法類似台灣的民法；（二）勞動關係法（佛曆 2518）¹⁴[Labour Relation Act B.E. 2518 (1975)]，該法類似台灣的勞動三法，亦即工會法、勞資爭議處理法及團體協約法；以及（三）勞動保護法（佛曆 2541）[Labour Protection Act B.E. 2541 (1988)]，該法類似台灣勞動基準法。關於以上三法之適用範圍，僅有勞動關係法與勞動保護法有特別規定，該兩法不適用於政府公務員或受聘於政府機關之員工，以及國營企業之員工¹⁵。此外，至於上述三法解僱事由之適用次序方面，因各法解僱事由之目的並不同，而有不同的狀況。亦即，民商法主要規範不經預告終止契約之事由，勞動保護法主要規範不經預告及不需給付資遣費之解僱事由，而勞動關係法主要針對能於團體協約過程中解僱之但書作規範¹⁶。所以造成實務上尤其在民商法與勞動保護法部分有混合適用之狀態。接著，本文以下將會先以泰國勞動保護法第 118 條第 2 項對解僱之定義作分析。其次，再進一步依據上揭三法規範之解僱事由、解僱保護之重要規定，以及解僱限制之相關規定，作詳細之探討。

第一節 解僱之定義

關於解僱一詞，泰國民商法未明文規範。因此，為了避免資方行使惡意之手

¹⁴ 關於泰國法律的名稱，通常會將制訂之佛曆年份納入，但這並不代表泰國於各法名稱後之佛曆年份前，沒有相關各法律名稱內容之規範。例如：勞動關係部分最早就見諸於泰國勞動法佛曆 2499（即西元 1956）年第 3 章（勞動關係）等。該法自 1957 年 1 月 1 日施行，至 1958 年 10 月 31 日宣布中止適用。

¹⁵ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 4. This Act shall not apply to:(1) Central Administration; (2) Provincial Administration; (3) Local Administration including Bangkok Metropolitan and Pattaya City Administration; (4) State Enterprises under the law on State Enterprise Labour Relations except the Labour Federations enrolled into Employee Council membership under the section 120 ter; (5) Other activities as may be prescribed in the Royal Decree. Labour Protection Act B.E. 2541. Section 4. (I) This Act shall not apply to: (1) Central Administration Provincial Administration, and Local Administration; and (2) State Enterprises under the law governing state Enterprise Labour Relations. (II) Other than the cases as prescribed in paragraph one, Ministerial Regulations may be issued to exempt the application of this Act in part or in whole to any category of Employer.

¹⁶ 關於該三法詳細分析之內容，民商法部分請將於本文第二章、第二節、第一項詳述；勞動關係法與勞動保護法部分，將於本文第二章、第二節、第二項詳述。

段，讓勞工無法繼續提供勞務，而又不構成終止勞動契約之狀態，造成勞工之權利保障有不完善之處。所以泰國勞動保護法特別擴大民商法一般終止契約之類型¹⁷，將解僱之定義規範於泰國勞動保護法佛曆 2541（即西元 1998）年第 118 條¹⁸第 2 項¹⁹：「該條所謂之解僱，係指雇主拒絕勞工繼續工作，且不再給付工資之行為，無論其理由為僱傭契約屆滿或其他原因。同時亦包括雇主不能繼續經營而致勞工不得工作及領不到工資之情況。」茲就此定義，分述如下：

一、由雇主或雇主所授權委託之人拒絕讓勞工繼續工作，且不再給付工資。因此，若拒絕勞工工作之人，並非雇主或雇主所授權委託之人，則非為解僱之意²⁰。例如：雇主之妻子拒絕勞工工作之行為等²¹。

二、拒絕勞工繼續工作，且不再給付工資之理由，可來自僱傭契約期滿或其他原因。

首先，針對雇主是否已解僱勞工之行為，泰國最高法院曾指出，在判斷是否解僱時應參酌雇主之行為，不能僅依據雇主口頭或書面解僱為判斷標準。本案雇

¹⁷ วิชัย โธสุวรรณจินดา, กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, ธันวาคม 2538), น. 24.

(參照 Vichai Thosuwonchinda, 「勞動法」, 第 24 頁, Dharmniti 出版社, 1995 年 12 月 2 版。)

¹⁸ 勞動保護法第 118 條第 1 項：「對於被解僱的勞工，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：

(1) 繼續工作滿 120 日以上 1 年未滿者，雇主要發給不少於最後 30 日工資。對於計件勞工，須發給不少於最後 30 個工作日的工資。

(2) 繼續工作滿 1 年以上未滿 3 年者，雇主要發給不少於最後 90 日工資。對於計件勞工，須發給不少於最後 90 個工作日的工資。

(3) 繼續工作滿 3 年以上未滿 6 年者，雇主要發給不少於最後 180 日工資。對於計件勞工，須發給不少於最後 180 個工作日的工資。

(4) 繼續工作滿 6 年以上未滿 10 年者，雇主要發給不少於最後 240 日工資。對於計件勞工，須發給不少於最後 240 個工作日的工資。

(5) 繼續工作滿 10 年以上者，雇主要發給不少於最後 300 日工資，對於計件勞工，須發給不少於最後 300 個工作日的工資。」

¹⁹ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 118. (II) Termination of employment under this Section means any act where the Employer refuses to allow an Employee to work without paying Wages on expiry of Contract of Employment or any other cause, and includes where the Employee does not work and receives no Wages on the grounds that the Employer is unable to continue he undertaking. (該項所謂之解僱係資遣解僱)；另國營事業勞動關係委員會公布，國營事業最低勞動條件標準規定，第 59 條亦有相同之定義。(該公布自 2006 年 6 月 28 日施行)

²⁰ กิติพงษ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556), น. 168.

(參照 Kitipong Hangsapreuk, 「勞動法、勞動契約及勞動保護法」, 第 168 頁, Winyuchon 出版社, 2013 年 1 月。)

²¹ 參照泰國最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 1989（1989/2535）號判決，該判決書中指出，因被告未能證明雇主授權委託妻子行使解僱權。所以雇主之妻子拒絕勞工工作之行為，未能視為解僱，勞工不能起訴請求資遣費。(本文若未在判決後註明取自何處，表示取自泰國最高法院資料檢索系統。)

主在會議中向勞工提出條件，若勞工自願離職，將給付 3 個月工資的資遣費，並給予 3 日的考慮時間。但會議結束後，雇主命令勞工歸還任務期間所提供的辦公車，同時告知勞工 3 天後不用上班。法院認為若雇主要給勞工考慮是否要離職之機會，無理由命令勞工歸還辦公車及停止工作，該雇主之行為已達拒絕勞工繼續工作之態度。因此還辦公車之日可視為解僱之日²²。

其次，關於不再給付工資之部分，學者 Prakhon phanwichatikul 認為，若雇主不給付一部分之工資，就該當該項不給付之行為。若將此部分認定為，全部皆不給付之意，則對勞工之權益不利，因為雇主可在拒絕勞工工作之前提下，給付一部分工資，又仍不構成解僱²³。將使勞工於無法依靠雇主給付該工資生存之狀態下，發生自願離職之結果。

再者，此項解僱原因之部分，可能因定期契約屆滿或勞工未符合勞動契約之條件。例如：勞工已達退休之年齡²⁴，或未符合國營事業員工資格²⁵以及勞工因身體不佳不能繼續勝任所擔任之工作等²⁶。

²² 參照泰國最高法院佛曆 2548 (即西元 2005) 年第 2575 (2575 / 2548) 號判決。

²³ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้าง และค่าชดเชย (ประกอบด้วยคำพิพากษา 2523-2524), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไผ่ยอด พนทศความ, 2524), น. 94.

[參照 Prakhon Phanwichatikul, 「勞動法解僱及資遣費論 (包含最高法院 1980 - 1981 年判決)」, Khosit 律師事務所出版, 第 94 頁, 1981 年。]

²⁴ 至於泰國退休之年齡，泰國勞動法並未如同台灣勞動基準法於第 53 與 54 條，強制規定退休之標準。所以在一般情況下，公務員將以 60 歲為退休之標準。而其他從事私人事業之勞工均有各公司自行規定。不過在 2017 年的 1 月間，泰國媒體有報導泰國內閣批准修訂勞動保護法草案，其一修訂之內容將會規定以 60 歲為退休標準。因此未來是否能通過該草案，仍有待觀察之處。此外，泰國最高法院向來均判斷已達退休年齡符合泰國勞動保護法第 118 條第 2 項解僱之定義，例如：泰國最高法院佛曆 2524 (即西元 1981) 年第 809 (809/2524) 號判決、最高法院佛曆 2525 (即西元 1982) 年第 39 - 40 (39 - 40/2525) 號判決、最高法院佛曆 2525 (即西元 1982) 年第 1554 - 1557 (1554 - 1557/2525) 號判決、最高法院佛曆 2536 (即西元 1993) 年第 577 (577/2536) 號判決、最高法院佛曆 2543 (即西元 2000) 年第 3635 - 3636 (3635 - 3636/2543) 號判決。 [參照 สุดาสิริ วาสวงค์, กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2551), น. 383. (Sudasiri Wasawong, 「勞動保護法」, 第 383 頁, Nititham 出版社, 2008 年 10 月。)]

²⁵ 因國營事業董事委員會及國營事業員工基準資格法佛曆 2518 (即西元 1975) 年 (Standard qualifications of directors and state enterprise employees Act B.E. 2518) 第 9 條第 1 款規定，國營事業員工必須有泰國國籍；另泰國最高法院曾在 1983 年及 1987 年指出，因勞工係印度及中國國籍，不符合國營事業員工資格，得視為內政部所公布，勞動保護規則第 46 條第 2 項 (目前為勞動保護法第 118 條第 2 項) 之解僱。 [參照泰國最高法院佛曆 2526 (即西元 1983) 年第 1326 (1326/2526) 號判決、最高法院佛曆 2530 (即西元 1987) 年第 2875 (2875/2530) 號判決。]

²⁶ พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2555), น. 507-508 และ วิจิตรา (พู่ถัดดา) วิจิธรรม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ธันวาคม 2556), น. 110-111.

三、由僱主不能繼續經營而致勞工不得工作及領不到工資之情況。

關於此種解僱之情形，並非僱主故意終止勞動契約之意，而係僱主因無法繼續經營其企業，而未有業務提供勞工。該項不能繼續經營之原因可能有幾種情形，例如僱主無客戶訂購貨物而無業務及金錢給付勞工²⁷；公司之股東被警方逮捕和所租之辦公室被房東停電、斷水，使僱主自 2000 年 6 月 22 日起無法繼續營業²⁸；或歇業、虧損，工廠發生火災、水災所發生之損害致僱主無法繼續經營²⁹；甚至因僱主違反森林法之規定而被吊銷木材加工廠許可證等³⁰。

第二節 解僱事由之規定

關於解僱事由之規定，泰國法最早見諸於泰國民商法第 3 編第 6 章（僱傭）³¹。其後，目前已中止適用之泰國勞動法佛曆 2499（即西元 1956）年³²、

（參照 Pongrat Kreurklin，「人事管理上的勞動法」，第 507 - 508 頁，Nititham 出版社，2012 年 1 月 8 版；Wichitra (Foongladda) Vichienchom，「勞動法論」，第 110 - 111 頁，Winyuchon 出版，2013 年 12 月 2 版。）

²⁷ 參照泰國最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 9948 - 10129（9948 - 10129/2539）號判決，該判決之原告（183 位勞工）起訴請求預告期間工資及資遣費，被告抗辯未有解僱勞工之行為，原告目前還係被告之勞工。法院在判決中表示，查被告自 1995 年 11 月 16 日迄同年 12 月 20 日（共 35 天），因無客戶訂購貨物，而未能提供勞工業務及給付工資之行為，已達內政部所公布，勞動保護規則第 46 條第 2 項（目前為勞動保護法第 118 條第 2 項）解僱之定義（僱主不能繼續經營而且勞工不得工作及領不到工資），並且不論僱主後續是否有業務或工資給付勞工。

²⁸ 參照泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 3086（3086/2545）號判決。

²⁹ สุราภา ศรีเมือง, "คำเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น. 88.

[參照 Surapa Srimuang，「不當解僱之賠償」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，第 88 頁，2007 年。]

³⁰ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมนิติเพรสจำกัด, 2555), น. 33.

（參照 Pongrat Kreurklin，「勞動法上的解僱規範」，第 33 頁，Dharmniti press 有限公司出版，2012 年 6 月 6 版。）

³¹ 泰國民商法各編之公布及施行均有差異，至於第 3 編，最初於 1924 年 1 月 1 日公布，但未施行。其修正後於 1928 年 1 月 1 日公布，隔年之 4 月 1 日施行迄今。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 45, (1 มกราคม พ.ศ. 2471), น. 1-2. [泰政府公報第 45 卷（1928 年 1 月 1 日）第 1 - 2 頁。]

³² 該法係泰國第一部規範勞資基本權利義務及勞資關係之法規（1957 年 1 月 1 日施行，至 1958 年 10 月 31 日宣布中止適用），該法第 34 條第 3 項規範：「前兩項之規定（資遣費之給付與預告期間），不適用於因違反情節重大事由而被解僱之勞工」；第 4 項規定：「何謂情節重大於內政部制定之部門命令 [กฎกระทรวง (ministerial regulation)] 規範之。」其後，內政部將情節重大事由規範於 1957 年 2 月 26 日施行之內政部部門命令，第 6 條規定：「下列之行為係勞動法佛曆 2499（即西元 1956）年第 34 條第 4 項之情節重大事由：（1）故意之行為使僱主遭受損害；（2）過失之行為使僱主遭受損害；（3）勞工違反合法之工作規則、規章或僱主命令，而有使僱主遭受損害之虞；（4）經常忽略僱主合法之命令或故意違反此命令；（5）無正當理由繼續曠工 7 日；（6）不誠實的執行職務；（7）由終審法院判受有期徒刑，除所有犯錯之行為係輕

泰國內政部於 1958 年公布之相關勞動規則³³、勞資爭議處理法佛曆 2508（即西元 1965）年³⁴、與泰國內政部於 1972 年公布之勞動保護規則³⁵、勞動關係規則中亦有規範³⁶。至 1975、1998 年施行迄今之泰國勞動關係法佛曆 2518（即西元 1975）年



罪或過失犯。」參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 73, ตอนที่ 92, ฉบับพิเศษ, (7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499), น. 2, 17-18 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 74, ตอนที่ 17, ฉบับพิเศษ, (21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2500), น. 25-26, 32. [泰國政府公報第 73 卷 92 段, 特刊 (1956 年 11 月 7 日) 第 2、17-18 頁; 泰國政府公報第 74 卷 17 段, 特刊, (1957 年 2 月 21 日) 第 25-26、32 頁。]

³³ 1958 年 10 月 20 日泰國發生第 7 次軍事政變 (由 Sarit Thanarat 陸軍元帥帶領), 接者革命團於 1958 年 10 月 31 日發布第 19 號公告, 宣布廢除泰國勞動法佛曆 2499 (即西元 1956) 年, 該公告之第 2 條規定, 內政部有權公布工作時間、休假、女工與童工之僱用、工資給付及健康衛生福利之相關規則。該部於 1958 年 12 月 20 日公布, 工作時間、休假、女工與童工之僱用、工資給付及健康衛生福利之規則, 第 28 條 (經第 3 次修正, 1964 年 4 月 7 日施行) 規定: 「下列之解僱, 雇主得不用按照第 27 條給付資遣費: (1) 故意或重大過失之行為使雇主遭受損害; (2) 勞工違反合法之工作規則、規章或雇主命令, 而有使雇主遭受損害之虞; (3) 無正當理由繼續曠工 3 日或以上者; (4) 不誠實的執行職務; (5) 由終審法院判受有期徒刑, 除所犯錯之行為係過失犯或輕罪。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 75, ตอนที่ 87, ฉบับพิเศษ, (31 ตุลาคม พ.ศ. 2501), น. 4-5 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 75, ตอนที่ 112, (30 ธันวาคม พ.ศ. 2501), น. 708, 724 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 81, ตอนที่ 31, (7 เมษายน พ.ศ. 2507), น. 230-231. [泰國政府公報第 75 卷 87 段, 特刊 (1958 年 10 月 31 日) 第 4-5 頁; 泰國政府公報第 75 卷 112 段, (1958 年 12 月 30 日) 第 708、724 頁; 泰國政府公報第 81 卷 31 段, (1964 年 4 月 7 日) 第 230-231 頁。]

³⁴ 自 1958 年 10 月 31 日革命團發布的第 19 號公告, 宣布廢除泰國勞動法佛曆 2499 (即西元 1956) 年, 有關勞資爭議, 按照該號公告第 4 條, 均由內政部任命之官員處理。至到 1965 年 12 月 31 日, 才公布了勞資爭議處理法佛曆 2508 (即西元 1965) 年 (該法自 1966 年 3 月 2 日施行), 該法第 21 條規定: 「當已根據第 5 條提出之要求 (係通知對方要求增加或修改有關勞動條件事項辦法) 若該要求來自勞方及該要求於第 8、9、10、11、13、15、16 條 (係協商、調解、仲裁) 過程中, 雇主不得對參與要求事務之勞工, 行使解僱權, 除有以下事由: (1) 勞工無正當理由繼續曠工 3 日; (2) 勞工故意違反雇主合法之命令或經常忽略該命令或擅離職守或犯重大錯誤或不按職責正當及誠實的完成本職工作。」參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 75, ตอนที่ 87, ฉบับพิเศษ, (31 ตุลาคม พ.ศ. 2501), น. 4-6 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 82, ตอนที่ 114, ฉบับพิเศษ (31 ธันวาคม พ.ศ. 2508), น. 76-85. [泰國政府公報第 75 卷 87 段, 特刊 (1958 年 10 月 31 日) 第 4-6 頁; 泰國政府公報第 82 卷 114 段, 特刊 (1965 年 12 月 31 日) 第 76-85 頁。]

³⁵ 1971 年 11 月 17 日泰國發生第 8 次軍事政變 (由 Thanom Kittikachorn 陸軍元帥帶領政變自己當任總理之政府), 其後革命團於 1972 年 3 月 16 日發布第 103 號公告, 宣布中止, 於 1958 年 10 月 31 日發布之革命團第 19 號公告 (此公告於 1972 年 4 月 14 日施行)。另該公告之第 2 條還規定內政部公布有關勞動規則, 該部於 1972 年 4 月 16 日公布, 勞動保護規則, 第 47 條 (經第 14 次修正, 1993 年 8 月 26 日施行) 規定: 「對於下列情事之一的解僱, 雇主得不用給付資遣費給勞工: (1) 不誠實的執行職務; (2) 對雇主故意犯有刑事罪; (3) 故意使雇主遭受損害; (4) 違反合法與公正的工作規則、規章或雇主命令, 而且雇主已作過書面警告。書面警告有效期自勞工收到該警告不逾 1 年, 但情節重大時, 雇主不必警告; (5) 無正當理由繼續曠工 3 日, 不論中間是否有假日間隔; (6) 過失造成雇主嚴重損害; (7) 由終審法院判受有期徒刑。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 89, ตอนที่ 41, ฉบับพิเศษ, (16 มีนาคม พ.ศ. 2515), น. 2-5, 9 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 89, ตอนที่ 61, ฉบับพิเศษ, (16 เมษายน พ.ศ. 2515), น. 23-24 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 110, ตอนที่ 118, (25 สิงหาคม พ.ศ. 2536), น. 35-36. [泰國政府公報第 89 卷 41 段, 特刊 (1972 年 3 月 16 日) 第 2-5、9 頁; 泰國政府公報第 89 卷 61 段, 特刊 (1972 年 4 月 16 日) 第 23-24 頁; 泰國政府公報第 110 卷 118 段 (1993 年 8 月 25 日) 第 35-36 頁。]

³⁶ 依據 1972 年 3 月 16 日革命團發布的第 103 號公告, 宣布中止適用勞資爭議處理法。另該公告第 4 條規定內政部公布勞動關係規則, 該部於 1972 年 4 月 16 日公布 (同公布勞動保護規則之日), 勞動關係規則, 第 19 條 (經第 2 次修正, 1974 年 8 月 26 日施行) 規定: 「當已根據第 4 條提出之要求 (係通知對方要求增加或修改有關勞動條件事項辦法), 若該要求已進行該規則處理中, 雇主不得對參與要求事務之勞工, 解僱或調動職位, 除勞工 (1) 不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪; (2) 故意使雇主遭受損害; (3) 違反合法之工作規則或規章或雇

及泰國勞動保護法佛曆 2541（即西元 1998）年公布施行後，亦將解僱事由規範在該法中，本文欲就上述目前仍有效施行之各法中所規定之解僱事由，茲述如下³⁷：



第一項 民商法

依據泰國民商法 (Civil and Commercial Code) 第 3 編第 6 章所規範之僱傭條例，僱用人得依以下該章之事由終止僱傭契約。因此在勞動契約之領域中，雇主亦得依照民商法中終止僱傭契約之事由解僱勞工³⁸。

因僱傭契約屬於個別契約 (Personal Contract)，當僱用人同意聘僱受僱人時，表示已滿意該受僱人之資格³⁹。再者以勞務供給之專屬性，蓋僱傭關係原則上為對人的信賴關係，受僱人為何人對於僱用人之利害難免有影響。依此，一般而言要由受僱人自身供給勞務，故受僱人如有未經僱用人之同意，逕使他人代為供給勞務之情形，不問是否對僱用人有損害之虞⁴⁰，依照民商法第 577 條之規定⁴¹，僱用人得終止契約。

又同法 578 條規定：「若受僱人明示或默示保證其有特種技能者，若發現無

主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。關於此工作規則、規章或命令，不得以其作出妨礙勞工無法進行相關要求事務；（4）無正當理由繼續曠工 3 日；（5）過失造成雇主嚴重損害；（6）由終審法院判受有期徒刑。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 89, ตอนที่ 41, ฉบับพิเศษ, (16 มีนาคม พ.ศ.2515), น. 2,4 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 89, ตอนที่ 61, ฉบับพิเศษ, (16 เมษายน พ.ศ.2515), น. 61,67-68 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 91, ตอนที่ 143, ฉบับพิเศษ, (26 สิงหาคม พ.ศ.2517), น. 4-5. [泰國政府公報第 89 卷 41 段，特刊（1972 年 3 月 16 日）第 2、4 頁；泰國政府公報第 89 卷 61 段，特刊（1972 年 4 月 16 日）第 61、67 - 68 頁；泰國政府公報第 91 卷 143 段，特刊（1974 年 8 月 26 日）第 4 - 5 頁。

³⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์, *ประมวลกฎหมายและกรณีศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2557), น. 45-54.

（參照 Kasemsant Vilavan，「解僱與離職」，第 45 - 54 頁，Winyuchon 出版社，2014 年 5 月 9 版。）

³⁸ 因泰國民商法（僱傭章）自 1929 年 4 月 1 日施行，雖其後內政部於 1972 年 4 月 16 日公布，勞動保護規則，但民商法（終止事由）仍然被援用於勞動契約中，形成民商法與勞動保護法混合適用之狀態。

³⁹ สรพล สุขทรศรี, *สรุปวิชากฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2536), น. 16.

（參照 Soraphon Suktassanee，「僱傭 承攬 運送法摘要」，第 16 頁，Winyuchon 出版社，1993 年初版。）

⁴⁰ เอกชัย ม่วงศิริ, "ค่าชดเชย," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), น. 176.

〔參照 Ekachai Muangsiri，「資遣費」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，第 176 頁，2003 年。〕

⁴¹ 泰國民商法第 557 條：「II、受僱人得使第三人代服勞務，若經僱用人同意。III、若當事人之一方違反前項規定時，他方得終止契約。」

此特種技能，僱用人得終止契約⁴²」。本條係規定技能之保證，因勞務之種類不同，僱用人有時因其工作之性質需要專門技術之特別勞務，所以若受僱人明示或默示保證其有僱用人需要之特別技能，但實際上卻沒有其保證之技術，僱用人應得終止契約⁴³。至於受僱人以偽造之學歷證明對僱用人保證有其證明之技能，有學者認為僱用人亦得以勞動保護法第 119 條之事由解僱⁴⁴。

針對此一議題，學者 **Sitthisak Srithammavattana** 於其著作中指出，偽造學歷證明儘管係犯罪行為，但是否屬於勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之情節重大事由⁴⁵，則提出不同的判斷方法。他認為如果該職務之內容以其提供之學歷證明之學歷為必要，偽造者當然無能力去完成所負責之勞務，對雇主已造成重大之損害，所以可立即終止契約。但若勞務無須依靠所提供之學歷證明之學歷才能勝任，例如：提供不實之法律學歷證明，而負責倉庫之工作，此狀態明顯未達情節重大之程度⁴⁶。

再者，另有泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年 6075（6075/2549）號判決，該判決之雇主為法律顧問公司，勞工身為智慧財產權業務員，其後雇主發現勞工面試中所提供之美國加福尼亞州 (state of California) Barrister-at-law 學位專業知識，係偽造之學歷證明，因此藉由該事由解僱勞工。最高法院認為，雇主最初決定聘僱勞工之最大理由，係因勞工曾有負責智慧財產業務之經驗，偽造之學歷並非該工作之要點，僅只增加勞工優點，使雇主更加對勞工有信賴而已。該偽造之行為，雖然係違反工作規則及勞工行為標準，但未達情節重大之程度。

⁴² Civil and Commercial Code. Section 578. If the employee either expressly or impliedly warrants special skill on his part, the absence of such skill entitles the employer to terminate the contract.

⁴³ บุญถึง สิทธิอนแก้วจำปา, "การเลิกจ้างศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายแรงงานลาว," (วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), น. 19.

[參照 Bountheung Sythonekeochampa, 「泰國勞動法與寮國勞動法對解僱之比較研究」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，第 19 頁，2009 年。]

⁴⁴ กนกวรรณ จิตต์ชอบธรรม, "ค่าชดเชยพิเศษ," (วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น. 81.

[參照 Kanokwan Jitchobthan, 「遣散費」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，第 81 頁，2007 年。]

⁴⁵ 泰國勞動保護法第 119 條規定：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工。……

(4) 勞工違反合法與公正的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。」

⁴⁶ สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, กฎหมายแรงงาน อามจริง-ตอบตรงตามแนวคำพิพากษาฎีกา, (นนทบุรี : ริงค์บีคอนด์ บั๊คส์, 2553), น. 189-191.

(參照 Sitthisak Srithammavattana, 「勞動法，Q & A 參照泰國最高法院判決」，第 189 - 191 頁，Thinkbeyond book 出版，2010 年。)

另該法其中首要及實務上常被援用者，乃為第 583⁴⁷條通稱之重大事由解僱之規定。該條規定：「若受僱人故意違反僱用人合法之命令或經常忽略該命令，擅離職守，犯重大錯誤或不按職責正當及誠實的完成本職工作，僱用人得不經預告終止契約或給付預告期間工資⁴⁸。」本文茲就該條所定之終止事由分述如下：

一、受僱人故意違反僱用人合法之命令

基本上受僱人對於僱用人之指揮監督負有遵守之義務，因此若受僱人有違反僱用人之合法命令，僱用人當然應有權立即終止與此類受僱人之勞動契約⁴⁹，即使勞工係首次違反行為⁵⁰。但無論如何，並非表示受僱人必須遵守僱用人所有之命令，若該命令未合法，受僱人即未有服從之義務。至於何謂合法之命令，必須合乎以下條件：

(一) 不逾業務範圍之命令⁵¹。基本上僱用人之命令必須與受僱人之業務有關，若該命令超越業務範圍，受僱人自得拒絕⁵²。至於屬於業務範圍之命令，例如：僱用人命令禁止於工作場所內喝酒⁵³，或命令負責信貸業務之員工，禁止向客戶借款等⁵⁴。另泰國最高法院曾於佛曆 2525（即西元 1982）年第 2828 - 2829

⁴⁷ Civil and Commercial Code. Section 583. If the employee willfully disobeys or habitually neglects the lawful commands of his employer, absents himself for services, is guilty of gross misconduct, or otherwise acts in a manner incompatible with the due and faithful discharge of his duty, he may be dismissed by the employer without notice or compensation.

⁴⁸ 對於何情事為必須作出預告之解僱事由，泰國民商法與勞動保護法並沒有任何之規定，僅對不須預告之解僱事由作規範（除第 121 條第 1 項外，對於該條之解僱事由由本文將於第二章、第二節、第二項、第三款、第二目說明）。亦即，非上揭兩法規定之解僱事由，雇主仍有預告之義務。關於預告之期間，本文將於第二章、第三節、第一項詳述。

⁴⁹ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, " นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง, "วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมมาธิราช, ปีที่ 5, ฉบับที่ 1, น. 107 (มิถุนายน 2536).

(參照 Rungrote Reunrerngwong, 雇主對勞工之指揮監督, Sukhothai thammathirat law journal 第 5 卷 1 期, 第 107 頁, 1993 年 6 月。)

⁵⁰ 參照 Sorapong Suktasanee, 同註 39, 第 19 頁。

⁵¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, " อำนาจของนายจ้าง, "วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 10, ฉบับที่ 1, น. 21 (มกราคม/มีนาคม 2534).

(參照 Kasemsant Vilavan, 雇主之權利, Labour court journal 第 10 卷 1 期, 第 21 頁, 1991 年 1 - 3 月。)

⁵² พระเกียรติ ไกร ฐานวุฑฺโฒ (สุวรรณคำ), "การศึกษาหลักธรรมสำหรับจ้างและลูกจ้าง, " (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), น. 32.

[參照 Kriangkai Thanavuddho (Suwannakham)僧伽, 「佛教教義對雇主與勞工之研究」, 曼哈胡啦佛教(Mahachulalongkornrajavidyalaya) 大學佛教學院, 社會發展系碩士論文, 第 32 頁, 2013 年。]

⁵³ 該判決之受僱人雖於下班後在工作場所喝酒，但最高法院乃認為，已達故意違反僱用人合法命令之行為，參照泰國最高法院佛曆 2522（即西元 1979）年第 2495（2495/2522）號判決。

⁵⁴ 該判決之受僱人，擔任銀行信貸業務員，以向 14 位銀行客戶借款，最高法院認為，該行為不得謂違反命令之行為，參照泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 3371（3371/2527）號判決。

(2828 - 2829/2525) 判決中指出，因受僱人擔任會計助理，僱用人命令到庭陳述一事與勞務上之工作範圍無關聯，所以受僱人未到庭陳述，不可謂故意違反僱用人合法之命令。或於最高法院佛曆 2543 (即西元 2000) 年第 5114 - 5116 (5114 - 5116/2543) 號判決中，其事實為：受僱人之親戚盜竊僱用人之財物，僱用人知悉該事件後，並以書面通知受僱人於一個月內告知盜竊者之工作地點及住宅地址，但受僱人拒絕履行。最高法院認為，僱用人書面之命令情事，已超越受僱人業務範圍，不得謂為合法之命令。

(二) 不違反勞動契約、勞動保護法及勞動關係法⁵⁵。僱用人之命令除不得超越受僱人之業務範圍外，且必須合乎該項勞動條件。例如：僱用人命令受僱人禁止加入工會會員或參加工會活動等⁵⁶。實務上泰國最高法院曾於判決中認為，僱用人非經受僱人之同意，單方調改工作時間之行為，已違反原始之約定，屬於不合法之命令⁵⁷。另泰國最高法院亦曾指出，應按照內政部公布，勞動保護規則第 11 條第 3 項 (經第 3 次修正，1974 年 12 月 13 日施行) 規定：「為了生產、銷售和服務方面之利益，雇主得根據必要性安排勞工延長工作或例假工作，當雇主得到勞工庭庭長或由勞工庭庭長所授權委託之人的書面准許。」該判決之雇主已得到勞工庭庭長之書面准許，可讓勞工延長工作或例假工作。但該書面准許中增加條件，雇主在得到勞工同意後才能行使勞工加班及例假工作權。因此該判決之勞工拒絕加班或於例假工作之行為，不可謂違反僱用人之命令，因延長工作或例假工作必由受僱人自願決定⁵⁸。

(三) 不違反公序良俗、法令強制或禁止規定及不為無法完成之命令。例如：命令受僱人行使犯法之行為或命令受僱人於無法完成之時間內，完成業務。此類命令受僱人不必遵守，因非合法之命令⁵⁹。實務上，曾有泰國最高法院佛曆

⁵⁵ ไพฑูริศ เอกจริยกร, ถ้าอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ วิญญูชน , 2556), น. 93.

(參照 Pathaichi Ekjariyakorn, 「僱傭 承攬 運送之解說」, 第 93 頁, Winyuchon 出版社, 2013 年 12 月 11 版。)

⁵⁶ 參照泰國勞動關係法第 122 條：「任何人不得 (1) 直接或間接強迫或威脅勞工加入工會會員或辭掉工會會員。……」

⁵⁷ 該判決之受僱人原本於週末工作，其後僱用人當方調改為星期五與六工作，參照泰國最高法院佛曆 2529 (即西元 1986) 年第 191 (191/2529) 號判決。

⁵⁸ 參照泰國最高法院佛曆 2530 (即西元 1987) 年第 5888 (5888/2530) 號判決。

⁵⁹ กมล สนธิเกษตริณ, ถ้าอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2537), น. 12.

2543（即西元 2000）年第 2257（2257/2543）號判決，該判決之僱用人命令飯店員工下班後，禁止於飯店周圍 **Motorcycle taxi** 服務。最高法院認為該命令雖屬於工作時間外之指示，但此命令僅限制於飯店周圍，未違反公序良俗或法令禁止規定⁶⁰。此外，關於無法完成之命令，泰國最高法院曾認為，僱用人命令受僱人 8 小時內必須最少用手將磚塊堆上 8 輛車（其他受僱人 8 小時內平均僅能用手將磚塊堆上 6 輛車），已超越一般受僱人之能力，可謂無法達到之命令，故此類命令並不合法⁶¹。

除上述之條件外，泰國最高法院亦將限制工作發展之命令，判定為不合法之命令。其事實為，僱用人有命令，要申請報考公務員之受僱人，必得先自願離職，泰國最高法院明確指出該命令於法不合⁶²。其次，泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 1896（1896/2543）號判決曾將公正納入判斷僱用人命令之合法性，該判決中之受僱人工作於運輸部門，負責運輸油桶及將油加入油桶之工作。後來僱用人命令該受僱人把工廠排污水處之油垢取出，針對此命令法院指出，查僱用人未曾命令其他受僱人清理排水溝之事，另清理之工作非業務上之工作範圍，屬於欺凌受僱人之命令。因此該命令為不公正之命令，僱用人不得以違反合法命令之事由終止契約⁶³。

再者，針對調職命令之部分，泰國最高法院之見解可分為以下兩種判斷標準：

第一，若該調職命令以合理、有必要性、符合現實及不是不當動機之目的，基本上都屬於合法之命令，受僱人不得拒絕。例如：受僱人無法與會計主管合作，僱用人考量到後續工作上所能產生之影響，將受僱人調到人事部門，負責計

（參照 Kamol Sandhikshetrin，「民商法僱傭 承攬 運送論」，第 12 頁，Nitipannakan 出版社，1994 年。）

⁶⁰ 該判決之受僱人身為飯店園丁，下班後於進出飯店小巷摩的服務，最高法院認為受僱人摩的服務未造成僱用人不利之影響或損害僱用人聲譽。另僱用人亦未能證明受僱人之服務已進入飯店周圍，所以非達故意違反命令之行為。

⁶¹ 參照泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2950（2950/2523）號判決。

⁶² 參照泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 3503（3503/2527）號判決。

⁶³ 另於最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 166 - 167（166 - 167/2546）號判決中，法院在判斷中表示，雖然雇主有調職之權利，但雇主將 2 位工資較低之勞工，調動與原工作地點距離相差 120 公里之路程，並且未給予必要之協助，對勞工產生不利之影響，有欺凌勞工之行為。法院強調該命令雖然合法但未公正，勞工拒絕此命令，未屬故意違反雇主命令程度。



時工作，並按照原薪給付⁶⁴。或受僱人下班後，利用僱用人之修理廠，向非僱用人之客戶私下服務。因影響僱用人之信賴，將受僱人調動到其他分店，負責一樣之業務及按原薪給付等⁶⁵。

第二，若該調職命令有降低職位、薪資或變更僱傭條件，若未經受僱人之同意，原則上均謂不合法之命令，受僱人應得拒絕。實務上，泰國最高法院曾於判決中指出，僱用人將受僱人從製衣單位調入福利部門，負責清潔之工作，造成無法獲得原本應得之津貼⁶⁶、從機房主管調為一般員工，蓋將調改工作時間為輪班制⁶⁷或從管理保全職位降為一般保全（但非降低薪資）⁶⁸等調職命令。最高法院均認為該命令顯失公正，對受僱人以作不利益之變更，為不合法之命令。

另關於受僱人所違反之命令是否必須對僱用人之企業、財產有受嚴重損害之可能。學者 Surasak Maneesorn 認為泰國民商法第 583 條對勞工之懲戒，可言係勞動關係中最嚴厲的懲罰，因此嚴厲之懲罰必須對等嚴厲之行為，所以受僱人違反命令之行為，必須可能造成僱用人所設定之安全系統、企業及財產上之嚴重損害。例如：勞工違反僱用人禁止在油廠抽煙之行為。因此如受僱人違反之行為並非重大之情形，該學者主張無此條之適用⁶⁹。但 Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授於其著作中則認為，該項受僱人所違反之命令非須係重大之情形，若受僱人故意違反之命令達重大情形時，該學者認為應非該項適用之範圍，而應以同條犯重大錯誤或勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，違反雇主合法與公正之命令，情節重大之事由去處理，較為妥善⁷⁰。另適用該事由須注意者為，僱用人以此事由終止契約時，受僱人之違反行為必須是故意行為⁷¹。

⁶⁴ 參照泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 2859（2859/2526）號判決。

⁶⁵ 該案經最高法院審查，雖未發現受僱人有貪污之行為，但認為該調職以合理化及有必要性。參照泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 5674-5677（5674-5677/2544）號判決。

⁶⁶ 參照泰國最高法院佛曆 2540（即西元 1997）年第 1179（1179/2540）號判決。

⁶⁷ 參照泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 7920（7920/2543）號判決。

⁶⁸ 參照泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 5073 - 5097（5073 - 5097/2546）號判決。

⁶⁹ สุรศักดิ์ มณีศรี, "การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม," วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 14, ฉบับที่ 4, น. 115 (ธันวาคม 2529).

（參照 Surasak Maneesorn，不當之解僱，Thammasat law journal 第 14 卷 4 期，第 115 頁，1986 年 12 月。）

⁷⁰ วิจิตรา (ฟองกล้าดา) วิเชียรชม, ภาวะนิยามกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556), น. 117-118.

[參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，「勞動法論」，第 117 - 118 頁，Winyuchon 出版社，2013 年 12 月 2 版。]

⁷¹ 何為故意，本文認為得參酌泰國刑法第 59 條，第 2 項：「故意行為，係指明知並有意使其發生或能預見其發生，而有意實施該行為。」



二、受僱人經常忽略僱用人之命令

前述之故意違反僱用人合法命令之事由與該項事由，最明顯之差異在於，前者僅要受僱人首次違反即有適用之餘地，而後者則需要經常性之違反，僱用人才可藉該事由行使終止權⁷²。至於何謂忽略，有學者指出，係指未有故意不服從僱用人命令之行為，但卻經常忽視、不理會、不在乎及不按僱用人命令履行之行為⁷³。由此定義可推，該項之終止事由非援用於首次忽略之情事⁷⁴。

另怎樣才謂該項經常之狀態，有論者認為，若有屢次或慣常之行為均屬之。而且強調經常忽略之命令，亦不必係同樣或曾有忽略過的命令⁷⁵。由此導致，受僱人忽略之命令必須屬於非重大性命令，並且忽略後，僱用人可能作過屢次警告，才行使終止權⁷⁶。例如：僱用人命令受僱人作業時應穿著整齊服裝，服裝儀容要整齊，禁止穿拖鞋，但受僱人屢次忽略該命令，僱用人經警告後未改善之行為等。再者，實務上泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 683（683/2525）號判決中，曾將受僱人屢次上班遲到，經僱用人 9 次警告後而未改善之行為⁷⁷；或最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 3055（3055/2533）號判決中⁷⁸，僱用人再次書面警告受僱人無正當理由，擅離職守之行為，均認為已達經常忽略僱用人之命令之程度。

三、無正當理由擅離職守

⁷² 參照 Pathaichi Ekjariyakorn，同註 55，第 102 頁。

⁷³ 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 82 頁。

⁷⁴ อรรถพร พันธ์พัฒนา, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะฝ่าฝืนปฏิบัติวิธิการเฉพาะสำหรับเจ้าสำนักโรงแรม ผักเงิน เก็บของในคลังสินค้าจ้างแรงงาน อ้างอิงของ วัชชน, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545), น. 83.

(參照 Orabhund Panuspatthna，「民商法寄存物 旅店主人特殊規則 寄存錢幣 倉儲 僱傭 承攬 運送論」，第 83 頁，Nititham 出版，2002 年 12 月 2 版。

⁷⁵ สุนิสา สว่างเนตร, "การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้างและผลในทางกฎหมาย," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), น. 152.

[參照 Sunisa Sawangnate，「勞工私人行為與法律之效力」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，第 152 頁，2008 年。]

⁷⁶ 對於警告之部分，學者 Surasak Maneesorn 助理教授在其著作中主張，該項事由應增加書面警告制度，來提醒忽略者不再違反。參照 Surasak Maneesorn，同註 69，第 116 頁。

⁷⁷ สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, ตัวอย่างคดีเลิกจ้าง, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช ออร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2556), น. 54.

(參照 Sitthisak Srithammavata, 「解僱案件範例」，第 54 頁，HR center 有限公司，2013 年 12 月初版。)

⁷⁸ บุญช่วย มณีสีง่า, รวมคำพิพากษาศาลฎีกาคดีเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน พ.ศ.2523-2539, ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์และปีที่พิมพ์, น. 201.

(參照 Boonchuay Maneeseekam，「最高法院勞動法判決彙編 (1980 - 1996)」，第 201 頁，出版處及年代不明。)

受僱人本應依僱傭契約約定之時間及地點提供勞務，若無正當理由擅離職守，除違反僱傭契約外，且對僱用人之事業難免有受損害之虞。針對該項「擅離職守」一詞，有學者解釋，係指受僱人不按義務去實踐勞務⁷⁹，或負有勞務之供給，但卻不於工作時間提供勞務，原因可能來自擅離崗位或曠工之狀態等⁸⁰。甚至有學者提出，該項擅離職守之狀態，必須為無正當理由繼續曠工之情形⁸¹。

至於何程度才能認定達擅離職守之情形，若參酌同法第 579 條⁸²：「受僱人由於正當的理由曠工，且曠工的時間相當短，僱用人不能因此終止契約。」可知，僱用人若要依據該事由終止契約，該擅離職守之行為必須無正當理由，並且時間上非短暫之狀態。接下來必要討論之議題在於怎樣去認定「相當短的時間」，實務上，泰國最高法院曾認為，受僱人於下班前 40 分鐘出外買啤酒，到公司丟垃圾處喝之行為⁸³、擅離崗位大約 1 小時之行為⁸⁴、出外喝啤酒大約 1 小時之行為⁸⁵或於工作時間 22:00 - 24:00 出外喝酒之行為⁸⁶，均認定無正當理由而達擅離職守之程度。管見以為，上揭之判決，若仍有擅離職守之程度，但是否超越第 579 條之規定，仍有疑問。以下本文將泰國最高法院對該項事由之判斷趨勢，分別茲述如下：

針對請假一事，若僱用人有特定請假規則，受僱人應踐行請假之規範程序，倘若未依該程序辦理，蓋無法提供正當理由，泰國最高法院向來均認為，已達無正當理由擅離職守之程度。例如：請假規則規定，受僱人請事假或申請特別休假

⁷⁹ พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2555), น. 462.

(參照 Pongrat Kreurklin, 「人事管理上的勞動法」, 第 462 頁, Nititham 出版社, 2012 年 1 月 8 版。)

⁸⁰ 參照 Pathaichi Ekjariyakorn, 同註 55, 第 105 頁。

⁸¹ วิจิตรา (ฟูงัดดา) วิเชียรชม, ข้อหลักกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 25 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2556), น. 31.

[參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom, 「勞動法摘要」, 第 31 頁, Nititham 出版社, 2013 年 7 月 25 版。]

⁸² Civil and Commercial Code. Section 579. Absence of the employee from service for a reasonable cause and during a reasonably short period does not entitle the employer to terminate the contract.

⁸³ 參照泰國最高法院佛曆 2537 (即西元 1994) 年第 2476 (2476/2537) 號判決。

⁸⁴ 參照泰國最高法院佛曆 2537 (即西元 1994) 年第 2578 (2578/2537) 號判決。(該案僱用人規定：工作休息時間為 12:30 - 13:30, 該受僱人經常於 11 點多及 12 點多離開崗位。)

⁸⁵ 泰國最高法院佛曆 2546 (即西元 2003) 年第 4334 (4334/2546) 號判決。參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2546, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2548), น. 146-147. (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2003)」, 第 146 - 147 頁, 出版處不明, 2005 年 8 月。)

⁸⁶ 參照泰國最高法院佛曆 2530 (即西元 1987) 年第 5860 (5860/2530) 號判決。



時，應於事前親自以書面申請，並得經僱用人書面准許。倘若申請後，遭僱用人拒絕，而仍然逕行不來上班，日數達 3 日者，除違反勞動保護法，無正當理由繼續曠工 3 日外⁸⁷，尚達擅離職守之事由⁸⁸。

其次，雖然受僱人依請假規則程序辦理，但該請假事由卻不實之案例，有泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 5968（5968/2530）號判決可供參考。其事實為，受僱人以書面告知僱用人因病無法上班，特向僱用人請病假 1 日，後查出該受僱人並沒有生病。最高法院認為，受僱人不實之請假，屬於無正當理由，該行為可謂擅離職守之情形。

再者，關於僅簽到或打卡，但實際上未提供勞務之行為之案例，泰國最高法院向來認為，受僱人到場簽到或打卡後，離開工作場所或到場內其他地方，未按照職責提供勞務，等到下班時，再回來簽到或打卡之行為，可謂無正當理由，擅離職守之行為。最高法院並且強調，簽到或打卡僅係受僱人到達與離開工作場所之最初記錄證明，並非僱傭契約最重要之部分，重要者乃在於真實向僱用人提供勞務。因此，最高法院認為，簽到後離開工作場所而未有提供勞務，已達擅離職守之狀態⁸⁹。

此外，關於有正當理由而擅離職守之部分，泰國最高法院曾將受僱人誤解而曠工之行為，納入正當理由之情形。例如，受僱人擔任某公司司機，由於違反交通規則，駕照因此遭吊扣，僱用人知悉後隨口而言，若無駕照即不用來上班。雖僱用人之言語未有准許停工之意，但受僱人則認為該告知係暫停工作，等後拿回駕照才回到崗位工作。其後，僱用人以擅離職守之事由終止契約而將受僱人起

⁸⁷ 泰國勞動保護法第 119 條規定：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工。……

（5）無正當理由繼續曠工 3 日，不論中間是否有假日間隔。」

⁸⁸ 泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 173（173/2528）號判決，參照 Boonchuy Maneesekam，同註 78，第 121 頁。另採此一見之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 1348（1348/2525）號判決。（該判決受僱人申請於 1981 年 7 月 2 日至 15 日特別休假，但未經准許，而仍然逕行不來上班）、泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 169（169/2527）號判決。（該判決之受僱人於請假單，填自 1983 年 2 月 20 日至 25 日申請特別休假，因事業很忙，僱用人將改排同年 3 月 1 日至 7 日給予受僱人。但受僱人仍然按照申請日逕行不來上班。最高法院於判決中強調，所謂擅離職守，係指不按工作規則或規章程序辦理請假，而逕行曠工之行為，因此上揭之情形，已達擅離職守之程度。）

⁸⁹ 參照泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 1110（1110/2527）號判決；泰國最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 3567 - 3568（3567 - 3568/2539）號判決。

訴。此案，泰國最高法院在判決中指出，受僱人因誤解僱用人之意思表示，蓋被吊扣駕照而無法駕駛。另依據工作規則，此情事亦未指明受僱人必得向其他單位提供勞務，雖受僱人於擅離職守期間未向僱用人聯絡或請假，但此事件不可屬受僱人無正當理由而擅離職守，因此僱用人不得以該事由終止契約⁹⁰。

另針對受僱人被警方逮捕或受有期徒刑之宣告確定，是否為無正當理由擅離職守之狀況，對於此議題，泰國法院曾作出以下兩種不同之見解：

第一，認為屬於擅離職守之事由⁹¹，理由在於受僱人被逮捕或受刑之原因，均來自受僱人犯罪而導致之結果，因此受有期徒刑之宣告確定非屬於正當理由。

第二，判斷非為擅離職守之事由，認為逮捕或受刑期間，受僱人原本有意願提供勞務，但因其情況使受僱人無法到崗位工作。因此認為逮捕或受刑期間乃為正當理由，不得以擅離職守之事由終止契約⁹²。

管見以為，基本上受僱人之義務，必得於僱傭契約約定之時間內提供勞務，若當考量到受僱人被逮捕或受有期徒刑之狀態，可見即便受僱人有意願提供勞務，實際上則無法實行，如將其情況認定為非正當理由，擅離職守之情形，對受僱人之權益難免受侵害，所以本文較為贊同第 2 見解。但若受刑之時間較長，僱用人則可依據泰國民商法有關無法清償或解除契約章節去處理⁹³，較為妥當⁹⁴。

⁹⁰ 參照泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 2263（2263/2538）號判決。另關於最高法院對無正當理由之判斷趨勢，本文將會再次於本文第二章、第二節、第二項、第三款、第一目（三）、無正當理由，繼續曠工 3 日之部分詳盡的論述。

⁹¹ 參照泰國中央勞動法庭（The central labour court，屬於一審法庭）佛曆 2528（即西元 1985）年第 6831（6831/2528）號判決，參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 81，第 32 頁。

⁹² 採此見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2029（2029/2523）號判決、泰國中央勞動法庭佛曆 2528（即西元 1985）年第 3944（3944/2528）號判決〔參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 117 頁。〕、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1324（1324/2529）號判決（參照 Pongrat Kreurklin 同註 79，第 466 頁）、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3589（3589/2529）號判決。

⁹³ 例如：依泰國民商法第 219 與 387 條去處理 (Section 219. A debtor is responsible for all negligence during his default. He is also responsible for impossibility of performance arising accidentally during the default, unless the injury would have arisen even if he had performed in due time. Section 387. If one part does not perform the obligation, the other party may fix a reasonable period and notify him to perform within that period. If he does not perform within that period, the other party may rescind the contract.)或依同法第 218 與 389 條去處理 (Section 218. When the performance becomes impossible in consequence of a circumstance for which the debtor is responsible, the debtor shall compensate the

綜上所述，該項事由之適用範圍必須為受僱人於僱傭契約約定時間內擅離職守，若非在工作時間內，則非屬擅離職守之事由。例如，僱用人要求受僱人加班，而未經受僱人之同意或受僱人拒絕參加僱用人，以工作時間範圍外舉辦之研討會或年慶聚會等⁹⁵。



四、犯重大錯誤

何謂犯重大錯誤，泰國民商法並未有任何之解釋說明。學者於其所著書中解釋該項之事由時，大部分均以列舉之方式說明。認為以下之行為可納入該項之事由，例如：對僱用人犯有刑事罪⁹⁶、故意使僱用人受損害、過失使僱用人遭受嚴重損失、違反工作規則或僱用人合法之命令，情節重大者⁹⁷、犯嚴重之刑事罪者、不誠實的執行職務或有貪污行為者，以及對僱用人有對抗之行為者⁹⁸，甚至有學者直接將勞動保護法第 119 條第 1 項第 1 至 5 款⁹⁹之事由納入該項範圍中¹⁰⁰。此外，學者 Pathaichi Ekjariyakorn 教授與 Kitipong Hangsapreuk 副教授認為，僅要使僱用人之財產、生命身體、健康、自由或聲譽有產生嚴重之損害，無論該行為是否犯有刑事罪，均可達犯重大錯誤之程度¹⁰¹。接著本文將藉由上揭之列舉綜合分述之：

(一) 受僱人對僱用人造成損害之行為

受僱人僅要使僱用人遭受生命、身體、財產、或聲譽重大之損害，均屬於該項之範圍，例如：對僱用人實施暴行或有重大侮辱之行為等。同時該項亦包含對

creditor for any damage arising from the non-performance. Section 389. If performance becomes wholly or partly impossible by a cause attributable to the debtor, the creditor may rescind the contract.)

⁹⁴ 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 117 - 118 頁。

⁹⁵ 參照 Sunisa Sawangnate，同註 75，第 153 頁。

⁹⁶ 參照 Sorapong Suktasanee，同註 39，第 20 頁。

⁹⁷ 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 81，第 32 - 33 頁。

⁹⁸ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 30，第 74 - 76 頁。

⁹⁹ 針對勞動保護法第 119 條第 1 項各款之事由，除第 4 款將會於本文第三章詳盡論述外，其他款事由均會於本文第二章、第二節、第二項、第三款論述。

¹⁰⁰ 參照 Sitthisak Srithammavatana，同註 77，第 59 頁； สุมิตร มาศรีสรรงค์, กฎหมายแรงงาน, ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการหัวข้อ"กฎหมายแรงงาน", จัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนากฎหมาย สถาบันทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติโรงแรมเชียงใหม่แกรนด์วิววันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2559 เชียงใหม่, น. 85. (Sumit Masrangsan, 勞動法, 勞動法學術研討會會議手冊, 泰國律師院、法律研究與發展研究所, 於泰國 Chiangmai Grandview 飯店舉辦, 第 85 頁, 2016 年 2 月 13 日。)

¹⁰¹ 參照 Pathaichi Ekjariyakorn，同註 55，第 109 頁；Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 84 頁。

於僱用人之代理人¹⁰²、家屬¹⁰³、或第三人不當之行為而使僱用人遭受嚴重損害在內。例如：甲（受僱人）於工作場所強暴乙共同工作之員工，除乙身心受傷害外，泰國最高法院認為已嚴重影響僱用人之營業聲譽¹⁰⁴。或受僱人用粗野及帶惡意之語言侮辱，甚至毆打僱用人客戶之行為¹⁰⁵，泰國最高法院均認定，以達犯重大錯誤之程度。

（二）受僱人對僱用人有對抗之行為

基於僱傭契約，受僱人對僱用人本應有忠誠之義務，若有故意洩漏僱用人技術上、營業上之秘密給予競爭對手或甚至親自與僱用人商業互相競爭，其行為明顯嚴重破壞僱用人對受僱人之信任與信心 (trust and confidence)，可謂犯重大錯誤¹⁰⁶。再者，實務上泰國最高法院 2530（即西元 1987）年第 3862（3862/2530）號判決中之受僱人，於冷凍水果公司工作，其後與甲公司互相投資從事冷凍水果行業。最高法院指出其行為屬於與僱用人對抗行為，僱用人得以犯重大錯誤事由終止契約¹⁰⁷。另最高法院 2550（即西元 2007）年第 7313（7313/2550）號判決中，其事實為：僱用人（被告）於 1992 年建立公司，以製造和售預制混凝土 (precast concrete) 為營業目的。受僱人（原告）自 1994 年 3 月 14 日起受僱於被告公司，擔任負責泰國北部（清邁省及週邊省）之經理。後來發現被告之清邁省分公司旁邊之甲公司（建立於 2003 年 11 月 17 日），營業目的如同被告公司，經調查後得知原告之不合法妻子係甲公司之大股東，擁有 9,900 股。最高法院依據上開之事

¹⁰² 參照 Kamol Sandhikshetrin，同註 59，第 13 頁；最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 4519（4519/2531）號判決，該判決之受僱人因工作情事，於輪班階段當著眾多員工毆打主管，最高法院認定，該行為嚴重破壞僱用人之管理及指揮監督制度。）

¹⁰³ 參照 Sunisa Sawangnate，同註 75，第 49 - 50 頁。

¹⁰⁴ 參照泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 1848（1848/2530）號判決。另最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4336（4336/2546）號判決亦採此一見解，該判決之甲（男性受僱人），於開會時當著主管及其他員工面前毆打乙（女性受僱人）臉部一巴掌。最高法院在判決中指出，雖然沒有造成乙身心之傷害，但甲之行為且罔顧職場倫理，嚴重破壞事業單位之統制以及違反工作規則，要屬犯重大錯誤之狀態。

¹⁰⁵ 參照泰國中央勞動法庭佛曆 2533（即西元 1990）年第 1882（1882/2533）號判決，該判決之受僱人身為某飯店客務副經理，負責迎接客戶及餐飲事項，某日用粗野之言語侮辱及毆打飯店客戶。本案法院認為，該行為涉及到客戶之身體安全，造成客戶對飯店之安全有負面之影像，對僱用人之營業難免遭受損失，僱用人得依據泰國民商法第 583 條之事由終止契約。參照 บุญช่วย, "คำพิพากษา," *วารสารศาลแรงงาน*, ปีที่ 9, ฉบับที่ 3, น. 181-190 (กรกฎาคม/กันยายน 2533). (Boonchuy, 判決, *Labour court journal* 第 9 卷 3 期, 第 186 - 190 頁, 1990 年 7 月 - 9 月。)

¹⁰⁶ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 469 頁。

¹⁰⁷ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 30，第 75 頁。

實在判斷中表示：雖然原告表面上非係甲公司之股東，但原告暗示不合法妻子介入該公司之行為，卻與被告之營業目的息息相關，明顯有對抗被告之行為，被告得以泰國民商法第 583 條不經預告終止契約。



（三）受僱人之私行為嚴重違反善良風俗或犯重大之刑事罪

原則上，受僱人負有於約定工作之時間內，服從僱用人命令及全力以赴勞務之義務。但於工作場所外，且非工作時間之前提下，基本上受僱人應有自由之行動權，雖有不當行為，僱用人亦不應干涉受僱人之私生活。可是受僱人之私行為有時難免會涉及到工作事業，所以僱用人尚可依據該行為懲戒受僱人¹⁰⁸。另實務上亦將受僱人之私行為，納入終止契約之範圍內。例如：受僱人因酒醉拿著槍指著 4 歲小孩的胸部，不幸槍擊造成小孩死亡。此案例經泰國刑事法庭審查後宣告犯過失致死罪。針對該行為僱用人是否得終止契約，泰國最高法院在判斷中表示：該行為可見受僱人已道德墮落 (moral turpitude)¹⁰⁹，程度上已達犯重大錯誤，僱用人得依據該事由終止契約¹¹⁰。再者，泰國最高法院又有佛曆 2542（即西元 1999）年第 5609（5609/2542）號判決中，該判決之受僱人（女）擔任某飯店之經理，負責招待客戶之事務，與員工（男）婚外情。員工之妻子知悉後曾到工作場所向僱用人投訴，其後因此事由亦導致家庭分裂。最高法院在判斷中指出：受僱人與員工婚外情之事眾多員工已所週知，已嚴重影響僱用人之管理監督及維持職場之秩序，而且尚破壞僱用人之聲譽。另考量到受僱人之職位，屬於管理職位，原則上應給員工做個好榜樣，則卻道德墮落，違反善良風俗，僱用人得以泰國民商法第 583 條終止契約¹¹¹。

¹⁰⁸ 參照 Sunisa Sawangnate，同註 75，第 7 頁。

¹⁰⁹ 關於道德墮落之認定，泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 4498（4498/2528）號判決曾表示：何謂道德墮落之程度，必得以一般社會大眾之道德感去判斷。該判決之受僱人於工作場所對已有夫之女性員工進行猥褻之行為，該案之最高法院認為，已達道德墮落之程度。參照 วิชัย โถสุวรรณจินดาและ ชนินาถ ณ เชียงใหม่ (ปัจจุบันเปลี่ยนนามสกุลเป็นลีดส์), ภายฉีก้าง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์), น.71-72. (Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiang Mai（目前改姓名為：Chaninat Leeds），「解僱」，第 71 - 72 頁，Dharmniti 出版社，年代不明。)

¹¹⁰ 參照泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1811（1811/2529）號判決。

¹¹¹ 另泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2290（2290/2529）號判決，亦將違反善良風俗及犯重大刑事罪之事由納入終止契約之考量。該判決之受僱人（男）於同事家裡對同事之女性僕人進行猥褻行為，最高法院認為除犯刑事罪外，尚嚴重違反善良風俗，不得不為犯重大錯誤之行為。

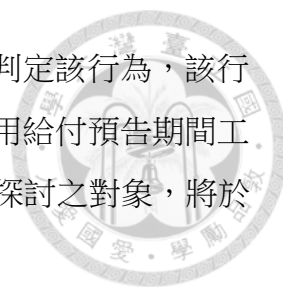
針對受僱人私行為，管見以為，在判斷受僱人業務外之不當行為時，應採取較為嚴格之判斷方式，除了參考該行為對僱用人之社會評價、維持職場秩序是否有嚴重之影響外，亦應該考量此行為是否與僱用人之事業活動或受僱人職務有直接之關聯，否則將會造成僱用人對受僱人之私生活太過管制。

（四）受僱人不誠實的執行職務或有貪污之行為

原則上受僱人應按職責忠實地履行勞務，不應該利用職位意圖為自己他人，取得依法無權取得之利益。因此一般而言，若受僱人不誠實地執行職務或有貪污之行為，不但破壞僱用人之信賴，尚可達犯重大錯誤之程度。實務上，曾有泰國最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 3427（3427/2532）號判決，該判決之受僱人並沒有職責收客戶支付之現金，且收後應於盡快把現金交給負責金融單位，卻將一部分現金給予母親去購回土地。最高法院認為該受僱人之行為，已達貪污之程度，可謂犯重大錯誤之事由¹¹²。或最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 3723（3723/2537）號判決，該案之受僱人負責生產蘇打水與礦泉水之工作（非聘僱單位），利用職責收取想到僱用人公司應徵者之金錢。最高法院強調指出：該行為使一般大眾認為凡到該公司應徵工作者，必得先給付金錢，才能有應徵之機會，可見此行為已破壞僱用人之聲譽，不可不謂犯重大錯誤。以及最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13815（13815/2555）號判決中之受僱人，擔任汽車事業部銷售經理，曾勸服及支持公司銷售員，向客戶提供自己妻子所銷售的冷卻液，**Radiator** 品牌（如同僱用人所銷售之同品牌商品），並且亦曾將該商品交給該員工。最高法院認為該行為除不按職責正當及誠實地完成本職工作，尚達不誠實的執行職務，可謂犯重大錯誤之程度。

除上開各款之情事外，泰國勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之違反工作規則，情節重大事由，實務上亦納入犯重大錯誤之範疇內。例如：受僱人受僱於生產鋼鐵公司，負責控制操作生產鋼鐵機器。因工作環境伴隨高科技儀器，為此特別重視員工職業倫理及工作態度，俾免發生職災，確保廠區員工人身安全，僱用人將於工作規則第 17(3)條：「禁止員工於工作時間飲酒，違者得謂情節重大。」其後，僱用人發現兩位勞工於工作時間有酒醉之狀態，依據上揭規定立即解僱。

¹¹² 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 200 頁。



針對此態樣，最高法院認為，不必等到僱用人遭受損失，才去判定該行為，該行為已達情節重大之程度。僱用人除了不用支付資遣費外，亦不用給付預告期間工資（參照泰國民商法第 583 條）¹¹³。關於此部分因為本文主要探討之對象，將於本文第三章全面地釐清，即不在此贅述。

五、不按職責正當及誠實的完成本職工作

泰國學說上對於何謂「不按職責正當及誠實的完成本職工作」一事，Pongrat Kreurklin 法官，於其著作中認為，凡事是一般優秀受僱人不應該行使之行為均屬之¹¹⁴。而 Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授則將判斷標準著重於，受僱人是否違反誠實原則或利用職務上之便利取得非法利益之行為¹¹⁵。另 Surasak Maneesorn 學者甚至提出，該項之事由必須對僱用人造成嚴重損失之前提下，才有適用之餘地¹¹⁶。此外，雖未提出該項本身應如何解釋適用之 Sitthisak Srithammavatana 學者指出¹¹⁷，無論僱用人以勞動保護法第 119 條或民商法第 583 條終止契約，實務上僱用人均會主張該項事由，有如同泰國 30 泰銖國民保健計劃 (30 bath universal healthcare programme)，僅要付 30 泰銖，即可醫療所有疾病。亦即該項事由之範圍太過廣泛，可謂包山包海之終止事由。

實務上，泰國最高法院曾於佛曆 2554（即西元 2011）年第 7749（7749/2554）號判決認為，該項之事由係指受僱人按職責，不違反法律及善良風俗履行勞務之行為。並於判決中指出，受僱人於談判購買堆高機及貨架期間，向銷售者收取談判費之行為，屬於利用職務採取非法之利益，行為上可達不按職責正當及誠實的完成本職工作程度。再者關於該項之判斷標準，泰國最高法院曾於佛曆 2528（即西元 1985）年第 2299（2299/2528）號判決中表示：受僱人利用工作時間，向其他員工販賣商品之行為，造成員工選擇商品而停止工作之情形。最高法院認為：已達不按職責正當及誠實地完成本職工作。或最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2695（2695/2529）號判決中之受僱人擔任人事部門經理，利用職位命令公司之保全於工作時間到市場購物，提供自己所營業之餐廳，分別早晚各一位，總共大


¹¹³ 參照泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 2405（2405/2530）號判決。

¹¹⁴ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 473 頁。

¹¹⁵ 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 126 頁。

¹¹⁶ 參照 Surasak Maneesorn，同註 69，第 118 頁。

¹¹⁷ 參照 Sitthisak Srithammavatana，同註 77，第 64 頁。



約 10 日。最高法院認為：該受僱人利用職務上之權利命令保全丟棄本職工作，而取得非法之利益，除屬於貪污之行為外，尚達不按職責正當及誠實的完成本職工作之狀態。又，最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 877（877/2548）號判決中將試用之受僱人（身為人事部門副經理），於兩月內遲到高達 30 次，認定該遲到之程度，已達不按職責正當及誠實的完成本職工作¹¹⁸。此外，最高法院甚至於判決中指出，雖然僱用人不得依據內政部 1972 年 4 月 16 日公布之勞動保護規則，第 47 條第 1 項第 4 款違反工作規則，情節重大之事由解僱，因僱用人對受僱人曠工而不請假之書面警告已無效¹¹⁹，因第 1 次與第 2 次之書面警告時間距離相差兩年¹²⁰。或受僱人受有期徒刑之兩個月期間，有機會告知無法提供勞務之原因，但未告知之行為¹²¹。僱用人均得以不按職責正當及誠實的完成本職工作之事由，不經預告終止契約。

由上開之判斷可知，泰國最高法院對該項之事由並非採取嚴格之認定，亦未認同 Surasak Maneesorn 學者之主張，因為最高法院非重視，受僱人是否對僱用人造成重大損失為判斷適用該項事由之標準。因此如同 Sitthisak Srithammavatana 學者之見解，認為該項可謂包山包海終止契約之事由，容易流於濫用，對受僱人權益之保障是否影響，仍有疑問。

第二項 勞動關係法（佛曆 2518）及勞動保護法（佛曆 2541）

關於解僱事由之規定，除泰國民商法有規範外，另於 1975 年制訂之勞動關係法及 1988 年制定之勞動保護法中亦有規範。因兩部法所規範之解僱事由皆有相似之處，所以本文將於本項合併論述。

第一款 勞動關係法解僱事由之規定

¹¹⁸ 泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 3594（3594/2547）號判決亦採此一見解，該判決之受僱人每月有屢次遲到之行為。

¹¹⁹ 參照泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 670（670/2530）號判決。

¹²⁰ 內政部 1972 年 4 月 16 日公布之勞動保護規則，第 47 條第 1 項第 4 款：「勞工違反合法與公正的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。書面警告有效期自勞工收到該警告不逾 1 年，但情節重大時，雇主不必警告。」

¹²¹ 參照泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3589（3589/2529）號判決。

勞動關係法（佛曆 2518）[Labour Relation Act B.E. 2518 (1975)]，自 1975 年 3 月 29 日施行¹²²。該法主要規範目的在於，促進勞資雙方良好的勞動關係，因此於各章節規範了團體協約之勞動條件、勞資爭議處理、鎖廠與罷工、勞動關係委員會、勞工委員會、雇主協會、工會、雇主與勞工聯合會及不當勞動行為等。此法類似台灣的勞動三法，亦即工會法、勞資爭議處理法及團體協約法。至於該法解僱事由之規定部分，規範於第 31 條第 1 項¹²³：「當要求已根據第 13 條通知的情況下，如果該要求根據第 13 條至 29 條進行協商、調解、仲裁之過程中，雇主不得對於有關參與要求事務之勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委員或工會之會員或勞工聯合會之委員或小組委員，解僱或調動職位，除此人：

- (1) 不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪。
- (2) 故意使雇主遭受損害。
- (3) 違反合法的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。關於此工作規則、規章或命令，不得以妨礙勞工進行相關要求事務為目的¹²⁴。
- (4) 無正當理由繼續曠工 3 日。」

另規範於第 123 條¹²⁵：「在協議之勞動條件或仲裁生效期間，雇主不得對於有關參與要求事務之勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委員或工會之會員或勞工聯合會之委員或小組委員解僱，除此人：

¹²² 該法經過 3 次修正，最終施行日為 2001 年 11 月 17 日，參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 118, ตอนที่ 106ก, (16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544), น. 3. [泰國政府公報第 118 卷 106A 段，（2001 年 11 月 16 日）第 3 頁。]

¹²³ Labour Relation Act B.E. 2518. Section 31. Where a demand has been notified under Section 13, if such demand is in the course of negotiation, settlement or arbitration under Section 13 to Section 29, an Employer shall not dismiss or transfer from duty any Employees, representatives of Employees, Committee members or Sub-committee members or members of the Labour Union, or Committee member or Sub-committee members of the Labour Federation involved in the demand, unless such person:

- (1) perform their duties dishonestly or intentionally commit a criminal offence against the Employer;
- (2) willfully causing damage to the Employer;
- (3) violate the rules, regulation or lawful orders of the Employer after a written warning or caution has been given by the Employer, except in a serious case where the Employer is not required to give a warning or caution; provided, such rules, regulations or orders have not been issued for the purpose of preventing the said persons from carrying out the demands; or
- (4) neglect their duties for three consecutive days without justifiable reason.

¹²⁴ 關於何謂「相關要求事務」，在此有其特殊之意義，係指進行團體協約的協商。



- (1) 不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪。
- (2) 故意使雇主遭受損害。
- (3) 違反合法的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。關於此工作規則、規章或命令，不得以妨礙勞工進行相關要求事務為目的。
- (4) 無正當理由繼續曠工 3 日。
- (5) 行使鼓勵，協助或勸導違反協議之勞動條件或仲裁結果之行為。」

由上揭規定可知，在進行團體協約的過程中，尤其在團體協約之協商、調解、或仲裁期間。法律特別限制雇主之解僱及調職權。另還特別接著上開期間之階段，繼續保護勞工因行使團體勞動權後，所獲得之結果還在生效期間。亦即經協商、調解所達成協議之勞動條件或經仲裁委員仲裁決定結果生效期間，雇主不得對於有關參與團體協約事務之勞工行使解僱權¹²⁶。除勞工已違反各款事由之規定，雇主即不再受解僱之限制。針對各條事由之解僱規定，本文將於以下之第三款論述。

第二款 勞動保護法解僱事由之規定

勞動保護法（佛曆 2541）[Labour Protection Act B.E. 2541 (1988)]，自 1988 年 8 月 19 日實行¹²⁷。為保障勞工權益，該法主要規範雇主對勞工之最低標準，因

¹²⁵ Labour Relation Act B.E. 2518. Section 123. While an Agreement relating to Conditions of Employment or a decision or award is still in force, an Employer is prohibited from dismissing an Employee, representative of an Employee, member of a Committee or Sub- Committee or member of a Labour Union, or member of the Committee or Sub- Committee of a Labour Federation who is involved in a demand, unless such person:
(1) perform their duties dishonestly or intentionally commit a criminal offence against the Employer;
(2) willfully causing damage to the Employer;
(3) violate the rules, regulation or lawful orders of the Employer after a written warning or caution has been given by the Employer, except in a serious case where the Employer is not required to give a warning or caution; provided, such rules, regulations or orders have not been issued for the purpose of preventing the said persons from carrying out the demands; or
(4) neglect their duties for three consecutive days without justifiable reason; or
(5) performs any act thereby inciting, encouraging or persuading a violation of the Agreement relating to Conditions of Employment or the decision or award.

¹²⁶ 應該項主要探討解僱事由之規定，所以對於第 31 條及第 123 條解僱限制之部分，本文將於本章、第三節、第三項解僱限制之相關規範部分論述。

¹²⁷ 該法經過 6 次修正，最終施行日為 2017 年 4 月 4 日，而且最終修正係依據當時臨時憲法第 44

此雇主不得行使低於該法所規定之最低標準¹²⁸。另泰國最高法院佛曆 2516（即西元 1973）年 283（283/2516）¹²⁹曾於判決中表示：勞動保護法屬於公共秩序性質之法律（強行法），雇主與勞工所訂之勞動條件，若低於該法之規定規，則無效。此法類似台灣之勞動基準法。至於該法解僱事由之規定部分，規範於第 119 條¹³⁰第 1 項：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工¹³¹：

- (1) 不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪。
- (2) 故意使雇主遭受損害。
- (3) 勞工之過失造成雇主嚴重損害。
- (4) 勞工違反合法與公正的工作規則或規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。

『書面警告』有效期自勞工犯錯日起不逾 1 年¹³²。

條賦予國家維持穩定委員會主席（巴育總理）特權修正。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134, ตอนพิเศษ 97ง, (4 มกราคม พ.ศ. 2560), น. 50. [泰國政府公報第 134 卷 97D 特段，（2011 年 1 月 17 日）第 50 頁。]

¹²⁸ สถาบันพัฒนาการบริหารธรรมนิติ, *เลิกจ้างแบบไม่มีปัญหา*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2540), น. 47. (พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น เขียน) [參照 Dharmniti 管理學會編，「可容許的解僱」，第 47 頁，Dharmniti 出版社，1997 年 11 月。（Pongrat Kreurklin 執筆）]

¹²⁹ 該判決係經泰國最高法院法官大會認定之見解。召開最高法院法官大會，由最高法院院長召集之，另召開之條件，除法有明文規定之外，倘案例有重要必須判斷之問題，最高法院院長即可行使該權力。

¹³⁰ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 119. An employer may not pay severance pay to an employee when employment is terminated upon any of the following conditions:

- (1) performing his/her duty dishonestly or intentionally committing a criminal offence against the Employer;
- (2) willfully causing damage to the Employer;
- (3) committing negligent acts causing serious damage to the Employer;
- (4) violating work rule, regulation or order of the Employer which is lawful and just, and after written warning having been given by the Employer, except for a serious case with no requirement for the Employer to give warning.
The written warning shall be valid of not exceeding one year from the date when the employee commits the offence;
- (5) absenting himself/herself from duty without justifiable reason for three consecutive working days regardless of whether there is holiday in between;
- (6) being sentenced to imprisonment by a final court judgment.

In item (6), if the imprisonment is for offences committed by negligence or a petty offense, it shall be the offense causing damage to the Employer.

¹³¹ 至於何類解僱事由必須給付資遣費，泰國勞動保護法並沒有規定，僅於該法中規範不須給付資遣費之事由。這與台灣勞動基準法有將必須給付資遣費與無須給付資遣費之解僱事由作明確之區分，有所不同。

¹³² 亦即，當勞工違反工作規則、規章或雇主命令非達情節重大時，若雇主已對此違反行為作過書面之警告，而且其後自勞工犯錯日起不超過 1 年，又有違反書面警告之同樣事項情形，此時雇



(5) 無正當理由繼續曠工 3 日，不論中間是否有假日間隔。

(6) 由終審法院宣告受有期徒刑。

第 2 項：第 (6) 款之事由，若所犯罪之行為係過失犯或輕罪，必須是使雇主遭受損害之原因。」

另規範於第 121 條第 1 項¹³³：「雇主因引進機械或改變機械或科技而需調整工作部門、生產程序、銷售或服務，導致有必要減少勞工人數，不受第 17 條第 2 項之限制。此外，雇主必將解僱日、解僱理由、被解僱的勞工姓名，於解僱日前不少於 60 日通知勞動檢查員及要被解僱之勞工。」

由上揭規定可知，勞工若有違反第 119 條第 1 項各款事由時，雇主得不用給付資遣費。另依據同條第 17 條第 4 項¹³⁴：「該條之預告期間，不適用於同法第 119 條及民商法第 583 條。」亦即雇主除不用給付資遣費外，尚可立即終止契約。從第 119 條所規範之效力可知，該條有類似台灣勞動基準法第 12 條或一般通稱之懲戒解僱。除此之外，同法第 121 條亦將雇主引進機械而導致有必要減少勞工之人數，納入解僱事由之規定。其次，關於各條事由之解僱規定，本文將分別於以下之第三款詳述如後。

第三款 勞動關係法及勞動保護法解僱事由之探討

由上述之第一與第二款可知，兩部法規之解僱事由，均有相似之處，尤其係勞動關係法第 31 條第 1 項第 1 至 4 款與同法第 123 條第 1 至 4 款所規定之事由文字上皆一致。另上開一致之部分又與勞動保護法第 119 條第 1 項第 1、2、4 及 5 款有相似，甚至一致之規定。因此，本文將相似與否為前提，分別論述如下：

主得依據該條款之事由解僱勞工。針對書面警告制度，本文將會於第三章、第四節、第一項作詳細之探討。

¹³³ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 121.(I) Whereas an Employer contemplates termination of employment as a result of the reorganization of an undertaking, production line, sale or service due to the adoption of machinery or the change of machinery or technology which causes a reduction of the number of Employees, Section 17 paragraph two shall not be applied, and the Employer shall notify the Labour Inspector and the Employees in advance of not less than sixty days before the date of contemplated termination, giving the date of the contemplated termination, the reasons for termination and a name list of the Employees.

¹³⁴ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 17. (V) The advance notice under this Section shall not apply to the termination of employment under Section 119 of this Act and Section 583 of the Civil and Commercial Code. (該條係勞動契約為不定期契約之預告期間)

第一目 兩法相似解僱事由之分析



該本目中主要將勞動關係法第 31 條第 1 項第 1 至 4 款及第 123 條第 1 至 4 款，與勞動保護法第 119 條第 1 項第 1、2、4 及 5 款事由合併分述如下：

一、不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪

該項事由均規範於勞動關係法第 31 條第 1 項第 1 款及第 123 條第 1 款，與勞動保護法第 119 條第 1 項第 1 款，並且文字上皆一致。針對該項事由，本文將區分為兩個部分說明：

(一) 不誠實的執行職務

針對「不誠實的執行職務」一詞，大部分學者於解釋時皆引用泰國刑法第 1 條第 1 款¹³⁵之不誠實定義，認為所謂不誠實的執行職務，係指利用自己的職務意圖為自己或他人，依不合法之行為來謀取不正當之利益¹³⁶。再者，關於不正當之利益，Rungrote Reunrerngwong 法官¹³⁷與 Kasemsant Vilavan 教授¹³⁸均認為該項之解釋必須為謀取不正當之財產上利益。但 Kiitipong Hangsapreuk 副教授與 Vinai Tuvichien 學者則曾於共同著書中認為無論係財產上或非財產上之利益均屬之¹³⁹。

¹³⁵ Penal Code. Section 1 .In This Code

(I) "To commit an act dishonestly" means to do an act in order to procure, for himself or the other person, any advantage to which he is not entitled by law.

¹³⁶ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่1-6 พิมพ์ครั้งที่8 (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช, 2537), น.340. (ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล เขียน)และ วิชัย โดสุวรรณจินดา, คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พิมพ์ครั้งที่2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544), น. 122 และ พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น, "ค่าชดเชย (Severance Pay) (5)," วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ, ปีที่5, ฉบับที่51, น. 39 (มีนาคม 2550) และสุดาศิริ วสงศ์, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 24, น. 439.

[參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，「勞動法講義 (第 1 - 6 單元)」，第 340 頁，蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University) 出版，1994 年 8 版。(Prakhon Phanwichatikul 執筆)。] ; Vichai Thosuwonchinda, 「勞動保護法佛曆 2541 論」，第 122 頁，Nititham 出版社，2001 年 2 版；Pongrat Kreurklin, 「資遣費 (5)」，Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第 5 卷 51 期，第 39 頁，2007 年 3 月；Sudasiri Wasawong, 同註 24, 第 439 頁。

¹³⁷ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, หลากหลายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่1 (กรุงเทพมหานคร :ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544), น. 269.

(參照 Rungrote Reunrerngwong, 「勞動法面面觀」，第 269 頁，Phim-Akson 股份有限公司，2001 年 10 月 1 版。)

¹³⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่21 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2557), น. 171.

(參照 Kasemsant Vilavan, 「勞動法論」，第 171 頁，Winyuchon 出版社，2014 年 11 月 21 版。)

¹³⁹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่7-15 พิมพ์ครั้งที่8 (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช, 2537), น. 758. (กิตติพงศ์ หังสพุกย์และวินัย คูวิเชียร เขียน)

(參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，「勞動法講義 (第 7 - 15 單元)」，第 758 頁，蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai



針對此爭議，泰國最高法院於佛曆 2528（即西元 1985）年第 2299（2299/2528）號判決曾表示：勞工僅挑選熟人或親屬之工作申請表提交雇主之行為，雖然該行為有使勞工獲得最終被聘僱者之尊敬及對這些被聘僱者有勢力。但所取得之利益屬於非財產上之利益，因此不能謂不誠實的執行職務。

其次，實務上在解釋「不誠實的執行職務」時，多數最高法院之見解均如同學說之解釋。但自從最高法院於佛曆 2542（即西元 1999）年第 5605（5605/2542）號判決公開後，法院對該事由則有不同之見解。最高法院於該判決中表示：「關於不誠實一詞，勞動保護法未有規範定義，而且用詞上亦沒有與刑法第 1 條第 1 項一致，因此必得參酌辭典上之定義。所謂不誠實，係指惡行、欺騙及行為不正。」此一定義方式，後來亦被部分泰國最高法院¹⁴⁰、Rungrote Reunrerngwong 法官¹⁴¹、Kitipong Hangsapreuk 副教授¹⁴²及 Sitthisak Srithammavatana 學者¹⁴³採用。

至於勞工是否已構成不誠實的執行職務，實務上，泰國最高法院在判斷雇主於該事由解僱勞工時，曾作出以下四種判斷標準¹⁴⁴。包括：一、要構成該項之事由，勞工必須利用自己職務取得不正當之利益；二、勞工利用職務謀取不正當之利益行為，必須使雇主遭受損害；三、勞工雖有不當履行職務，但未有利用職務謀取自身利益，不可謂不誠實的執行職務；以及四、引用辭典對不誠實之定義，納入判斷勞工是否達不誠實執行職務之行為。以下本文將依據上揭四種判斷標準分述之：

Thammathirat Open University) 出版，1994 年 8 版。(Kitipong Hangsapreuk、Vinai Tuvichien 執筆)。但後來 Kitipong Hangsapreuk 於獨立出版之著書中沒有在引用該解釋，而改為依據辭典之定義作為該事由之解釋，參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 182 頁。

¹⁴⁰ 例如：泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 6795（6795/2543）號判決、最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 2556 - 2557（2556 - 2557/2545）號判決、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 3589（3589/2546）號判決、最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 5233（5233/2549）號判決、最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 6945（6945/2550）號判決、最高法院佛曆 2551（即西元 2008）年第 8417（8417/2551）號判決、最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 182（182/2555）號判決。

¹⁴¹ รุ่งโรจน์ รื่นโรจน์วงศ์, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม), พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2545), น. 154.

(參照 Rungrote Reunrerngwong, 「勞動保護法佛曆 2541（修訂版）」，第 154 頁，Pimakson 股份有限公司，2002 年 11 月 2 版。)

¹⁴² 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 182 頁。

¹⁴³ 參照 Sitthisak Srithammavatana，同註 77，第 11 頁。

¹⁴⁴ นพรัตน์ วิจิตรพันธุ์, "การกระทำอันไม่เป็นธรรม : เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น. 71-73.

[參照 Nopparat Wijitphan, 「不當勞動行為：私營部門與公營部門法之比較研究」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，第 71 - 73 頁，2007 年。]

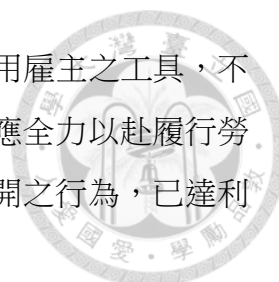
第一，要構成該項之事由，勞工必須利用自己職務取得不正當之利益。例如，泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 3908（3908/2524）號判決。在該判決中，勞工擔任律師事務所之經理，向雇主領取 155,225 泰銖，作為兩件事件裁判費，但實際上兩件事件裁判費僅需要付 47,111 泰銖。其後因撤回起訴狀，法院歸還 39,283 泰銖，但勞工亦未將此金錢還給雇主。法院認為勞工已利用職務謀取不當之利用，已達不誠實執行職務之行為。再者，又有泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 2379（2379/2531）號判決可供參考。其事實為：雇主（銀行）命勞工將銀行之秘密文件燒掉，但勞工卻未服從，則將一半之文件賣到回收店，取得 1,101 泰銖。最高法院在判斷中指出：該行為已達利用職務謀取不正當之利益，並且強調勞工雖後來有向回收店買回該文件，但仍不會使已構成不誠實執行職務之行為轉為不構成。亦即，仍屬構成不誠實執行職務之行為。接著，近年來之泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 1665（1665/2557）號判決¹⁴⁵指出：查該判決之勞工負責發展電腦軟件工作，於工作時曾向雇主領取 21 次費用，總金額 6,501,854.79 泰銖，但查出第 7、9、10、12、19、20 及第 21 次，所領取之費用，總金額大約兩百多萬泰銖，並未支付到與雇主相關之事業上。其行為明顯可知，勞工有利用職務謀取不正當之利益，已達不誠實執行職務之行為¹⁴⁶。

此外，泰國最高法院亦將勞工利用雇主之工具或場所，謀取不正當利益之行為納入判斷，例如，泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 2612（2612/2538）號判決，其判決所認定之事實為：勞工身為服裝設計師，利用工作

¹⁴⁵ ดูใน "เบิกเงินของนายจ้างไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวโดยทุจริต เป็นทุจริตต่อหน้าที่," วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, ปี2558, ฉบับที่ 5, น. 20 (มิถุนายน / กรกฎาคม 2558).

[參照（利用雇主金錢謀取自身利益，屬於不誠實執行職務之行為），勞動關係，勞動基準發展期刊第 2015 卷 5 期，第 20 頁，2015 年 6 - 7 月。] 此期刊原名稱為：「勞動關係期刊」，後來於 2004，改名為「勞動關係，勞動基準發展期刊」。接著又於 2015 年第 2016 卷第 1 期（2015 年 10 - 11 月），改名為「勞動基準發展期刊」。

¹⁴⁶ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2563（2563/2525）號判決。[此判決之勞工未有請領津貼之條件，則卻向雇主領取交通津貼及租屋費。[參照 บัญชีเช็คแก้มทอง, "ศาลแรงงานกลางกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน," ตุลาคม, ปีที่ 45, เล่มที่ 2, น. 38 (กรกฎาคม/ธันวาคม 2541) (參照 Bandit Kaewthong, 中央勞動法庭與現實之經濟狀況, Dunlapaha 第 45 卷 2 期, 第 38 頁, 1988 年 7 - 12 月。)]、最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 2798（2798/2526）號判決。（勞工身為公司董事暨擔任會計與財務部門之主管，利用董事職位命修理公司配車，修理費總共兩萬泰銖。其後，修理完畢後又依董事職位發出命令，將該輛車依未修理之價格出售給自己。（參照 Rungrote Reunrerngwong, 同註 141, 第 155 頁。）、最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 5992（5992/2549）號判決。（勞工擔任管理公司喪葬基金會之負責人，向公司員工收取每個月必須支付到該基金會之金錢後，則未將收到之金額匯入該基金會。（參照 Kasemsant Vilavan, 同註 138, 第 175 頁。)



時間從事私人事務（幫自己私下之客戶設計服裝），並且尚使用雇主之工具，不論畫筆、顏色及紙等。法院認為勞工身為服裝設計師，基本上應全力以赴履行勞務，不應該利用工作時間及雇主之財物從事私人事務。勞工上開之行為，已達利用職務謀取自身利益，已構成不誠實執行職務之程度¹⁴⁷。

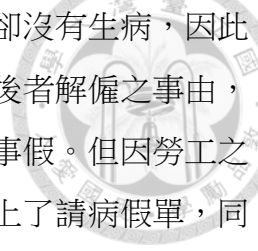
第二，勞工利用職務謀取不正當之利益行為，必須使雇主遭受損害。例如，最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 2104（2104/2534）號判決，其事實為：雇主（泰國國家鐵路局）¹⁴⁸規定，每位勞工一個月內可免費於鐵路運輸不超過兩百公斤之用品，額外部分按貨物之公斤計算。另規定，使用此項服務必須先支付運輸費，俾便統計每個月已運送之總公斤，若沒有超過上述之數量，雇主將會歸還已支付之金額。但該判決之勞工，運輸時則未依照雇主之規定辦理運輸手續，造成雇主無法調查勞工每個月運輸超過之額數。上開之情事，法院認為勞工之行為已影響到雇主之營收，已達利用職務謀取不正當利益之程度，不可不謂不誠實的執行職務。再者，泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 3556（3556/2534）號判決¹⁴⁹亦採上述法院之見解，該判決之勞工，擔任倉庫主管負責向客戶收取倉儲租金，勞工明知冷庫倉裡還有 26 包貨物，但卻未向客戶收取租金。法院認為勞工之行為，已使雇主遭受損失，讓客戶取得不用支付租金之利益，屬於利用職務為他人取得不正當利益之行為，得依據不誠實執行職務之事由解僱。

由上揭第二部分二則判決之見解，可以推知倘勞工之行為沒有使雇主遭受損害，即不構成該項之事由。其實，過去實務上早有法院採此一見解。例如，最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 795（795/2528）號判決，其判決事實為：勞工因有私事要處理，特提前向雇主請事假，但未得到雇主之准許，而勞工仍然逕行不來上班 1 日。勞工隔日上班時又告知雇主，昨日因生病而無法上班，並補上

¹⁴⁷ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 4884（4884/2548）號判決。（勞工擔任分店經理，利用雇主之場面擺放自己要出售之商品，以及利用店裡之員工與辦公車送貨。〔參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2548, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บ้านดี, 2550), น. 199-200. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2005）」，第 199 - 200 頁，Banteer 出版社，2007 年 8 月。）〕、最高法院佛曆 2553（即西元 2010）年第 12820（12820/2553）（勞工身任公司之上級顧問暨董事職位，利用雇主之工具及部分員工從事自己私下投資進出口運動服行業。）

¹⁴⁸ 泰國國家鐵路局，自 1951 年改為民營化，由交通部為主管。在未施行泰國國營事業勞動關係法前，適用之法律如同私營事業所適用之勞動法。另目前所施行之國營事業勞動關係法為：泰國國營事業勞動關係法（佛曆 2543）[State Enterprise Labour Relations Act B.E. 2543 (2000)]。

¹⁴⁹ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 70 頁。

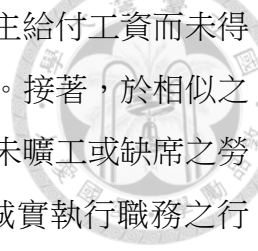


請病假單及附上醫師證明書。其後，僱主因調查到勞工實際上卻沒有生病，因此以不實請假及利用職務謀取不正當利益之事由解僱勞工。針對後者解僱之事由，法院指出：勞工不實請假之原因，來自僱主拒絕不允許勞工請事假。但因勞工之私事有處理之必要性，勞工為了避免曠工之情事，因此後來補上了請病假單，同時為了增加可信度，所以附上醫師證明書。法院認為：該行為僅係勞工為了得到僱主之准許去處理私事，而非必不得行使之手段之一，此情事尚不可為勞工故意對僱主有不誠實之行為。另亦未發現該行為使僱主遭受任何損失，因此不得依據不誠實執行職務之事由解僱勞工¹⁵⁰。另關於不實請假或違反請假程序辦理之實務判決，泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2747（2747/2525）號判決，其事實為：勞工因突然有事無法到崗位工作，但又不能請事假，因按照工作規則，請事假必須預先辦理。因此勞工就只好請了病假。其後，僱主知悉真實後，於團體協約之勞動條件生效期間，依據不誠實執行職務事由解僱勞工。法院在判斷中表示：勞工不實請假，僅係違反請假規定，另依照工作規則，勞工無論請病或事假，僱主均必給付工資，因此勞工沒有意圖利用職務，謀取任何不正當之利益。僱主之解僱屬於不當勞動行為，違反勞動關係法第 123 條。

此外，若勞工之行為，雖然有使僱主遭受損害，但該損害較為輕微。針對該情況，泰國最高法院曾認為，未達到不誠實執行職務之行為。例如，最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 2839（2839/2538）號判決¹⁵¹，法院在判決中表示：勞工未向僱主提供五分鐘之勞務，但卻按上下班時間打卡之行為，雖僱主有遭受損失（給付工資但未得到五分鐘之勞力），但該損失僅係輕微之程度，因此不構成不誠實執行職務之事由。再者，泰國最高法院曾於佛曆 2530（即西元 1987）年第 2127（2127/2530）號判決表示：勞工於工作時間，偷偷跑到工作場所其他地方睡

¹⁵⁰ 該判決最高法院認為：勞工之行為已構成泰國民商法第 583 條之事由，因此僱主得不經預告終止契約，並不用支付預告期間工資。但是否尚要給付資遣費，必得判斷勞工是否已達不誠實執行職務之行為（參考勞動基準法第 119 條第 1 項第 1 款）。針對此行為最高法院採取否定之見解，認為勞工之行為未達不誠實的執行職務，所以僱主尚得向勞工給付資遣費。另泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 5968（5968/2530）號判決亦採此見解，法院在判決中指出：勞工不實請假之行為，雖得依泰國民商第 583 條，擅離職守之事由終止契約。但該案之僱主知悉該情事後，則未依工作規則扣除當日工資，因此僱主其後不得主張，勞工以不誠實請假謀取不正當之利益，因此僱主必得給付資遣費。

¹⁵¹ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 68 頁。另泰國最高法院曾於佛曆 2542（即西元 1999）年第 5605（5605/2542）號判決亦採此見解。（勞工每日工資為 190 泰銖，因擅離職守 1 小時，而被僱主以不誠實執行職務之事由解僱，法院認為僱主僅受輕微之損失，尚未構成僱主所主張之事由。）



了大約兩個小時後，回到崗位繼續工作之行為，雖該行為使雇主給付工資而未得到勞工付出之勞力，但該行為尚未達到不誠實執行職務之程度。接著，於相似之案例中，泰國最高法院曾認為，倘若工作規則有特別規定，從未曠工或缺席之勞工，可領全勤獎金。因此，若勞工有不實打卡，即可構成不誠實執行職務之行為。例如，勞工未經准許於 15:55 時離開工廠，等到 17:30 時回到工廠打卡，總共擅離職守大約 1 小時 35 分鐘。法院認為該案勞工不實打卡之行為，可自雇主處取得不當之利益（全勤獎金），已達不誠實的執行職務¹⁵²。針對該判決，有論者 Ekachai Muangsiri 指出：該判決勞工之行為，若與上述勞工偷去睡覺之判決相比較，所丟棄之工作時間大約相似，因此認為應該不構成該項解僱之事由。另強調該判決之勞工可能未有意圖取得全勤獎金，僅想偷懶而已，以及雇主需要給付之全勤獎金亦不多，可為輕微之損失。但若事實上，勞工意圖謀取該獎金而出現經常不實打卡之行為，才應該達到不誠實的執行職務事由¹⁵³。

第三，勞工雖有不當履行職務，但未有利用職務謀取自身利益，不可謂不誠實的執行職務。例如，勞工任職於石油公司，擔任運輸石油司機，有超載石油之行為。針對此行為，泰國最高法院曾於佛曆 2526（即西元 1983）年第 3672（3672/2526）號判決¹⁵⁴指出，勞工之行為，僅係不當履行職務，但未發現超載之情形，有不當之意圖或謀取任何不正當之利益。因此不構成不誠實的執行職務。另於泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 3284（3284/2524）號判決，該判決法院雖然沒有判斷勞工之行為，屬於不當履行職務之情形，但有特別強調，此類之行為明顯可知未有利用職務謀取自身利益。其判決之事實為：勞工身為一家銀行分行經理，於 1979 年 11 月 19 日向總銀行領取駐守銀行警察 54 天之津貼，總金額 1,350 泰銖，之後亦有警察簽名領取。但實際上此部分津貼，勞工已拿去支付修理銀行辦公車。雇主知悉後，以該事由解僱勞工，認為勞工有利用職務謀取不正當之利益。最高法院在判斷中表示：勞工利用駐守銀行警察之津貼，去修理銀行辦公車，另收據上面亦有警察簽名，並且該位警察亦在法庭陳述，當時願意給勞工利用該津貼去支付。另考量勞工修理之車係銀行之辦公車，未係勞工私

¹⁵² 泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3438（3438/2526）號判決，參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 66 頁。

¹⁵³ 參照 Ekachai Muangsiri，同註 40，第 131 頁。

¹⁵⁴ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 66 頁。

家車，明顯可見沒有故意利用職務謀取不正當之利益。再者，勞工亦沒有取得任何自身利益。因此不可構成不誠實的執行職務。

第四，引用辭典對不誠實之定義，納入判斷勞工是否達不誠實執行職務之行為。本文上開已有提到，目前部分最高法院在解釋不誠實時，亦有參酌辭典之定義解釋為：惡行、欺騙及行為不正。實務上援用此見解之最高法院，最早見諸於泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 6795（6795/2543）號判決，其事實為：勞工身為某私立學校之教師，在考試場中准許學生帶有答案之課本入場。針對該行為，法院指出：查教師之行為雖未發現有意圖謀取不正當之利益，但此情形屬於行為不正之狀態，已達不誠實執行職務之事由¹⁵⁵。其次，泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 3809（3809/2548）號判決¹⁵⁶，該判決之勞工負責採購業務，因公司招標印刷 2003 年之資料，所以勞工必得提出實際參加投標之業者及作出報價比較報告，報出報價最低之標者。但勞工卻隱瞞提出最新的報價，查若按照勞工提出之比較，選出之中標者，雇主可損失 160,000 泰銖。法院在判決中指出：雖然因為有事先發現勞工之此行為，所以雇主尚未遭受損失，但該行已可視為有故意使雇主遭受損失之行為，並且屬於行為不正、不誠實之狀態。因此可為不誠實的執行職務。再者，泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 181（181/2555）號判決¹⁵⁷，其判決事實為：勞工負責清運工廠廢棄物及控制清運廢棄物到工廠外之程序，某日勞工在控制清運廢棄物時，將重量大約 150 公斤之線圈丟入垃圾車，並且用一些垃圾蓋上。當垃圾車要往工廠外出時，則被發現車裡有線圈。針對此行為，法院指出：雖未查出勞工有意圖將此部分線圈出售或已取得任何利益。但勞工已與雇主從事工作了 15 年，很明確如何清理垃圾桶裡的線圈，因按照清理程序勞工必須將此線圈放入工廠所規定處。另勞工應知悉線圈之

¹⁵⁵ 該判決之學校應係私立學校，因此關於教師工作保護之事項，必得依據教育部所公布之保護私立學校校長及教師工作規則佛曆 2542（即西元 1999）年。另該規則第 34 條規定：「以下情事，受許可証者（係指受許可証建立私立學校之自然人或法人。對照泰文翻譯），得不用給付資遣費。（1）不誠實執行職務或對受許可証者故意犯有刑事罪；……。可見該規定與本項研究事由相似，所以本文將納入該項說明。

¹⁵⁶ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 147，第 147 - 148 頁。

¹⁵⁷ ดูเว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=606 (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2559).

[參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=606。]（最終檢索日期：2016 年 6 月 5 日）

市場價格，係每公斤 39 泰銖。總而言之勞工之行為，可見有不誠實或行為不正之程度，可視為不誠實執行職務之行為。

由上述諸判決可知，泰國最高法院對不誠實執行職務之判斷趨勢，主要參酌之標準在於雇主所遭受之損害程度，若勞工謀取到的不正當利益，對雇主而言未有損失或較為輕微時，不可視為已構成不誠實執行職務之事由。其次，若勞工未有意圖謀取不正當之利益，雖有不當履行勞務之行為，亦不可為不誠實的執行職務。此外，自從公開了最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 6795（6795/2543）號判決，後續之判決亦開始援用辭典對不誠實之定義，納入判斷。綜上所述，本文認為，泰國最高法院在針對依此事由解僱勞工時，已作出公平及合乎現實之見解，值得贊同。

（二）對雇主故意犯有刑事罪

該項主要針對勞工對雇主之行為，亦即若勞工故意對雇主犯刑法典上之罪或有規範刑事責任之其他法律時，雇主不須等到勞工被起訴或受刑事處罰，即可立即行使解僱權¹⁵⁸。但 Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授認為，倘工作規則或勞動條件有特別規定懲戒之程序，雇主應遵循特定之程序¹⁵⁹。

此外，在判斷勞工之行為是否已構成該項之事由，本文認為應參酌以下三個事項：

第一，該項事由之受害者，必須為雇主或雇主授權之工作代理人。若雇主係法人，係指法人的代表人及法人代表人授權之代理人¹⁶⁰。因此，倘若勞工之行為

¹⁵⁸ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่1-6, พิมพ์ครั้งที่8 (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537), น.341. (ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล เขียน) และ วิชัย โถสุวรรณจินดา, คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พิมพ์ครั้งที่2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544), น. 124 และพงษ์รัตน์ เกรือกิ้น, อ้างแล้วเชิงอรรถที่79, น. 539.

[參照 Sukhothai Thammathirat 大學、法律系編，「勞動法講義（第 1 - 6 單元）」，第 341 頁，蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University) 出版，1994 年 8 版。（Prakhon Phanwichatikul 執筆）。]；Vichai Thosuwonchinda，「勞動保護法佛曆 2541 論」，第 124 頁，Nititham 出版社，2001 年 2 版；Pongrat Kreurklin，同註 79，第 539。]

¹⁵⁹ 參照 Ekachai Muangsiri，同註 40，第 132 頁；Nopparat Wjitphan，同註 144，第 74 頁。

¹⁶⁰ 參照泰國勞動關係法及勞動保護法第 5 條第 1 項：Section 5 In this Act: (I)“Employer” means a person agreeing to accept an employee for work by paying him wages, and includes a person entrusted by an Employer to act on his behalf; where an Employer is a juristic person, an Employer means the person authorised to act on behalf of the juristic person and includes the peson entrusted by the authorised person to act on his behalf.

僅對第三人犯有刑事罪，雖此人為雇主之家屬，亦不得依據該事由為解僱之要件¹⁶¹。

第二，勞工之行為必須係「故意」之行為。所謂「故意」係指明知並有意使其發生或能預見其發生，而有意實施該行為¹⁶²。至於此部分，實務上，泰國最高法院曾於佛曆 2523（即西元 1980）年第 2334（2334/2523）號判決指出：勞工將自行變造之診斷證明書（增加醫師建議之休息日 1 日）向雇主申請補請病假之情事，已構成刑法上所謂偽造文書及使用偽造文書之要件。該行為已使雇主遭受損害，已達故意對雇主犯刑事罪之事由¹⁶³。針對該判決，Vichai Thosuwonchinda 助理教授及 Chaninat Leeds 副教授，於其共同所著書中表示：泰國最高法院於該判決中特別引用「勞工之行為已使雇主遭受損害」一詞。因此，若以該判斷為標準，勞工偽造文書及使用偽造文書之行為，必須對雇主造成損害，才能構成該項之事由¹⁶⁴。再者，又有泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 1919（1919/2546）號判決可供參考。其事實為：勞工填寫離職申請單，向雇主申請離職，雇主知悉後亦表示同意。但後來勞工於離職生效日前，向公司總經理助理要求看此離職書，當勞工拿到後立即往公司外出，並且於公司門前將此書撕毀。針對該行為，法院於判斷中表示：本案之離職書係雇主之所有，勞工撕毀此書之行為，因未有意圖竊取，所以不構成竊盜罪。但該行為已構成刑法上之毀損罪，因此雇主得依據對雇主故意犯有刑事罪之事由解僱勞工¹⁶⁵。

此外，無論勞工係正犯、共犯、教唆犯或幫助犯之身份，對雇主故意犯有刑事罪。實務上，皆納入該項範疇。例如，泰國最高法院曾於佛曆 2526（即西元

¹⁶¹ ชีระ ศรีธรรมรักษ์, กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547), น. 155.

[參照 Thira Srithamaraks, 「勞動法」, 第 155 頁, 藍康恆 (Ramkhamhaeng) 大學出版, 2004 年 3 版。]

¹⁶² Penal Code. Section 59 (II) To commit an act intentionally is to do an act consciously and at the same time the doer desired or could have foreseen the effect of such doing.

¹⁶³ 另最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 2132（2132/2531）號判決亦採此一見解，在該判決中，甲勞工擔任某公司之主管，因屬下乙員工（日工）於 1987 年 9 月 22 日未到崗位工作及未依照工作規則向雇主請假。此情形若按照工作規則，雇主不用給付當日工資。但甲勞工卻偽造乙之請假單，向雇主證明，乙已有依據工作規則請假，可領當日工資。針對甲之行為，法院在判決中表示：甲身為主管，應按照職責向雇主報告實際員工工作之時數，但則實行偽造請假單，該行為已構成刑法偽造文書罪，可視為對雇主故意犯有刑事罪。

¹⁶⁴ 參照 Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiangmai（目前改姓名為：Chaninat Leeds），同註 109，第 100 頁。

¹⁶⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 74 - 77 頁。

1983) 年第 459 (459/2526) 號判決，其事實為：甲身為 5 級郵差，於 1981 年 1 月 10 日接到通報，有輛播放電影車勾斷電報線¹⁶⁶，隔日與乙（郵局電報修護員）到場修理後。二人並到警察局與造成事故之司機談賠償金，最終乙向該司機收取 1,500 泰銖。其後，則未將此賠償金轉交郵局財務單位。針對甲之行為，最高法院表示：查甲雖未對造成事故之司機直接談判或收取賠償金，但甲有職責報告上級主管此情事，則未報告，可見甲有幫助乙實行侵占賠償金之行為，雖甲之行為未構成正犯，但已達幫助犯之要件，可為對雇主故意犯有刑事罪。接著，泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 3026（3026/2530）號判決¹⁶⁷，其判決之事實為：勞工身為某公司之警衛，知悉公司員工竊盜啤酒，不但不阻止該行為，則還與這些員工一起喝此啤酒。法院於判決中表示：勞工身為公司警衛，應按照職責保護雇主之財務，則放任及扶持公司員工竊盜啤酒，該行為已構成正犯，已達對雇主故意犯刑事罪之程度。

另，勞工之行為雖僅構成未遂犯，亦被納入該項事由內。例如，勞工向雇主領取 3 個電動馬達 (electric motor) 安裝於工作場所，但實際上僅安裝了 2 個電動馬達而已，剩下的 1 個電動馬達則隱藏起來。其後，被公司警衛發現，揭發了勞工之不當行為。針對此行為，最高法院於判斷中指出：勞工已著手於犯罪行為之實行，雖因警衛之發現而未遂，但該行為已構成刑法上竊盜未遂罪，雇主得以對雇主故意犯有刑事罪之事由解僱勞工¹⁶⁸。或勞工試圖爬柵欄進入公司及於公司門前丟擲酒瓶之行為，泰國最高法院亦曾認為，該行為已構成非法侵入及毀損未遂罪，雇主即可依據對雇主故意犯有刑事罪之事由解僱勞工¹⁶⁹。

第三，不顧勞工所犯之刑事罪，刑事處罰之程度為何，雖僅係泰國刑法上所稱之輕罪 (Petty Offences)¹⁷⁰，亦可構成該項事由之解僱¹⁷¹。因為該項事由僅考慮勞工之行為是否屬於故意犯之狀態。

¹⁶⁶ 泰國郵局自 2008 年 4 月 30 日，下午 20：00 中止電報服務。

¹⁶⁷ 參照 Boonchuay Maneeseekam 同註 78，第 69 頁。

¹⁶⁸ 參照泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 4914（4914/2549）號判決。參照 Kasemsant Vilavan，同註 138，第 176 頁。

¹⁶⁹ 泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 11（11/2547）號判決。參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2547, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2549), น. 6 - 9. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2004）」，第 6 - 9 頁，出版處不明，2006 年 4 月。)

¹⁷⁰ 泰國刑法第 102 條：「輕罪係指處 1 個月以下有期徒刑，並處或單處 1 萬泰銖以下罰金之罪。」

此外，針對該項事由有論者 Ekachai Muangsiri¹⁷²及 Nopparat Wijitpha¹⁷³ 提出，在判斷勞工之行為是否已達對雇主故意犯有刑事罪時，應加以參酌雇主所遭受之損害，若勞工僅造成雇主輕微之損失，雇主立即以該事由解僱，對勞工而言可能不太公平。例如，勞工使用雇主影印機¹⁷⁴，僅影印數張私事文件之情形，或將公司紙、筆帶回家等行為，雖然可構成刑事上之責任，但若考量到雇主所遭受之損害，實屬太過輕微，認為不應該依據該項之事由解僱勞工¹⁷⁵。此種將雇主所遭受之損害大小，納入判斷範疇之作法，管見以為，對於勞工之權益保護較為有利。

二、故意使雇主遭受損害

該項事由均規範於勞動關係法第 31 條第 1 項第 2 款及第 123 條第 2 款，與勞動保護法第 119 條第 1 項第 2 款，並且文字上皆一致。針對該項事由，本文將論述如下：

至於何謂「故意使雇主遭受損害」，大部分學者於其著作中解釋為，該事由係指，勞工行使任何手段有意使雇主遭受損害或明知其行為可對雇主造成損害，無論所發生之損害是否如同勞工所願及不顧損害之程度¹⁷⁶。再者，Kitipong

¹⁷¹ วิชัย โสสุวรรณจินดา, ถ้อยคำพิพากษาของศาลฎีกาคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544), น. 124.

(參照 Vichai Thosuwonchinda, 「勞動保護法佛曆 2541 論」, 第 124 頁, Nititham 出版社, 2001 年 2 版。)

¹⁷² 參照 Ekachai Muangsiri, 同註 40, 第 134 - 135 頁。

¹⁷³ 參照 Nopparat Wijitpha, 同註 144, 第 74 - 75 頁。

¹⁷⁴ 關於使用雇主影印機之情事，泰國最高法院曾於佛曆 2556 (即西元 2013) 年第 4748 (4748/2556) 號判決指出，勞工 (工會委員) 於工作場所公開透明的使用雇主影印機之行為，可見勞工認為工作場所之影印機及紙等，係可利用於工會事務上，勞工之行為之法益侵害尚屬輕微，未構成竊盜罪。因此雇主不得以對雇主故意犯有刑事罪之事由解僱勞工。參照 การตีความ “ ลูกจ้างทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง “บทฟ้องโดยทุจริต, ”วารสารวิชาการทางกฏหมาย อรรถการ แร้งงานและกฎหมายธุรกิจ, ปีที่ 27, ฉบับที่ 60, น. 35-37 (มีนาคม 2559), <http://digi.library.tu.ac.th/journal/0360/27-60-mar-2016.pdf> (สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2559). (對雇主故意犯有刑事罪之判斷, UNIQUE TAX & BUSINESS LAW JOURNAL 第 27 卷 60 期, 第 35 - 37 頁, 2016 年 3 月, <http://digi.library.tu.ac.th/journal/0360/27-60-mar-2016.pdf>. (最終檢索日期: 2016 年 10 月 17 日)

¹⁷⁵ 關於「對雇主故意犯有刑事罪」是否必須使雇主遭受損害，Sudasiri Wasawong 教授於其著書中認為，要依據該事由解僱勞工時，勞工故意犯罪之行為必須有意圖使雇主遭受損害。但未對損害之程度作出任何解釋。參照 Sudasiri Wasawong, 同註 24, 第 446 頁。

¹⁷⁶ สุดาสิริ วสวงค์, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 24, น. 446 และ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 138, น. 177 และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 139, น. 759 และ วิชัย โสสุวรรณจินดา, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 171, น. 124 และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6, พิมพ์ครั้งที่ 8 (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537), น. 342. (ประกาศนียบัตร พ้นปริญญาตรี เขียน)

[參照 Sudasiri Wasawong, 同註 24, 第 446 頁; Kasemsant Vilavan, 同註 138, 第 177 頁; 蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編, 同註 139, 第 759 頁; Vichai Thosuwonchinda, 同註 171, 第 124 頁; 蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai

Hangsapreuk 副教授認為，對於雇主損害之發生，若勞工有義務防止其損害而不防止，應被納入該項之事由。例如，勞工負責管理維修工廠機械，每日於關機械時，必須添加機油，但因與雇主發生爭執，其後再也不添加機油，造成機械損害無法啟動等行為¹⁷⁷。

針對該事由，學界上較為有爭議之處在於，該項所指之故意範圍如何認定，是否如同刑法上所為之故意。為何發生此爭議，首先本文先要說明，在泰語中刑法與民商法所使用之故意一詞均不一致¹⁷⁸。再者，依據泰國刑法第 59 條第 2 項，將故意之定義區分為：直接故意（明知並有意使其發生）與間接故意（預見其行為可導致發生之結果）¹⁷⁹。但泰國民商法則未對故意作出任何定義。因此疑問在於，民商法之故意是否與刑法之定義一致。至於此議題，泰國刑法學界大師 Jitti Thinsabdh 教授於比較刑法與民商法侵權行為之故意時指出：民商法第 420 條¹⁸⁰（一般侵權行為之成立）所指之故意，必須有損害之發生，才構成侵權行為之要件。若僅有故意之行為而沒有損害之結果，當然無法構成該條之侵權行為。所以該條之故意，應僅係指明知並有意使損害發生之意（直接故意），若未有意使損害發生，雖有可預見性（間接故意），亦不可為該條故意之範疇¹⁸¹。其次，因本項所指之故意，在泰語中有如同民商法所引用之故意，所以後來亦有勞動法學者，例如，Kasemsant Vilavan 教授¹⁸²、Kitipong Hangsapreuk 副教授與 Vinai Tuvichien 學者¹⁸³、Ekachai Muangsiri 論者¹⁸⁴及 Nopparat Wijitphan 論者¹⁸⁵，於解釋

Thammathirat Open University) 大學、法律系編，「勞動法講義（第 1 - 6 單元）」，第 342 頁，蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University) 出版，1994 年 8 版。（Prakhon Phanwichatikul 執筆）。]

¹⁷⁷ 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 186 頁。

¹⁷⁸ 泰國刑法引用之故意於泰語中寫為 "เจตนา" (intentionally)，民商法引用之故意於泰語中寫為 "จงใจ" (willfully)。

¹⁷⁹ Penal Code. Section 59. (II) To commit an act intentionally is to do an act consciously and at the same time the doer desired or could have foreseen the effect of such doing.

¹⁸⁰ Civil and Commercial Code. Section 420. A person who, willfully or negligently, unlawfully injures the life, body, health, liberty, property or any right of another person, is said to commit a wrongful act and is bound to make compensation therefore.

¹⁸¹ จิตติ ดิงศรีพิชัย, คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญาอาญา, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2536) น. 191.

[參照 Jitti Thinsabdh，「刑法總則」，第 191 頁，泰國法學院 (Institute of Legal Education Thai Bar Association) 出版，1993 年 9 版。]

¹⁸² 參照 Kasemsant Vilavan，同註 138，第 177 頁。

¹⁸³ 參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 139，第 759 頁。

¹⁸⁴ 參照 Ekachai Muangsiri，同註 40，第 136 頁。

¹⁸⁵ 參照 Nopparat Wijitphan，同註 144，第 75 頁。



該事由時，均主張此一見解。但 Vichai Thosuwonchinda 助理教授與 Chaninat Leeds 副教授¹⁸⁶、Prakhon Phanwichatikul 法官¹⁸⁷及 Tippawan Jawkonant 論者¹⁸⁸，則於解釋該項事由時，將勞工可預見其行為能導致雇主遭受損害之結果（間接故意），納入該項故意之範疇內。

綜觀以上論述可知，目前泰國學界對該項故意之認定，仍有二種不同之見解。針對此部分，實務上泰國最高法院曾於佛曆 2543（即西元 2000）年第 3503（3503/2543）號判決表示：民商法所指之故意與刑法上故意之範圍大致相似，亦即，最高法院認為民商法之故意，包括刑法上直接及間接之故意。

此外，關於該項之損害範圍。Rungrote Reunrerngong 法官於「勞動保護法佛曆 2541」著書中表示：無論係財產、聲譽或其他利益之損害均屬之¹⁸⁹。另外，有關程度部分之認定，Thira Srithamaraks 教授表示，該項最困擾之部分在於，損害之判斷標準為何，因雇主常以自己之知覺去判斷，對勞工而言，難免有不公平之處¹⁹⁰。再者，Kitipong Hangsapreuk 副教授認為，勞工所造成之損害，情節上必須有一定嚴重之程度，否則無法以該事由解僱勞工¹⁹¹。其次，Vichai Thosuwonchinda 助理教授與 Chaninat Leeds 副教授於共同著作中指出，在引用可預見性之損害作為解僱事由時，該情節必須有一定嚴重的程度，若僅係輕微之損失，不得以該事由解僱勞工。另亦提出，何為一定嚴重的程度，無法一概而論，應須依據個案加以判斷¹⁹²。

¹⁸⁶ 參照 Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiangmai（目前改姓名為：Chaninat Leeds），同註 109，第 100 - 103 頁。

¹⁸⁷ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6 , พิมพ์ครั้งที่ 8 (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537), น. 342. (ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล เขียน) [參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學(Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，「勞動法講義（第 1 - 6 單元）」，第 342 頁，蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University) 出版，1994 年 8 版。（Prakhon Phanwichatikul 執筆）。]

¹⁸⁸ ทิพย์วรรณ จาวโกนนท์, "การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), น. 88.

[參照 Tippawan Jawkonant，「不得對參與團體協約事務之勞工調職之研究」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，第 88 頁，2008 年。]

¹⁸⁹ 參照 Rungrote Reunrerngong，同註 141，第 159 頁。

¹⁹⁰ 參照 Thira Srithamaraks，同註 161，第 155 頁。

¹⁹¹ 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 186 頁。

¹⁹² 參照 Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiangmai（目前改姓名為：Chaninat Leeds），同註 109，第 102 頁。

接下來本文將進一步論述，實務上對該事由之定義與判斷標準。首先，本文將從定義之部分開始，泰國最高法院曾於佛曆 2544（即西元 2001）年第 8241（8241/2544）號判決表示：「故意使雇主遭受損害，係指勞工明知其行為可導致雇主遭受損害之結果。」再者，又有泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 902（902/2545）號判決可供參考，該判決之法院認為，勞動保護法第 119 條第 1 項第 2 款，所謂故意使雇主遭受損害之解僱事由，係指勞工之行為有意圖造成雇主損害或知悉其行為可導致雇主遭受損害之結果¹⁹³。由上述兩則最高法院之見解可知，實務上已將間接故意納入該項事由解釋中。

其次，至於勞工之行為是否已達故意使雇主遭受損害之程度，實務上泰國最高法院曾於判斷中作出以下三種類型的判斷趨勢。

第一，違反勞動關係法第 34 條¹⁹⁴（非法罷工）之行為，泰國最高法院曾指出：該行為已達故意使雇主遭受損害之程度¹⁹⁵。例如，泰國最高法院曾於佛曆

¹⁹³ 上述兩則判決之定義，後來亦被 Pongrat Kreurklin 法官採為故意使雇主遭受損害之解釋。參照 พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, "ค่าชดเชย (Severance Pay)(6)," *วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ*, ปีที่ 5, ฉบับที่ 52, น. 33 (เมษายน 2550) [Pongrat Kreurklin, 「資遣費 (6)」, *Dharmniti Business Law & Human Resources Variety* 第 5 卷 52 期, 第 33 頁, 2007 年 4 月]; 另 Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授亦將泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 902（902/2545）號判決之定義，引用於其著書中，作為故意使雇主遭受損害之解釋。參照 Vijitra (Fungladda) Vichiangchom, 同註 81, 第 153 頁。

¹⁹⁴ Labour Relation Act B.E. 2518. Section 34. No employer or employee shall lock-out or strike in the following cases:

- (1) where the demand has not been submitted to the other party under Section 13, or where the demand has been submitted, but the labour dispute is not constitute an unconcluded labour dispute under Section 22 paragraph three;
- (2) where the party having duty to comply with an agreement under Section 18 has complied therewith;
- (3) where the party having duty to comply with the agreement made by a conciliation officer under Section 22 paragraph two has complied therewith;
- (4) where the party having duty to comply with an award made by the labour dispute arbitrators appointed under Section 25 or Section 26 has complied therewith;
- (5) where the matter is subjected to the consideration of the Labour Relations Committee or there is a decision of the Minister under Section 23 or award of the Labour Relations Committee under Section 24;
- (6) where the matter is subjected to the consideration of the labour dispute arbitrators appointed under Section 25 or Section 26.

In any cases, neither employer nor employees shall lock-out or strike without giving notice to the conciliation officer and the other party in advance at least twenty four hours as from the time of receiving the notice.

- (1) where the demand has not been submitted to the other party under Section 13, or where the demand has been submitted, but the labour dispute is not constitute an unconcluded labour dispute under Section 22 paragraph three;
- (2) where the party having duty to comply with an agreement under Section 18 has complied therewith;
- (3) where the party having duty to comply with the agreement made by a conciliation officer under Section 22 paragraph two has complied therewith;

2528（即西元 1985）年第 3986（3986/2528）號判決¹⁹⁶表示：勞工從未向雇主提出任何團體協約之要求事項，而進行罷工，表示抗議之行為，不但違反勞動關係法第 34 條¹⁹⁷第 1 項第 1 款，尚影響雇主企業正常生產流程，造成生產上之損害。此行為已達故意使雇主遭受損害之程度。其次，又有泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4047 - 4053（4047 - 4053/2546）號判決可供參考。其事實為：60 多位勞工¹⁹⁸，於公司門前表示抗議，舉行罷工活動。其後，雇主以故意使雇主遭受損害之事由解僱勞工。勞工不服起訴主張：雇主僅以勞工曠工之行為去預測雇主可能遭受之損害，所謂「故意使雇主遭受損害」，必須有實際之損害結果，才可構成該項事由。針對此抗辯，法院在判斷中表示：該項之事由，無論損害之結果是否如同勞工之預計，僅要勞工之行為有意造成雇主損害均屬之。另，法院尚指出：本判決勞工之罷工活動，未依照勞動關係法程序進行，已違反勞動關係法第 34 條，屬於非法之罷工。該行為難免影響雇主之正常生產作業，明顯可見已造成雇營業上之損害。

再者，雖罷工之活動已按照勞動關係法進行，但若於合法罷工時，勞工有行使其阻擋進出公司道路，使雇主或客戶之貨車無法正常通行之情事。泰國最高法院

(4) where the party having duty to comply with an award made by the labour dispute arbitrators appointed under Section 25 or Section 26 has complied therewith;

(5) where the matter is subjected to the consideration of the Labour Relations Committee or there is a decision of the Minister under Section 23 or award of the Labour Relations Committee under Section 24;

(6) where the matter is subjected to the consideration of the labour dispute arbitrators appointed under Section 25 or Section 26.

In any cases, neither employer nor employees shall lock-out or strike without giving notice to the conciliation officer and the other party in advance at least twenty four hours as from the time of receiving the notice.

¹⁹⁵ 針對非法罷工之行為，Vichai Thosuwonchinda 助理教授曾於著書中認為，一般情況下，非法罷工僅屬於無正當理由曠工之情形，不構成故意使雇主遭受損害之事由。除勞工有鼓勵其他員工進行非法罷工，或於罷工時不法侵害雇主權利之行為等。參照 Vichai Thosuwonchinda，同註 171，第 126 頁。

¹⁹⁶ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 74 頁。另採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 1359（1359/2525）號判。（該判決之勞工身為主管，告訴在場 54 位勞工，收拾工作工具及進行非法罷工活動。法院指出：可見勞工之目的係有意造成雇主損害，雇主得以故意使雇主遭受損害之事由解僱勞工。）、最高法院佛曆 2552（即西元 2009）年第 1664（1664/2552）號判。（該判決之勞工於工作當日，在工作場所內進行集體罷工。法院於判斷中表示：因勞工罷工前未依照勞動關係法第 34 條第 2 項，於罷工前最少 24 小時，書面通知調解官員或雇主，所以屬於非法之罷工。另指出，該非法罷工之行為，勞工早能明知及可預見其行為對雇主所造成之影響，不可不謂故意使雇主遭受損害。）

¹⁹⁷ 違反該條之行為，依據勞動關係法第 139 條，可處 6 個月以下有期徒刑，並處或單處 1 萬泰銖以下罰金。

¹⁹⁸ 此案，雇主僅針對 7 位勞工進行解僱。

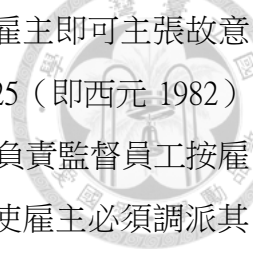
曾於佛曆 2525（即西元 1982）年第 1018（1018/2525）號判決指出：該行為已構成故意使雇主遭受損害之事由¹⁹⁹。

由上述第 1 部分之判決，可以推知倘勞工之罷工活動，屬於非法罷工之行為。法院向來判斷，該行為已構成故意使雇主遭受損害之事由。反言之，若勞工進行合法之罷工，雖有集體拒絕向雇主提供勞務之情形，但因該行為已依據法之程序行使集體勞動權，所以受到法律之保障。除勞工於罷工中不法侵害雇主之權利，否則不易構成該項之事由。

第二，勞工之行為無論是否造成損害之發生，不為故意使雇主遭受損害事由之主要判斷因素。至於此部分，泰國最高法院曾於佛曆 2546（即西元 2003）年第 7045（7045/2546）號判決表示：勞動保護法第 119 條第 1 項第 2 款之目的，主要在於讓雇主可以對有意或明知，其行為可能導致雇主遭受損害之勞工，行使懲戒處分，並沒有特別注重損害是否已發生。因此，不論勞工之行為是否已造成雇主遭受損害，並非該項主要之判斷要件。本判決之事實為：C.K.清邁紙盒公司（雇主）向 A.S.A 清邁紙盒公司（以下稱 A 公司）租借製造紙盒工廠。其後，A 公司起訴收回所出租之工廠，訴訟過程中，又有令狀暫時禁止雇主使用工廠裡之製造紙機械。此時，甲（雇主所屬勞工，擔任人事部門經理）於工廠內向眾多員工表示：自己已屬於 A 公司之員工，並且提出召開員工大會之提議，讓在場之大約 200 位勞工作出選擇，要於 A 公司或繼續為雇主服務。此外，甲還想要帶領 A 公司員工進入工廠，但被雇主警衛阻礙。針對以上甲之行為，法院表示：其行為不但有意圖協助 A 公司，尚已構成對雇主有對抗之行為。不論甲之行為是否已造成雇主損害，該行為已達故意使雇主遭受損害之程度²⁰⁰。

¹⁹⁹ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3597 - 3598（3597 - 3598/2525）號判決。（罷工時阻擋進出公司道路，參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 72 頁。）、最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2368 - 2375（2368 - 2375/2527）號判決。（罷工時阻擋進出公司道路。）

²⁰⁰ 採此一判斷之判決，例如，泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 1723（1723/2528）號判決。（該判決之勞工負責監督屬下員工加速銷售作業，但卻告訴銷售員減速銷售，不用在乎銷售數字。法院認為，此行為已達故意使雇主遭受損害之程度。參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 73 頁。）、最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 239（239/2545）號判決。（該判決之勞工於顧問公司工作，其後，又於任職期間建立一家顧問公司。法院指出：勞工所建立之公司與雇主之營業目的相同，除對雇主有對抗之行為外，尚可能使雇主之客戶數量降低。雖目前未發現有爭奪雇主客戶或有雇主客戶接受其服務，但該行為已構成故意使雇主遭受損害之事由。）



第三，雇主所遭受之損害，不論係財產或聲譽上之影響，雇主即可主張故意使雇主遭受損害之事由解僱勞工。例如：泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2156（2156/2525）號判決，在該判決中，勞工擔任主管，負責監督員工按雇主之計劃進行工作，但卻命令部分員工不准踏出休息室門檻，使雇主必須調派其他員工代服勞務。法院認為，勞工之行為已對雇主造成損害。再者，又有泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1635（1635/2529）號判決²⁰¹可供參考。其事實為：勞工下班後，向其他公司拉電線時，不幸遭瓦楞鐵板割傷了手腕。但勞工卻申報該傷口係因向雇主提供勞務而遭遇，因此，按照工作規則，可領取醫療費。法院於判斷中表示：勞工不實申報之行為，其目的在於向雇主領取醫療費，所以該行為已達故意使雇主遭受損害之程度。其次，泰國最高法院曾於佛曆 2536（即西元 1993）年第 822 - 830（822 - 830/2536）號判決中表示：勞工（勞工委員）於所散發之文章中描述，雇主有惡意及報復勞工之行為、說話不算話、沒有誠信、想打破員工團結力量、故意破壞工會與勞工之關係，並且有意圖解散工會等言。該文章之內容使讀者對雇主產生不好的印象，破壞雇主聲譽，已達故意使雇主遭受損害之行為。接著，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 6384 - 6394（6384 - 6394/2546）號判決，亦採上述法院之見解，該判決之 11 位勞工，擔任勞工委員，向雇主提出團體協約之協商，要求修正勞動條件，但是經協商後無法達成協議。另雇主還於此時向勞動法庭申請准許解僱上述 11 位勞工委員²⁰²。其次，本案之 11 位勞工委員共同宣布，宣布之一部分內容有提到，因目前雇主有運用無專業之派遣勞工代替生產作業，難免影響到產品之質量，所以本工會希望所有客戶及客戶之工會調查雇主之產品。針對此內容，法院表示：上述勞工委員所宣布之內容，可見其目的係為了破壞雇營業上之聲譽，可視為故意使雇主遭受損害之事由。

除上述之判斷趨勢外，泰國最高法院於以下之案例中。例如，勞工因車禍造成身體不佳，無法正常履行勞務，雖雇主給付工資，但未得到應得之勞力之

²⁰¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, "ค่าชดเชย (Severance Pay)(6)," *วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ*, ปีที่ 5, ฉบับที่ 52, น. 35 (เมษายน 2550).

[參照 Pongrat Kreurklin, 「資遣費 (6)」, *Dharmniti Business Law & Human Resources Variety* 第 5 卷 52 期, 第 35 頁, 2007 年 4 月。]

²⁰² 因勞動關係法第 52 條規定：「雇主不得解僱、降低工資、懲罰及阻礙勞工委員履行職責，或行使各種手段可能導致勞工委員無法繼續工作。除得到勞工法庭之准許。」所以雇主要解僱勞工委員前，必須得到勞工法庭之准許。



案例²⁰³；又如，勞工不專心、不努力提供勞務之行為²⁰⁴，或於工作時發生一般工作上之錯誤之案例²⁰⁵；以及勞工造成之損害，若僅係輕微之損失之案例²⁰⁶，均認為不構成故意使雇主遭受損害之程度。

綜上所述，勞工之行為是否已達故意使雇主遭受損害之程度，必須依照下列標準來判斷。亦即，首先必須判斷勞工之行為，是否屬於故意之行為。針對故意之範疇，學界之間仍有不同之見解。從上述諸之判決中可知，實務上已將刑法之間接故意納入判斷。其次，要判斷損害之程度，關於該項之損害，雖未真實有發生。但若勞工繼續實行，該損害一定發生或可能發生時，雇主即可依據該事由解僱勞工。

三、無正當理由繼續曠工 3 日²⁰⁷

該項事由規範於勞動關係法第 31 條、123 條第 1 項第 4 款與勞動保護法第 119 條第 1 項第 5 款。本款於解釋時，爭執點在於，勞動關係法所指之繼續曠工 3 日，在判斷中，其中間隔之假日是否能阻卻其繼續性。因勞動關係法未如同勞動保護法於該事由後段，特別增加「不論中間是否有假日間隔」一詞。針對此爭議，泰國最高法院曾於佛曆 2524（即西元 1981）年第 2487（2487/2524）號判決指出：內政部公布之勞動保護規則，第 47 條第 1 項第 4 款²⁰⁸所謂「繼續曠工 3 日之目的，在於避免雇主生產程序遭受影響，因此特別規定不准勞工無正當理由一次性曠工多日。本案之勞工於 18、20、23 日曠工，雖 19、21、22 為例假及假日，

²⁰³ 參照泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 1383（1383/2527）號判決。

²⁰⁴ 參照泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 8689（8689/2544）號判決。（該判決之勞工不在乎何時有會議、開會時常遲到、有早退之行為、不去拜訪客戶、銷售率達不到雇主所定之目標等行為。）

²⁰⁵ 例如，勞工延遲向泰國證券交易委員會報告公司之財務狀況，而使雇主遭受罰款。此行為泰國最高法院於佛曆 2546（即西元 2003）年第 820（820/2546）號判決表示：該行為屬於一般工作上可能發生之輕微錯誤，而且這類似之錯誤其他公司也曾發生，因此不該當故意使雇主遭受損害之行為。

²⁰⁶ 參照最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 2127（2127/2530）號判決。（勞工於工作時間，偷偷跑到工作場所其他地方睡了大約兩個小時後，回到崗位繼續工作之行為，雖該行為使雇主給付工資而未得到勞工付出之勞力，但該行為尚未達到故意使雇主遭受損害之程度。）

²⁰⁷ 若按照條文順序，本文應該先探討勞動關係法第 31 條及第 123 條第 1 項第 3 款，與勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，所謂之違反工作規則，情節重大之事由。但因該項事由係本論文主要探討之對象，因此將於本論文第三章全面地釐清，即不在此贅述。

²⁰⁸ 泰國內政部於 1972 年 4 月 16 日公布之勞動保護規則，當時公布之第 47 條第 1 項第 4 款，亦未於該款後段，增加「不論中間是否有假日間隔」一詞，因此學界及實務界均認為，該判決已作為勞動關係法第 31 條及 123 條第 1 項第 4 款之判斷標準。



但此情形已構成繼續曠工 3 日之狀態。由該判決可推知，該事由之繼續性，僅要前後接連 3 個工作日即足構成，不因其間隔有例假日、休假日或特別休假日而影響其繼續性之判斷²⁰⁹。

其次，針對本項事由，本文將根據該事由之構成要件，分別論述如下：

第一，曠工之認定。何謂「曠工」，Kasemsant Vilavan 教授與 Kitipong Hangsapreuk 副教授，於解釋時皆認係：勞工可以到職工作，但無正當理由未到職之行為²¹⁰。再者，Pongrat Kreurklin 法官認係：勞工有職責提供勞務，但未到職履行均屬之²¹¹。接著，Sudasiri Wasawong 教授認係：勞工無正當理由，未按照職責到職工作，並且未向雇主請假²¹²。由上述諸見解可推知，本項之曠工係指：勞工可以按照職責提供勞務，但未經請假又無正當理由未到職工作之情形。

此外，實務上泰國最高法院於認定曠工時曾指出，勞工僅到場打卡或簽到，之後即離開工作場所，而未向雇主提供任何勞務之情形，已構成曠工之要件²¹³。

第二，繼續曠工 3 日。關於該項要件，如前所述，僅要勞工前後連續 3 日，即足構成繼續性之要件。其次，雖於計算繼續之要件時，不因其間隔之假日而受影響，但亦不得將已受核准請假之日，併計於繼續曠工之日數中。再者，該項所謂之「日」，必須係整個工作日。亦即，勞工必須當日未到職或打卡、簽到後，直接離開工作場所，未向雇主提供任何勞務之狀態。因此，倘勞工當日僅於下班前無故離開工作場所。此情形，泰國最高法院曾於佛曆 2538（即西元 1995）年第 7909（7909/2538）號判決認為，不得以曠工論。此外，實務上亦有部分勞工，為了規避構成繼續曠工 3 日之要件，利用法律漏洞。譬如說，僅連續曠工 2 日，隔日又到崗位工作，其後，又再連續曠工 2 日之行為等。這樣一來即不構成繼續曠

²⁰⁹ 台灣實務上，對於繼續曠工 3 日之判斷方式，最高法院 81 年台上字第 127 號判例亦認為，不因其中間隔有請假日而阻卻其繼續性。該判例指出：「勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款所謂『繼續曠工』，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，其受核准請假之日，不得併予計入繼續曠工之範圍，亦不因其中間隔有該請假日而阻卻其繼續性。」

²¹⁰ 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 206 頁；Kasemsant Vilavan，同註 138，第 206 頁。

²¹¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, "ค่าชดเชย (Severance Pay) (ตอนจบ)," วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ, ปีที่ 5, ฉบับที่ 54, น. 34 (มิถุนายน 2550).

[參照 Pongrat Kreurklin，「資遣費（結束）」，Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第 5 卷 54 期，第 34 頁，2007 年 6 月。]

²¹² 參照 Sudasiri Wasawong，同註 24，第 490 頁。

²¹³ 參照泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 1110（1110/2527）號判決，該判決之勞工於 1983 年 8 月 24 日，僅到場簽到，之後即離開工作場所，當日亦未提供任何勞務，因此法院以曠工論。另蓋勞工又於 24 日前兩天曠工，所以已達無正當理由繼續曠工 3 日之程度。

工 3 日之解僱條件。針對此情況，有泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2211（2211/2523）號判決可供參考，該判決之法院提出，勞工曠工 1 日之行為，雖係違反工作規則之狀態（不依請假規則程序辦理），但此情事不可視為情節重大之程度。除雇主已對此行為作過書面警告，否則無法依該事由解僱勞工²¹⁴。因此，由該見解可推知，勞工利用該款法律之漏洞時，雖不可構成違反工作規則，情節重大之事由。但若雇主已對此行為作過書面警告，可足構成經書面警告之事由解僱²¹⁵。另，雖勞工不依請假規則程序辦理，可為違反工作規則之程度。但泰國最高法院曾於佛曆 2524（即西元 1981）年第 3903（3903/2524）號判決強調，違反工作規則之情事，不可視為無正當理由曠工之判斷標準。因此必得具體事實判斷之。

第三，無正當理由。構成本項事由不可缺之前提要件，係勞工之曠工行為，必須無正當理由。因此，縱使勞工有實際繼續曠工 3 日，但有正當理由，亦不構成本項之解僱事由。所以關鍵在於何謂「正當與無正當」理由之認定，針對此認定，管見認為，無法一概而論，必須依據實務上之具體情形去判斷。因此，以下本文將實務上之見解，區分為兩個部分說明：

（一）無正當理由之曠工態樣。一般而言，僅要勞工無法提供正當理由均屬之。例如，勞工未依照請假規則之程序辦理或雇主不准假，而仍然逕行未到職，以及不實請假之行為等。至於此情形，泰國最高法院曾於佛曆 2525（即西元 1982）年第 1348（1348/2525）號判決表示：按照雇主所分發之工作手冊，請假章節部分明文規定：勞工要申請特別休假時，應於事前一週以書面申請，並得經雇主書面准許。本案之勞工擔任銷售員，必須出外拜訪客戶或推銷商品，雖然勞工實際上有去拜訪客戶，但不實報告雇主拜訪人數（以少報多）。雇主知悉後，向勞工書面警告，並要求勞工簽名表示知悉，但勞工則拒絕。其後，勞工為了避免簽名之情事，立刻申請於 1981 年 7 月 2 日至 15 日特別休假，但未經雇主准許，

²¹⁴ 關於違反工作規則之事由，情節未重大之前提下，僅要勞工 1 年內再次違反雇主之書面警告。依照勞動關係法第 31 條第 1 項第 3 款及 123 條第 3 款與勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之規定，雇主即可依據該事由解僱勞工。（關於書面警告之部分，本文將於第三章、第四節、第一項詳述。）

²¹⁵ 針對勞工利用法律漏洞造成無繼續曠工 3 日之情形，因台灣勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款有規定一個月內不可無正當理由曠工達 6 日之規定，因此已有彌補了此一漏洞。管見以為，此種規定對泰國勞動保護法將來之修法，有一定之參考價值。

而仍然逕行不到職。法院認為，該行為已達無正當理由繼續曠工 3 日之程度²¹⁶。但若勞工向來均以口頭向雇主請假，而雇主亦未曾拒絕之情形，泰國最高法院於佛曆 2529（即西元 1986）年第 2223（2223/2529）號判決指出：雖雇主於工作規則明定，申請任何請假，必須以書面辦理，但勞工向來均以口頭請假及找他人代理即可。可見雇主沒有嚴格執行書面請假一事，因此，雇主其後不得主張，因勞工未依據請假程序辦理，僅以口頭請假，而逕行不到職之行為，已構成無正當理由曠工之行為。其次，又有泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 2254（2254/2534）號判決可供參考。其事實為：勞工因要到日本旅遊，但卻未按照請假程序辦理，則讓母親電話告知雇主因自己得到德國麻疹，無法到職，特向雇主請病假。法院於判斷中指出：本案勞工不實請假之行為，已達無正當理由之程度，因此，勞工繼續曠工已達 3 日，雇主即可立即依據該事由解僱勞工²¹⁷。再者，實務上亦將勞工非法罷工之行為，視為無正當理由。因此，僅要罷工日數繼續達 3 日，泰國最高法院向來均認為，已足構成該項事由之解僱要件²¹⁸。接著，關於勞工拒絕雇主合法調職命令之情形，雖仍然至調職前之單位履行勞務，若不服從之日數已繼續 3 日，即得構成無正當理由繼續曠工 3 日之要件。例如，雇主將原本於清邁省工作之 4 位勞工，調到其他不同省之單位工作，但勞工拒絕服從，並且仍然繼續於清邁省之單位履行勞務。關於此情形，泰國最高法院曾於佛曆 2550（即西元 2007）年第 4105 - 4108（4105 - 4108/2550）號判決表示：勞工拒

²¹⁶ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 173（173/2528）號判決。（未經准假，而仍然逕行不到職，蓋無法提供正當理由。）、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 2771（2771/2530）號判決。（該判決之勞工於 1986 年 11 月 8 日至 15 日曠工（9 日為例假），8 及 10 日無故未到職，並且未向雇主請假；11 至 13 日以電話告知雇主因事無法到職；14 至 15 日又以電話告知生病，其後未按照工作規則補請假單，可視為無正當理由曠工。）、最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 2236 - 2237（2236 - 2237/2533）號判決。（勞工未向雇主請假，而曠工 3 日，其後勞工主張，因母親生病而來不及請假。法院表示：勞工之母親雖有高血壓，但經調查未發現有嚴重之程度，而使勞工必須立即歸回，不顧請假手續之狀況，因此得為無正當理由曠工。）、最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 5192（5192/2539）號判決。（該判決之勞工向雇主請事假，除沒有註明請假日數外，而且尚未經准假，即逕行不到職。此外於曠工期間，能與雇主聯絡說明曠工之理由，但則未曾聯絡。法院認為，已達無正當理由曠工之程度。）

²¹⁷ 此外，泰國最高法院曾於佛曆 2530（即西元 1987）年第 5968（5968/2530）號判決認為，勞工不實請病假之行為，已構成無正當理由曠工之程度。

²¹⁸ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2967 - 2971（2967 - 2971/2523）號判決、最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 3058（3058/2523）號判決、最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2607 - 2608（2607 - 2608/2527）號判決、最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 3241（3241/2527）號判決。（參照 Vichai Thosuwonchinda，同註 171，第 140 頁。）、最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 1589 - 1650（1589 - 1650/2543）號判決。

絕合法調職命令之行為，可為無正當理由。並且於判斷中強調，勞工不到雇主指定之場所工作，而仍然繼續於調職前之單位履行勞務，足可構成曠工之程度。因此，本案之 4 位勞工自 2005 年 4 月 18 至 20 日不到雇主所指定之場所工作，即可該當無正當理由繼續曠工 3 日之事由²¹⁹。此外，倘勞工因個人單純之私事而曠工，泰國最高法院向來認定，此行為明顯構成無正當理由曠工之狀態。例如，勞工因酒醉導致隔日無法到職之案例²²⁰；又如，女性勞工因被同事發現與已婚之男生發生性行為，而感到羞恥不敢到職之案例²²¹；以及勞工未經准假，到柬埔寨尋求自己要投資之生意路線行為之案例等²²²。

(二) 正當理由曠工之態樣。針對正當理由一詞，Wichiitra (Foongladda) Vichienchom 教授，於其著書中解釋，所謂「正當理由」係指，有實際之必要性或因不可抗力之情況，以及個人道德責任上之必要，而導致無法到職服務之情形²²³。至於勞工曠工之行為是否符合正當理由之程度，實務上，泰國最高法院除了曾將實際生病或身體不佳之理由納入正當理由之範疇外²²⁴，尚將以下兩種理由認定為正當理由之態樣。

1、不可抗力之理由。針對此理由，泰國最高法院曾於佛曆 2530（即西元 1987）年第 194（194/2530）號判表示：勞工自 1986 年 5 月 8 日至 10 日曠工之情形，查 8 日因孩子病情嚴重必須照顧；9 日至 10 日因返回工作之路線已被水淹，並且無法使用公共電話通知雇主。上述情況，可為正當理由，不足構成無正當理由繼續曠工 3 日之事由。

²¹⁹ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 2911（2911/2528）號判決。（雇主命勞工（勞工委員）到另一個工廠暫時協助修理機械之工作，但勞工拒絕服從，仍然繼續於原廠工作。）、最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 2477（2477/2535）號判決。（本案之勞工原本於大型鐵鋁罐壓縮機工作，其後雇主認為小型鐵鋁罐壓縮機之作業程序較少，比較符合勞工，因此將勞工調到小型機械工作，但勞工拒絕，仍然繼續於原單位工作。）、最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 39（39/2545）號判決。（該判決之勞工，擔任總公司司機，其後雇主將勞工調到其他省從事同樣工作，但勞工拒絕服從，仍然到總公司服務。）

²²⁰ 參照泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 2799（2799/2526）號判決。

²²¹ 泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 600（600/2531）號判決。參照 Pongrat Kreurklin，同註 211，第 35 頁。

²²² 參照最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 2610（2610/2545）號判決。

²²³ 參照 Wichiitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 281 頁。

²²⁴ 例如：泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3004（3004/2526）號判決。（勞工因病無法到職 3 日）、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1730（1730/2529）號判決。（勞工有精神疾病，雖雇主不准假，亦不該當無正當理由曠工之要件。參照 Pongrat Kreurklin，同註 211，第 35 - 36 頁。）

2、個人社會道德責任理由。例如：勞工向僱主請事假，返鄉探望病情嚴重的母親，僱主亦准假。其後，因母親病情仍然不佳，必須送醫治療，而且勞工必須駐醫照顧，僅能電報通知同事告知僱主再請 12 天事假。針對此情形，泰國最高法院於佛曆 2529（即西元 1986）年第 3651（3651/2529）號判表示：本案勞工因母親病情不佳，係有必要照顧之程度，不該當無正當理由曠工之行為²²⁵。或為婆婆辦理喪事之案例²²⁶；又如，勞工返鄉準備按照當地習俗為女兒舉辦婚事，雖僱主不准假之案例²²⁷；以及勞工返鄉參加妹夫當和尚儀式，蓋當時政府宣布緊急狀態，造成沒有公車營業，無法返回曼谷到崗位工作之案例²²⁸，最高法院均認為，該曠工之情形有正當理由。

除此之外，泰國最高法院亦曾將勞工誤解僱主已解僱，而不到職之行為，納入正當理由曠工之範圍內。其事實為：2007 年 3 月 2 日，公司副經理告訴勞工，因已被書面警告關於違反工作規則之事達 3 次，應該要反省自己。隔日勞工打電話問主管，自己是否還能到職工作。主管說此事必須向副經理確認，其後雙方再也沒有任何聯絡。勞工認為這屬於解僱之意，因此立即向勞動檢查員申訴有關資遣費的問題²²⁹。勞動檢查員經詢問僱主後，得知勞工尚沒有被解僱，並立即通知勞工到職。但勞工 7 日到職時，則備人事部門書面通知，因無正當理由繼續曠工 3 日而被解僱。此案最高法院於判斷中指出：勞工因誤解僱主已解僱，才不到職工作，所以此誤解之行為，不可為無正當理由²³⁰。

綜上所述，勞工之行為是否構成無正當理由繼續曠工 3 日之解僱要件。除程

²²⁵ 另最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 913（913/2545）號判決，亦採此一見解。（該判決之勞工因女兒得了登革熱，必須陪在身邊照顧，無法離開，雖未向僱主請假，亦不足構成無正當理由曠工之要件。參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกา คดีแรงงาน พ.ศ. 2545, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2547), น. 34. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決摘要（2002）」，第 34 頁，出版處不明，2004 年 9 月。)

²²⁶ 該案例為泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3698（3698/2526）號判決。參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=512。（最終檢索日期：2016 年 7 月 18 日）

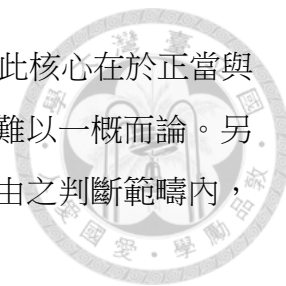
²²⁷ 參照泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 4367（4367/2530）號判決。

²²⁸ 參照泰國最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 3841（3841/2535）號判決。

²²⁹ 勞動保護法，第 123 條，第 1 項：「若僱主違反或不執行此勞動保護法的規定，拒付勞工任何應得的金錢，勞工有權向工作地點所屬或僱主戶籍所在地之勞動檢查員處申訴。」

²³⁰ 該案例為泰國最高法院佛曆 2554（即西元 2011）年第 11614（11614/2554）號判決。參照 "คำพิพากษาศาลฎีกาแรงงาน," วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, ปี2557, ฉบับที่6, น. 11-12 (สิงหาคม/กันยายน 2557). [參照（最高法院勞動判決），勞動關係，勞動基準發展期刊（目前改名為「勞動基準發展期刊」）第 2014 卷 6 期，第 11 - 12 頁，2015 年 8 - 9 月。]

度上必須達繼續 3 日曠工外，尚要構成無正當理由之狀況。因此核心在於正當與否應如何認定，管見認為，必須參酌實務上之見解加以判斷，難以一概而論。另泰國最高法院在針對此認定時，將個人社會道德責任納入該事由之判斷範疇內，已合乎泰國之習俗文化，作出公平之見解，值得贊同。



第二目 兩法差異解僱事由之分析

該本目中主要將勞動關係法第 123 條第 1 項第 5 款、勞動保護法第 119 條第 1 項第 3、6 款，以及第 121 條第 1 項之事由，分別論述如下：

一、行使鼓勵、協助或勸導違反協議之勞動條件或仲裁結果之行為

該項事由規範於勞動關係法第 123 條第 1 項第 5 款，主要目的在於防止勞工於經過協議之勞動條件或裁決生效期間²³¹，行使鼓勵、協助或勸導其他勞工，違反經團體協約達成協議之勞動條件或仲裁結果之行為。因為經團體協約而作出之勞動條件或仲裁結果，均有勞資雙方協議或決定而成，因此對雙方具有拘束力。若輕易即可違反，將會使曾經協約過之事項不斷會產生團體協約之要求。這樣反覆不斷之提出要求，難免會影響雇主之經營及勞工工作品質與氣氛²³²。所以勞動關係法特別將該款事由納入解僱之範疇內。但若勞工自身違反上揭勞動條件或仲裁結果，沒有行使鼓勵、協助或勸導之行為，從該事由之文意上明顯可推，不足構成該款之解僱事由。其次，學說上對於該款事由，大部分學者僅於其所著書中提出，若違反該款事由，雇主即可立即解僱勞工，但卻沒有對此事由作出詳細之探討。例如，Kitipong Hangsapreuk 副教授與 Vinai Tuvichien 學者，於其所著之教科書中解釋該款事由時，僅以列舉之方式說明。譬如說：工會委員於勞動條件生效時，召開工會大會，提出變更工作時間，從 8 點改為 8 點半上班，並且勸導會員從明天起 8 點半上班。或勞動條件明定：禁止勞工於工作場所飲酒，但勞工卻帶頭拿酒進入工作場所，尚勸導其他勞工一起飲酒之行為，均已達該款之解僱事由²³³。再者，實務上亦沒有對該款事由作出任何解釋，僅曾於泰國最高法院佛曆

²³¹ 關於勞動條件及仲裁之生效期間，勞動關係法均有明文規定。本文將於本章、第三節、第三項解僱限制之相關規範部分論述。

²³² 參照 Tippawan Jawkonant，同註 188，第 110 頁。

²³³ 參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 139，第 769 頁。

2523（即西元 1980）年第 2602 - 2603（2602 - 2603/2523）號判決中表示：勞工於協議之勞動條件或仲裁生效期間，向雇主提出新的團體協約要求，雇主不得以提出要求之事由解僱勞工。亦即該行為不屬於鼓勵、協助或勸導其他勞工，違反協議之勞動條件或仲裁結果之行為。針對該判決，論者 Nopparat Wijitphan 認為，若本案勞工提出團體協約之要求未按照勞動關係法進行，例如，沒有按照勞動關係法第 13 條第 1 項之規定²³⁴，以書面通知雇主要求協約之情事，雖屬於非法團體協約之要求，亦可構成本款事由要件之虞。但雇主依然不得解僱勞工，因為勞動關係法第 121 條第 1 項第 1 款²³⁵，所限制雇主解僱提出團體協約要求事項之勞工，不論是否屬於合法之要求，並不影響該條之解僱限制²³⁶。

由上所述，可見不論係學說及實務，對於該款事由均缺乏詳細之探討，仍有待學說及實務進一步討論之空間。

二、勞工之過失造成雇主嚴重損害

該項事由規範於勞動保護法第 119 條第 1 項第 3 款。俗語說：「人非聖賢，孰能無過。」因此勞工於履行職務時，難免發生一般工作上之過失行為。若該過失行為，僅對雇主造成一般之損害，一般而言，雇主不應依據此行為，而行使解僱權。但若損害之程度，已達重大或嚴重之狀態時，勞動保護法特將此情況，納入解僱事由之範疇內。針對該款事由，本文以下即分述之：

首先，本文將從過失之認定探討。何謂過失之行為，泰國民商法與勞動保護法並沒有任何之解釋說明。勞動法學者於其所著書中解釋該款過失時，均引用刑法之過失定義加以說明²³⁷。認為該款之過失，係指勞工之行為並非故意，但是沒

²³⁴ Labour Relation Act B.E. 2518. Section 13. (I) The demand for an Agreement relating to Conditions of Employment or an amendment thereof shall be submitted in writing by either the Employer or Employees to the other.

²³⁵ 勞動關係法第 121 條規定：「雇主不得
(1) 解僱或行使各種手段可能導致勞工、勞工代表、工會委員、勞工聯合會之委員無法繼續工作。由於勞工或工會委員預約集會、申訴、提出團體協約之要求、協商或提起訴訟或作證或提交證據給勞動保護法官……。另關於該條之解僱限制部分，本文將於本章、第三節、第三項解僱限制之相關規範部分論述。

²³⁶ 參照 Nopparat Wijitphan，同註 144，第 84 頁。

²³⁷ Penal Code. Section 59 (IV) To commit an act by negligence is to commit an offence unintentionally but without exercising such care as might be expected from a person under such condition and circumstances, and the doer could exercise such care but did not do so sufficiently.

有以通常人在此情節下所應當注意。或勞工有此注意之能力，但並沒有充分的注意²³⁸。例如，勞工擔任公司駕駛員，於送貨途中，開車超速，不幸發生車禍，造成車子損壞，貨物損失之行為等。



其次，該款其一核心之構成要件，係嚴重損害。至於何謂嚴重損害之判斷，Prakhon Phanwichatikul 法官表示，在判斷是否已達嚴重損害之程度時，若該損害可計算為金額，僅要係大量金額之損失，即可為嚴重損害之程度²³⁹。針對金額之部分，學者 Sitthisak Srithammavatana 認為，損害之金額，若超過勞工薪資 5 倍，或達 10 萬位數，才該當嚴重之程度²⁴⁰。再者，Vichai Thosuwonchinda 助理教授與 Chaninat Leeds 副教授於其同著作中表示，判斷該款之損害時，應將雇主所經營之企業類型及經濟狀況納入判斷²⁴¹。另關於損害之範圍，不僅係財產上之損害，尚包括利益、聲譽及信任等事項²⁴²。例如，勞工從事的工作為旅館業，擔任清潔人員，沒有確認 1 位男士是否為此房門之真實住戶，即將房門打開。其後，發現真實住者之財物已被偷竊。泰國最高法院於該案例中指出：勞工過失之行為，明顯可見，客戶對旅館之安全措施已失去信任。不但影響雇主營業收入及利益，尚造成雇主商譽損害。法院認為該過失造成之損害，已達嚴重之程度²⁴³。

再者，學界上在探討該款事由時，尚認為勞工之過失行為，必須與從事之工作職務有關。若僅係勞工之私行為，不足構成該款之解僱事由²⁴⁴。例如：勞工開車回家途中，因超速不幸撞到正在過馬路的雇主，或雇主之車等行為。但論者 Orapin Amonrungrasmi 於其論文中認為，勞工下班後進入工作場所，出來時忘了關門，造成小偷輕易偷竊雇主財物；或勞工住在雇主所提供之勞工宿舍，下班後煮食，忘了關閉火源，造成火災之情形。若該損害重大，亦應納入該款之事

²³⁸ 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 190 頁；Pongrat Kreurklin，同註 30，第 158 頁；Kasemsant Vilavan，同註 37，第 102 頁。

²³⁹ 參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University) 大學、法律系編，同註 187，第 347 頁。

²⁴⁰ 參照 Sitthisak Srithammavatana，同註 77，第 29 頁。

²⁴¹ 參照 Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiangmai (目前改姓名為：Chaninat Leeds)，同註 109，第 133 頁。

²⁴² 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 190 頁；Sudasiri Wasawong，同註 24，第 453 頁；Rungrote Reunrengwong，同註 141，第 163 頁。

²⁴³ 參照泰國最高法院佛曆 2525 (即西元 1982) 年第 682 (682/2525) 號判決。

²⁴⁴ 參照 Sudasiri Wasawong，同註 24，第 453 頁；蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 187，第 347 頁。

由內²⁴⁵。針對此見解，是否擴大該款之範圍，管見以為，仍有討論之空間。另 Vichai Thosuwonchinda 助理教授與 Prakhon Phanwichatikul 法官尚於其所著書中表示，該款之過失行為，雖沒有構成刑事責任亦均屬之。因為泰國刑法典所規範之毀損罪，必須係故意之行為²⁴⁶。

此外，至於勞工之過失行為是否已造成雇主嚴重損害，實務上，泰國最高法院於判斷該解僱事由時，曾對以下特殊職業，作出判斷的標準。

第一，銀行貸款業務員。若沒有查清借款人所擔保之不動產，或審查借款人投資項目之風險，而導致核准放款之行為。對於此情事，泰國最高法院曾認為，該行為可視為過失造成雇主嚴重損害之程度。例如，甲（借款人）第 1 次向銀行（雇主）申請不動產貸款，雖此次勞工並未成為甲抵押不動產市場估價調查小組之成員。但後來因甲再度申請貸款 20 萬泰銖（第 2 次），並提出所抵押之不動產，目前已建設了商業大樓。因此，這一次雇主特別派勞工去審查真相，但勞工卻沒有到場查清，則相信其他員工誤解之審查報告，並且依據此報告，向雇主報告，目前甲所言之商業大樓，已完工百分之八十，使甲抵押之不動產及商業大樓估價上升到 1,728,000 泰銖。雇主依據勞工之報告，再次核准甲申請貸款事項。其後，甲又再度申請貸款，此次，雇主又派其他員工去審查，則發現甲所擔保之不動產，卻沒有建設商業大樓。針對此行為，泰國最高法院於佛曆 2525（即西元 1982）年第 1473（1473/2525）號判決表示：勞工之行為除明顯有過失之行為外，尚已造成雇主嚴重損害之程度。亦即，雇主於第 2 次，核准甲申請貸款事項之主要原因，係依據勞工之報告（甲已建設商業大樓），而作出核准之結果。不論甲所擔保之不動產，強制執行拍賣結果是否能清償，該行為對雇主而言，已造成嚴重之損害程度。再者，又有泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 625 - 626（625 - 626/2534）號判決²⁴⁷可供參考。其事實為：甲欲貸款金額 6 千萬泰銖，主要用途為了投資礦池。勞工擔任銀行貸款業務員，收到甲之申請後，按照職責必

²⁴⁵ อรพิน อมรรุ่งรัศมี, "การเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประมาณเงินเดือนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย," (วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548), น. 98-99.

[參照 Orapin Amonrungrasmi, 「勞工過失造成雇主損害解僱事由之研究」, 藍康恆 (Ramkhamhaeng) 大學法律學研究所碩士論文, 第 98 - 99 頁, 2005 年。]

²⁴⁶ 參照 Vichai Thosuwonchinda, 同註 171, 第 126 頁; 蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編, 同註 187, 第 346 頁。

²⁴⁷ 參照 Kasemsant Vilavan, 同註 138, 第 181 頁。

須判斷及審查，甲所投資項目之風險，而且必須到場查清，甲投資之礦池係新或舊礦池。另尚必須向地政局查詢甲抵押之土地估價。但勞工則未行使，並且於報告中建議貸款金額範圍可放款到 6 千 5 百萬泰銖，雇主（銀行）依據勞工報告之建議，核准甲 6 千 5 百萬泰銖之貸款金額。其後，發現甲所投資之礦池係舊礦池，而且礦池商業失敗，導致甲無法結清貸款金額，使雇主損失 3 千萬泰銖。針對此情事，法院指出：勞工不按貸款程序，進行審查應注意之事項，並且沒有向地政局確認抵押土地之市場估價，而導致估價偏高，造成雇主損失 3 千萬泰銖之行為。不可認不達過失造成雇主嚴重損害之程度。

第二，保管保險箱或倉庫鑰匙之業務員。若將保管之鑰匙遺忘在辦公桌抽屜裡，而導致發生竊取雇主財物之情事。泰國最高法院曾認為，該行為該當過失造成雇主嚴重損害之程度。例如，主管將郵局保險箱之 3 把鑰匙交給勞工保管，但勞工則沒謹慎保管，尚把鑰匙遺忘在郵局辦公桌之抽屜裡。導致小偷發現，而使用此鑰匙打開保險箱，竊取 679,000 泰銖。針對此行為，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 5603（5603/2546）號判決²⁴⁸指出：勞工之行為除違反工作規則，情節重大外，尚構成過失造成雇主嚴重損害之解僱事由。其次，上揭判決公開 1 年後，又有最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 5030（5030/2547）號判決²⁴⁹亦採此一見解。在該判決中，勞工負責保管倉庫財物，但卻將倉庫鑰匙放在辦公桌抽屜裡，而且尚忘記把抽屜鎖好。導致小偷發現，輕易的竊取了 5 台有鉑成分之熱電偶 (thermocouple)，總價值為 28 泰銖。法院認為，勞工之過失對雇主已造成嚴重之損害，雇主得依該事由不經預告解僱勞工。

第三，醫事檢驗師業務員。若檢驗過程中有過失，而導致醫師判斷錯誤之情事。關於此行為，有泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 4469（4469/2545）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工擔任某私立醫院之醫事檢驗師，負責檢驗血液、尿液、糞便等事項。2000 年 3 月 12 日，護士將患者血液交給勞工檢驗，主要檢查患者之腎功能是否正常。但醫師認為檢驗之結果與患者之病情不合，再次送給勞工檢驗，則發現此次檢驗結果與上次相差太大，經醫師對照患者之病情後，確認該次檢驗結果應係正確。其後，醫師與同年 9 月 27 日，

²⁴⁸ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 186 - 187 頁。

²⁴⁹ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 202 頁。

再次命勞工檢驗患者血液 2 項目，但勞工僅檢驗 1 項目，造成醫師無法正確判斷患者之病情。針對該行為，法院表示：勞工之職務對醫師判斷病狀之過程，扮演著很重要之角色。所以檢驗之過程必須謹慎細查，絕不可粗心大意，因為這牽涉到患者之健康安全。另雇主因係私立醫院，患者必須期待較為正確之檢驗，及短期之治療方法，若屢次於治療過程中，作出錯誤之病狀判斷，患者對雇主之信任難免有減少之虞，明顯影響到雇主之聲譽。因此認為，勞工屢次之過失行為，已造成雇主嚴重之損害。

除上述之判斷趨勢外，泰國最高法院於以下之案例中。例如，售旅遊票之勞工，遺失客戶付款之匯票，造成雇主損失 20 萬泰銖之案例²⁵⁰；又如，勞工擔任車站站長，未監督屬下員工按照雇主之規定，保管及記帳車票事項辦理，並且沒有仔細調查每日尚沒有售出之票數，導致 4 個月內車票大量遺失，損失金額達 317,200 泰銖之案例²⁵¹；以及勞工身為銷售及市場經理，負責包裝、運送及倉庫事物。雇主於 1997 年底及 1998 年中調查倉庫內之商品，發現與帳本相差太大，遺失大約 52 噸之商品，總價額 6,261,222.15 泰銖之案例²⁵²。泰國最高法院均認為，已構成過失造成雇主嚴重損害之程度。

由上述諸判決之判斷趨勢可知，泰國最高法院於判斷該事由時，主要參酌之標準在於，雇主所遭受之損害程度。亦即，僅要勞工有過失之行為，不論此過失係一般或重大之過失，若勞工使雇主損失之金額較高，或失去聲譽之信任，而影響營業之收入等情況。法院均認為，已達嚴重損害之程度，雇主得依本款立即解僱勞工。反言之，縱使勞工有重大過失之行為，但損失之結果沒有達嚴重之程度，即不可構成本款之事由。例如，勞工擔任公司駕駛，於路途中開車超速，不幸發生車禍，造成車子損壞，以及雇主受傷。本案最高法院於佛曆 2545（即西元 2002）年第 2132（2132/2545）號判決中表示：本案發生車禍的車係出租者所有。再者，修理部分均有保險公司處理。另雇主身上所遭受之傷口，亦僅係輕微之

²⁵⁰ 參照泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 2603（2603/2544）號判決。

²⁵¹ 泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4720（4720/2546）號判決。參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 217 頁。

²⁵² 泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 907（907/2548）號判決。參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 147，第 67 頁。（該判決法院尚特別強調，雖遺失之情事，未能查出勞工有貪污之行為，但可見勞工沒有按照職責謹慎保管雇主財物，該當過失之行為。）

傷。因此，不可為嚴重之損害，所以不足構成過失造成雇主嚴重損害之事由²⁵³。



三、由終審法院宣告受有期徒刑

該項事由規範於勞動保護法第 119 條第 1 項第 6 款。針對此事由，本文將根據構成要件，分別論述如下：

第一，勞工必須受有期徒刑之宣告確定。亦即，勞工必有實際入監服刑之狀況。所以雖因罪僅受拘役或罰金之宣告，甚至法院宣告勞工受有期徒刑之罪，但暫時停止確定刑罰或已確定刑罰，但停止其執行（緩刑）²⁵⁴，雇主即不得依本款逕予解僱勞工。其次，不論勞工所犯罪之行為，是否涉及到雇主或於工作職務有關²⁵⁵，縱使僅受 1 日有期徒刑之宣告確定，已該當該款之解僱事由²⁵⁶。但若勞工所犯罪之行為，僅係過失或輕罪犯時。依照同法第 2 項之規定²⁵⁷，勞工犯罪之行為必須係使雇主遭受損害之原因，才足構成該款之事由。例如，勞工於工作中過失造成工廠發生火災，不幸燒死其他員工。經最高法院審查後，確定勞工犯過失致死罪，宣告勞工受有期徒刑，此時雇主才得依據勞工受有期徒刑之事由解僱勞工²⁵⁸。

²⁵³ 關於勞工之過失沒有造成雇主嚴重損害之案例，又有泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 3219（3219/2527）號判決可供參考。其事實為：勞工從事生產傳動帶工作，於生產過程中，曾使傳動帶損壞 10 條。針對此次行為，雇主以書面警告勞工。其後，勞工又再次於生產中損壞 6 條傳動帶，但雇主則依據過失造成雇主嚴重損害之事由解僱勞工。法院於判決中指出：勞工第一次造成傳動帶損壞時，雇主僅以書面警告勞工，可見沒有視為嚴重損害之程度，而且第二次損壞之傳動帶數額亦有減少。查，本工廠大約有 60 位勞工，6 台生產傳動帶機械，1 日能生產大約 600 條傳動帶，比較勞工所損壞之數額，明顯可知，雇主遭受之損害較為輕微。因此，雇主不得以此事由解僱勞工。

²⁵⁴ 參照泰國刑法第 56 條第 1、2 項：「犯有期徒刑或罰金之罪，以及該案例法院應當宣告 5 年以下有期徒刑。不論是否處罰金，若被告有下列情形：（1）未曾受有期徒刑之宣告或；（2）前曾受有期徒刑宣告之罪，係過失或輕罪或係不逾 6 個月以下有期徒刑之罪或；（3）前受有期徒刑之宣告，已逾 5 年以上，並且後來犯罪之行為，僅係過失或輕罪。

法院斟酌考慮被告的年齡、過去之記錄、行為、智力、教育訓練、健康、心境、品性、職業及環境或者其他足以減輕責任之情況，認為適當時，可以判決宣告被告有罪，但是暫時停止確定刑罰，或者確定刑罰但是停止其執行，以使被告在法院規定之時間內有矯正之機會，但此期限不得逾 5 年。同時法院亦可附加或不加管束之條件。」

²⁵⁵ 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 207 頁。

²⁵⁶ 參照 Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiangmai（目前改姓名為：Chaninat Leeds），同註 109，第 135 頁；Vichai Thosuwonchinda，同註 171，第 142 頁。

²⁵⁷ 勞動保護法第 119 條第 2 項：「第（6）款之事由，若所犯罪之行為係過失犯或輕罪，必須是使雇主遭受損害之原因。」

²⁵⁸ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 30，第 163 頁。

第二，必須於擔任勞工身分期間，受有期徒刑之宣告。若勞工與雇主工作前，受有期徒刑之宣告，但應徵工作時沒有告知雇主。其後雖雇主知悉，亦不得以該款事由解僱勞工。再者，實務上，泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 2909（2909/2524）號判決表示：「由終審法院宣告受有期徒刑」一詞，係指勞工由終審法院於擔任勞工身分期間，宣告受有期徒刑，並沒有包括入獄服刑而執行完畢之情形。

第三，必須係終審法院之宣告確定。當勞工受有期徒刑之宣告，雇主尚未能立即解僱勞工，必須等待終審法院之宣告確定。所謂終審法院，可能係地方、高等或最高法院。亦即，該法院之宣告，勞工再也不能繼續上訴。原因可能來自逾法定上訴期間，或法定禁止上訴等情事²⁵⁹。

此外，因該款之解僱事由，實務上較為罕見，所以本文即不再進一步探討。

綜上所述，勞工之行為是否構成該款之解僱事由，必須依照下列標準判斷。首先，必須判斷勞工是否有實際入監服刑之情形；再來，勞工受有期徒刑宣告時，是否具有勞工身分；最後，宣告確認之法院是否為終審法院。若勞工均具有以上情形，雇主得依該事由逕予解僱勞工。除勞工所犯罪之行為係過失或輕罪犯，而且該行為亦沒有對雇主造成損害之原因。

四、雇主引進機械或改變機械或科技，而導致有必要減少勞工人數之解僱事由

該項事由規範於勞動保護法第 121 條第 1 項。針對此事由，泰國勞動法學者，於教科書中解釋該事由時，均納入發給特別資遣費 (Special Severance Pay) 之章節探討²⁶⁰。因此，在泰國又將該事由稱為：「引進機械或科技代替勞力，而須發給特別資遣費之解僱事由。」關於特別資遣費²⁶¹，依照勞動保護法之規定，

²⁵⁹ 參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 187，第 348 頁。

²⁶⁰ 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 221 - 226 頁；Sudasiri Wasawong，同註 24，第 499 - 511 頁；Pongrat Kreurklin，同註 79，第 617 - 627 頁。

²⁶¹ 勞動保護法第 5 條第 19 項：「特別資遣費，係指本法規定雇主，因特別之情況終止勞動契約後發給之資遣費。」



除該條事由外，尚規範於同法第 120 條²⁶²，通稱為：「雇主遷移營業場所，而須發給特別資遣費之由。」因該條事由並非為雇主解僱事由之範疇，所以本文即不在此贅述。

其次，針對該項事由之誕生，係由當時之勞動暨社會福利部²⁶³ (Ministry of Labour and Social Welfare)，觀察到過去泰國政府對國家發展政策，比較注重工業發展，以及在各政府均期望泰國能成為新興工業化國家 (Newly Industrialized Country) 之前提下，使政府對工業發展之促進已日益擴大。其中包括大量推動引進新科技代替勞力之政策。其後，該政策亦造成冗餘僱傭之狀態，使雇主不得不解僱冗餘部分之勞工。但當時內政部所公布之勞動保護規則，除規範雇主解僱勞工時，發給已繼續工作滿 120 天以上勞工之資遣費外，並沒有特別規範雇主引進機械或科技代替勞力，而導致必須減少勞工人數之保護措施。因此，為了減輕被該事由解僱之勞工負擔，以及有預先知悉和準備解僱來臨之方針，所以當時的勞動暨社會福利部，特別於 1994 年 10 月 6 日公布修正（1972 年內政部公布之勞動保護規則），於該規則中新增第 46 之 1 和 46 之 2 條²⁶⁴。後來，1988 年起施行至今之勞動保護法，亦將上揭新增之條文，規範於該法第 121 和 122 條²⁶⁵。

²⁶² 第 120 條：「若雇主要遷移營業場所，因而影響了勞工或勞工家庭之正常生活，雇主須於遷移前 30 天內預告勞工遷移之事，不願跟隨遷移之勞工有權於知息後 30 天內或遷移當天提出終止契約，而且勞工有權獲得不低於第 118 條規定之特別資遣費。」

若雇主不按照上述第 1 項之規定提前預告勞工遷移之事，雇主必須發給勞工不低於最後 30 天工作工資，作為特別資遣費，代替提前通知遷移之事。對於計件勞工，雇主必須發給不少於最後 30 個工作日工資之特別資遣費。

雇主必須於勞工終止契約之 7 天內，發給特別資遣費或代替預告期間之特別資遣費。

若雇主沒按照第 3 項發給特別資遣費或代替預告期間之特別資遣費，勞工有權在應給付日其後 30 天內向勞工福利委員會申訴。

勞工福利委員會應於受到申訴日起，60 天內審核及作出命令……。」

²⁶³ 1993 年 9 月 23 日前泰國有關負責勞工、人力資源等勞動事務之單位，均為內政部管轄下之單位。至到 1993 年 9 月 23 日改制升格為「勞動暨社會福利部」，其後，於 2002 年 10 月 3 日又改名為勞動部。

²⁶⁴ 新增之條文於 1994 年 10 月 13 日施行。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 111, ตอนพิเศษ 45 ง, (12 ตุลาคม 2537), น. 16. [泰國政府公報第 111 卷 45D 特段，（1994 年 10 月 12 日）第 16 頁。]

²⁶⁵ 勞動保護法第 121 條：「II、若雇主沒有提前告知勞工，被解僱之消息或提前告知之天數少於第 1 項之規定，除依照第 118 條給付資遣費外，雇主還必發給相當與最後 60 天的工作工資或相當與最後 60 天按件計算之工資，作為代替預告之特別資遣費。III、若雇主已按照上述第 2 項的規定發給勞工作為代替預告之特別資遣費後，可視為雇主已按照民商法發給預告期間工資。」；同法 122 條：「I、若雇主按照第 121 條解僱勞工，而該勞工已繼續工作 6 年以上，雇主除須按照第 118 條規定發給資遣費外，勞工工作每滿 1 年，尚必須加發不少於最後工作 15 天之工資。對於計件勞工，雇主亦須加發不少於最後 15 個工作日的工資。但按照此條發給之資遣費，總數不得超過最後 360 天工作之工資，對於計件的勞工，其資遣費合計後不得超過最



再者，針對該項解僱事由之構成要件，必須具有以下兩項要件，本文將分別論述如下：

第一，雇主必須有引進機械或改變機械或科技，而導致有必要減少勞工人數之情形。例如，汽車製造業，雇主引進機械取代傳統之生產及製造等情形，使不再需要其餘之人力；或織布工廠，雇主將無梭織布機代替以往所使用的有梭織布機，而造成有減少勞工之必要狀態等²⁶⁶。

第二，除具備上揭第一個要件外，尚須符合以下情事之一²⁶⁷。

(一) 雇主必須調整工作部門。例如，雇主重整工作流程、再造工程 (reengineering) 或組織精簡 (downsizing)，而造成工作量減少，有冗餘勞力之狀態。

(二) 雇主必須調整生產程序。例如，雇主運用自動化生產線簡化生產流程或改善生產系統，使生產產品效能與品質更完整，而造成有必要減少勞工人數之情形。

(三) 雇主必須調整銷售事項。例如，雇主為了增加銷售量，改變了以往銷售方式，轉為運用軟體協助銷售，造成有必要減少銷售員或運輸員等情事。

(四) 雇主必須調整服務事項。例如，雇主運用機械或機器人取代人力服務，或引進自動服務機等，而造成冗餘勞力之狀態。

因此，若已構成上揭之要件，雇主始得以該事由解僱勞工。假如缺乏其要件之一，即不該當該項之事由。實務上，泰國最高法院曾於佛曆 2547（即西元 2004）年第 2630 - 2631（2630 - 2631/2547）號判決²⁶⁸指出：雖本案之雇主有調整

後 360 個工作日的工資。II、為了有益計算勞工之特別資遣費，對於工作時間未滿 1 年，但工作天數已超過 180 天者，以 1 年。」

²⁶⁶ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 623 頁。另採用無梭織布機，通常比有梭織布機效率高 4 至 8 倍，不但減少織物疵點，尚提高織物質量。

²⁶⁷ กนกวรรณ จิตต์ชอบธรรม, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 44, น. 101-102 และ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 138, น. 217 และ ปิ่นวาลี สุจริตกุล, "เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม," (วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2538), น. 53.

[參照 Kanokwan Jitchobthan，同註 44，第 101 - 102 頁；Kasemsant Vilavan，同註 138，第 217 頁；Pinvalee Sucharitkul，「新科技與工業之解僱」，藍康恆 (Ramkhamhaeng) 大學法律學研究所碩士論文，第 53 頁，1995 年。]

²⁶⁸ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 93 - 94 頁。

工作部門，聘僱他人負責公司建設及服務事項，但並沒有引進機械或改變機械或運用新科技代替人力之情形。因此，雇主不得依據該項之事由解僱勞工。另又有泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 5736（5736/2548）號判決可供參考。其事實為：雇主係銀行業，引進信託分析軟體取代人力，而須調整信託部門，造成人力其餘，因此解僱大約 30 位信託業務員，甚至最終解散了信託部門。其後，因解僱該部門主管之秘書（本案勞工），本案勞工起訴向雇主請求特別資遣費。法院於判斷中表示：本案之勞工雖係信託部門之員工，但職位並非信託業務員，而且沒有職責處理信託事務。勞工僅係該部門主管之秘書，主要負責主管吩咐之業務，與信託業務沒有直接之關連性。再者，雇主解僱勞工之主因，係信託部門主管已被調職到新加坡分行，蓋部門已被解散，所以再也沒有秘書職位之必要。由此可見本案解僱勞工之原因，並沒有與調整信託部門有直接之關連。因此，雇主不用發給勞工特別資遣費。由該判決可推知，雖勞工於雇主引進新科技、調整工作部門或服務事項時被解僱，但若解僱之主因，並沒有涉及到上述之情事，勞工即不得依據勞動保護法第 122 條向雇主請求特別資遣費。

此外，若雇主主要依據該項事由解僱勞工，除必須具有上述之兩項之要件外，雇主尚必須按照勞動保護法第 121 條及第 122 條規定之義務行使。首先第 1 點，雇主必須按照同法第 121 條第 1 項後段，將解僱日、解僱理由及被解僱之勞工姓名，於解僱日前不少於 60 日通知²⁶⁹勞動檢查員及要被解僱之勞工²⁷⁰。但若雇主沒有於解僱前 60 日內預告，除必須按照勞動保護法第 118 條發給資遣費外，尚必須再加發解僱前 60 日工作之工資，作為特別資遣費，代替預告期間工資²⁷¹。再者，若雇主已發給上述之特別資遣費，同法第 121 條第 3 項尚特別規定，此發給可視

²⁶⁹ 該條文中並沒有明文規定通知之方式，所以雇主均可以書面或言詞通知勞動檢查員及要被解僱之勞工。

²⁷⁰ 論者 Kanokwan Jitchobthan，於其所著之論文中表示，雖雇主於解僱勞工前，必須預告勞動檢查員有關解僱之理由，及被解僱者之姓名。但法律並沒有特別規定，勞動檢查員於解僱前有審查之義務，因此為了避免雇主濫用該事由解僱勞工，加強保護勞工之權益。建議應修法增加勞動檢查員之權利，讓勞動檢查員能參與解僱之過程，甚至准許解僱等事項。（參照 Kanokwan Jitchobthan，同註 44，第 131 - 132。）

²⁷¹ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 121. (II) Whereas the Employer fails to notify in advance an Employee contemplated to be terminated, or has notified an Employee of less than the period prescribed under paragraph one, apart from the Severance Pay to be paid under Section 118, the Employer shall also pay Special Severance Pay in lieu of advance notice equivalent to the Employee's last rate of Wages for sixty days, or an amount equivalent to the Employee's Wages for the last sixty days to an Employee who is paid on a piece rate basis.

為雇主已按照泰國民商法給付勞工預告期間工資²⁷²。

再來第 2 點，若以該事由解僱之勞工，已繼續工作 6 年以上，雇主除了得依照勞動保護法第 118 條發給資遣費外，尚必須再加發特別資遣費。關於該項特別資遣費之計算方式，同法第 122 條明文規定，勞工工作每滿 1 年，雇主得再加發最後 15 天工作之工資，作為特別資遣費。亦即，當勞工繼續工作滿 7 年，而被雇主以該事由解僱時，依據同法第 118 條第 1 項第 4 款之規定，繼續工作 6 年以上，10 年以下之勞工，雇主必須發給不少於最後 240 天工資之資遣費。因此，除雇主得發給勞工最後 240 天工資之資遣外，尚要另加發最後 15 天工作之工資，作為特別資遣費。若勞工繼續工作滿 8 年，發給之特別資遣費又要再增加 15 天之工資，等於雇主必須發給勞工最後 30 日之工資，作為特別資遣費。以此類推，但發給特別資遣費之總數不得超過最後 360 天工作之工資²⁷³。另為了有益之計算特別資遣費，同條第 2 項規定，工作未滿 1 年者，若工作日逾 180 日，以 1 年計²⁷⁴。由上述之規定，可推知要獲得最高特別資遣費之勞工，必須於解僱之日之前繼續工作滿 29 年和 181 日以上。

綜上所述，當雇主引進機械或改變機械或科技，代替勞力時，明顯可見有其餘人力之狀態，造成雇主大量解僱勞工。因此，法律為了加強保護勞工之權益，特別於此解僱事由中，設定比一般預告期間較長之預告義務，及發給特別資遣費之制度。但雇主所引進或改變機械科技之行為，必須導致有調整工作部門、生產程序、銷售及服務事項，否則即不足構成該項之解僱事由。

²⁷² Labour Protection Act B.E. 2541. Section 121.(III) Whereas Special Severance Pay in lieu of advance notice under paragraph two has been paid, it shall be deemed that the Employer has paid the remuneration in lieu of advance notice under the Civil and Commercial Code. (另，關於民商法及勞動保護法規之預告期間及預告期間工資部分，本文將於本章第三節、第一項論述。)

²⁷³ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 122. (I) Whereas the Employer terminates the employment of an Employee under Section 121 and such Employee has worked for uninterrupted period of more than six years, the Employer shall pay Special Severance Pay in addition to Severance Pay under Section 118 of not less than the Employee's last rate of Wages for fifteen days for each year of employment or of not less than the Employee's Wages for the last fifteen days for each year of employment for an Employee who is paid on a piece rate basis. The total Severance Pay under this Section shall not exceed the Employee's last rate of Wages for three hundred and sixty days, or the Employee's Wages for the last three hundred and sixty days for an Employee who is paid on a piece rate basis.

²⁷⁴ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 122. (II) For the purposes of calculation of Special Severance Pay, where a period of employment is less than one year, a fraction of the period of employment of more than one hundred and eighty days shall be counted as one year of employment.



第三項 其他解僱事由

本項主要探討，泰國最高法院曾認定而未於法律明文規範之解僱事由。至於最高法院曾作出之解僱事由，本文將分別於以下論述。

第一款 泰國最高法院認定之解僱事由

本論文上述第一、二項之解僱事由，均依泰國民商法、勞動關係法及勞動保護法之規定進行探討。但這並不代表除此之外，雇主並沒有行使解僱之權利，因為實務上僅要解僱之事由，具有必要性、正當性、以及不屬於不當之解僱 (Unfair Dismissal)，雇主即可行使解僱權²⁷⁵。其次，因目前僅於勞動保護法第 119 條規範，依據該條 6 款事由解僱時，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，所以本項以下探討之解僱事由，除雇主於定期契約屆滿時解僱勞工外²⁷⁶，雇主必須按照民商法第 582 條及勞動保護法第 17 條所規定之期限預告勞工²⁷⁷，另尚得按照勞動保護法第 118 條發給勞工資遣費。再者，針對泰國最高法院曾認定之解僱事由，本文將分別論述如下：

第一目 勞動關係法第 31 及 123 條但書外之解僱事由

針對勞動關係法第 31 及 123 條之解僱事由，泰國最高法院曾於佛曆 2543（即西元 2000）年第 8137 - 8138（8137 - 8138/2543）號判決表示：雇主於團體協約進行協商、調解或仲裁期間，除了第 31 條第 1 項各款但書外。若雇主有其他必要性之事由，雖該事由不係該條 4 款內之但書之一，僅要此事由不屬於欺凌或不當目的之行為，雇主即可依據必要性之事由，於此期間解僱或調職勞工²⁷⁸。

²⁷⁵ 參照泰國最高法院佛曆 2536（即西元 1993）年第 39（39/2536）號判決。另關於不當之解僱部分，本文將於本章第三節、第二項論述。

²⁷⁶ 參照勞動保護法第 118 條第 3 項：「上述第 1 項之規定（發給資遣費之規定），不適用於雇主於定期契約屆滿時，解僱勞工之情形。」

²⁷⁷ 參照民商法第 582 條第 1 項：「若僱傭契約沒有規定雙方當事人之僱傭期限，各當事人都可預告終止契約，在規定給付工資時或未給付前提出；以便將終止契約之意思表示於規定給付下次工資時生效，但預告之時間不必超過 3 個月。」及勞動保護法第 17 條第 2 項：「若勞動契約為不定期契約，雇主或勞工任一方如要提出終止契約時，可以書面預告對方，可在規定給付工資時或未給付前提出；以便將終止契約之意思表示於規定給付下次工資時生效，但預告之時間不必超過 3 個月。此外，試用期間之勞動契約亦視為不定期契約。」

²⁷⁸ 本案事實為：勞工威脅：要用槍射銀行分行經理，雇主為了防止勞工之惡劣行為，將勞工調到其他分行。法院指出：雖此事由並沒有為勞動關係法第 31 條第 1 項 4 款但書之一，但明顯可

其次，泰國最高法院亦曾於佛曆 2525（即西元 1982）年第 3109（3109/2525）號判決指出：勞動關係法第 123 條之立法目的，在於預防雇主對於參與團體協約事務之勞工行使欺凌之行為，雖僅於該條規範 5 款事由。但這不可為，除了該條 5 款但書之事由外，雇主不得以其他必要性之事由解僱勞工²⁷⁹。本案事實為：雇主於 1980 年營業虧損金額為 1,129,179.07 泰銖；接著，1981 年又虧損 827,515.96 泰銖。法院表示：該案雇主自營業以來累積虧損了 1,956,695.03 泰銖，可見雇主有經濟上之必要性，無法繼續聘僱勞工。因此，雇主得於協議之勞動條件生效期間，解僱勞工。接著泰國最高法院又於佛曆 2533（即西元 1990）年第 4022（4022/2533）號判決²⁸⁰中指出：雇主因被泰國某機場拒絕續約提供給飛機加油之事業，造成雇主必須解散燃料部門，蓋雇主又無適當工作可供安置。由上述之情事，明顯可見雇主有必要行使解僱之手段。雖該事由沒有勞動關係法第 123 條但書之情形，雇主亦得解僱勞工，不屬於不當勞動之行為。再者，又有泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 362（362/2548）號判決可供參考。其事實為：1997 年之亞洲金融風暴事件，使泰國經濟遭受嚴重打擊，此事件亦影響到雇主之營業利益率，造成雇主有繼續虧損之狀態。因此情事雇主為了企業之生存及減少負擔，行使了調整工作部門之政策，將勞工工作之部門（會計及金融部門）合併與其他部門。其此，雇主為了符合調整後事業之工作量，又行使解散會計及金融部門之手段，同時將勞工調到客戶服務中心，但勞工拒絕服從。其後，雇主將經濟上之事由解僱勞工，針對此解僱，法院指出：雖雇主解僱勞工之事由不屬於勞動關係法第 123 條 5 款事由之一，但雇主解僱之理由有經濟上之必要性，而且其解僱亦沒有不當或欺凌之目的，所以雇主得於協議之勞動條件生效期間解僱

見雇主之調職理由係有必要性，又不屬於欺凌或不當目的之調職命令。因此，該調職命令不可為違反第 31 條之狀況。

²⁷⁹ 採用此類用語之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 3043（3043/2541）號判決、最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 377（377/2542）號判決、最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 362（362/2548）號判決、最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 6777（6777/2548）號判決。（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 147，第 288 - 289 頁。）

²⁸⁰ กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, "บริหารจัดการ"คน"อย่างไรในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.เลขไทย8001-2546) ในข้อกำหนดที่ 5.6 และ 5.10 และไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม," วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, ปีที่53, ฉบับที่1, น. 17 (ตุลาคม/พฤศจิกายน 2552).

[參照 Kittipong Laonnipon, 「怎樣於經濟危機狀況下，將人資管理符合泰國勞動標準 (Thai Labour Standard 8001-2003) 第 5.6 與 5.10 條，以及不屬於不當勞動行為」，勞動關係，勞動基準發展期刊（目前改名為「勞動基準發展期刊」）第 53 卷第 1 期，第 17 頁，2009 年 10 - 11 月。]

勞工²⁸¹。

由上述諸判決可知，泰國最高法院對必要性解僱事由之判決，主要參酌雇主義務上之必要性。亦即，若雇主有嚴重虧損之狀態，造成雇主有必要縮減營業部門及勞工之情形，此時僅要雇主沒有欺凌或不當目的之行為，雇主即可行使解僱權。

第二目 勞動關係法領域外之解僱事由

除上述第一目泰國最高法院於勞動關係法領域中，作出必要性之解僱事由外，尚曾於判決中認為，以下四類事由，雇主得解僱勞工。

一、勞工身體不佳，不能繼續勝任所擔任之工作事由。例如，泰國最高法院曾於佛曆 2532（即西元 1989）年第 230（230/2532）號判決中表示：勞工因腦部疾病，造成工作能力衰退，無法到職工作一事，縱使勞工到職後，無法正常履行勞務或長期必須請病假等事，亦不足構成雇主主張之事由（違反工作規則，情節重大）。但雇主可以勞工身體不佳之事由解僱勞工。其次，又有泰國最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 4627（4627/2532）號判決可供參考。其事實為：雇主於工作規則中規定，若勞工請病假之天數，超過 240 天，尚無法到職者，雇主得解僱該勞工。本案之勞工因心臟病無法到崗位工作，當請病假之天數已達 240 天時，雇主以書面警告勞工隔日必須到職。但隔日勞工仍然向雇主繼續請假，雇主將依據工作規則解僱勞工，而且拒絕發給資遣費。針對此情事，法院於判決中指出：勞工無法正常履行勞務之原因，係因心臟不佳而導致此狀態，不該當違反工作規則之行為。雇主以該事由解僱勞工時，必須得發給資遣費²⁸²。再者，關於勞工身體不佳，不能繼續勝任所擔任之工作事由，實務上，亦認為此事由不屬於不當之解僱。例如，泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2600（2600/2529）號判決，該判決之勞工負責於公車內售票（沒有投幣機類型公車）。自從履行勞

²⁸¹ 此外，泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 6777（6777/2548）號判決亦採此一見解。（該判決之雇主，遭受亞洲金融風暴事件打擊，2001 年虧損額累積到 123,583,907 泰銖，使雇主有縮減營業單位及勞工之必要，另雇主亦按照勞工年資及能力順序解僱。）參照同上註，第 18 頁。

²⁸² 另依據此事由解僱勞工之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2985（2985/2527）號判決、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 4729（4729/2529）號判決、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 5890（5890/2530）號判決、最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 2076（2076/2531）號判決。（參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 611 頁。）

務以來，每個月至少請病假 1 至 8 天。法院於判決中表示：依勞工請病假之情形，可推知勞工有身體不適，無法繼續勝任艱苦的售票工作狀態。雇主以該事由解僱勞工，可視為正當解僱之理由，不該當不當之解僱²⁸³。



二、無法繼續信任之事由。例如，泰國最高法院於佛曆 2531（即西元 1988）年第 841（841/2531）號判決中表示：本案飯店之 16 樓，僅有勞工負責清理客戶房間，除了客戶外再也沒有其他人進出。所以當 16 樓再次發生客戶放入房間之財物遺失時，雇主仍然有高度懷疑勞工為竊盜嫌疑人之虞，雖雇主無法舉證證明勞工係竊盜犯。但此事情已使雇主對勞工失去信任，雇主以該事由解僱，不可為不當之解僱。其次，又有泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4871（4871/2546）號判決可供參考。本案之勞工擔任甲公司客戶服務暨運輸部門主管，主要負責運輸商品及售後服務事項。另該勞工之丈夫亦曾於甲公司工作，離職後又到一家與甲公司營業目的相同之公司工作，並且擔任銷售部門主管。其後，雇主因怕勞工有洩漏公司營業上之秘密，將勞工調職到其他單位，但勞工拒絕服從，雇主即解僱勞工。針對此情形，法院指出：勞工之職位，已掌握甲公司客戶之資料及銷售條件等事項。另勞工之丈夫又係競爭對手銷售部門之主管，雇主為了預防勞工有洩漏公司營業秘密之行為，將勞工調職乃為適當之方法。但勞工拒絕服從之行為，更加使雇主對勞工失去保密之信任。因此，雇主得以無法繼續信任之事由解僱勞工²⁸⁴。

三、人際關係不良，無法與同事合作或和平相處事由。例如，泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 4490（4490/2529）號判決可供參考。其判決事實為：本案之雇主以勞工無法與其他同事一起合作，或處不好之事由解僱勞工。嗣後勞工起訴，主張該解僱事由係不當之解僱。法院於判決中指出：勞工人際關係不良，無法與其他員工一起合作及溝通，造成工作效率不佳，對雇主之營業難免

²⁸³ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 3041（3041/2531）號判決（該判決之勞工身為公車駕駛，每個月有請病假之情形）、最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 724（724/2549）號判決（該判決之勞工身為銷售部門主管，2003 年整個月請病假，其後又連續請了 8 次病假，1 次大約 10 天之情形）。

²⁸⁴ 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 426 頁。另，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 363（363/2546）號判決亦採此一見解。（該判決之勞工擔任公司總經理，利用職責於公司資金危機時，有提前領薪 52 次之行為，總金額達 1,039,500 泰銖。針對此行為，法院認為，雇主已失去勞工經營管理之信任，雇主以此事由解僱勞工，不屬於不當之解僱。）

有負面之影響。因此以此事由解僱勞工，不該當不當之解僱。另，此事由僅係勞工個人之特性，不可達違反工作規則，情節重大之程度。所以雇主以該事由解僱勞工，必得發給勞工資遣費。其次，泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 7075（7075/2545）號判決²⁸⁵亦採此一見解，該判決之勞工身為管理職位，必須與其他單位或人員溝通及聯絡，但勞工卻不能與同事交好。雇主甚至曾經行使調職之方法，但勞工仍然有人際關係不良之狀況。針對此行為，法院表示：勞工無法與其他單位合作及溝通之行為，已影響雇主生產之效率，雇主以該事由解僱勞工，可為正當解僱之事由，不屬於不當之解僱。

四、連續虧損之事由。針對此事由，泰國最高法院曾認為，以該事由解僱不屬於不當解僱。例如，泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 391 - 392（391 - 392/2529）號判決，其事實為：該判決之雇主於 1983 年營業虧損 28,454,121 泰銖；1984 年又虧損 14,275,802 泰銖。其雇主為了避免企業倒閉，推出調整與縮減營業部門及人數之政策，導致有必要減少人數之狀況。法院以判斷中表示：因雇主連續大量虧損，若不行使解僱之手段，可能會造成歇業之情形。所以雇主以該事由解僱勞工，可為合理之解僱事由，不該當不當之解僱²⁸⁶。

由上述諸判決可知，泰國最高法在判斷雇主之解僱是否合理時，除法律明文規定之事由外，曾將勞工身體不佳之狀態；雇主無法繼續信任勞工之行為；勞工人際關係不良，以及雇主連續虧損之情事等，納入合理解僱之判斷標準。亦即，倘若有以上所述之情形，雇主即可行使解僱權。

第三目 小結

綜上所述，除民商法、勞動關係法及勞動保護法明文規定之解僱事由外。實務上，雇主尚得依據經濟上之事由，以及勞工個人狀態之情事解僱勞工，而且該解僱事由，泰國最高法院亦曾判斷，不屬於不當之解僱。但因此解僱事由，並非係勞動保護法第 119 條第 1 項各款之解僱事由，所以雇主仍然有預告及發給資遣費之義務。

²⁸⁵ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 649 頁。

²⁸⁶ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 1533（1533/2528）號判決、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1781 - 1786（1781 - 1786/2529）號判決。（前兩則判決，參照 Pongrat Kreurklin，同註 30，第 193 頁。）、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2453（2453/2529）號判決。

第三節 解僱保護之重要規定

本節主要探討泰國法所規範之解僱程序，將從預告期間、不當解僱、以及解僱限制等重要之解僱保護規定，分述於以下各項說明。



第一項 民商法與勞動保護法之預告期間

當僱傭或勞動契約成立時，勞資雙方均從此契約獲得不同之利益。亦即，雇主能利用勞工付出之勞力及服務，取得經濟上之利益，而勞工又能從此付出賺取報酬。但一旦勞工突然離職，或雇主採用立即解僱之手段，對勞資雙方之利益均受到影響。尤其係勞工，這不但喪失勞工經濟基礎之所得來源，尚必須蒙受生活上之打擊。因此，為了保護勞資雙方權益，讓雇主有一段準備之期間，聘僱他人代替離職之勞工，或讓勞工有一段期間謀求新職之準備，所以特於泰國民商法及勞動保護法，訂定預告期間制度²⁸⁷。但因本文主要探討解僱保護之程序，所以以下僅針對雇主解僱前之預告義務作為探討之核心。

關於現行法所規定之預告期間，最早僅規範於泰國民商法第 582 條²⁸⁸：「I、若僱傭契約沒有規定雙方當事人之僱傭期限，各當事人都可預告終止契約，在規定給付工資時或未給付前提出；以便將終止契約之意思表示於規定給付下次工資時生效，但預告之時間不必超過 3 個月。II、此外，僱用人可立即終止僱傭契約，當僱用人一次性給付勞工，直到契約終止生效日應給付之工資。」後來目前施行之勞動保護法，亦將此條文之內容，規範於該法第 17 條²⁸⁹：「II、若勞動契

²⁸⁷ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 30，第 49 - 50 頁。

²⁸⁸ Civil and Commercial Code. Section 582. (I) If the parties have not fixed the duration of the contract, either party can terminate it by giving notice at or before any time of payment to take effect at the following time of payment. But no more than three-month notice need be given. (II) The employer can, on giving such notice, immediately dispense with the services of the employee by paying him his remuneration up to the expiration of the notice.

²⁸⁹ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 17. (II) Where the period is not specified in the contract of employment, an Employer or an employee may terminate the contract by giving advance notice in writing to the other party at or before any due date of wage payment in order to take effect on the following due date of wage payment, with no requirement for advance notice of more than three months. In addition, a probationary contract shall also be deemed as an indefinite period contract of employment. (III) Upon the notice of contract of employment under paragraph two, the Employer may pay wages in an amount to be paid up to the due time of termination of the contract of employment as specified in the notice and may dismiss the Employee immediately. (IV) The advance

約為不定期契約，雇主或勞工任一方如要提出終止契約時，可以書面預告對方，可在規定給付工資時或未給付前提出；以便將終止契約之意思表示於規定給付下次工資時生效，但預告之時間不必超過 3 個月。此外，試用期間之勞動契約亦視為不定期契約。III、依照第 2 項終止契約之預告，雇主可給付勞工直到契約終止生效日應給付之工資後，可以立即解僱勞工。IV、此條規定終止契約之預告，不適用於本法第 119 條及民商法第 583 條之規定。」

由上揭條文之規定可知，預告制度係以不定期契約之勞工為對象。因此，若係定期契約，雇主行使解僱權前，並沒有預告勞工之義務²⁹⁰。

其次，針對預告期間之規定，分別論述如下：

第一，預告之方式及內容。根據法律之規定，泰國民商法第 582 條第 1 項，並沒有規定任何預告之方式，因此依據此規定雇主以書面或言詞預告均屬之。但後來 1998 年 8 月 19 日施行之勞動保護法第 17 條於第 2 項規定「可以書面預告」一詞。此規定施行後，造成實務上對預告之方式有不同之解讀。針對此情事，泰國最高法院於佛曆 2549（即西元 2006）年第 6701（6701/2549）號判決，該判決之勞工主張，雇主以言詞預告勞工，而未以書面之方式預告之行為，已違反勞動保護法第 17 條第 2 項之規定。法院於判斷中指出：關於不定期勞動契約，民商法第 582 條第 1 項，並未規定必須以書面之方式預告；另勞動保護法第 17 條第 2 項，亦並沒有限制雇主或勞工僅能以書面之方式預告（僅規定可以書面預告），因此預告之方式，無論以書面或言詞為之均可。其次，雇主對勞工預告之內容必須明確，有解僱之意，否則不可為預告之意思表示。實務上，泰國最高法院曾認為以下之情形，均不屬於已對勞工作出預告之行為。例如，雇主以書面警告勞工違反工作規則之行為，並且於此書之後段強調，若勞工再次違反工作規則，雇主可能會再次警告或行使解僱手段之案例²⁹¹；以及雇主公布將勞工及企業轉讓給其他公司，希望每位勞工能與新公司合作之案例等²⁹²。

notice under this Section shall not apply to the termination of employment under Section 119 of this Act and Section 583 of the Civil and Commercial Code.

²⁹⁰ 參照勞動保護法第 17 條第 1 項：「當勞動契約屆滿後，其契約立即消滅，不必預告。」

²⁹¹ 參照泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 504（504/2525）號判決。（此判決表示，若勞工後續又再次違反工作規則之行為，亦沒辦法確定雇主會行使警告或解僱之手段。明顯可見

第二，預告期間。依據民商法第 582 條第 1 項及勞動保護法第 17 條第 2 項之規定，可將預告之時間點分為兩個階段。一、於規定給付工資時預告；或二、於未給付工資前提出預告。其次，針對預告期間生效之時間，上揭條文規範，預告終止之意思表示，將會於規定給付下一次工資時生效。由此可推知，預告期間之長短，法律並沒有規範一定之時間，所以雇主必須根據規定給付工資之時間，作為預告期間之標準。例如，雇主規定每月 24 日給付工資，若雇主希望勞工於 10 月 24 日終止契約。雇主必須於 9 月 24 日（規定給付工資之日），或於未給付該月工資前提出預告，這樣才能將終止契約之意思表示於 10 月 24 日生效（規定給付下一次工資之時間）。但倘雇主於 8 月 30 日預告勞工，因已逾給付 8 月份工資之日，所以終止契約之意思表示，必須到 10 月 24 日生效。但若雇主仍然要於 9 月 2 日解僱勞工，此時雇主必得加發 9 月 2 日至 10 月 24 日之工資，作為預告期間工資²⁹³。再者，關於雇主規定於每月給付兩次工資（15 日及月底）之案件。本案雇主因勞工（銀行業務員）有不誠實之行為，不於應徵工作時告知雇主曾有受刑之記錄。其後，雇主以無法信任之理由於 2 月 20 日解僱勞工。最高法院於判決中指出：因解僱之日已逾前階段給付工資之時間（15 日），所以雇主必得加發 2 月 20 日至 3 月 15 日之工資，作為預告期間工資²⁹⁴。另，針對預告期間，實務上較為有爭議之處在於，雇主規定給付工資之日與實際給付日不同時，是否必須依照規定之日為標準。關於此爭議，泰國最高法院佛曆 2502（即西元 1959）年第 521（521/2502）號判決，於判斷中表示：最初雇主規定每月月底給付工資，後來雇主為了讓勞工有現金購買米，改為每月給付兩次工資。法院認為此給付之調整，並沒有影響勞工之身分，勞工依然係月薪制之勞工。因此，若雇主要解僱勞工，必須依照最初規定給付工資之時間，作為預告期間之標準²⁹⁵。但其後之最高法院之判決，並沒有採此一見解，認為雇主實際給付工資之行為，已合意與勞工變更給付工資之條件。因此雇主得依據實際給付工資之時間，作為預告期間之標

其內容並沒有明確表示要解僱勞工，因此法院認為，此警告書不可視為已對勞工作出預告解僱之行為。）

²⁹² 參照泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2628（2628/2527）號判決。（於此判決，法院認為轉讓並非係解僱之意，因此該公布不屬於預告之行為。）

²⁹³ 參照泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 2289（2289/2550）號判決。

²⁹⁴ 參照泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2068（2068/2529）號判決。

²⁹⁵ 此外，泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 2377（2377/2526）號判決，亦採此一見解。（參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 450 頁。）

準。採此一見解之判決，例如泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 5790-5822（5790-5822/2543）號判決。該判決之雇主，於工作規則明定月底給付工資，但實際上雇主一直以來均於月底前一日給付。本案之雇主於 1998 年 6 月 30 日預告勞工，並註明終止契約生效日為同年 8 月 1 日。法院於判斷中表示：本案雇主實際給付工資之行為，可視為勞資雙方已合意變更給付工資之條件。另雇主預告勞工之日，並非係規定給付工資之日；或為給付 6 月份工資前提出之預告，所以註明終止契約生效之日於法不合，雇主必得加發至 8 月 30 日之工資，作為預告期間工資。接著，又有泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 5147（5147/2547）號判決²⁹⁶可供參考。該判決雇主規定給付工資的時間，及實際給付工資日與上述判決相同。本案之雇主於 2003 年 2 月 28 日，以言詞預告勞工，並說明終止契約生效日為同年 4 月 1 日。法院於判斷中表示：雇主自營業以來均於月底前 1 日給付工資，已視為勞資雙方，合意變更給付工資之條件。因此，雇主必得加發至同年 4 月 29 日之工資，作為預告期間之工資。

另，民商法第 582 條 1 項與勞動保護法第 17 條第 2 項均明文規定，預告期間不必超過 3 個月。所以倘若雇主規定給付工資之時間逾 3 個月者，僅要提前預告 3 個月即可。譬如，雇主規定每 4 個月之月底給付一次工資，嗣後，雇主有必要解僱勞工之事由，並希望終止契約生效日為 7 月 31 日。因此，雇主至遲必須於 4 月 30 日預告勞工，否則勞工得向雇主請求加發預告期間工資。關於此部分，Pathaichi Ekjariyakorn 教授，於其所著之教科書中表示，此情形雇主可任意選擇預告終止契約之時間，而終止契約生效之日，並將依據雇主預告勞工之日起，3 個月後生效。否則將會使生效之日逾 3 個月，造成不符合立法者立法之目的²⁹⁷。

此外，雖民商法第 582 條，並非屬於公共秩序性質之法律（強行法），造成勞資雙方可另外約定低於該條之預告期間²⁹⁸。但因勞動保護法屬公共秩序性質之法律（強行法），所以自勞動保護法施行後，勞資雙方再也不能約定低於勞動保護法之規定，否則其約定無效²⁹⁹。

²⁹⁶ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 224 - 225 頁。

²⁹⁷ 參照 Pathaichi Ekjariyakorn，同註 55，第 75 頁。

²⁹⁸ 參照泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 1200（1200/2534）號判決。

²⁹⁹ 參照泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 2364（2364/2545）號判決。

第三，解僱試用期間之勞工有預告期間之適用。早期泰國最高法院對試用期間之勞工均認為，因雇主與勞工於一定之時間內有約定試用之情形，所以不該當不定期契約之型態，因此無預告期間之適用³⁰⁰。但自泰國最高法院公開了，佛曆 2545（即西元 2002）年第 2364（2364/2545）號判決後，對試用期間勞工之契約，則有不同之認定。該判決之雇主與勞工約定試用期間不逾 120 日，若試用期間不適任，雇主即可立即終止契約。針對此規定，法院於判斷中指出：試用期間之契約，應認定為不定期契約，因為雇主可不顧試用期間是否屆滿，即可於其試用期間終止契約。因此，雇主解僱試用期間之勞工，應有預告之義務³⁰¹。其次，為了避免實務上對解僱試用期間勞工，是否有預告期間適用之爭議。後來，立法者於第 2 次修正勞動保護法時，特別於第 17 條第 2 項後段增加，「試用期間之勞動契約亦視為不定期契約」一詞³⁰²。因此自勞動保護法第 17 條第 2 項修正部分施行之項修正部分施行之後³⁰³，若雇主要解僱試用期間之勞工，均必須行使預告之義務，否則必得加發預告期間工資。

第四，雇主可選擇不經預告，即可立即解僱勞工，僅要雇主給付勞工直到契約終止生效日應給付之工資。亦即，雇主可依據民商法第 582 條第 2 項及勞動保護法第 17 條第 3 項之規定，將預告期間之工資，一次於解僱勞工之日給付。此時，雇主即可立解僱勞工，不用等到規定給付下一次工資時才生效。實務上，有泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 8669（8669/2547）號判決³⁰⁴可供參考。該判決之雇主於工作規則中規定，每個月 24 日給付工資，其後，雇主於 2002 年 9 月 17 日解僱勞工，並於此日將下個月之工資，加發給勞工。法院於判斷中表示，此情事雇主終止勞動契約之意思表示，已於 2002 年 9 月 17 日生效，已合乎民商法第 582 條第 2 項及勞動保護法第 17 條第 3 項之規定。因此，雇主不用再發給預告期間工資。針對此規定，雇主僅要於解僱勞工之日，加發預告期間

³⁰⁰ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 3308（3308/2524）號判決、最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 493（493/2525）號判決、最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 2659（2659/2526）號判決、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 3180（3180/2530）號判決、最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 5131（5131/2550）號判決。

³⁰¹ 此外，泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 5249（5249/2545）號判決、最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 6238（6238/2545）號判決亦採此一見解。

³⁰² 參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 125, ตอนที่ 39 ก, (27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551), น 6-7. [泰國政府公報第 125 卷 39A 段，（2008 年 2 月 27 日）第 6 - 7 頁。]

³⁰³ 第 2 次修正之勞動保護法自 2008 年 5 月 27 日施行。

³⁰⁴ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 326 - 327。



工資，即不用行使預告之義務。可見此規定，未合乎預告期間制度之設計，使勞工無法去因應突然解僱所生之情事，造成勞工沒有一段之時間去謀求新職。對勞工權益之保障是否有不妥之處，管見以為，仍有探討之空間。

第五，若雇主解僱勞工之事由，係民商法第 583 條及勞動保護法第 119 條之事由時，雇主得依據勞動保護法第 17 條第 4 項之規定，逕予解僱勞工。

綜上所述，泰國民商法及勞動保護法所規範之預告期間，雇主得以書面或言詞為之。而且不論勞工年資長短，均必須按照雇主規定給付工資長短之時間，作為預告期間之標準，但不必超過 3 個月。另雇主尚不用等到預告期間屆滿後，即可將解僱之意思表示立即生效，僅要雇主給付勞工直到契約終止生效日應給付之工資（預告期間工資）。此外，若雇主要解僱試用期間之勞工，亦必須行使預告之義務，否則必得加發預告期間工資。

第二項 泰國勞動法庭設置暨勞動訴訟法之不當解僱

勞動法庭設置暨勞動訴訟法（佛曆 2522）[Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure, B.E. 2522 (1979)]，自 1979 年 5 月 12 日施行³⁰⁵。該法之立法目的，主要考量到勞動案件之特徵，與一般民事或刑事案件不同，因勞資爭議之事項通常牽涉到勞動保護規則，及勞動關係法。因此應由精通勞動法之職業法官，與代表勞資雙方之非職業法官（associate judges representing employers/employees），一起合議審判解決勞資爭議問題。其次，為了保障勞工之權益，以及促進勞資雙方有溝通和繼續進行良好勞動關係之狀態，該法特別於勞動訴訟之部分將簡化、便宜、迅速、平等及公平原則，作為該法訴訟之核心³⁰⁶。

³⁰⁵ 參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 96, ตอนที่ 76, ฉบับพิเศษ, (11 พฤษภาคม พ.ศ. 2522), น. 2. [泰國政府公報第 96 卷 76 段，特刊（1979 年 5 月 11 日）第 2 頁。] 另該法經 3 次修正，最終施行日為 2015 年 12 月 15 日。[參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 132, ตอนที่ 120, (14 ธันวาคม พ.ศ. 2558), น. 11. [泰國政府公報第 132 卷 120 段，（2015 年 12 月 14 日）第 11 頁。]

³⁰⁶ 立法目部分，參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 96, ตอนที่ 76, ฉบับพิเศษ, (11 พฤษภาคม พ.ศ. 2522), น. 20. [泰國政府公報第 96 卷 76 段，特刊（1979 年 5 月 11 日）第 20 頁。] 另，該法特別規定，向勞動法庭起訴，以及訴訟過程豁免支付任何費用。其次，尚可以言詞之方式進行起訴。再者，關於審理程序之時間，法院必須以不延期進行審判為原則。若有必要延審，每次延期審判之時間亦不能超過 7 天。若有必要延審，每次延期審判之時間亦不能超過 7 天。（參照 Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure, B.E. 2522. Section 27. The filing of a complaint as well as any proceedings

再者，立法者尚特別於該法第 49 條，設了不當之解僱制度³⁰⁷，來限制僱主之解僱權。此外，第 49 條亦係該法最首要及實務上常被援用之條文。至於不當之解僱制度，本文茲就第 49 條之規定，分別論述如下：



第一款 不當解僱規定之探討

勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條³⁰⁸：「在僱主解僱勞工之案件中，如果勞動法庭認為係不當之解僱，勞動法庭可判令僱主返聘回勞工並給付與被解僱時一致之工資待遇。如果勞動法庭認為該勞工與僱主不能再繼續合作，勞動法庭可以規定僱主給付勞工賠償金。賠償金之金額，勞動法庭得將勞工之年齡、工作經歷、解僱後之困難、解僱原因以及勞工有資格獲得之資遣費綜合考量。」由上揭之規定，並未能知悉何謂不當之解僱。因此，以下本文先將學說及實務，對不當解僱之認定及判斷開始探討。然後，進一步介紹不當解僱案例之態樣，及救濟之方式。

第一目 不當解僱之認定與判斷標準

針對不當之解僱一詞，Surasak Maneesorn 助理教授，於其所著之文章中表示：「所謂不當之解僱，係指無正當之任何解僱理由，以及違反勞動契約、民法、勞動保護法、勞動關係法解僱原則之解僱行為³⁰⁹。」另 Kasemsant Vilavan 教授，亦於其所著書中，將不當之解僱定義為：「無原因之解僱；或有原因但其原因尚不應達到解僱勞工之程度；或解僱之原因已超越工作規章、規則或勞動契約之範疇；或無證據證明勞工有犯錯之行為；或無充足之正當理由解僱；或解僱

conducted in the labour court shall be exempted from court costs. Section 35. (I) The plaintiff may either file a written plaint or state his claim orally before the court. Section 45. (III) In the interest of expediency, the labour court shall proceed with the hearing without adjournment unless in the case of necessity which the labour court may adjourn the proceedings for no more than seven days.)

³⁰⁷ 英國自 1971 年就將不當之解僱制度，規範於 The Industrial Relations Act 1971。目前將規範於 The Employment Right Act 1996 第 94 條 (94 The right. (1) An employee has the right not to be unfairly dismissed by his employer.)。(參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 628 頁。)

³⁰⁸ Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure, B.E. 2522. Section 49. In the dismissal case, if the labour court thinks the dismissal is unfair, it shall order the employer to reinstate the employee at the same level of wage at the time of dismissal. However, if the labour court thinks that such employee and employer cannot work together, it shall fix the amount of compensation to be paid by the employer which the labour court shall take into consideration the age of the employee, the working period of the employee, the employee's hardship when dismissed, the cause of dismissal and the compensation the employee is entitled to receive.

³⁰⁹ 參照 Surasak Maneesorn，同註 69，第 93 - 94 頁。

之目的有故意欺凌勞工之行為³¹⁰。」其次，Pongrat Kreurklin 法官認為：「所謂不當之解僱，係指無理由之解僱，或雖有理由，但非為適當或有必要性使雇主不得行使解僱權之理由³¹¹。」再者，Vichai Thosuwonchinda 助理教授，於其所著之教科書中表示：「僅要無充足之理由解僱勞工之行為均屬之³¹²。」但 Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授與 Bandit Kaewthong 法官則認為，關於不當之解僱一詞，目前未有法律明文定義，而且難以一概而論。因此必須參考泰國最高法院之見解，作為判斷不當解僱之依據³¹³。

此外，實務上，對不當之解僱一詞，所認定之判斷標準為何？泰國最高法院曾作出以下判斷之類型。

一、不當之解僱，係指雇主無任何理由解僱勞工。或雖有理由，但該理由僅係輕微之理由，不足該當適當之解僱理由；或非為適當或有必要性致雇主不得行使解僱權之理由³¹⁴。

二、何謂不當之解僱，必須參酌雇主解僱之理由，是否適當或有必要解僱之程度³¹⁵。

三、判斷是否為不當之解僱時，必須判斷雇主之解僱是否有理由，而且其理由是否充足解僱勞工³¹⁶。

四、是否為不當之解僱程度，必須判斷雇主解僱之原因是否真實，及該原因是否為正當之解僱理由。不論該解僱之原因，來自勞工個人之行為或其他不可歸

³¹⁰ 此定義 Kasemsant Vilavan 教授參考最高法院對不當解僱之判斷趨勢而訂定。（參照 Kasemsant Vilavan，同註 138，第 451 頁。）

³¹¹ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 629 頁。

³¹² 參照 Vichai Thosuwonchinda，同註 17，第 45 頁。

³¹³ วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 70, น. 423 และบันทึก แถวทอง, "ศาลแรงงานกลางกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน," *อุทพท.*, ปีที่ 45, เล่มที่ 2, น. 44 (กรกฎาคม/กันยายน 2541).

[參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 423 頁；Bandit Kaewthong，中央勞動法庭與現實之經濟狀況，*Dunlapaha* 第 45 卷 2 期，第 38 頁，1988 年 7 - 12 月。]

³¹⁴ 採此一見解之判決。例如：泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 2000（2000/2531）號判決、最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 667（667/2544）號判決。

³¹⁵ 採此一見解之判決。例如：泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 2320（2320/2533）號判決、最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 4799（4799/2541）號判決、最高法院佛曆 2553（即西元 2010）年第 14420（14420/2553）號判決。

³¹⁶ 採此一見解之判決。例如：泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 1353 - 1368（1353 - 1368/2542）號判決、最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 1427（1427/2545）號判決、最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 1256 - 1259（1256 - 1259/2549）號判決。

責於勞工之因素³¹⁷。

除此之外，泰國最高法院尚特別於判決中強調，無論雇主解僱勞工時，是否有發給資遣費³¹⁸或行使預告之義務³¹⁹，均不會影響法院對解僱是否正當之判斷。



第二目 不當之解僱案例態樣

針對雇主之解僱行為，是否構成不當之解僱程度。本文將泰國最高法院之判斷趨勢，歸納分區為以下四種類型。

一、無適當或必要性解僱理由之案例

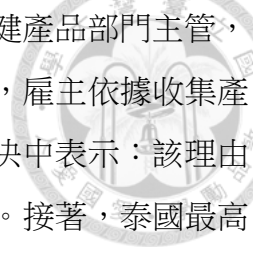
首先，有泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 1347（1347/2525）號判決。其事實為，勞工擔任採購經理，與雇主發生貨物上之糾紛後，勞工有對此事，表示了不妥之意見，並且請自己的代理律師，針對公司內部所發給勞工之命令，作出意見書，並傳給雇主。其後，雇主知悉後，以該事由解僱勞工。針對此情事，法院於判斷中表示：勞工之行為，雖有不當之處，但雇主依此情事，作為解僱勞工之理由，並非為適當之解僱理由。因此，其解僱該當不當之解僱程度。其次，泰國最高法院又於佛曆 2545（即西元 2002）年第 4038 - 4039（4038 - 4039/2545）號判決中指出：雇主（保險公司）自 1995 年營業至 1999 年，雖已累積虧損 4 千萬泰銖。但經法院調查後則發現，公司之法定資本額高達 2 億 8 百 50 萬泰銖。另雇主亦知悉，該行業一般前 6 年均會產生虧損的狀況。此外，亦未明確發現，雇主明年之營業率尚有虧損之可能性，若不立即解僱該勞工，將會導致無法繼續經營之狀態。因此，該解僱尚有不充足解僱勞工之適當理由，可視為不當之解僱³²⁰。再者，又有泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 4533

³¹⁷ 採此一見解之判決。例如：泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 2347（2347/2543）號判決、最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 6840（6840/2544）號判決、最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 9518（9518/2544）號判決、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 363（363/2546）號判決、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4706（4706/2546）號判決（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 166 - 167 頁。）、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 10659（10659/2546）號判決。

³¹⁸ 參照泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 4064（4064/2530）號判決。

³¹⁹ 參照泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 5678（5678/2530）號判決。

³²⁰ 泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 6099（6099/2556）號判決亦採此一見解。（該判決之雇主，依據必須提高學校組織效率之理由解僱勞工（副校長）。但經法院調查後則發現，雇主並沒有任何經濟上之困難。而且亦未發現，若雇主沒有行使減少勞力之手段，即將會使雇主之企業，無法繼續進行。所以該解僱並沒有充分之適當理由，可視為不當之解僱。



(4533/2549) 號判決可供參考。其事實為：本案之勞工擔任保健產品部門主管，主要負責收集有關保健藏品資料，輸入電腦系統之業務。其後，雇主依據收集產品資料項目，已結束之理由解僱勞工。針對此理由，法院於判決中表示：該理由不可為適當或有必要性解僱勞工之理由，因此該當不當之解僱。接著，泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 8212（8212/2550）號判決，亦採此一見解。本案之雇主因懷疑勞工有竊盜同事之飾品，於調查事實期間，命勞工於 2005 年 3 月 17 至 24 日停工。該勞工之丈夫知悉此命令後，於同年月之 16 日，從勞工得知人事部門電話號碼後，直接打電話給人事部門經理，請求取消該命令；17 日又再一次打電話，請求讓勞工能繼續工作，並且到公司大喊求見公司經理。雇主知悉此事後，認為若讓勞工繼續工作，勞工之丈夫後續一定會給雇主添加其他麻煩，因此以該事由解僱勞工。針對該解僱理由，法院於判斷中指出：不論雇主之命令是否合法，基本上勞工有一定之爭論權。本案勞工丈夫之行為，雖有不妥或可能造成混亂之情況。但依據該行為，尚不可視為已達充足或適當解僱勞工之理由。因此，該解僱已該當不當之解僱程度。

二、違反契約應遵守原則 (Pacta sunt servanda) 之案例³²¹

針對違反契約應遵守原則之案例，參照實務之見解，可區分為以下三種不同之類型。

（一）超越勞動契約內容之解僱案例

關於此類型案例，有泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1253（1253/2526）號判決³²²可供參考。該判決之雇主於勞動契約中明定，未經雇主准許前，勞工不得到其他單位工作，除已逾工作時間及沒有影響到雇營業上之利益。本案之雇主從事種植及生產鳳梨罐頭事業，而勞工擔任該公司之主管。其後，勞工於下班後到某一所學校的家長暨老師公會處工作，主要負責會計事務。雇主知悉後，依據違反勞動契約之事由解僱勞工。法院於判斷中指出：查，勞工工作時間外履行之事項，並沒有與鳳梨有關，所以按照契約之但書，勞工不用受

³²¹ 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 427 頁；Kasemsant Vilavan，同註 138，第 446 - 447 頁。

³²² 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 152 - 153 頁。

到雇主任何之准許。可見雇主之解僱理由，已超越勞動契約上之內容。因此，該不當之解僱。



(二) 不按照工作規則，規定之程序懲處勞工之案例

首先，泰國最高法院曾於佛曆 2526（即西元 1983）年第 1684（1684/2526）號判決中表示：依據工作規則，若勞工於工作場所及工作時間外賭博，必須承受減薪之處罰。本案之勞工違反上述之規定，但雇主卻解僱勞工。明顯可見已超越懲處之範疇，可為不當之解僱。其次，又有泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 3453（3453/2549）號判決可供參考。其事實為：該判決之勞工於工作時間出外喝了一點酒。雇主知悉後，依據違反工作規則，情節重大之事由解僱勞工。法院於判斷中表示：雇主在判斷勞工之行為，是否達情節重大之程度時，不得僅將有飲酒之行為，認定勞工有犯嚴重之錯誤，尚必須考量其他因素作綜合之判斷。法院認為勞工僅喝了一點酒，而且當時已快到下班時間，另勞工尚能與其他員工一起鎖公司保險箱，並沒有酒醉之狀態。所以不該當違反工作規則，情節重大之程度。因此，按照工作規則，此情形雇主僅能行使記過、減薪、停薪等處分。但雇主並沒有按照此一規定程序進行，則立即解僱勞工之行為，已構成不當之解僱。

(三) 不按照工作規則程序，組織調查委員會進行調查事實之案例

至於雇主未按照工作規則於懲處勞工前，組織調查委員會進行調查勞工犯錯之事實，而立即解僱勞工之情形，是否屬於不當之解僱。針對此情事，泰國最高法院曾作出以下不同之見解。

1. 認為該當不當之解僱見解

有泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 1464（1464/2527）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工擔任公車內售票員（沒有投幣機類型公車），某日有 3 位旅客一起上車，付了 10 泰銖，依據票價（每張 2.50 泰銖），勞工必須找旅客 2.50 泰銖及給 3 張車票，但勞工找錢時僅給了 1 張車票。其後，公司調查車票員發現此情事，經詢問勞工後，勞工解釋說，因當日旅客太多，必須趕著去收其他旅客車費，所以忘了將剩下的 2 張車票給旅客。最終，雇主根據此行為認

定，勞工有不誠實或貪污之行為，因此以該事由解僱勞工。法院於判斷中表示：根據公司所訂之工作規則，若勞工被指控有犯錯之行為，雇主必須組織 3 人以上之調查委員會進行調查事實，才能進行懲處勞工。另該勞工忘了給車票之行為，可見勞工並沒有不誠實或故意違反工作規則之情形。因此，勞工未經公司調查委員調查，即被解僱之狀況，明顯可見雇主並沒有按照工作規則程序進行，可視為不當之解僱。

此外，雖雇主有按照工作規則，命調查委員會進行調查事實，但若該委員會的組成不符合協議勞動條件之規定，而有解僱勞工之情況，實務上，泰國最高法院亦曾認為，此情事可視為不當之解僱。例如泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1 - 2（1 - 2/2529）號判決³²³，該判決之雇主與工會協約後決定，若工會會員違反工作規則，達到必要解僱之程度時。雇主必須於解僱前，組織 3 人以上之調查委員會進行調查事實，同時 3 人委員其中必須有 1 位係工會代表。但本案雇主所組織調查勞工（工會會員）犯錯之委員會，並沒有工會代表為成員。因此，法院認為：組織調查委員之過程，已違反協議之勞動條件，所以造成解僱該勞工之行為，該當不當之解僱。

2. 認為不該當不當解僱之見解

有泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 1929（1929/2531）號判決可供參考。本案法院於判決中表示：在判斷雇主解僱之行為是否合理，必須判斷雇主解僱之原因是否合理為要點。關於解僱前雇主組織或命調查委員會調查勞工犯錯事實與否，並不可納為不當解僱之主要判斷因素。另，亦不可視為，若雇主不按照工作規則之程序，進行調查勞工犯錯之行為，一定會成為不當之解僱。查，本案之勞工有侮辱及不實指控雇主有貪污之行為，已達情節重大之程度，雇主以該事由解僱勞工，已屬於合理之理由。因此，雖解僱前雇主未按照工作規則之程序，命調查委員調查此事，亦不可視為，該解僱該當不當之解僱³²⁴。

³²³ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 661 頁。另泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 404（404/2530）號判決亦採此一見解。

³²⁴ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 4517 - 4518（4517 - 4158/2530）號判決、最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 255（255/2531）號判決、最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 1333（1333/2547）號判決（參照 Kasemsant Vilavan，同註

此外，針對僱主未依據工作規則或協議之勞動條件，進行解僱前之程序，而立即解僱勞工之行為，是否可視為不當之解僱。學者 Vichai Thosuwonchinda 助理教授及 Chaninat Leeds 副教授，於其共同所著書中表示：若因僱主不命調查委員進行調查勞工之過錯，而造成犯錯之事實有不正確之狀況。此時，若僱主立即解僱勞工，必須認定為不當之解僱。但倘勞工之犯錯事實，已非常明確有真實犯錯之情事。此時，勞工雖於解僱前，未經調查委員調查事實，亦不可視為不當之解僱³²⁵。但 Anan Chumvisoot 法官則認為，若僅注重解僱之內容，而未考量程序上是否公正，這可能不符合勞動關係原則，尤其若解僱前之程序，係經勞資雙方協議而成。因此認為在判斷是否為不當之解僱時，解僱之內容及程序公正與否 (substantive and procedural fairness)，均必須納入判斷³²⁶。

三、不可歸責於勞工之解僱案例

首先，泰國最高法院曾於佛曆 2525（即西元 1982）年第 3431（3431/2525）號判決表示：勞工因擔任主管，以嚴厲監督管理屬下員工之行為，雖造成屬下眾多員工不滿，而有抗議之狀況。但勞工之行為，均為公司程序及生產效率著想，而且該情節並沒有違反任何工作規則。因此，僱主以該理由解僱勞工，不可不為不當之解僱。其次，泰國最高法院又有佛曆 2525（即西元 1982）年第 3432（3432/2525）號判決，該判決之勞工擔任甲公司（人壽保險）總公司主任。另，該勞工之丈夫又於一家與甲公司營業目的相同之公司工作，而且擔任此公司銷售主任。其後，僱主認為若讓勞工繼續工作，對僱主後續之營業可能帶來負面之影響，因此依據該勞工丈夫於競爭對手工作之理由解僱勞工。法院於判決中指出：勞工自於僱主履行勞務以來，從未違反過工作規則，而且曾獲得工作優良獎。關於勞工之丈夫與競爭對手履行勞務之行為，並不可歸責於勞工。此外，亦沒有發現此情事已造成僱主營業上之損失，所以僱主以該理由解僱勞工，已該當不當之

138，第 457 頁。）、最高法院佛曆 2552（即西元 2009）年第 987 - 988（987 - 988/2552）號判決。

³²⁵ 參照 Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiangmai（目前改姓名為：Chaninat Leeds），同註 109，第 57 - 58 頁。另論者 Surapa Srimuang 亦贊同此一見解。（參照 Surapa Srimuang，同註 29，第 101 頁。）

³²⁶ อนันต์ ชุมวิสุต, "การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม," (งานวิจัยหลักสูตรผู้บริหารการยุติธรรมระดับสูง รุ่นที่ 8 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม, 2548), น. 83.

[參照 Anan Chumvisoot，「不當之解僱」，泰國司法院，司法辦公處，第 8 屆高等司法管理課程之研究報告，第 83 頁，2005 年。]

解僱³²⁷。再者，又有佛曆 2546（即西元 2003）年第 3816（3816/2546）號判決可供參考。其事實為：該判決之勞工擔任某飯店食品及飲料部門經理，向僱主反映，目前員工經常離職之主要原因，均來自僱主未準時給付工資及不分發服務費之行為。造成新聘之員工常與客戶發生服務不妥之狀況，因為新聘之員工均缺乏服務之經驗，所以導致飯店無法提升服務之標準，而影響到僱主之營業率，因此建議僱主立即處理此問題。其後，僱主以勞工上述之行為作為解僱之理由。針對此解僱理由，法院於判斷中指出，勞工對僱主之反映及建議均為了提高員工服務之標準，該勞工並沒有犯任何之錯誤，或可歸責於勞工之情事。所以此解僱理由，明顯可見有不公正之處，因此該當不當之解僱。

四、差別待遇之解僱案例

首先，有泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 5324（5324/2538）號判決³²⁸可供參考。其事實為，本案勞工之飛機維修工程師執照已過期，但仍然於適航核准書中簽名。僱主知悉後，以該事由解僱勞工。勞工認為，該解僱並不公平，因為其他飛機維修工程師執照已過期之員工，亦曾有此行為，但僱主未曾行使解僱權。針對此情事，法院於判斷中表示：查，關於執照過期仍然於適航核准書中簽名之狀況，其他員工亦曾有此類之行為，係僱主必須盡快預防及處理之問題，因為這已涉及到眾多旅客之生命安全。此外，若考量到解僱勞工之原因，可見僱主有不公平待遇之狀態。因此從公正度而言，該解僱已構成不當之解僱程度。其次，泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 6011 - 6017（6011 - 6017/2545）號判決，亦對性別之差別待遇作出判斷。該判決之僱主於工作規則中明定：「勞工有下列情形者，得自請退休：男性勞工年滿 55 歲者；女性勞工年滿 50 歲

³²⁷ 但針對此類案例，泰國最高法院曾於佛曆 2546（即西元 2003）年第 4871（4871/2546）號判決認為，不該當不當之解僱。詳細內容可參考本章第二節，第三項，第二目（二、無法繼續信任之事由）。

³²⁸ 參照 Kasemsant Vilavan，同註 138，第 447 - 448 頁。其次，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4047 - 4053（4047 - 4053/2546）號判決，及最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 196（196/2550）號判決亦採此一見解。但於類似之案例中，泰國最高法院則於佛曆 2523（即西元 1980）年第 2449（2449/2523）號判決中表示：本案勞工（人事部門副主管）與甲（人事部門主管）發生爭執一事，已嚴重影響該部門工作流程，因此必須選擇解僱其兩者之一。但僱主認為，雖甲亦係引起該爭執之人，可是若考量到甲與勞工之職位，應該解僱勞工。此外若兩者同時均被解僱，對僱主之營業可能有不利之處。因此，法院認為此解僱理由有必要及合理之處，雖僱主沒有對甲作出任何懲罰，亦不可視為不當之解僱。

者。」其後，雇主將年滿 50 歲之女性勞工解僱³²⁹。法院於判決中指出，查，男性與女性之工作性質並沒有任何差別，此規則已違反勞動保護法第 15 條之規定³³⁰，另因勞動保護法屬於公共秩序性質之法律（強行法），所以造成女性年滿 50 歲之勞工必須退休之規定無效。因比，雇主以該事由解僱女性勞工，除違反勞動保護法第 15 條之外，尚屬於不當之解僱。

第三目 不當解僱之救濟方式

當勞工認為被不當之理由解僱時，勞工得直接向勞動法庭起訴。若法院認為該解僱，係不當之解僱時，依據勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條之規定，法院可選擇作出以下兩者其一之救濟方式。

一、判令雇主返聘回勞工

若法院認為勞資雙方之勞動契約尚能繼續進行，法院將會採取此一方式，判令雇主返聘回勞工。至於此救濟方式，勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條明文規定，返聘後之工資必須如同雇主解僱時所給付之工資。其次，關於返聘後之職位，是否必須與解僱前一致。針對此議題，Pongrat Kreurklin 與 Anan Chumvisoot 法官，於其著作中表示：返聘後之職位，無論係新職位或如同原來之職位均可以，重點僅在於勞工有獲得如同解僱時一致之工資³³¹。

再者，當法院判令雇主返聘回勞工時，法院是否能同時判令雇主給付不當解僱期間工資或賠償金。針對此議題，Surasak Maneesorn 助理教授，於其所著之文章中表示：因雇主之解僱，屬於非法之解僱，造成勞動關係未曾中斷。另勞工未於不當解僱期間到職履行勞務之原因，係因雇主未提供勞務讓勞工履行。因此認為，雇主仍然於此期間有給付工資之義務³³²。但實務上泰國最高法院則認為，因勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條，並沒有規定於返聘回勞工時，可判令雇主給付不當解僱期間工資。因此，實務上未曾有法院於判決中特判令雇主給付此類

³²⁹ 泰國最高法院向來均判斷已達退休年齡符合泰國勞動保護法第 118 條第 2 項解僱之定義，詳細內容可參考本文註 24。

³³⁰ 勞動保護法第 15 條：「雇主必平等對待男、女勞工，除非其工作性質對性別不能等同要求。」

³³¹ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 666 頁；Anan Chumvisoot，同註 326，第 97 頁。

³³² 參照 Surasak Maneesorn，同註 69，第 131 - 132 頁。另 Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授亦主張此一見解。（參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 428 頁。）

之工資³³³。但若勞工於訴訟中特別主張，雇主不當解僱之行為，已違反勞動契約，使勞工於解僱期間無法領取工資，而遭受損害，因此請求法院判令雇主發給工資及賠償金等言。針對此類主張，部分最高法院曾認為，可依據泰國民商法僱傭契約章節之規定，判令雇主於不當解僱期間發給勞工此部分賠償金。因依據同法第 575 條³³⁴，履行勞務之勞工，雇主有給付工資之義務。但因雇主違反勞動契約，行使不當之解僱權，使勞工無法到職工作及領取工資，而遭受損害。因此，法院有權判令雇主於不當解僱期間，發給勞工一定金額之賠償金³³⁵。

接著，當法院判令雇主返聘回勞工時，勞工之年資是否能繼續與解僱前合併。關於此議題，泰國最高法院曾於佛曆 2558（即西元 2015）年第 6719（6719/2558）號判決中表示：雖勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條未規範任何關於年資之部分，但若考量到保護勞工權益之事項，應將勞工返聘回後之年資與解僱前之年資合併。但因勞工未於不當解僱期間，履行勞務。因此，不能將不當解僱期間之時間納入合併³³⁶。

二、令雇主發給勞工賠償金

當法院判斷後認為，勞資雙方之勞動關係無法繼續進行時，可見法院無法判令雇主返聘回勞工。此時，根據勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條之規定，法院僅能判令雇主給付勞工一定金額作為不當解僱之賠償金。其次，因該金額之判定不易，因此，法律特別又於同條後段明定，判定賠償金之金額時，法院必須得

³³³ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 2743（2743/2531）號判決、最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 5677（5677/2531）號判決、最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 2350（2350/2532）號判決、最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 141（141/2534）號判決、最高法院佛曆 2536（即西元 1993）年第 655（655/2536）號判決、最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 3974（3974/2545）號判決、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 7213（7213/2546）號判決。

³³⁴ 民商法第 575 條：「所謂僱傭契約，係指一方稱受僱人，同意為他方稱僱傭人服勞務，而僱傭人同意於履行勞務之期間給付報酬。」

³³⁵ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 141（141/2534）號判決、最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 3974（3974/2545）號判決、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 7213（7213/2546）號判決。但最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 2758（2758/2526）號判決則認為，因勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條未禁止法院於判令雇主返聘回勞工時，不能同時發給不當解僱期間之賠償金。因此，法院有權判斷是否應判令雇主發給此賠償金。

³³⁶ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 2578（2578/2537）號判決、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 7213（7213/2546）號判決、最高法院佛曆 2558（即西元 2015）年第 6719（6719/2558）號判決。

將勞工之年齡、工作經歷、解僱後之困難、解僱原因以及勞工有資格獲得之資遣費作綜合的考量。



第四目 小結

由上述學者及諸判決可推知，在認定何謂不當之解僱時，並未將雇主解僱時發給資遣費或行使預告之義務與否，納入不當解僱之判斷範疇。而主要判斷之因素在於，雇主解僱勞工之原因、理由是否適當、公平、公正，或是否達到必要解僱之程度，作為判斷之標準。再者，實務上亦曾認為，僅要雇主之解僱屬於無適當或必要性之解僱、違反契約應遵守原則之解僱、不可歸責於勞工事由之解僱，或差別待遇之解僱等，均構成不當之解僱程度。亦即，當勞工被解僱之理由與上揭之狀態相似時，泰國最高法院向來之判斷趨勢，均認為該當不當之解僱。此時，法院亦得按照勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條判令雇主返聘回勞工，若認為勞資雙方之勞動關係尚能繼續進行。否則法院僅能判令雇主，給付勞工不當解僱之賠償金。

第三項 解僱限制之相關規範

本項主要依據泰國勞動關係法、勞動保護法，以及職業安全衛生和環境法，對雇主的解僱權，在理由或時間上，所規範之限制作探討。針對此限制，茲就上述法律有關之規定，分別說明如次：

第一款 解僱參與要求團體協約事務之限制

一般而言，雇主均期望於營業之過程中能一切順利，不受到任何之打擾、干涉或威脅。因此，當工會或勞工向雇主提出有關金錢或經營之問題時，難免會影響到雇主之權益及權利。亦即，雇主可能必須承受更多之負擔。例如，勞工向雇主提出調薪事項等。所以一旦勞工有要求雇主，進行團體協約之事項時，雇主難免不悅。此時，法律為了避免雇主以此事由，對要求團體協約事務之勞工，行使不當之權利，所以特別於勞動關係法第 31 條第 1 項規定：「當要求已根據第 13 條通知的情況下，如果該要求根據第 13 條至 29 條進行協商、調解、仲裁之過程中，雇主不得對於有關參與要求事務之勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委

員或工會之會員或勞工聯合會之委員或小組委員，解僱或調動職位，除此人……」。由上述之規定可見，該條之目的主要為了保護勞工或工會，能於無憂會被解僱或調職之狀態下，向雇主提出要求團體協約之事項。以下本文將藉由該條限制雇主解僱之期間及對象，分別論述如下：

一、限制解僱之期間

針對保護參與要求團體協約事項之勞工，不被雇主解僱之措施，可分為以下四個階段進行說明。

(一) 提出要求團體協約之階段

關於勞工或工會向雇主提出要求團體協約事項，首先，必須按照勞動關係法第 13 條所規定之程序進行。否則將會構成不合法之要求事項，而未受到同法第 31 條之保護。亦即，若勞工向雇主要求協約制訂或修正、增加勞動條件時，必須以書面通知雇主此要求事項，而且參與此要求事項之勞工，必須不少於總勞工人數之百分之十五。另尚須於要求書中載明參與勞工之姓名和簽名，以及載明經選定後進行與雇主協商之勞工代表，但代表人數不能超過 7 位³³⁷。

其次，關於參與勞工之人數，若於進行團體協約之某過程中，有勞工自願撤回參與事項，該要求是否尚繼續合法。針對此議題，泰國最高法院於佛曆 2525（即西元 1982）年第 3415（3415/2525）號判決中表示：關於參與要求團體協約之勞工人數，於整個團體協約之過程中，均必須符合勞動關係法第 13 條之規定，否則該要求事項將無效。但 Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授則對此一議題，有不同之見解。認為因在提出要求團體協約時，勞工人數已符合法律之規定，所以應受到法律之保護；再者，勞動關係法亦未有條文規定，此一情事，將會使所提出之要求無效。因此認為，最高法院之見解已超越法定之範疇³³⁸。此

³³⁷ Labour Relations Act B.E. 2518 . Section 13. (I) The demand for an Agreement relating to Conditions of Employment or an amendment thereof shall be submitted in writing by either the Employer or Employees to the other. (III) Where Employees submit the demand, such demand must contain the names and signatures of Employees involves in the demand, which must not be less than fifteen percent of the total number of Employees in the enterprise. If the Employees have elected representatives for negotiation, not more than seven names of the representatives for negotiation shall be specified in the demand submitted: if the representatives for negotiation have not been elected by the Employees, the latter shall forthwith elect not more than seven representatives whose names shall be specified accordingly.

³³⁸ 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 360 頁。

外，勞工尚可透過工會，代表提出要求團體協約之事項，但該工會之會員必須不少於總勞工人數之五分之一。而且此一方式，勞工不用於要求書中載明參與勞工之和簽名³³⁹，但仍然必須以書面通知雇主此要求。



(二) 協商之階段

當雇主收到勞工或工會通知之要求團體協約書後，勞資雙方當事人（一方不逾 7 人）必須與雇主收到該要求後 3 日內進行協商³⁴⁰。但因法律並沒有規定協商之期限，所以僅要勞資雙方於上述規定之 3 日內進行協商後，後續無論又有幾次協商之會議，或耗費多少協商之時間，均屬於該款之保護期間內。但倘若勞資雙方進行協商後，有長期暫停協商之情事。實務上，泰國最高法院曾認為，此情形勞資雙方已無心思進行協商，可視為默示終止協商之意思表示，所以雇主可於此時行使調職或解僱權³⁴¹。

此外，倘勞資雙方能於協商中達成協議，雇主須以達成協議後 3 日內，將協商之勞動條件，公開於參與要求之勞工，工作場所明顯處至少 30 日。而且尚必須自協議後 15 日內，將此勞動條件向勞工庭庭長或勞工庭庭長所授權委託之人登記此勞動條件³⁴²。但若勞資雙未於雇主收到要求書 3 日內，進行協商或協商後無法達成協議，此時勞動關係法第 21 條，將此情形視為已發生勞資爭議 (Labour Dispute)。接著，提出要求事項之當事人，必須自未於法定 3 日期限經過，或無法

³³⁹ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 15. (I) An Employers' Association or Labour Union may submit a demand under Section 13 to the other party on behalf of Employers or Employees who are members thereof. The number of Employees who are members of the Labour Union must not be less than one-fifth of the total number of Employees. (II) Where the demand is submitted by a Labour Union, the demand is not required to contain a list of names and signatures of Employees involved in the demand.

³⁴⁰ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 16. After having received the demand, the party receiving it shall forthwith give notice of his name or the names of his representatives to the party submitting the demand and both parties shall begin the negotiation within three days of receiving the demand.

³⁴¹ 參照泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3815（3815/2529）號判決。（此判決勞資雙方，進行 2 次之協商後，2 年後再也沒有進行任何協商之會議。）

³⁴² Labour Relations Act B.E. 2518. Section 18. (I) If an Employer or Employers' Association and Employees or labour Union are able to agree on a demand submitted under Section 13, an Agreement relating to Conditions of Employment shall be made in writing, signed by the employer or representative of the Employer and representative of the Employees or Committee member of the Labour Union, as the case may be, and the Employer shall, within three days of the date of the agreement, openly display a notice of the Conditions of Employment for at least thirty days at the place where Employees involved in the demand work. (II) The Employer shall register the Agreement relating to Conditions of Employment under paragraph one with the Director-General or a person entrusted by the Director-General within fifteen days of the date of the agreement.

達成協議之時間起，24 小時內以書面通知勞動調解官員 (Conciliation Officer)³⁴³。其後，將進行調解階段。



(三) 調解階段

依據勞動關係法第 22 條之規定³⁴⁴，當勞動調解官員收到，提出要求當事人之書面通知後，勞動調解官員必須對勞資爭議進行調解，並且必須於收到此通知書之日起 5 日內，將使此爭議之調解成立。若不能於此期限內調解成立，該勞資爭議，將被視為調解不成立之勞資爭議 (Unsettled Labour Dispute)。此時，倘係一般之企業，勞資雙方當事人，可根據同條第三項之規定，共同選定仲裁員進行仲裁，或行使鎖廠或罷工之對抗行為。但若係影響公眾生活之企業，將必須進入強制仲裁之程序³⁴⁵。無論如何，若勞工或雇主不按照上述該程序進行，因已不屬於調解之階段，所以再也不受同法第 31 條之保護。

(四) 仲裁階段

泰國勞動關係法所引用之仲裁制度，可區分為以下兩種類型：

1. 自願仲裁 (Voluntary Arbitration)

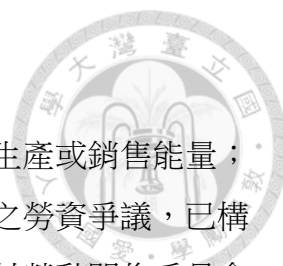
一般之企業，發生之勞資爭議，經勞動調解官員調解不成立時，勞資雙方當事人可依據勞動關係法第 26 條³⁴⁶，共同選定 1 位或數位仲裁委員解決此爭議。

³⁴³ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 21. Where there has been no negotiation within the period prescribed in Section 16 or there is no agreement after the negotiation for whatever reason, a Labour Dispute shall be regarded as having occurred and the party which presented the demand shall notify a Conciliation Officer in writing within twenty-four hours of the period prescribed in Section 16 elapsing or from the time agreement cannot be reached, as the case may be. (此外，若提出要求之當事人，違反該條之規定，同法第 31 條之保護措施即將停止。)

³⁴⁴ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 22. (I) If a Conciliation Officer has been notified under Section 21, he shall proceed to effect settlement between the party presenting the demand and the party receiving the demand within five days of the notification. (II) If a settlement can be reached within the period prescribed in paragraph one, Section 18 shall apply mutatis mutandis. (III) Where a settlement cannot be reached within the period prescribed in paragraph one, the Labour Dispute shall be regarded as one that cannot be settled. In this case, the Employer and Employees may agree to appoint a Labour Dispute arbitrator under Section 26 and the Employer may effect a Lock-out or the Employees may go out on Strike without contravening Section 34; that is, subject to Section 23, Section 24, and Section 25 or Section 36.

³⁴⁵ 此一部分，文章將於仲裁階段說明。

³⁴⁶ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 26. When there is a Labour Dispute which cannot be settled under Section 22 paragraph three, the Employer and Employees may agree to appoint one or several Labour Dispute arbitrators to settle the said Labour Dispute.



2. 強制仲裁 (Compulsory Arbitration)

當有關影響公眾生活之企業，例如，鐵路、港口、電信、生產或銷售能量；電源提供公眾、自來水、生產或煉油，以及醫療等企業。發生之勞資爭議，已構成調解不成立之勞資爭議時，勞動調解官員必須將此爭議，交付勞動關係委員會 (Labour Relations Committee)，進行強制仲裁³⁴⁷。

其次，雖非為影響公眾生活之企業，但若勞動部長認為，此勞資爭議可能影響到國家經濟或公共秩序之狀態。此時，勞動部長可命勞動關係委員會進行仲裁³⁴⁸。再者，若政府有宣布戒嚴或緊急狀態，或國家經濟遭受嚴重之危機時，勞動部長亦有權，將調解不成立之勞資爭議，交付某組織進行仲裁³⁴⁹。

綜上所述，無論係自願或強制之仲裁，僅要自仲裁委員進行仲裁，一直到作成仲裁判斷之期間，均為限制雇主調職或解僱勞工之階段。

二、保護之對象

勞動關係法第 31 條第 1 項特別指定，僅要參與有關要求團體協約事務者，無論係勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委員、工會會員、勞工聯合會委員或小組委員之身份參與，均受到該條限制雇主於提出要求團體協約、協商、調解、

³⁴⁷ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 23. (I) When there is Labour Dispute which cannot be settled in any of the following undertaking: (1) Railway; (2) Port; (3) Telephone or telecommunications; (4) Production or distribution of energy or electricity for the public; (5) Water Work; (6) Production or refinery of oil fuel; (7) Hospitals or clinics; or (8) Other undertakings as prescribed in the Ministerial Regulations. (II) the Conciliation Officer shall refer the Labour Dispute to the Labour Relations Committee for consideration and notify both parties within thirty days of receiving the Labour Dispute by the Labour Relations Committee. (此外，勞動關係委員會，係由勞資政三方代表而組成。另委員除主席外，不得低於 8 人或逾 14 人，而且其中勞資雙方各代表不能少於 3 人。參照 Labour Relations Act B.E. 2518 (1975). Section 37. (I) There shall be a committee called the "Labour Relations Committee" consisting of a Chairman and not less than eight but not more than fourteen members. Out of this number there must be three members representing Employers and three members representing Employees.)

³⁴⁸ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 24. (I) When there is a Labour Dispute which cannot be settled in any undertaking other than those under Section 23, if the Minister considers that the Labour Dispute may affect the economy of the country or public order, he is empowered to refer the matter to the Labour Relations Committee which shall settle the Labour Dispute within thirty days of receiving the order.

³⁴⁹ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 25. (I) Where there is a declaration of martial law under the law on martial law or a state of emergency under the law on administration of Government affairs during a state of emergency or where the country is facing a serious economic crisis, the Minister shall have the power to publish a notice in the Government Gazette specifying that a Labour Dispute which occurs in any locality or in any undertaking and which cannot be settled under Section 22 paragraph three shall be decided by any group of persons as the Minister may determine or appoint.

仲裁過程中，行使解僱或調職之保護措施。針對有關參與要求事務之部分，可區分為以下兩個型態：



(一) 直接參與

直接參與要求團體協約事務之行為，例如：於要求書中載明姓名及簽名之勞工或代表與雇主進行協商之勞工等。此外論者 Tippawan Jawkonant 於其所撰寫之論文中認為，同意將自己被視為提出要求事項之勞工亦得納入該項之範疇。亦即，按照勞動關係法第 13 條第 3 項之規定，參與要求之勞工人數必須不得少於總勞工人數百分之十五。所以除於要求書中簽名之百分之十五的勞工外，尚包括剩下列有同意向雇主提出要求事項，但未於其要求書中簽名之勞工³⁵⁰。

(二) 間接參與

間接參與有關要求團體協約事務之行為。例如，參加討論、提供意見或擔任要求團體協約事項顧問之勞工等。雖上述之勞工未於要求書中載明姓名及簽名，或未係提出要求工會之會員。實務上泰國最高法院亦曾將此情事，視為參與有關要求團體協約事務之範疇³⁵¹。

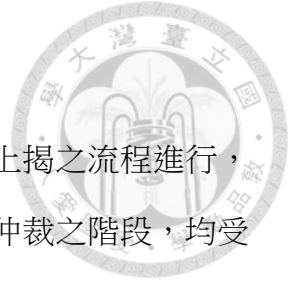
此外，至於保護對象之部分，學說上有爭議之處在於，尚未係直接或間接參與有關要求團體協約事務之勞工，但有獲得團體協約成立後之利益。例如，有部分勞工向雇主提出要求團體協約調薪之事項。其後，調薪事項能達成協議，沒有參與其要求之勞工，亦受到調薪之利益。此時，受到此利益之勞工，是否可視為參與有關要求團體協約事務之勞工。針對此議題，Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授認為，獲得團體協約成立後利益之勞工，亦應納入參與有關要求團體協約事務之範疇³⁵²。但 Prakhon Panvichatikul 法官則認為，勞動關係法第 31 條之目的，主要為了保護參與提出要求團體協約之勞工，讓參與此事項之勞工能勇敢及無憂之狀態下，與雇主進行團體協約。因此，若未直接或間接參與此要求，而僅受到此要求結果利益之勞工，並不應該視為該條保護之對象³⁵³。

³⁵⁰ 參照 Tippawan Jawkonant，同註 188，第 70 頁。

³⁵¹ 參照泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1600（1600/2526）號判決。

³⁵² 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 378 頁。

³⁵³ ประคนธ์ พันธุ์วิชาญกุล, ถ้อยคำของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับที่ 1, (กรุงเทพมหานคร:บริษัทประจักษ์ จำกัด, 2532), น. 274.



三、小結

綜上所述，僅要勞工進行之要求之團體協約事務，已按照上揭之流程進行，無論係提出要求團體協約之階段、協商之階段、調解之階段或仲裁之階段，均受到限制雇主解僱之保護措施。但無論如何，若勞工之行為，已構成勞動關係法第 31 條第 1 項各款但書之要件時，雇主即可立即向參與有關要求團體協約事務之勞工，行使解僱權³⁵⁴。

第二款 解僱勞工委員之限制

一個良好的勞資關係制度，必須讓勞資雙方有直接討論或解決勞資爭議之空間，而且現代的勞資關係概念中，亦強調勞方能夠更加參與資方之管理事項 (Worker's Participation in Management)。因此，為了促進良好之勞資關係制度，泰國立法者特別於勞動關係法第 5 章，設立了勞工委員會 (Employees' Committee) 制度³⁵⁵。讓勞工人數超過 50 位之工作場所，可以組織勞工委員會³⁵⁶，作為勞工之代表，參與法定每 3 個月 1 次之勞資會議，或與雇主討論有關工作福利、工作規則、勞工之申訴，以及進行妥協或處理工作場所爭議等事項³⁵⁷。所以可見勞工委員在履行職務時，難免會影響到雇主之管理權利。因此，為了避免雇主行使不當之權利對付勞工委員，同法特於第 52 條規定³⁵⁸：「雇主不得解僱、降低工資、懲

[參照 Prakhon Panvichatikul, 「勞動關係法佛曆 2518 (特版) 第 1 冊」, 第 274 頁, Prayoonwong 有限公司出版, 1989 年。另 Tippawan Jawkonant 論者亦贊同此一見解, 以及於論文中提出, 應於勞動關係法中新增「參與有關要求團體協約勞工之定義」, 並於此定義中註明, 不包括僅受到此要求結果利益之勞工。(參照 Tippawan Jawkonant, 同註 188, 第 72 頁。)]

³⁵⁴ 至於但書之部分, 詳細內容可參考本文第二章、第二節、第二項。

³⁵⁵ 參照 Kasemsant Vilavan, 同註 37, 第 177 頁; Pongrat Kreurklin, 同註 79, 第 362 頁。

³⁵⁶ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 45. (I) In a place of business having fifty or more Employees, an Employees' Committee may be established by the Employees.

³⁵⁷ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 50. (I) An Employer must arrange for a meeting with the Employees' Committee at least once every three months, or upon request with appropriate reasons by more than one-half of the total number of the Committee members or the Labour Union in order to: (1) provide welfare for the Employees; (2) carry out discussions on the prescription of working regulations which would be beneficial to both the Employer and Employees; (3) consider complaints of the Employees; and (4) effect compromise and settlement of disputes in the place of business.

³⁵⁸ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 52. An Employer shall not dismiss, reduce wages, obstruct the performance of duty of an Employees' Committee or perform any act resulting in an Employees'

罰及阻礙勞工委員履行職責，或行使各種手段可能導致勞工委員無法繼續工作。除得到勞工法庭之准許。」至於該條所限制之解僱部分，本文將分別論述如後：



一、受解僱保護措施之條件

受到勞動關係法第 52 條保護之勞工委員，必須來自以下之方式³⁵⁹，否則不能成為合法之勞工委員，而無法受到其保護之措施。

(一) 勞工委員人數全部來自勞工選舉之方式。當勞工之工作場所沒有組織工會或有工會，但該工會會員少於總勞工人數百分之二十，倘工作場所有此狀況，勞工委員必須僅能來自此一方式。

(二) 勞工委員人數一部分來自勞工直接選舉，而一部分由工會指定。採此一方式之情形，工會會員之人數必須超過總勞工人數百分之二十，但未超過總勞工人數一半。另此一情形，法律尚特別規定，工會所指定之委員必須比勞工自選人數多 1 位。

(三) 由工會全部指定勞工委員。當工會會員之人數超過總勞工人數一半時，勞工委員會僅能來自工會之指定。在此種情形下，該工作場所之勞工，沒有舉辦選定該委員會成員之權利。

其次，勞工委員會人數，尚必須符合該法第 46 條之規定³⁶⁰。否則雇主可以拒絕承認該勞工委員會之身份，並且不受到解僱勞工委員之任何限制。針對此情事，泰國最高法院曾於佛曆 2524（即西元 1981）年第 3322（3322/2524）號判決中

Committee member being unable to continue working, unless permission is obtained from the Labour Court.

³⁵⁹ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 45. (II) Where more than one-fifth of the total number of Employees at a place of business are members of a Labour Union, the Employees' Committee shall be composed of Employees of such place of business whose number appointed by the Labour Union shall be one more than the number of Committee members who are not members of the Labour Union. If more than one-half of the total number of Employees at a place of business are members of a Labour Union, the Labour Union may appoint all of the members of the Employees' Committee.

³⁶⁰ 勞動關係法第 46 條：「勞工委員會人數應如下：

(1) 5 人，對於工作場所勞工之人數超過 50 人以上，但未逾 100 人；(2) 7 人，對於工作場所勞工之人數超過 100 人以上，但未逾 200 人；(3) 9 人，對於工作場所勞工之人數超過 200 人以上，但未逾 400 人；(4) 11 人，對於工作場所勞工之人數超過 400 人以上，但未逾 800 人；(5) 13 人，對於工作場所勞工之人數超過 800 人以上，但未逾 1500 人；(6) 15 人，對於工作場所勞工之人數超過 1500 人以上，但未逾 2500 人；(7) 17 至 21 人，對於工作場所勞工之人數超過 2500 人以上。」



指出：甲工廠之總勞工人數有 574 人，按照同法第 46 條第 1 項第 4 款之規定，勞工委會最高成員人數僅能有 11 位，但該場所之工會卻指定了 22 位勞工為勞工委員，明顯可見已逾法定之人數。因此，雇主除了可以拒絕承認該勞工委員會之身份外，尚可拒絕與其委員進行法定之勞資會議。

再者，倘勞工委員會已按照法定之程序組織而成，勞工委員將自從選定或指定之日起，將立即受到解僱限制之保護措施。實務上，泰國最高法院曾於佛曆 2536（即西元 1993）年第 4398（4398/2536）號判決中表示：本案主要判斷之爭議在於，勞工何時成為勞工委員。因本案工會會員之人數，已逾總勞工人數百分之二十，但未超過總勞工人數一半。因此，6 成之委員必須由工會指定。查，該案之工會於 1993 年 3 月 3 日指定甲為勞工委員。另亦未有法律規定，工會指定勞工委員後必須向雇主報告，所以甲自指定之日起，已成為合法之勞工委員。其次，雖沒有加入工會之勞工，尚沒有舉辦選舉剩下 4 成之勞工委員，亦不影響甲勞工委員之身份。因此，雇主不經法院之准許，而立即於 1993 年 3 月 3 日解僱甲之行為，已違反勞動關係法第 52 條之規定。

二、解僱前必須得到法院之准許

雖勞動關係法第 52 條，規範了特別保護勞工委員不被雇主立即解僱之保護措施，但這並不代表，若勞工委員有不當之行為，雇主則不能行使解僱權。該條僅增加解僱前之程序，使雇主必須得到法院之准許，才能行使解僱權。因此，無論勞工委員犯了重大³⁶¹或輕微之錯誤，雇主均不能立即解僱，必須先得向法院申請解僱勞工委員之程序。若法院准許後，雇主才能進一步行使解僱權³⁶²。

其次，當法院准許雇主解僱勞工委員後，此准許命令，並沒有自動解僱勞工委員，因為此命令僅使雇主有權利解僱其委員，所以雇主必須再一次向勞工委員行使解僱權，否則勞資關係仍然繼續存在³⁶³。再者，一旦法院准許雇主解僱勞工

³⁶¹ 實務上，泰國最高法院曾於佛曆 2525（即西元 1982）年第 3285（3285/2525）號判決表示：雖勞工委員有違反勞動關係法第 123 條各款事由之行為，但若雇主要以此事由解僱勞工委員，亦必須先得到法院之准許。

³⁶² 若雇主不按此一程序進行，而立即解僱勞工，除該當非法之解僱，另亦該當勞動關係法第 143 條之規定：「違反……第 52 條規定者，處 1 個月以下有期徒刑，並處或單處 1 萬泰銖以下罰鍰。」

³⁶³ 參照泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 2911（2911/2528）號判決、最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 4498（4498/2528）號判決〔參照 วรพล, " การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง, " วารสารแรงงาน

委員後，雇主即可立即依據此命令解僱勞工委員，雖被解僱之勞工委員有就此命令為上訴之情形，亦並沒有限制雇主之解僱權³⁶⁴。

接著，實務上，只要雇主向法院申請之解僱理由，已達民商法第 583 條或勞動保護法第 119 條之解僱程度，泰國最高法院均准許雇主解僱該委員。例如，勞工委員於所散發給客戶之文章中描述，目前工會與雇主所發生之爭議，尚未能盡快處理，因此工會隨時將會進行罷工或停止服務之案例³⁶⁵；又如，勞工委員於工作場所公開對已婚之女工猥褻行為之案例³⁶⁶；以及勞工委員無正當理由曠工³⁶⁷，或違反工作規則情節重大事由之案例等³⁶⁸。

此外，雖法院已准許雇主解僱勞工委員，但若雇主申請解僱之理由，未構成民商法第 583 條，或勞動保護法第 119 條之各款事由。雇主行使解僱權時，仍然有預告及發給資遣費之義務³⁶⁹。

由上揭一、二項之論述可知，勞動關係法並未強制勞工組織勞工委員會，僅規定工作場所之勞工人數達 50 位以上時，勞工可以組織勞工委員會，代表勞工參與法定之勞資會議。因此，為了使勞工委員能於無憂慮之狀況下，全力以赴進

อัมพันธ์, ปีที่ 34, ฉบับที่ 1, น. 33 (มกราคม/กุมภาพันธ์ 2535). (Woraphon, 勞工委員之解僱, 勞動關係期刊 (目前改名為「勞動基準發展期刊」) 第 34 卷 1 期, 第 33 頁, 1992 年 1-2 月。)]、最高法院佛曆 2529 (即西元 1986) 年第 2842 (2842/2529) 號判決、最高法院佛曆 2529 (即西元 1986) 年第 4688 (4688/2529) 號判決、最高法院佛曆 2533 (即西元 1990) 年第 3201-3205 (3201-3205/2533) 號判決。

³⁶⁴ 參照泰國最高法院佛曆 2528 (即西元 1985) 年第 2354 (2354/2528) 號判決、最高法院佛曆 2531 (即西元 1988) 年第 39 (39/2531) 號判決。

³⁶⁵ 參照泰國最高法院佛曆 2525 (即西元 1982) 年第 3127 (3127/2525) 號判決。〔此判決之法院認為，勞工委員將未來可能發生之情事，告訴雇主（飯店業）之客戶，已造成訂房之客戶陸續退房之狀態，該行為已構成故意使雇主遭受損失之程度。因此，准許雇主解僱該勞工委員。〕

³⁶⁶ 參照泰國最高法院佛曆 2528 (即西元 1985) 年第 4498 (4498/2528) 號判決。（此判決之法院表示，勞工委員之行為，已道德墮落，程度上已達犯重大之錯誤。因此准許雇主解僱勞工委員。參照 บุญช่วย มณีสิทธิ์, " เลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย, " วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 12, ฉบับที่ 1, น. 85 (มกราคม/มีนาคม 2539). (Boonchuy Maneeseekum, 合法之解僱, Labour court journal, 第 12 卷 1 期, 第 85 頁, 1996 年 1-3 月。)

³⁶⁷ 參照泰國最高法院佛曆 2539 (即西元 1996) 年第 823 (823/2539) 號判決。（該判決之勞工委員未按照雇主之規定，於工作前簽到，並且亦未於雇主規定之時間內履行勞務，法院認為，已該當曠工之程度。因此，該勞工連續 3 日有此情形，已達無正當理由繼續曠工 3 日之理由，所以准許雇主解僱該勞工委員。）

³⁶⁸ 參照泰國最高法院佛曆 2544 (即西元 2001) 年第 7564 (7564/2544) 號判決。〔該判決之勞工委員與主管發生糾紛，並且於眾多員工面前，用力抓了主管衣領 2 次，以及抓著主管的手臂，逼主管進去會議室等行為。法院認為，勞工委員對主管粗魯之行為，除已影響雇主之管理監督及維持職場之秩序外，尚違反雇主所訂之工作規則（工作紀律章節），而且情節已達重大之程度。因此准許雇主解僱該勞工委員。〕

³⁶⁹ 參照泰國最高法院佛曆 2531 (即西元 1988) 年第 6265 (6265/2531) 號判決。

行與雇主討論，及處理有關勞工權益之事項。所以特別於勞動關係法第 52 條，設立了與一般不同之解僱前程序。亦即，讓法院先過濾雇主要解僱勞工委員之理由是否合理，或充足到必須解僱之程度。來限制雇主濫用不當之權利，對付影響雇主權益之委員，造成雇主無法立即對勞工委員行使解僱權。綜上所述，管見以為，此一保護制度，對勞工委員權益之保障更上一層樓。

第三款 屬於不當勞動行為之解僱限制

勞動關係法特別規定，勞工能夠組織、加入工會，使其有力量與雇主進行協商或爭取勞工權益等事項。而參與工會活動者，往往會遭受雇主不當壓力或利誘。因此為了預防雇主行使此不當之手段，該法特別於第 9 章，建立了不當勞動行為之制度 (Unfair Labour Practice)。接著，本文將藉由該章限制雇主解僱及救濟之規定，分別論述如次：

一、勞動關係法第 121 條之解僱限制

針對不當勞動行為之解僱限制，該條僅規範於第 1 及 2 款³⁷⁰：「雇主不得為下列行為：（1）由於勞工或工會委員預約集會、申訴、提出團體協約之要求、協商或起訴，或作證，或提交證據給勞動保護法官員，或該法之註冊員、勞動調解官員、勞資爭議仲裁員、勞動關係委員會，或提交勞動法庭，或因勞工或工會準備行使上述之行為，而以解僱或行使各種手段，導致勞工、勞工代表、工會委員、工會聯合會之委員無法繼續工作。（2）因勞工身為工會會員，而以解僱或行使各種手段，導致勞工無法繼續工作。」其次，本文茲就前述規定限制雇主依據解僱之事由，分述如下³⁷¹：

³⁷⁰ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 121. An Employer shall not: (1) terminate the employment of or take any action which may result in an Employee, a representative of an Employee, a Committee member of the Labour Union or Labour Federation being unable to continue working, as a result of the Employee or Labour Union calling a rally, filing a complaint, submitting a demand, negotiating or instituting a law suit or being a witness or producing evidence to competent officials under the law on labour protection or to the Registrar, Conciliation Officer, Labour Dispute arbitrator or Labour Relations Committee member under this Act, or to the Labour Court, or as a result of the Employee or Labour Union being about to take the said actions; (2) terminate the employment of or take any action which may result in an Employee being unable to continue working as a result of the said Employee being a member of a Labour Union.

³⁷¹ 參照 Pongrat Kreurklin, 同註 79, 第 679 - 681; Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiangmai (目前改姓名為: Chaninat Leeds), 同註 109, 第 142 - 143 頁。



(一) 因預定集會之理由。例如，預定討論有關向雇主提出要求團體協約、爭取勞工權益、制訂、修正，或增加勞動條件等之集會。

(二) 因申訴之理由。例如，向勞動關係委員會申訴雇主有不當勞動行為、向勞動檢查官員申訴雇主不給付加班費，或給付之工資低於法定之規定等。

(三) 因提出團體協約要求之理由。此項除直接保護向雇主提出團體協約事項者外，尚包括參與或進行討論有關此事項內容之勞工在內³⁷²。其次，實務上曾有雇主因運輸部門之數名勞工，帶領其他勞工向雇主提出要求修正，有關工資及福利之勞動條件，最終使雇主必須按照此要求，修正有關工資及福利之勞動條件。其後，該雇主又行使解散此部門之手段。接著，又藉由無適當工作可供安置之理由，解僱參與提出團體協約要求之勞工。依據此事實，法院於判決中認定，本案雇主解僱勞工之主因，係因該勞工參與提出團體協約之要求。因此，已違反勞動關係法第 121 條第 1 項第 1 款之規定，該當不當勞動之行為³⁷³。

(四) 因進行參與協商之理由。例如，代表勞工或工會，進行與雇主協商有關團體協約或勞動條件等事項。

(五) 因提起訴訟之理由。例如，勞工向法院起訴雇主有不當之解僱或不當勞動行為等。

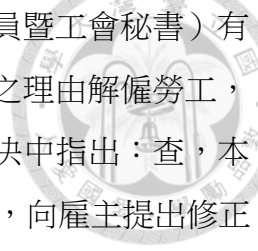
(六) 因作證或提交證據之理由。例如，雇主被起訴違反勞動關係法，或勞動保護法，而勞工到庭作證雇主有實際違反之行為。或將有關對雇主不利之證據提交給勞動保護法官、註冊員、勞動調解官員、勞動爭議仲裁員、勞動關係委員會或勞動法庭之行為等。

(七) 因勞工或工會有準備行使前述 6 款行為之理由。

(八) 因勞工身為工會會員之理由。依據此理由解僱勞工之案例，實務上，有泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 3059 - 3060（3059 - 3060/2523）號

³⁷² 參照泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1600（1600/2526）號判決。（此判決之勞工雖未於要求團體協約書中載明姓名及簽名，但有參與此事項會議之討論，而且準備有關要求團體協約資料等行為。法院認為，此行為可視為提出此事項之勞工。因此，雇主以該事由解僱該之勞工，已違反勞動關係法第 121 條第 1 項第 1 款之事由，該當不當勞動行為。）

³⁷³ 參照泰國最高法院佛曆 2522（即西元 1979）年第 1245（1245/2522）號判決。



判決可供參考。其事實為：該判決之雇主張，勞工（工會會員暨工會秘書）有不當之行為，一直以來被警方追蹤調查，因此以無法繼續信任之理由解僱勞工，並沒有因勞工成為工會會員之情事，而行使解僱權。法院於判決中指出：查，本案勞工於 1977 年 8 月 12 日被解僱，被解僱前勞工曾於 1976 年，向雇主張提出修正勞動條件之團體協約要求，但協商過程中無法達成協議。其次，又曾以工會秘書之身分，帶領兩位被雇主張解僱之工會委員，向勞動關係委員會申訴，雇主張有不當勞動行為。再者，勞工又帶領對抗雇主張解僱公司清潔員，並且與雇主張進行協商，最終使雇主張不得不返聘回該清潔員。法院經調查後認為：上述勞工之行為均以工會會員之身分，進行與雇主張爭取勞工之利益，因此其解僱之真正原因，明顯可見係因工會會員而被解僱，非可採雇主張之主張。因此，認定該雇主張已違反勞動關係法第 121 條第 1 及 2 款之事由，已該當不當勞動行為。

由上揭勞動關係法第 121 條第 1 款之論述，限制解僱之事由似乎有相似或與同法第 31 條有重疊之處。但事實上其兩條均有不同之保護目的。首先，第 31 條禁止雇主張以任何理由，於提出要求團體協約、協商、調解、仲裁過程中解僱勞工，但第 121 條第 1 款，僅禁止雇主張以該款規定之事由解僱勞工，但沒有限制保護之期間。亦即，雖已逾第 31 條之期間，仍屬於第 121 條第 1 款之保護範疇內。其次，關於勞工所提出之團體協約，若要受到第 31 條之保護，必須按照該法之規定程序進行。但第 121 條第 1 款並不以該團體協商是否合乎該法之規定程序為前提，亦即，只要有提出團體協約要求，即使未按照該法之規定程序進行，而導致屬於不合法之要求，亦受到該條之保護³⁷⁴。再者，違反第 31 條之行為，並沒有屬於不當勞動行為，因此救濟方式並非如同第 121 條，必須先得向勞動關係委員會申訴，才能進入司法救濟程序。至於不當勞動之救濟程式及方式，本文將於本款第三部分說明。

二、勞動條件或仲裁結果生效期間之解僱限制

針對此解僱限制，規範於勞動關係法第 123 條：「在協議之勞動條件或仲裁生效期間，雇主張不得對於有關參與要求事務之勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委員或工會之會員或勞工聯合會之委員或小組委員解僱，除此人……」該條

³⁷⁴ 參照 Nopparat Wijitphan，同註 144，第 62 頁。

係接續同法第 31 條限制解僱之階段，繼續保護參與團體協約之勞工，僅要行使集體勞動權所獲得之結果，尚在生效之期間。亦即，經協商、調解所達成協議之勞動條件或經仲裁委員仲裁決定結果生效期間，雇主不得對於有關參與團體協約事務之勞工行使解僱權。除勞工已違反該條各款事由之規定，雇主即不再其受解僱之限制。接著本文茲就該條所定之保護階段分述如下：

1. 勞動條件生效期間

該項所指之勞動條件，僅係經團體協約，無論於協商或調解之階段，達成協議之勞動條件，而且該團體協約，尚必須按照勞動關係法之規定進行（合法之團體協約程序）³⁷⁵，否則參與要求團體協約之勞工，並未受到此項之保護措施³⁷⁶。對於此勞動條件之生效時間，勞動關係法第 12 條第 1 項規定³⁷⁷，勞資雙方能自行約定生效之期間，但不能逾 3 年。若未有任何之約定，該勞動條件生效期間僅限為 1 年。因此，只要逾上述之期間，雇主即不再受解僱之限制。另雖同條第 2 項規定³⁷⁸，當勞動條件之生效期間屆滿時，若勞資雙方未針對此條件作出任何之協商，可視為此勞動條件將再繼續生效 1 年。但因勞動關係法第 123 條之目的，主要係禁止雇主以任何理由，在勞資雙方協議達成之勞動條件生效期間，對參與此事項之勞工行使解僱權。所以當勞資雙方所約定之期間已屆滿，雇主之解僱限制，亦隨著被解除。再者，同法第 12 條第 2 項所規定，將生效期間再延續之目的，僅係使協議之勞動條件能繼續生效，但並非勞資雙方之目的。因此不可以將此法定之生效期間，納入該項之保護範疇內³⁷⁹。

2. 仲裁結果生效之期間

³⁷⁵ 至於提出團體協約法定程序之部分，可參考本文第二章、第三節、第三項、第一款。

³⁷⁶ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 683 - 684 頁；Nopparat Wijitphan，同註 144，第 69 頁。

³⁷⁷ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 12. (I) An Agreement relating to Conditions of Employment shall be applicable for the duration agreed to by the Employer and Employees but it shall not be longer than three years. If no time has been prescribed therein, the Agreement relating to Conditions of Employment shall be regarded as being applicable for one year from the date of agreement between the Employer and Employees or from the date of employment, as the case may be.

³⁷⁸ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 12. (II) Where the time specified in the Agreement relating to Conditions of Employment comes to an end, if there has not been new negotiation, such Agreement relating to Conditions of Employment shall be regarded as being applicable for one further year each time.

³⁷⁹ 參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 139，第 756 頁；Nopparat Wijitphan，同註 144，第 69 頁。

該項所指之仲裁結果，必須經法定團體協約之程序後，無法達成協議，最終成為調解不成立之勞動爭議，而進行自願或強制之仲裁結果，否則參與要求團體協約之勞工，將不受到此項之保護措施³⁸⁰。其次，對於仲裁結果之生效期間，依據勞動關係法第 30 條之規定³⁸¹，無論係自願或強制之仲裁，該仲裁結果生效之期間僅限 1 年。因此於此期間內，除勞工之行為已構成同法第 123 條各款但書之事由外，雇主不得對參與要求團體協約之勞工行使解僱權，否則將會構成不當勞動行為。再者，因此生效期間屆滿時，未有法律規範尚能繼續延後生效之規定，所以只要此生效期間屆滿，該仲裁結果即成為無效，雇主遂不再受解僱之限制。

三、不當勞動行為之救濟程序

針對不當勞動行為之救濟程序，勞動關係法第 124 條規定³⁸²：「當發生違反第 121、122 或 123 條之情形時，自違反之日起 60 日內，受害者可向勞動關係委員會提出此違法之申訴。」由上揭之規定可推知，當發生不當勞動行為時，受害者之勞工若需要受到法律之救濟，須按照以下之程序進行。首先，必須於發生不當勞動行為情形之 60 日內，於勞動關係委員會提出申訴。若逾此期間，此救濟管道將立即停止，而且受害之勞工亦不能進入司法之救濟。因為勞動法庭設置暨勞動訴訟法佛曆 2522（即西元 1979 年），第 8 條第 2 項規定³⁸³，若勞動關係法有明定申訴或其他程序之規定，必須得按照此規定之程序進行，才能向勞動法庭起訴。所以要進入司法救濟之程序前，受害之勞工必須得先完成勞動關係法所規定之申訴程序，否則將無法受到司法之保障³⁸⁴。

³⁸⁰ 參照 Nopparat Wijitphan，同註 144，第 70 頁。

³⁸¹ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 30. A decision of the Labour Relations Committee which has not been appealed within the prescribed period, or an appeal decision of the Minister under Section 23, a decision of the Labour Relations Committee under Section 24, Section (4) or Section 41 (3), or a decision or award on a Labour Dispute under Section 25 or Section 29 respectively shall be effective for one year from the date thereof.

³⁸² Labour Relations Act B.E. 2518. Section 124. Where there is a violation of Section 121, Section 122 or Section 123, the injured party may file a complaint against the violator with the Labour Relations Committee within sixty days of the violation.

³⁸³ Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure, B.E. 2522. Section 8. (II) Cases in the paragraph one, where the law relating to labour protection or the law relating to labour relations provides that complaint is to be made to the competent official or must be complied with steps and procedure prescribed, may be proceeded in the labour court only after actions have already been complied with steps and procedure provided by the said laws.

³⁸⁴ 參照泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 137（137/2524）號判決、最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 2234（2234/2524）號判決、最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3491

其次，若受害之勞工已向勞動關係委員會申訴，該委員會除受到勞動部長延期之命令外，否則必須於收到此申訴後 90 日內，進行審理及作成救濟之命令³⁸⁵。對於救濟命令之內容範圍，勞動關係法第 41 條第 4 款規定³⁸⁶：「勞動關係委員會之權利與職責如下……（4）判斷該法第 125 條之申訴，若該委員會認為，申訴之事情已屬於不當之勞動行為。有權令雇主返聘回勞工；或發給賠償金；或令違反者行使或不行使任何適當之行為。」由上述之規定可推知，若勞動關係委員會認為勞工申訴之情形，已構成不當勞動行為時，該委員會得依據上述之救濟內容範圍命雇主履行。再者，針對返聘回勞工之救濟命令，勞動委員會是否能同時於此命令中，命雇主給付不當勞動行為期間之工資。對於此議題，Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授，於其所著之教科書中表示：當雇主解僱之行為已構成不當勞動行為，此解僱已屬於非法之解僱，原則上應使此解僱無效，所以造成該勞動契約未曾中斷。另勞工沒有到職履行勞務之原因，係因雇主未提供勞務讓勞工履行。因此認為，雇主仍然於此期間有給付工資之義務³⁸⁷。但實務上泰國最高法院則未曾採納此一見解。僅曾於判決中認同：依據同法第 41 條第 4 款之規定，勞動關係委員會有權同時，令雇主返聘回勞工，及令雇主給付勞工不當勞動行為期間之賠償金。針對此類之見解，有泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 6010（6010/2545）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工向勞動關係委員會申訴，主張因提出團體協約要求及代表勞工進行與雇主協商之原因，遭受雇主之解僱。雇主之解僱行為，已違反勞動關係法第 121 條第 1 款，屬於不當勞動行為。其後，經勞動關係委員會審查後認同勞工申訴之理由，並命雇主返聘回勞工，及給付如同解僱日至返聘回日工資額之賠償金。後來雇主不服此命令，並向法院起訴主張，依據同法第 41 條第 4 款之規定，勞動關係委員會僅能選擇命雇主返聘回勞工，或給付賠償金，或命雇主行使或不行使任何適當之行為。因此該委

（3491/2525）號判決、最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 1432（1432/2531）號判決、最高法院佛曆 2554（即西元 2011）年第 5009 - 5015（5009 - 5015/2554）號判決。

³⁸⁵ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 125. (I) Upon receipt of a complaint under Section 124, the Labour Relations Committee shall make a decision and give the order within ninety days of receiving the complaint.(II) The Minister has the power to extend the period for the Labour Relations Committee to make a decision as he deems appropriate.

³⁸⁶ Labour Relations Act B.E. 2518. Section 41. The Labour Relations Committee shall have the following powers and duties to:.....(4) consider and decide complaints under Section 125 and, where the Labour Relations Committee decides that an unfair practice has occurred, order the Employer to re-engage any Employees or pay damages or compel the violator to carry out or refrain from carrying out any act as deemed appropriate.

³⁸⁷ 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 383 頁。

員會同時命雇主返聘回勞工，及發給賠償金之命令，明顯於法不合。針對此主張，法院於判決中表示：勞動關係法第 41 條第 4 款，並未限制勞動關係委員會僅能選擇該款其一之救濟方式。另該款之後段尚特別規定，該委員會有權命雇主行使或不行使任何適當之行為。因此該委員會同時命雇主返聘回勞工，及給付賠償金之命令，已合乎法律之規定，所以並無理由撤銷該命令³⁸⁸。

此外，若雇主未按照勞動關係委員會規定之時間內，行使此救濟命令，受害之勞工得依據勞動關係法第 127 條之規定³⁸⁹，向法院對雇主提起刑事訴訟。因根據同法第 158 及 159 條之規定³⁹⁰，違反同法第 121 至 123 條者，得處 6 個月以下有期徒刑，並處或單處 1 萬泰銖以下之罰鍰。但一旦雇主於勞動關係委員會規定之期限內，行使此救濟命令，依據同法第 126 條之規定³⁹¹，受害之勞工即不能以雇主不當勞動之行為，向法院提起刑事訴訟。

四、小結

綜上所述，泰國勞動關係法所規範之不當勞動行為制度，更進一步促進勞工行使集體勞動權，及設立了參與此活動後之保護措施。不但限制雇主依據勞工參與此活動等行為解僱勞工，尚特別限制雇主與協議之勞動條件，或仲裁結果生效期間，對參與要求團體協約之勞工行使解僱權，否則將會構成不當勞動行為。另倘發生不當勞動行為時，受害之勞工必須先得向勞動關係委員會申訴，才能進行司法救濟流程。亦即，必須依照勞動關係法之救濟程序進行，才能受到救濟之保障。此外，無論如何，若勞工之行為已達同法第 123 條各款但書之事由時³⁹²，雇主之解僱權即將立即恢復，不再受到上述兩條法律之解僱限制。

³⁸⁸ 採此一見解判決，例如：泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 8667（8667/2547）號判決（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 320 - 323 頁）、最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 4748（4748/2556）號判決（參照 *UNIQUE TAX & BUSINESS LAW JOURNAL*，同註 174，第 33 - 37 頁）。

³⁸⁹ 勞動關係法第 127 條：「受害者必須得按照第 124 條對違反者提出申訴，以及被申訴者未按照勞動關係委員會，根據第 125 條作出之命令行使，受害之勞工才能對違反第 121、122 或 123 條者，提出刑事訴訟。」

³⁹⁰ 勞動關係法第 158 條：「違反第 121 或 123 條之雇主，得處 6 個月以下有期徒刑，並處或單處 1 萬泰銖以下之罰鍰。」；第 159 條：「違反第 122 者，得處 6 個月以下有期徒刑，並處或單處 1 萬泰銖以下之罰鍰。」

³⁹¹ 勞動關係法第 126 條：「若被申訴者以按照勞動關係委員會，根據第 125 條作出之命令及規定之期限內行使，對被申訴人不得提起刑事訴訟。」

³⁹² 至於但書之部分，詳細內容可參考本文第二章、第二節、第二項。

第四款 解僱女工妊娠之限制

一般而言，女工分娩前後，因身體之狀態，使女工無法如妊娠前盡力履行勞務，導致必須申請產假，甚至有必要申請改調較為輕易之工作等行為。由上揭之情形，明顯可見對雇主之生產流程難免有影響之處，所以部分雇主為了避免此影響之負擔，將妊娠作為勞動契約終止之條件。因此，為了預防此不當之行為，以及提高保障妊娠女工之權益，立法者特於勞動保護法第 43 條規定³⁹³：「雇主不得以妊娠之理由，解僱勞工。」

首先，針對雇主以女工妊娠之理由，作為終止勞動契約條件之案例，目前實務上僅有泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 1394（1394/2549）號判決可供參考³⁹⁴。其事實為：本案之雇主（某家航空公司）於 2002 年 1 月 7 日聘僱勞工擔任空服員，並於勞動契約書中第 6.1 條規定：「自聘僱日起 2 年內，若勞工有妊娠之狀況，可視為勞工提出終止勞動契約之意思表示。而該終止契約之意思表示，將於醫師認定妊娠或明顯可見勞工有妊娠情形之日起生效。」其次，勞工經醫師檢查認定妊娠後，向公司人事部門主管申請改調較為輕易之工作，但人事部門主管告知勞工無較輕易之工作可調整。嗣後，人事部門主管又於 2003 年 11 月 11 日告知勞工，因勞工工作未滿 2 年，而發生妊娠之狀況，已違反勞動契約第 6.1 條之規定，依據此規定雇主可以解僱勞工，但因考量到協助勞工之份上，建議勞工自願離職。並同意將離職之意思表示於同年 12 月 11 日生效，此期間勞工不用到職，而且雇主會按照規定給付工資，但勞工拒絕服從。再者，雇主發給 11 月工資時，僅給付勞工 11 月 1 日至 10 日之工資，其後再亦未有任何之給付。針對此情形，法院於判決中指出：首先，必須判斷勞資雙方所約定之勞動契約第 6.1 條是否生效？查，由上揭第 6.1 條之規定可推知，雇主已依據女工妊娠之理由，作為終止勞動契約之條件。除違反勞動保護法第 43 條之規定外，另又因該法屬於公共秩序性質之法律（強行法），因此造成勞資雙方所約定之勞動契約第 6.1 條部分無效，所以雇主不得以此規定解僱勞工。

³⁹³ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 43. An Employer shall not terminate the employment of a female Employee on the grounds of her pregnancy.

³⁹⁴ 最後於泰國最高法院資料檢索系統 (<http://deka.supremecourt.or.th>) 檢索日期：2017 年 5 月 25 日。

但若僱主以其他非係妊娠之理由解僱勞工，雖於分娩前後期間，甚至產假期間，僱主仍然可行使解僱權。關於此類案例，泰國最高法院曾於佛曆 2548（即西元 2005）年第 1959（1959/2548）號判決中表示：勞動保護法第 43 條，僅限制僱主以妊娠之理由解僱女工，但未有法律規定，禁止僱主於女工產假期間行使解僱權。雖本案之勞工在產假休息期間，但僱主發現該勞工於申請產假前，將公司申報所得稅之文件，交給沒有負責申報作業之人員，導致公司內部勞工工資表外洩。因此，僱主依據勞工個人疏於職守之事由解僱勞工。再者，本案未有證據能夠證明僱主以勞工妊娠之目的解僱勞工。所以法院認為，僱主於該勞工產假期間解僱，並沒有違反勞動保護法第 43 條之規定。

其次，針對僱主於女工分娩前後解僱之情事，雖僱主主張非依據妊娠之理由解僱。但此解僱之真實解僱原因，往往會受到勞工的高度懷疑，經常導致勞資雙方因此進入訴訟之程序。因此，為了避免僱主牽涉到違反解僱限制之規定，Kasemsant Vilavan 教授於其著作中表示，僱主應該避免於分娩前後解僱女工，若難以避免於此期間行使解僱權，高度建議僱主必須清楚於解僱書中，註明真正之解僱理由，以免造成勞資雙方後續之困擾³⁹⁵。此外，一旦僱主有違反勞動保護法第 43 條之規定，同法第 144 條第 1 項明定³⁹⁶，可處 6 個月以下有期徒刑，併處或單處 10 萬泰銖以下之罰鍰。

由上述之論述可知，目前施行之勞動保護法，已更加擴大保障女工之權益，使僱主無法以女工妊娠之條件，作為終止勞動契約之手段。因此，僱主或人事部門之人員，必須調整及遵守大自然讓女性繁殖之原則，必須禁止對妊娠之女工，訂立任何不利或歧視之規定。否則此規定，將會成為違反勞動保護法第 43 條最佳之證據。

第五款 職業安全衛生與環境法之解僱限制

一般而言，每個人都愛惜自己的生命，基本上均不願讓身體遭受任何損害，或失去身體之某一部分。但一旦人類之身分轉為勞工時，所從事之工作，尤其係

³⁹⁵ 參照 Kasemsant Vilavan，同註 37，第 173 頁。

³⁹⁶ The Labour Protection Act B.E. 2541. Section 144. (I) Any Employer who violates or fails to comply with SectionSection 43,..... shall be penalised with imprisonment of not more than six months, or a fine not exceeding one hundred thousand baht, or both.

產業。勞工必須時時運用機械，或觸摸化學物質等，所以難以避免遭受職業上之災害。因此各國為了防止職業上可能發生之災害，紛紛訂定有關職業安全衛生之法律，加強保障履行勞務者之安全與健康。泰國亦不例外，於 2011 年首次單獨制訂，職業安全衛生與環境法（佛曆 2554）[Occupational Safety, Health and Environment ACT B.E. 2554 (2011)]，並於同年 7 月 16 日施行³⁹⁷。

其次，若雇主忽略或不按照該法規定之設備與措施行使，對勞工之生命、身體及健康乃有損害之虞。所以該法為了預防勞工處於此一狀況，並且讓勞工能於無憂會被雇主行使不當行為欺凌之情形下，能按照法律之管道呼籲雇主行使職業上之安全與設備措施。因此特於該法第 42 條³⁹⁸：「雇主不得因勞工提起訴訟、作證或提供有關職業安全、衛生及工作環境之證據或資料，提供給安全檢查員或本法之委員或法院，而以解僱或調職。」由此規定可知，該條限制雇主依據以下之原因解僱或調職勞工：

一、因勞工向法院提起有關職業安全衛生之訴訟；二、因勞工向法院、安全檢查官員 (Safety Inspector) 或職業安全衛生與環境委員會 (Occupational Safety, Health and Environment Committee) 作證，有關雇主違反職業安全衛生與環境之事項；三、因勞工提供有關職業安全、衛生及工作環境事項之證據；或資料給安全檢查官員、職業安全衛生與環境委員會或法院。

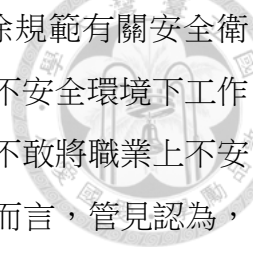
再者，一旦雇主有違反職業安全衛生與環境法第 42 條之規定，同法第 68 條明定³⁹⁹，可處 6 個月以下有期徒刑，併處或單處 20 萬泰銖以下之罰鍰。

此外，因該條限制雇主解僱之事由，實務上較為罕見，所以本文即不再進一步探討。

³⁹⁷ 該法施行前，有關職業安全衛生與環境之事項，必須按照勞動保護法第 8 章之規定行使，但因該章僅有 8 條之規範，對勞工之職業安全保障尚有不齊全的地方。其後，因考量到此一不足保障之處，將第 8 章之內容抽離勞動保護法。除重新修改此內容外，尚將此內容單獨制訂為「職業安全衛生與環境法」，目前此法總共有 74 條之規範。

³⁹⁸ Occupational Safety, Health and Environment ACT B.E. 2554. Section 42. A n Employer shall be prohibited to terminate employment or reshuffle duty of an Employee on the grounds that the Employee brings charge against, is a witness or provides information on occupational safety, health and environment to a Safety Inspector or the Committee under this Act or to the court.

³⁹⁹ Occupational Safety, Health and Environment ACT B.E. 2554. Section 68. Any Employer who violates Section 42 shall be penalized with imprisonment of not more than six months or a fine not exceeding two hundred thousand Baht, or both.



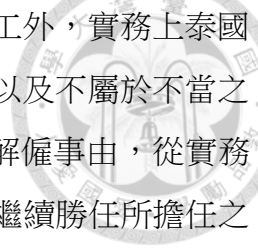
由上揭之論述可知，新制訂之職業安全衛生與環境法。除規範有關安全衛生、工作環境之設備與措施外，尚更進一步保障勞工能拒絕於不安全環境下工作之權益。亦即，勞工再亦不用因怕雇主會行使解僱之手段，而不敢將職業上不安全之事項，告知負責之主管機關。關於以此一保護措施之角度而言，管見認為，除對勞工工作安全衛生保障更上一層樓外，尚可促進雇主提高整個工作場所之職業安全，已達一石二鳥之作用。

第四節 小結

關於泰國解僱法制之規定及相關問題之探討，以上本文花費相當大的篇幅，對此規定作詳細之探討，目的在藉此章，將泰國解僱事由之相關規定、解僱保護之重要規定，以及解僱限制相關規範之內容，作深入之介紹。

本章首先將泰國勞動保護法佛曆 2541（即西元 1988）年第 118 條第 2 項，解僱之定義作探討。其定義之特徵在於擴大民商法一般終止契約之類型，使資方無法再引用，使勞工處於無法繼續提供勞務之狀態下，而又不構成終止勞動契約之情形，逼勞工自願離職之惡意手段。可見此一定義之規定，對勞工之權益保障更上一層樓。

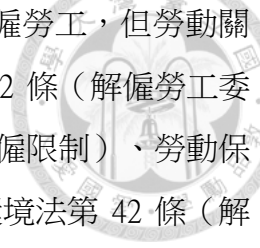
其次，本章將進一步探討，泰國法對於解僱事由之規範，得由法體系區分為民商法、勞動關係法（佛曆 2518），以及勞動保護法（佛曆 2541）三大領域。民商法方面，主要規範於第 583 條，亦係該法其中首要及實務上常被援用之條文，該條一般通稱為「重大事由解僱之規定」。一旦受僱人之行為已構成該條之事由，按照該條之規定，僱用人得不經預告即可立即終止僱傭契約。另，至於勞動關係法方面，該法第 31 及 123 條，特別規範了於團體協約過程中、協議之勞動條件或仲裁生效時間，解僱事由之但書。而且該法之但書與勞動保護法第 119 條第 1 項之解僱事由有相似之處，所以本文將於該章中，特將兩法相似及差異之理由，分別作探討與分析。但無論如何，目前施行之法律中，僅有勞動保護法第 119 條之 6 款事由，除雇主可如同民商法第 583 條，逕予解僱勞工外，尚可依據該法 6 款之事由，拒絕給付資遣費。此外，本章尚將實務上，泰國最高法院曾作



出之解僱事由作進一步之論述，亦即除依據上揭之規定解僱勞工外，實務上泰國最高法院尚曾指出，只要解僱之事由，具有必要性、正當性，以及不屬於不當之解僱(Unfair Dismissal)，雇主即可行使解僱權。針對此部分之解僱事由，從實務之判決中，可區分為以下四類態樣：一、勞工身體不佳，不能繼續勝任所擔任之工作事由；二、無法繼續信任之事由；三、人際關係不良，無法與同事合作或無法與同事合作或和平相處之事由，以及四、連續虧損之事由（經濟上之必要性）。

再者，關於解僱前之程序，雇主仍然有預告之義務，此義務同時規範於泰國民商法第 582 條，及勞動保護法第 17 條。由上揭兩條之規定可知，預告之方式，雇主皆可以書面或言詞為之。而且不論勞工年資長短，均必須按照雇主規定給付工資長短之時間，作為預告期間之標準，但不必超過 3 個月。另上揭兩條尚特別規定，雇主可不用等到預告期間屆滿後，即可將解僱之意思表示立即生效，僅要雇主給付勞工直到契約終止生效日應給付之工資（預告期間工資）。針對此規定，管見以為，未合乎預告期間制度之設計，使勞工無法去因應突然解僱所生之情事，造成勞工沒有一段之時間去謀求新職。因此，對勞工權益之保障是否有不妥之處，仍有探討之空間。但無論如何上揭之規定不適用於定期契約之勞工，及依民商法第 583 條，或勞動保護法第 119 條事由解僱之勞工。

接著，除前述之預告業務外，每當雇主行使解僱權時，雇主尚必須考量該解僱是否屬於不當之解僱。此制度規範於，勞動法庭設置暨勞動訴訟法〔佛曆 2522（即西元 1979）年〕第 49 條，而至於不當解僱之認定，學者及實務均未將雇主解僱時發給資遣費或行使預告之義務與否，納入不當解僱之判斷範疇。而主要判斷之因素在於，雇主解僱勞工之原因、理由是否適當、公平、公正，或是否達到必要解僱之程度，作為判斷之標準。再者，實務上亦曾認為，僅要雇主之解僱屬於無適當或必要性之解僱、違反契約應遵守原則之解僱、不可歸責於勞工事由之解僱，或差別待遇之解僱等，均構成不當之解僱程度。亦即，當勞工被解僱之理由與上揭之狀態相似時，泰國最高法院向來之判斷趨勢，均認為該當不當之解僱。此時，法院亦得按照勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條判令雇主返聘回勞工，若認為勞資雙方之勞動關係尚能繼續進行。否則法院僅能判令雇主，給付勞工不當解僱之賠償金。



此外，縱使僱主得以上述之規定及最高法院作出之事由解僱勞工，但勞動關係法第 31 條（解僱參與要求團體協約事務之限制）、同法第 52 條（解僱勞工委員會之限制）、同法第 121 與 123 條（屬於不當勞動行為之解僱限制）、勞動保護法第 43 條（解僱女工妊娠之限制），以及職業安全衛生與環境法第 42 條（解僱提供有關職業安全衛生及工作環境資料之限制）。仍然有限制僱主不得於特定之期間、職位或情事解僱勞工，除解僱之事由已符合勞動關係法第 31 條及 123 條之但書，否則此解僱行為可能構成不當之解僱，或不當勞動之行為等。

綜上可見，本章之內容主要以解僱之事由作探討及分析，而其中關於勞動關係法第 31 條第 1 項第 3 款、第 123 條第 3 款，以及勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，所規範之「違反工作規則，情節重大」之事由，係本論文主要探討之對象。如本文第一章、第一節研究動機與目的之說明，關於違反工作規則，情節重大一詞，泰國媒體曾於 2015 年 2 月大量報導，勞工工作時間利用社群媒體進行與工作無關交流之行為，泰國最高法院已認定此行為該當違反工作規則，情節重大之程度。此嚴重之錯誤報導，均使勞工與僱主產生誤解，紛紛質疑何程度可達情節重大之情形；實務上如何解釋及判斷。因此本文認為，為了避免再次發生錯誤之解釋，以及強化保障勞工之權益，對於違反工作，規則情節重大之判斷，仍有釐清與深入研究之必要。所以本文將於第三章，進一步全面探討及分析泰國學者與實務上對此規定之判斷方式。並且將有關之案件類型化，分析出各種類型案件之判斷要素，期待能作為將來判斷之參考。

第三章 泰國勞動法上違反工作規則情節重大之理論與實務之分析

於本章中，本文先以「違反工作規則情節重大」之立法化及其發展作探討。其次，進一步分析勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之規定。再者，將歸納學者及泰國最高法院，對於違反工作規則情節重大之判斷方式及相關見解。接著，將實務案件類型化，區分最高法院對各類型是否達情節重大程度之認定。並藉由此判斷趨勢加以分析。歸納出實務上對情節重大之重要判斷要素。其後，再針對勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款有關書面警告之議題加以分析。最終，再以勞動保護法第 119 條第 3 項之解僱理由之註明與日後之影響加以說明。

第一節 「違反工作規則情節重大」之立法化及其發展

關於「違反工作規則情節重大」一詞，最早見諸於泰國勞動法〔佛曆 2499（即西元 1956）年〕。該法第 34 條第 3 項規定：「前兩項之規定（資遣費之給付計算及預告期間）不適用於因違反情節重大事由而被解僱之勞工。」；接著同條第 4 項又規定：「何謂情節重大於內政部制定之部門命令〔กฎกระทรวง (ministerial regulation)〕規範之⁴⁰⁰。」其後內政部於 1957 年公布〔佛曆 2500（即西元 1957）年〕部門命令，並於第 6 條規定：「下列之行為係勞動法（佛曆 2499）第 34 條第 4 項之情節重大事由：「……（3）勞工違反合法之工作規則、規章或雇主命令，而有使雇主遭受損害之虞⁴⁰¹。」

其次，因 1958 年 10 月 20 日泰國發生第 7 次軍事政變（由 Sarit Thanarat 陸軍元帥帶領），此次政變委員會以勞動法（佛曆 2499）有不適當之規定，造成勞資關係惡劣，使泰國共產黨代表利用該法唆使勞工行使不法之行為為由，因此革命團⁴⁰²於 1958 年 10 月 31 日發布第 19 號公告，宣布廢除該法。並且於該公告之第 2

⁴⁰⁰ 參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 73, ตอนที่ 92, ฉบับพิเศษ, (7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499), น. 17-18. [泰國政府公報第 73 卷 92 段，特刊（1956 年 11 月 7 日）第 17 - 18 頁。]

⁴⁰¹ 參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 74, ตอนที่ 17, ฉบับพิเศษ, (21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2500), น. 25. [泰國政府公報第 74 卷 17 段，特刊，（1957 年 2 月 21 日）第 25 頁。]

⁴⁰² 每當發生政變後，帶領政變者，將會立即宣布成立政變委員會（此委員會在各次政變中，將會引用不同之名稱。例如，最終發生之第 13 次政變，將以「國家和平秩序委員會 (National Council for Peace and Order)」作為政變委員會之名稱，取代原有政府。其後，將會宣布多號之公告，一般均會以革命團公告之名稱宣布，而且此公告之法律層次，僅低於憲法。

條規定，內政部有權公布工作時間、休假、女工與童工之僱用、工資給付及健康衛生福利之相關規則⁴⁰³。其後，內政部於 1958 年 12 月 20 日公布「工作時間、休假、女工與童工之僱用、工資給付及健康衛生福利規則」，第 28 條規定：「下列之解僱，雇主得不用按照第 27 條給付資遣費：……（2）勞工違反合法之工作規則、規章或雇主命令，而有使雇主遭受損害之虞⁴⁰⁴。」可見此款規定係直接將已中止適用之 1957 年內政部部門命令，第 6 條第 3 款規定之內容規範加以公布，並沒有對文字上作任何之修正。

再者，因自 1958 年 10 月 31 日革命團發布第 19 號公告後，有關勞資爭議，均得按照該號公告之第 4 條，由內政部任命之官員處理⁴⁰⁵。所以對於勞資爭議之處理仍有不妥之處，為了有妥善之法律，泰國當時政府於 1965 年 2 月 31 日公布了勞資爭議處理法〔佛曆 2508（即西元 1965）年〕。該法第 21 條⁴⁰⁶亦有提到勞工故意違反雇主合法之命令情形，雇主可依據此事由於協商、調解、仲裁期間解僱參與要求團體協約之勞工。但未提到違反工作規則之情事，在此情況下可以作為解僱之依據。

接著，泰國又再次於 1971 年 11 月 17 日發生第 8 次軍事政變（由 Thanom Kittikachorn 陸軍元帥帶領）。此政變委員會以目前所規範之保護勞工規則，不符合國家之經濟發展，因此有必要修正之處，所以於 1972 年 3 月 16 日發布革命團第 103 號公告，宣布廢除 1958 年 10 月 31 日發布之革命團第 19 號公告（第 7 次政變之革命團公告），及勞資爭議處理法（佛曆 2508），並且於該公告中規定該公告之廢除日期及勞資爭議處理法將於 1972 年 4 月 16 日施行。此外同時亦於此

⁴⁰³ 參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 75, ตอนที่ 87, ฉบับพิเศษ, (31 ตุลาคม พ.ศ.2501), น. 4-5. [泰國政府公報第 75 卷 87 段，特刊（1958 年 10 月 31 日）第 4 - 5 頁。]

⁴⁰⁴ 參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 75, ตอนที่ 112, (30 ธันวาคม พ.ศ.2501), น. 708,724 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 81, ตอนที่ 31, (7 เมษายน พ.ศ.2507), น. 230-231. [泰國政府公報第 75 卷 112 段，（1958 年 12 月 30 日）第 708、724 頁；泰國政府公報第 81 卷 31 段，（1964 年 4 月 7 日）第 230 - 231 頁。]

⁴⁰⁵ 參照泰國政府公報，同註 394，第 5 - 6 頁。]

⁴⁰⁶ 勞資爭議處理法（佛曆 2508）第 21 條：「當已根據第 5 條提出之要求（按：係通知對方要求增加或修改有關勞動條件事項辦法）若該要求來自勞方及該要求於第 8、9、10、11、13、15、16 條（係協商、調解、仲裁）過程中，雇主不得對參與要求事務之勞工，行使解僱權，除有以下事由：（1）勞工無正當理由繼續曠工 3 日；（2）勞工故意違反雇主合法之命令或經常忽略該命令或擅離職守或犯重大錯誤或不按職責正當及誠實地完成本職工作。」參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 82, ตอนที่ 114, ฉบับพิเศษ (31 ธันวาคม พ.ศ.2508), น. 76-85. [泰國政府公報第 82 卷 114 段，特刊（1965 年 12 月 31 日）第 76 - 85 頁。]

公告之第 4 條規定，由內政部公布有關勞動關係規則⁴⁰⁷。其後，內政部於 1972 年 4 月 16 日同時公布，勞動保護規則及勞動關係規則。此時就違反工作規則，情節重大一詞，亦首次完整的規範於同條款中。勞動保護規則部分於第 47 條規定⁴⁰⁸：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工：……（3）違反合法工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。」；而勞動關係規則之部分，於第 19 條規定⁴⁰⁹：「當已根據第 4 條提出之要求（按：係通知對方要求增加或修改有關勞動條件事項辦法），若該要求已進行該規則處理中，雇主不得對參與要求事務之勞工，行使解僱權，除勞工：……（3）違反合法之工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。關於此工作規則、規章或命令，不得以妨礙勞工進行相關要求事務為目的。」

其後，1974 年 12 月 23 日，泰國當時內閣向立法院 (National Legislative Assembly)⁴¹⁰提出勞動關係法（佛曆 2517）草案⁴¹¹，該草案於 1975 年 1 月 29 日三

⁴⁰⁷ 參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 89, ตอนที่ 41, ฉบับพิเศษ, (16 มีนาคม พ.ศ.2515), น. 1-5, 9. [泰國政府公報第 89 卷 41 段，特刊（1972 年 3 月 16 日）第 1 - 5、9 頁。]

⁴⁰⁸ 該條經第 14 次修正後（1993 年 8 月 25 日施行），將第 3 款之條本修正後改規範於第 4 款。修正後之內容為：「（4）違反合法與公正的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。書面警告有效期自勞工收到該警告不逾 1 年，但情節重大時，雇主不必警告」。（增加了公正與書面警告有效期間）參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 89, ตอนที่ 61, ฉบับพิเศษ, (16 เมษายน พ.ศ.2515), น. 23-24 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 110, ตอนที่ 118, (25 สิงหาคม พ.ศ.2536), น. 35-36. [泰國政府公報第 89 卷 61 段，特刊（1972 年 4 月 16 日）第 23 - 24 頁；泰國政府公報第 110 卷 118 段，（1993 年 8 月 24 日）第 35 - 36 頁。]

⁴⁰⁹ 該條經第 2 次修正後（1974 年 8 月 26 日施行），第 3 款除限制雇主不得對參與要求事務之勞工，行使解僱權外，尚新增不得對該勞工行使調職權。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 89, ตอนที่ 41, ฉบับพิเศษ, (16 มีนาคม พ.ศ.2515), น. 2,4 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 89, ตอนที่ 61, ฉบับพิเศษ, (16 เมษายน พ.ศ.2515), น. 61,67-68 และราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 91, ตอนที่ 143, ฉบับพิเศษ, (26 สิงหาคม พ.ศ.2517), น. 4-5. [泰國政府公報第 89 卷 41 段，特刊（1972 年 3 月 16 日）第 2、4 頁；泰國政府公報第 89 卷 61 段，特刊（1972 年 4 月 16 日）第 61、67 - 68 頁；泰國政府公報第 91 卷 143 段，特刊（1974 年 8 月 26 日）第 4 - 5 頁。]

⁴¹⁰ 一般而言，內閣應向國會 (National Assembly) 提案。但在政變期間之狀況下，政變委員會將會成立立法院取代原有國會，所以造成內閣必須向立法院提案。另此立法委員由政變委員會任命，而且此立法院係採一院制，與國會不同。因國會採兩院制〔上議院（參議院）及下議院（眾議院）〕。

⁴¹¹ 因泰國法律的名稱，通常會將施行之佛曆年份納入，但因提案時不知何年份才會三讀通過，所以提案之法律名稱後面，僅以佛曆……取代。但本文為了符合台灣提法律草案的寫法，所以有將提該法之佛曆年份寫出。另提該法草案之主要理由為，革命團公布的第 103 號公告，所規範之勞動關係部分，不符合社經環境之發展，因此應該單獨制訂勞動關係法，規範相關適合之法律，來促進勞資雙方良好之關係。參照 สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, รายงานการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ครั้งที่ 25 วันพฤหัสบดีที่ 9 มกราคม พุทธศักราช 2518 ณ ตึกรัฐสภา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2518), น. 110,112. [泰國國會秘書處編，「立法院（取代國會）第 25 次會議紀錄報告書（1975 年 1 月 9 日 星期四 於國會大廈）」，第 110、112 頁，泰國合作社出版，1975 年。]

讀通過⁴¹²，並於同年 3 月 29 日施行勞動關係法（佛曆 2518）⁴¹³。針對違反工作規則，情節重大一詞將規範於第 31 條第 1 項第 3 款：「當要求已根據第 13 條通知的情況下，如果該要求根據第 13 條至 29 條進行協商、調解、仲裁之過程中，雇主不得對於有關參與要求事務之勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委員或工會之會員或勞工聯合會之委員或小組委員，解僱或調動職位，除此人：（3）違反合法的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。關於此工作規則、規章或命令，不得以妨礙勞工進行相關要求事務為目的。」及第 123 條第 3 款：「在協議之勞動條件或仲裁生效期間，雇主不得對於有關參與要求事務之勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委員或工會之會員或勞工聯合會之委員或小組委員解僱，除此人：（3）違反合法的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。關於此工作規則、規章或命令，不得以妨礙勞工進行相關要求事務為目的。」可見上揭兩條之第 3 款所規範之解僱事由，與 1972 年 4 月 16 日內政部公布之勞動關係規則第 19 條第 3 款相似，因此可推知，此款之內容係參考上述勞動關係規則第 19 條第 3 款而訂定。

除此之外，泰國當時內閣又於 1995 年向國會提出勞動保護法（佛曆 2538）草案⁴¹⁴，但因此草案僅經下議院 (House of Representatives) 於 1996 年 9 月 25 日三讀通過⁴¹⁵。在將此通過下議院之草案提交上議院 (Senate) 審議時，因當時班漢·西

⁴¹² 參照 สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, รายงานการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ครั้งที่ 29 วันอังคารที่ 21 มกราคม พุทธศักราช 2518 ณ ตึกรัฐสภา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2518), น. 617,771-772. [泰國國會秘書處編，「立法院（取代國會）第 29 次會議紀錄報告書（1975 年 1 月 21 日 星期二 於國會大廈）」，第 617、771 - 772 頁，泰國合作社出版，1975 年。]

⁴¹³ 另該法第 3 條規定，廢除 1972 年 3 月 16 日革命團發布的第 103 號公告之第 4 及 11 條（規定內政部公布有關勞動關係規則及違反此規定之罰則）。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 92, ตอนที่ 47, ฉบับพิเศษ, (26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2518), น. 2. [泰國政府公報第 92 卷 47 段，特刊（1975 年 2 月 26 日）第 2 頁。]

⁴¹⁴ 提該草案之最主要理由為，目前施行之勞動保護規則，係依據 1972 年 3 月 16 日發布之革命團第 103 號公告，而以內政部公布之法律層次，訂定此法。而且此規定僅符合過去 25 年之工作狀態，因此有必要修改及單獨制訂此法。參照 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 19 ปีที่ 1 ครั้งที่ 15 (สมัยสามัญ ครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ 13 เดือนกันยายน พุทธศักราช 2538 ณ ตึกรัฐสภา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2538), น.9-10. [泰國下議院秘書處編，「第 19 屆下議院第 1 年第 15 次會議紀錄報告書（1995 年 9 月 13 日 星期三 於國會大廈）」，第 9 - 10 頁，泰國下議院秘書處出版，1995 年。]

⁴¹⁵ 參照 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 19 ปีที่ 2 ครั้งที่ 25 (สมัยสามัญ ครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ 25 เดือนกันยายน พุทธศักราช 2539 ณ ตึกรัฐสภา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2539), น.45. [泰國下議院秘書處編，「第 19 屆下議院第 2 年第 25 次會議紀錄報告書（1996 年 9 月 25 日 星期三 於國會大廈）」，第 45 頁，泰國下議院秘書處出版，1996 年。]

巴阿差 (Banham Silpa-archa) 總理於 1996 年 9 月 27 日晚間宣布解散下議院。所以按照當時憲法，此草案必須隨著下議院之解散而廢掉，導致此草案無法於此屆國會通過。後來經人民選舉新一屆下議院委員後，新一屆之內閣又再次向國會提出勞動保護法（佛曆 2539）草案，不過此次亦有下議院委員提出同樣的草案，但經下議院於 1997 年 1 月 8 日⁴¹⁶，一讀會議中決定以內閣草案作為主要審議之對象。在審議過程中下議院於 1997 年 8 月 27 日三讀通過⁴¹⁷，而上議院於 1997 年 12 月 12 日審議後提出修正之部分，所以必須送回下議院作決定是否同意，接著此院亦於 1998 年 1 月 7 日作成同意之決定⁴¹⁸。使此法草案正式通過，並於 1998 年 8 月 19 日正式施行勞動保護法（佛曆 2541）⁴¹⁹。至於違反工作規則，情節重大之解僱事由，將規範於第 119 條第 1 項第 4 款：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工：……（4）勞工違反合法與公正的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。（第 4 款第 2 段）『書面警告』有效期自勞工犯錯日起不逾 1 年。」可見，此款之規定係參考 1972 年 4 月 16 日內政部公布之勞動保護規則，第 47 條第 4 款之內容。所以在條文文字上並沒有任何改變，改變之處僅在於將書面警告之有效期間規範於此款之第 2 段。

針對上述關於違反工作規則，情節重大之立法化及其發展，明顯可見最早規範於內政部部門命令。其後，皆依據革命團第 19 號（1958 年）及 103 號（1972 年）之公告，以內政部公布之法律層次規範。其次，因該規則之立法層次，並未

⁴¹⁶ 參照 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 20 ปีที่ 1 ครั้งที่ 6 (สมัยสามัญ ครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ 8 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2540 ณ ตึกรัฐสภา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540), น.118. [泰國下議院秘書處編，「第 20 屆下議院第 1 年第 6 次會議紀錄報告書（1997 年 1 月 8 日 星期三 於國會大廈）」，第 118 頁，泰國下議院秘書處出版，1997 年。]

⁴¹⁷ 參照 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 20 ปีที่ 1 ครั้งที่ 17 (สมัยสามัญ ครั้งที่สอง) วันพุธที่ 27 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2540 ณ ตึกรัฐสภา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540), น.14. [泰國下議院秘書處編，「第 20 屆下議院第 1 年第 17 次會議紀錄報告書（1997 年 8 月 27 日 星期三 於國會大廈）」，第 14 頁，泰國下議院秘書處出版，1997 年。]

⁴¹⁸ 參照 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 20 ปีที่ 2 ครั้งที่ 9 (สมัยประชุมสามัญทั่วไป) วันพุธที่ 7 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2541 ณ ตึกรัฐสภา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540), น.94-95. [泰國下議院秘書處編，「第 20 屆下議院第 2 年第 9 次會議紀錄報告書（1998 年 1 月 7 日 星期三 於國會大廈）」，第 94 - 95 頁，泰國下議院秘書處出版，1998 年。]

⁴¹⁹ 因勞動保護法第 2 條規定，本法在政府公報上頒布 180 天施行。因此該法始於 1988 年 8 月 19 日正式施行。另該法第 3 條第 1 項尚規定，廢除 1972 年 3 月 16 日革命團發布的第 103 號公告。參照 ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 115, ตอนที่ 8ก, (20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541), น. 1. [泰國政府公報第 115 卷 8A 段，（1972 年 3 月 16 日）第 1 頁。]

須經國會審議，所以目前從立法之發展而言，無法確知立法當時之目的及立法之依據。再者，雖目前施行之勞動關係法〔佛曆 2518（即西元 1975）年〕與勞動保護法〔佛曆 2541（即西元 1998）年〕均經國會之審議，但關於「違反工作規則情節重大」之立法依據，仍然參考內政部之公布而訂定。而且在國會審議之過程中⁴²⁰，亦未對此事由作任何之討論，因此無法確知此事由之立法依據。此外，目前可以找到的相關文獻，僅有 Chaninat Leeds 副教授提出，1972 年 4 月 16 日內政部公布之勞動保護規則，第 47 條第 3 款⁴²¹之公布目的在於，因勞工必須在雇主指揮監督下提供勞務，而每位勞工均有不同之工作效率。為了使勞工提供勞務時具有相同水準的效率，所以在此一情形下，眾多雇主將會規定各種條件之標準，管制勞工。而此條件及標準將會以工作規則、規章或雇主命令之方式規範。因此，為了避免雇主利用上揭之規定，作為欺凌勞工之手段，或僅依據勞工輕微之違反行為，而行使解僱權之行為。所以必須由法律保障勞工之權益，將違反之程度區分情節重大及非重大之層次。亦即，如違反之情節達重大之程度，雇主即可立即解僱勞工。但若違反之情節並非重大，雇主必須先對此行為作出書面警告，如果後續尚再次違反，才始能行使解僱權⁴²²。因關於違反工作規則情節重大事由之立法文獻十分有限，所以本文以上僅能以立法之發展作為研究之對象。

由上揭之論述可知，目前施行之勞動關係法（佛曆 2518）第 31 第 1 項第 3 款及第 123 條第 3 款，與勞動保護法（佛曆 2541）第 119 條第 1 項第 4 款，均有規範違反工作規則情節重大之解僱事由，而且規範之文字皆有相似之處。但因適用勞動關係法第 31 或 123 條之前提，必須涉及到雇主解僱參與提出要求團體協約事務之勞工，否則並未有適用之餘地。而勞動保護法第 119 條，於一般之情形下就有適用之餘地，並且該條之規定有涉及到雇主之解僱，是否得發給資遣費之問

⁴²⁰ 參考泰國國會秘書處編，同註 412，第 638 - 772（審議勞動關係法佛曆 2508）；泰國下議院秘書處編，同註 417，第 14 - 77 頁（審議勞動保護法佛曆 2541）。

⁴²¹ 關於違反工作規則，情節重大之規定。最初內政部之公布，規範於第 47 條第 3 款，其後經第 14 次修正（1993 年 8 月 26 日施行）將第 3 款之條文內容，規範為第 4 款，而且同時增加了公正與書面警告有效期間。

⁴²² วิชัย โสสุวรรณจินดาและ ชนินาถ ฌ เชียงใหม่ (ปัจจุบันเปลี่ยนนามสกุลเป็นลีดส์), อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 109, น.104-105และ ชนินาถ ชุมชุม (ปัจจุบันเปลี่ยนนามสกุลเป็นลีดส์), "การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน," (วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), น. 89-90. [Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiang Mai（目前改姓名為：Chaninat Leeds），同註 109，第 104 - 105 頁；Chaninat Chumrum（目前改姓名為：Chaninat Leeds），「勞動保護法上之解僱」，朱拉隆功 (Chulalongkorn University) 大學法律學研究所碩士論文第，89 - 90 頁，1985 年。]

題。因此，以下本文將會針對勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之理由，作為研究之核心。



第二節 勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之解釋

勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款規定：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工：（4）勞工違反合法與公正的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。（第 4 款第 2 段）「書面警告」有效期自勞工犯錯日起不逾 1 年。」針對此規定，本文將根據該款之構成要件（一）勞工必須有違反工作規則、規章或雇主命令之行為、（二）所違反之工作規則、規章或雇主命令必須合法與公正、（三）勞工所違反之行為，必須達情節重大之程度；或當違反之事情，非達情節重大時，雇主 1 年內已對勞工再次違反之行為，作過書面之警告。以泰國學說與泰國最高法院對於情節重大之判斷標準及相關見解，分別論述於以下各項：

第一項 勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之構成要件

構成勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之行為，必須具備以下要件：

（一）勞工必須有違反工作規則、規章或雇主命令之行為

首先，至於「工作規則」部分，勞動保護法第 108 條文明規定⁴²³：「僱用勞工人數在 10 人以上之雇主，應訂立泰文工作規則，並且必須記載有關以下事項之內容：（1）工作日、正常工作時間、休息時間。（2）休假及休假條件。（3）延

⁴²³ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 108. An Employer who employs ten or more persons shall provide the work rule in Thai and the rules shall contain at least the following details: (1) working days, normal working time and rest periods;(2) holidays and rules of taking holidays;(3) rules governing overtime and holiday work;(4) the date and place of payment of wages, overtime pay, holiday pay and holiday overtime pay(5) leave and rules of the taking leave;(6) discipline and disciplinary measures;(7) lodging of grievances; and (8) termination of employment, Severance Pay and Special Severance Pay.

The Employer shall announce the work rule within fifteen days of the date that the Employer employs ten or more persons; and the Employer shall always keep a copy of such rule at the place of business or at the Employer's office.

An Employer shall distribute and post the work rules in a prominent position in the workplace available Employees to know and read.



長工作及休假工作之條件。(4)發放工資、延長工作工資、休假工作工資、休假延長工作工資之日期與地點。(5)勞工請假事項及請假條件。(6)紀律與懲處事項。(7)申訴事項。(8)解僱、資遣費及特別資遣費事項。

雇主於僱用勞工人數滿 10 人後之 15 天內，須公布工作規則及將公布之工作規則副本保管於工作場所內或雇主辦事處。

雇主應將工作規則宣傳和張貼在工作場所之明顯處，以便勞工知悉與閱覽。」

另，由於該條條文於 2017 年 4 月 4 日修正之前，該條第 2 項後段有規定，雇主必須於公布該工作規則後 7 天內將一份工作規則之副本呈送給勞工庭庭長或由勞工庭庭長所授權委託之人。而且修法之前的第 3 項尚規定，勞工庭庭長或由勞工庭庭長授權委託之人有權命令雇主在規定之時間內，修改違法之工作規則。因此修正前學說及實務上均有對於未向勞工庭庭長或由勞工庭庭長所授權委託之人呈送工作規則之副本是否有效，以及何謂工作規則之生效要件作探討。對於此議題 Kasemsant Vilavan 教授、Worasete Phueksakon 法律顧問及 Pongrat Kreurklin 法官，於其著作中均認為，該條第 2 項所謂「呈送之程序」並非註冊之意，僅係審查是否有違法之規定，以便告知雇主修改⁴²⁴。由此見解可推知是否呈送，並非工作規則之生效要件。此外，針對工作規則之生效要件，Wichai Eua-Angkanakul 法官曾於其所著之論中提出，工作規則就如同法律，必須於政府公報公告後，始能產生效力。所以，以此類推，工作規則須經張貼或公布，才能對勞工有拘束之效力⁴²⁵。其後，論者 Yuwadee Suppraseart 亦於其所著之論文中主張，張貼或公布之行為，才係工作規則生效之要件⁴²⁶。再者，針對此議題，實務上泰國最高法院佛

⁴²⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน," *วารสารศาลแรงงาน*, ปีที่ 9, ฉบับที่ 2, น. 14 (เมษายน/มิถุนายน 2533) และ วรเศรษฐ์ เพ็ชรสิทธิ์, "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกับข้อผิดพลาดที่ไม่ควรมองข้าม," *วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ*, ปีที่ 10, ฉบับที่ 119, น. 77 (พฤศจิกายน 2555) และ พงษ์รัตน์ เจริญกลิ่น, "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน," *วารสารธรรมนิติ ฉบับ HR Society Magazine*, ปีที่ 13, ฉบับที่ 147, น. 13 (มีนาคม 2558).

(參照 Kasemsant Vilavan, 工作規則, *Labour court journal* 第 9 卷 2 期, 第 14 頁, 1990 年 4 - 6 月; Worasete Phueksakon, 工作規則與不可勿視之錯誤, *Dharmniti Business Law & Human Resources Variety* 第 10 卷 119 期, 第 77 頁, 2012 年 11 月; Pongrat Kreurklin, 工作規則, *Dharmniti HR Society magazine* 第 13 卷 147 期, 第 13 頁, 2015 年 3 月。)

⁴²⁵ วิชา เอื้ออังกุลกุล, "อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), น. 139.

[參照 Wichai Eua-Angkanakul, 「雇主之指揮監督權」, 法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文, 第 139 頁, 1980 年。]

⁴²⁶ युวดี ทรัพย์ประเสริฐ, "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), น. 234.

曆 2557 (即西元 2014) 年第 12642 - 12644 (12642 - 12644/2557) 號判決⁴²⁷ 中亦曾表示：「雇主未於僱用勞工人數滿 10 人後之 15 天時間內，公布工作規則，而且未將工作規則之副本呈送勞工庭庭長或勞工庭庭長所授權委託之人，仍屬違反勞動保護法第 108 條之規定，得依同法第 146 條之規定處罰（可處 2 萬泰銖以下罰鍰），並非影響其後雇主公布及張貼於公告欄上之工作規則效力」。由此判決可進步能推知，實務上亦將公布或張貼工作規則之行為，納為生效與否之要件。此外，因目前施行之勞動保護法，已刪除將工作規則之副本呈送給勞工庭庭長或由勞工庭庭長所授權委託之人，以及勞工庭庭長或由勞工庭庭長授權委託之人可命雇主在規定之時間內，修改違法工作規則權力之規定。因此，目前並沒有未向勞工庭庭長或由勞工庭庭長所授權委託之人呈送工作規則之副本，其工作規則是否有效之議題。但管見以為，這樣的修正使雇主所訂立之工作規則，無須經勞工庭庭長或勞工庭庭長所授權委託之人審查是否有違法之程序，對勞工之權益是否有影響，仍有疑問。

其次，針對何謂「規章」之部分，有學者提出，因僱用之勞工人數未達 10 人以上之工作場所，法律並沒有強制雇主訂立書面之工作規則。所以此類之工作場所，可以規章之方式，規定勞工之行為規範⁴²⁸。另大部分之勞動法學者尚強調，此規章之形式可以書面或非書面為之。並且主張，勞工週知之工作傳統亦屬於規章⁴²⁹。甚至有學者認為，書面之規章亦如同工作規則之效力⁴³⁰。但實務上，泰國最高法院曾於佛曆 2530 (即西元 1987) 年第 2162 (2162/2530) 號判決中表示：「因雇主未以書面之方式制訂工作規章，所以雇主不得以工作之傳統主張勞工有違反

[參照 Yuwadee Suppraseart, 「工作規則」, 法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文, 第 234 頁, 2009 年。]

⁴²⁷ ดูใน"คำพิพากษาฎีกาที่ 12642 - 12644/2557, "วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน, ปี2559, ฉบับที่5, น. 12-13 (มิถุนายน / กรกฎาคม 2559).

(參照泰國最高法院佛曆 2557 (即西元 2014) 年第 12642 - 12644 (12642 - 12644/2557) 號判決, 勞動基準發展期刊第 2016 卷 5 期, 第 12 - 13 頁, 2016 年 6 - 7 月。) 此期刊原名稱為：「勞動關係, 勞動基準發展期刊」。

⁴²⁸ 參照 Kitipong Hangsapreuk, 同註 20, 第 194 頁; Vichai Thosuwonchinda, 同註 171, 第 128 頁。

⁴²⁹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, "การฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน," วารสารศาลแรงงาน, ปีที่3, ฉบับที่6, น. 18 (ธันวาคม 2525) และ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, รวมคำบรรยาย ภาคหนึ่ง สมัยที่64 ปีการศึกษา 2554, (กรุงเทพมหานคร :สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2554), เล่ม5:257 และ กิติพงษ์ หังสพฤษ, อ้างแล้วเชิงอรรถที่20, น. 194.

[參照 Prakhon Panvichatikul, 違反工作規章, Labour court journal, 第 3 卷 6 期, 第 18 頁, 1982 年 12 月; Kasemsant Vilavan 執筆, 「2011 年學年度第 1 學期第 64 屆 泰國法學院講義彙編 (第 5 冊)」, 第 257 頁, 泰國法學院 (Institute of Legal Education Thai Bar Association) 出版, 2011 年 7 月 4 日; Kitipong Hangsapreuk, 同註 20, 第 194 頁。]

⁴³⁰ 參照 Vichai Thosuwonchinda, 同註 171, 第 128 頁。

工作規章之行為」。由此判決可推知，所謂之「規章」必須以書面方式制訂才對勞工有拘束力⁴³¹。不過其後實務上泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 13581（13581/2556）號判決則認為，非書面之規章對勞工仍有拘束力。因此，非書面型式之規章（工作傳統），是否對勞工有拘束力，仍有待實務為進一步之說明。

再者，關於「命令」之部分，Kitipong Hangsapreuk 副教授表示，該款之命令，係指雇主命某位、數位或工作場所全體之勞工行使或禁止行使某事項、行為、如何行使及何時行使等，無論口頭或書面之形式均屬之⁴³²。因此，即使沒有書面，命令對勞工也發生拘束力。但無論如何，並非表示勞工必須遵守雇主所有的命令。因若該命令未合法或公正，勞工即未有服從之義務。至於何謂合法及公正之判斷方式，本文將於第二構成要件加以說明。

（二）所違反之工作規則、規章或雇主命令必須合法與公正

勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款明文規定，勞工違反之工作規則、規章或雇主命令必須合法與公正，兩者不能缺一。Kitipong Hangsapreuk 副教授認為，僅要不違反法律（例如：勞動保護法、勞動關係法、民商法或刑法等）或勞動條件均屬於是否合法之判斷標準⁴³³。另至於是否公正之判斷標準，論者 Ekachai Muangsiri 於其所著之論文中指出，在判斷是否公正時，必須將雇主必要制訂或命令之理由與勞工所必須承受的負擔做適當之衡量。若衡量後，明顯發現勞工所必須承受的負擔大於雇主之理由。此時可判斷為不公正之態樣⁴³⁴。其次，至於不公正之命令，實務上有泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2006）年第 1896（1896/2543）判決可供參考。該判決之勞工受僱於運輸部門，負責運輸油桶及將油加入油桶之工作，後來雇主命該勞工把工廠排污水處之油垢取出。針對此命令法院指出，雇主未曾命令其他勞工清理排水溝之事，另清理之工作亦非業務上之工作範圍，屬於欺凌勞工之命令，因此認定該命令為不公正之命令。此外，泰國

⁴³¹ 針對此一見解，Ekachai Muangsiri 論者於其所著之論文中表示：工作規章不應僅限制書面之方式，應讓雇主據證多年來眾多勞工週知之工作傳統，這樣才能對勞資雙方較為公平。（參照 Ekachai Muangsiri，同註 40，第 148 頁。）

⁴³² 參照 Kitipong Hangsapreuk，同註 20，第 194 頁。

⁴³³ 參照 Kitipong Hangsapreuk，同上註，第 194 頁。

⁴³⁴ 參照 Ekachai Muangsiri，同註 40，第 151 頁。

最高法院佛曆 2543（即西元 2006）年第 166 - 167（166 - 167/2546）號判決亦曾表示，雇主之命令雖合法但未公正之見解。其事實為本案之雇主將 2 位工資較低之勞工，調動至與原工作地點距離相差 120 公里路程之地點，並且未給予必要之協助。針對此情事，法院於判決中強調該調職命令雖然合法但未公正，除已對勞工產生不利之影響，尚屬於欺凌勞工之行為。因此認定勞工拒絕此命令之行為，未達故意違反雇主命令程度。

另實務上較多之判決，亦曾針對何謂合法之命令作過詳細的判斷。依據實務上對此判斷之認定趨勢，只要符合以下之條件，泰國最高法院皆認為屬於合法之命令：一、不逾業務範圍之命令；二、不違反勞動契約、勞動保護法及勞動關係法之命令；三、不違反公序良俗、法令強制或禁止規定及不為無法完成之命令。至於此判斷條件之詳細內容，因本文曾於第二章、第二節、第一項（一、受僱人故意違反僱用人合法之命令）作過詳細之論述，所以不再此加以贅述。

此外自 2008 年 5 月 27 日起，按照勞動保護法新增之第 14/1 條規定，若法院認為，雇主所制訂之工作規則、規章或雇主命令明顯有偏頗而對勞工不利之情形時，法院有權令此工作規則、規章或雇主命令僅能使用對勞工公平及合理之部分⁴³⁵。由此規定，可見對勞工之權益保障更上一層樓。

（三）勞工所違反之行為，必須達情節重大之程度；或當違反之事情，非達情節重大時，雇主 1 年內已對勞工再次違反之行為，作過書面之警告。由上揭之構成要件，可推知該項構成要件之核心內涵在於何謂「情節重大」之認定。至於此議題，本文將於本章第二項及第三項藉由學說上對於情節重大之判斷方式，以及泰國最高法院對於情節重大之相關見解加以說明，歸納出目前實務上之判斷趨勢。另針對書面警告之部分，因本文將會於本章第四節部分詳細論述，所以不在此先行論述。

⁴³⁵ Labour Protection Act B.E. 2541. Section 14/1. A contract of employment between an Employer and an employee, work rule, regulation or order of an Employer result in the Employer being in exploitation of the Employee, the Court shall have a power to order such contract of employment, work rule, regulation or order being enforceable only to the extent as it is fair and reasonable.

第二項 學說上對於情節重大之判斷方式

對於何謂「情節重大」之判斷方式，學說上 Chaninat Leeds 副教授曾於 1985 年所撰寫之碩士論文中表示：雇主所訂立之工作規則，雖有明定何種情形為情節重大之程度，但此規定並未能影響到是否情節重大之判斷。因為何謂「情節重大」之程度，必須得依據個案之情事去判斷⁴³⁶。另論者 Somsak Sunthorntarawong⁴³⁷與論者 Ekachai Muangsiri⁴³⁸亦援用此判斷方式。

其次，Kiitipong Hangsapreuk 副教授與學者 Vinai Tuvichien 曾於共同所著之教科書中表示：何謂情節重大，法律並沒有作出任何定義，所以認為必須將勞工違反之行為，及其造成之損害或可預期之損害，作為判斷是否情節重大的標準⁴³⁹。另 Kiitipong Hangsapreuk 副教授於單獨著作之教科書中亦採上揭之判斷方式，但有特別於其書中提及若雇主訂立之工作規則中，特別規定違反何情事之行為，屬於非情節重大之事項，此時必得按照此規定認定。雖然事實上此違反之程度，該當情節重大，亦不得判斷為情節重大⁴⁴⁰。

再者，Vacharin Patjekvinyusakul 法官曾針對泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 2874（2874/2530）號判決作解說⁴⁴¹時提到，內政部公布之勞動保護規則（當時適用之法律名稱），未對情節重大作出任何定義，根據泰國皇家學會詞典 (Royal Institute Dictionary) 之解釋，情節重大係指，嚴重、太過嚴重之意。因

⁴³⁶ ชนินาญ ชุมรม (ปัจจุบันเปลี่ยนนามสกุลเป็นลีตส์), "การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), น. 157.

[參照 Chaninat Chumrum（目前改姓名為：Chaninat Leeds），「勞動保護法上之解僱」，朱拉隆功 (Chulalongkorn University) 大學法律學研究所碩士論文，第 157 頁，1985 年。]

⁴³⁷ สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงค์, "มาตรการคุ้มครองลูกจ้างทางกฎหมายในการเลิกจ้าง : ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), น. 25.

[參照 Somsak Sunthorntarawong，「解僱勞工之法律保護措施：比較泰國法與外國法之研究」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，第 25 頁，1987 年。]

⁴³⁸ 參照 Ekachai Muangsiri，同註 40，第 125。

⁴³⁹ 參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 139，第 762 頁。

⁴⁴⁰ 參照 Kiitipong Hangsapreuk，同註 20，第 197 頁。

⁴⁴¹ 目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處 (Office of the President of the Supreme Court) 出版之泰國最高法院判決彙編，將會由其他法官於該判決彙編書中，對部分最高法院判決作解說，而且作解說之法官並非審判此案之法官。此外，至於解說之內容，除解釋該判決之主要判斷依據外，尚更進一步針對判決中所引用之法條，作適當之解釋及提出相關之見解。因該解說在實務上較有重要的參考價值，所以本文亦將此解說對情節重大之相關見解納入論述。



此認為，行為上或情節上太過嚴重，以及其行為所造成之損失可能計算為金錢，或已導致精神上之影響狀況，應可認定為情節重大⁴⁴²。

接著，Wason Rojjanakrit 學者於所著之文章中表示，何種情況才可視為已達情節重大之程度，雇主經常會先將各種類型之違反行為，列為情節重大之樣態，而勞工通常又會抗辯其所違反之行為，未達情節重大之程度。因此認為，何為情節重大無法一概而論，必須將理性自然人 (reasonable person/person of ordinary prudence) 對情節重大之認定，以及個案所發生之事實和犯錯之地點作綜合考量。而且強調判斷時無須考量雇主是否將此違反之情形，列為情節重大之事項。但倘雇主於訂立之工作規則條例中，明定何情事屬於非情節重大的事項。此時必須得按照該規定，認定勞工所違反之行為，並非情節重大⁴⁴³。

另，Kasemsant Vilavan 教授亦於其所著之教科書中表示，勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款所規範之情節重大，應如何認定？其標準頗難決定，經參考最高法院之判斷趨勢後，認為倘若勞工違反之情事，導致雇主遭受嚴重之損害，則可認定為情節重大。反言之，若違反之情事並非重大事項或僅造成雇主輕微或甚至無損害發生之虞，此時得判斷為非情節重大⁴⁴⁴。由上揭之論述可推知，Kasemsant Vilavan 教授已將對雇主是否造成嚴重損害之要素，作為判斷是否情節重大的標準。針對此種判斷方式，Reuangsak Wuttisat 學者表示，應將預期可能對雇主造成嚴重損害之行為，納入情節重大之判斷要素範疇內⁴⁴⁵。但至於情節重大如何解釋

⁴⁴² วชรินทร์ บึงเจกวิญญูสกุล, หมอเหตุร้ายคำพิพากษาฎีกาที่2874/2530 คู่มือ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2530, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, 2530), เล่มที่ 12 : 28.

[泰國法務部、司法事務辦公處編 (目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處編), 「最高法院判決彙編 (1987) (第 12 冊)」, 第 28 頁, 泰國法務部、司法事務辦公處出版 (目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處出版), 1987 年。 (Vacharin Patjektivinyusakul 執筆)。]

⁴⁴³ วสันต์ รัตนกิจ, "เหตุเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย," วารสารธรรมนิติ ฉบับ เอกสารภาคีอากู, ปีที่ 11, ฉบับที่ 124, น. 100 (มกราคม 2535).

(參照 Wason Rojjanakrit, 不用發給資遣費之解僱事由, Dharmniti Tax magazine 第 11 卷 124 期, 第 100 頁, 1992 年 1 月。)

⁴⁴⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 138, น. 185 และ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, รวมคำบรรยาย ภาคหนึ่ง สมัยที่ 64 ปีการศึกษา 2554, (กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2554), เล่ม 5: 259.

[參照 Kasemsant Vilavan, 同註 138, 第 185 頁; Kasemsant Vilavan 執筆, 「2011 年學年度第 1 學期第 64 屆 泰國法學院講義彙編 (第 5 冊)」, 第 259 頁, 泰國法學院 (Institute of Legal Education Thai Bar Association) 出版, 2011 年 7 月 4 日。]

⁴⁴⁵ เรื่องศักดิ์ วุฒิสาสตร์, "การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ต้องปฏิบัติอย่างไรถึงจะถูกต้อง," วารสารบริหารคน, ปีที่ 21(2), น. 57 (เมษายน/มิถุนายน 2543).

(參照 Reuangsak Wuttisat, 如何按照法律行使不發給資遣費之解僱, KHON MAGAZINE 第 21 卷 2 期, 第 57 頁, 2000 年 4 - 6 月。)

適用，Vichai Thosuwonchinda 助理教授於其所著之教科書中則未提出任何之判斷方式，僅說明最高法院對此議題之認定趨勢⁴⁴⁶。

此外，關於情節重大之判斷見解，Rungrote Reunrerngwong 法官曾針對最高法院三則判決作解說。首先於解說泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 2980（2980/2537）號判決與泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 4698（4698/2538）號判決時有提到：「何謂違反工作規則情節重大，因法律未有明文規定判斷之條件或定義，因此必須依據勞工違反之情形及其所造成之結果作綜合的考量⁴⁴⁷」。其次又於解說泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 3831（3831/2542）號判決時表示：「至於情節是否重大之認定，往往會涉及到雇主與勞工之主觀判斷，但因當事人均會主張對自己較有利之見解，因此認為僅能留待無衝突利益者去認定」。亦即，情節是否重大之認定結果，必須參考法院之見解作為判斷之標準。同時並提到，法院在判斷情節是否重大時，會將勞工違反之行為是否嚴重、犯錯之對象（被害人），以及對雇主造成之損害納入考量判斷⁴⁴⁸。其後，Rungrote Reunrerngwong 法官，亦於其所著之教科書中主張此判斷方式，並且強調提出：「在判斷情節是否重大時，雖雇主所訂立之工作規則有規定情節重大之事項，亦不得依此規定所列為重大之事項去認定勞工違反之行為，已達情節重大之程度。惟若事實上勞工之行為已該當情節重大，而雇主卻規定為非情節重大之事項時，此時必須得依照雇主之規定，判斷勞工之行為不該當情節

⁴⁴⁶ 參照 Vichai Thosuwonchinda，同註 171，第 131 頁。

⁴⁴⁷ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2980/2537 คู่มือใน สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ.2537, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, 2537), เล่มที่ 10 : 62 และรุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกา 4692/2538 คู่มือใน สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ.2538, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, 2538), เล่มที่ 9 : 233.

[參照泰國法務部、司法事務辦公處編（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處編），「最高法院判決彙編（1994）（第 10 冊）」，第 62 頁，泰國法務部、司法事務辦公處出版（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處出版），1994 年。（Rungrote Reunrerngwong 執筆）；泰國法務部、司法事務辦公處編（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處編），「最高法院判決彙編（1995）（第 9 冊）」，第 233 頁，泰國法務部、司法事務辦公處出版，1995 年。（Rungrote Reunrerngwong 執筆）。]

⁴⁴⁸ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกา 3831/2542 คู่มือใน สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ.2542, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, 2542), เล่มที่ 7 : 191.

[參照泰國法務部、司法事務辦公處編（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處編），「最高法院判決彙編（1999）（第 7 冊）」，第 191 頁，泰國法務部、司法事務辦公處出版（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處出版），1999 年。（Rungrote Reunrerngwong 執筆）。]

重大⁴⁴⁹」。

其次，對於勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之規定，Pongrat Kreurklin 法官更進一步說明：「一個工作場所就如同一個社會必須由法律訂定人類之行為規範，因此雇主將會制訂工作規則及懲戒措施來管制勞工之行為。所以一旦勞工有違反此一規則，雇主當然得按照工作規則之規定，行使適當之處分」。但雇主往往較難以處理之問題在於，如何去認定勞工違反之行為，已達情節重大之程度？因何謂情節重大，勞動法上並沒有特別規定，何種行為可視為情節重大或非重大之判斷依據。因此提出，在判斷此議題時，可將勞工之行為與刑罰之種類作比較。亦即，在刑事上當犯罪者所犯之罪刑最嚴重時，法院將會處以死刑；非嚴重者，法院將可選擇處以徒刑或其他刑罰⁴⁵⁰。如同雇主所訂立之工作規則，亦會規範不同層次之懲戒措施，包括解僱、停職停薪、書面警告或口頭警告等。但無論如何，一旦勞工違反工作規則，已達情節重大之程度時，雇主當然可行使最嚴厲之懲戒處分，亦即解僱勞工，而此懲戒亦如同刑罰之死刑。因此認為勞工所違反之行為必須非常嚴重，導致勞資關係無法繼續進行之情形，才可視為情節重大。否則若勞資關係尚能繼續進行，雇主僅能行使其他非為解僱之懲戒處分⁴⁵¹。

再者，Sudasiri Wasawong 教授亦於所著之教科書中表示：勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款必須著重之點在於，何種情節才可認為已達情節重大之程度。但因法律未針對此議題，明定任何情節重大之態樣，所以認為必須得依據個案所發生之事實去認定，因為雖有同樣的違法行為，但若違反者之職位並不一致時，可能導致出不一致之判斷結果。Sudasiri Wasawong 教授另認為於判斷時，應將勞工可能導致雇主遭受之損害納入判斷。由上揭之論述可推知，Sudasiri Wasawong 教授將勞工所擔任之工作，所犯錯之行為是否有造成雇主損害之虞，作為是否情節重大之主要判斷要素⁴⁵²。此外，Nawachat Yamasamit 法官於解說泰國最高法院佛曆 2551（即西元 2008）年第 259 - 260（259 - 260/2551）號判決時亦表示：「經

⁴⁴⁹ 參照 Rungrote Reunrerngwong，同註 141，第 166 頁。

⁴⁵⁰ 泰國刑法第 18 條：「刑罰的種類如下：（1）死刑；（2）徒刑；（3）拘役；（4）罰金；（5）沒收財產。」

⁴⁵¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, "ความคิดร้ายแรงกับการลงโทษทางวินัย," วารสารธรรมนิติ ฉบับ กฤตมาศธุรกิจ, ปีที่ 5, ฉบับที่ 59, น. 38, 43 (พฤศจิกายน 2550).

[參照 Pongrat Kreurklin，「情節重大與懲戒處分」，Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第 5 卷 59 期，第 38、43 頁，2007 年 11 月。]

⁴⁵² 參照 Sudasiri Wasawong，同註 24，第 457 - 458 頁。



參考泰國最高法院對情節重大之判斷趨勢，認為若勞工違反之行為可能造成雇主聲譽上之損害，法院通常會認為已達情節重大的程度。但倘違反之情形僅係輕微或不重要之事項，或僅可能對雇主造成輕微之損害，法院一般均會認定為非情節重大之情形⁴⁵³」。

接著，Tippawan Jawkonant 論者認為，在判斷何謂情節重大時，應考量勞工所違反之工作規則是否為重要之事項，以及所造成之損害是否嚴重作為判斷之標準。另提及所謂之損害不僅限財產上之損害，尚包括聲譽上或經營管理上之損害等⁴⁵⁴。

另，針對情節重大之判斷方式，Wichitra (Foongladda) Vichienchom 教授更進一步詳細說明：將判斷之方式區分為勞工及雇主方面。勞工方面，必須判斷勞工之行為、違反之嚴重程度、所擔任之職位或負責之工作，作綜合之判斷。但不需將雇主規定何種違反情形為情節重大之事項納入考量。其次，雇主方面，必須判斷雇主之企業類型、勞工所違反之地點、違法之程度是否影響到雇主之生產、經銷、服務或經營管理，若有造成嚴重影響，應認定為情節重大⁴⁵⁵。此外 Sumit Masrangsan 律師亦認為，判斷何謂情節重大時，應將所違反之行為、犯錯之情節、造成之損害、違反者之職位，以及受害者（同事）之職位作綜合之判斷⁴⁵⁶。

綜上所述，可知目前泰國學說對於何謂情節重大之判斷方式，有數種以下不同之見解：

一、何謂情節重大之認定，無法一概而論，必須依據個案之情事去認定；

⁴⁵³ นวชาติ ชมะสมิตร, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาฎีกา2559-260/2551 คู่มือในสำนักงานศาลยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม, คำพิพากษาศาลฎีกาพ.ศ.2551, (กรุงเทพมหานคร:สำนักงานศาลยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม, 2551), เล่มที่ 2: 20.

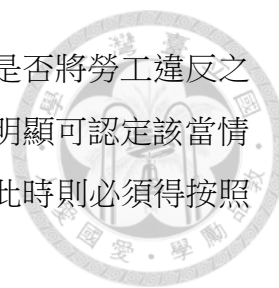
[參照泰國法務部、司法機構辦公室編（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處編），「最高法院判決彙編（2008）（第 2 冊）」，第 20 頁，泰國法務部、司法機構辦公室出版（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處出版），2008 年。（Nawachat Yamasamit 執筆）。]

⁴⁵⁴ 參照 Tippawan Jawkonant，同註 188，第 91 - 92 頁。

⁴⁵⁵ 參照 Wichitra (Foongladda) Vichienchom，同註 70，第 119 - 120 頁。

⁴⁵⁶ สุมิตร มาศรีสรรงค์, กฎหมายแรงงาน, ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการหัวข้อ"กฎหมายแรงงาน", จัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนากฎหมายสหภาพนาย-ความในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติโรงแรมเชียงใหม่แกรนด์วิว วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2559 เชียงใหม่, น. 92.

(參照 Sumit Masrangsan，勞動法，勞動法學術研討會會議手冊，泰國律師院、法律研究與發展研究所，於泰國 Chiangmai Grandview 飯店舉辦，第 92 頁，2016 年 2 月 13 日。)



二、判斷情節重大時，無需考量雇主所訂立之工作規則，是否將勞工違反之行為，列為情節重大之事項。但若勞工違反之情事，雖事實上明顯可認定該當情節重大之程度，而雇主卻將此行為明定為非情節重大之事項，此時則必須得按照雇主之意思去認定；

三、勞工違反之情事，若導致雇主遭受嚴重之損害或有使雇主受嚴重損害之虞，無論係財產、聲譽、經營管理，以及精神上之損害，均得認定為已達情節重大之程度；

四、將勞工違反之行為是否導致勞動關係無法繼續，作為判斷是否情節重大之標準；

五、判斷時除判斷勞工違反之情事外，尚必須將勞工犯錯之地點、所擔任或負責之職務，納入綜合考量。

由以上之論述可推知，雖目前泰國學說對於何謂情節重大之判斷方式，作出了上揭數種不同之判斷見解。但主要著眼之方向，仍在於勞工所違反之行為及其行為所導致之情狀，作為判斷之依據。所以僅要導致之情狀，已造成雇主嚴重之損害，即可判斷為有情節重大之傾向。

第三項 最高法院對於情節重大之相關判斷見解⁴⁵⁷

至於勞工所違反之情事，是否情節重大？泰國最高法院曾對此認定作出相關之判斷見解，大致上有以下之分類：

第一，何謂「情節重大」，泰國最高法院於佛曆 2523（即西元 1980）年第 2194（2194/2523）號判決中表示：「情節重大與否，必須針對勞工所違反之工作規則，是否屬於重要性之事項作為判斷之核心」。此一見解乃係泰國最高法院，首次針對 1972 年 4 月 16 日公布之勞動保護規則第 47 條第 3 款，作出情節重大判斷之方式。

⁴⁵⁷ 因目前泰國判決之公開制度，僅有泰國最高法院之判決對外公開，所以本文僅能針對泰國最高法院判決作研究之對象。



第二，勞工所違反之行為，是否為情節重大。「必須得依據個案所發生之事實或勞工所違反之行為狀態認定之」。此種見解於實務首見於泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2448（2448/2523）號判決⁴⁵⁸。

第三，違反雇主所訂立之工作規則，是否屬於情節重大之情形。「必須以違反之行為程度作認定，並非須有真實對雇主造成損害之狀況，才始能認定其行為達情節重大」。此種見解首見於泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2966（2966/2523）號判決。其後，泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 4290（4290/2534）號判決亦於判決中表示：「情節是否重大，不得僅依據是否有真實對雇主造成損害作為判斷之標準，尚必須將其行為可能導致之損害納入綜合考量」。

第四，除採用上述第二類之判斷方式或將勞工違反之情事作為判斷之基準外，實務上，亦有部分最高法院於判決中提及採用此見解時，尚附加其他相關之判斷見解或方式。首次採用此種之見解為泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2530（2530/2525）號判決⁴⁵⁹，此判決另有特別提及，判斷時不得將解僱之事由是否屬於不當之解僱 (Unfair Dismissal)，作為主要判斷之要素。

其次，泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 2388（2388/2526）號判決⁴⁶⁰亦於採用第二類見解時，另提到情節是否重大，不得僅按照工作傳統或雇

⁴⁵⁸ 其他採用此種標準之判斷，包括：泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 1105（1105/2524）號判決、最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3199（3199/2525）號判決、最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1880（1880/2526）號判決〔參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 217。（最終檢索日期：2017 年 2 月 7 日）〕、最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2919（2919/2527）號判決〔參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=513。（最終檢索日期：2017 年 2 月 7 日）〕、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2480（2480/2529）號判決、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3630（3630/2529）號判決、最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 3210（3210/2533）號判決、最高法院佛曆 2536（即西元 1993）年第 368（368/2536）號判決、最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 5959（5959/2537）號判決、最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 90（90/2538）號判決、最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 872（872/2548）號判決（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 147，第 57—58 頁）、最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 6538（6538/2556）號判決〔參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=611。（最終檢索日期：2017 年 2 月 7 日）〕

⁴⁵⁹ 參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 139，第 762 頁。

⁴⁶⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 226。（最終檢索日期：2017 年 2 月 7 日）

主心態認定。



再者，泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3350（3350/2526）號判決⁴⁶¹亦贊成採用第二類之認定方式，同時又於判決中強調：「雇主無須於工作規則中預先規定情節重大之事項」。

接著，亦有眾多最高法院判決於採用第二類之判斷方式時，更進一步說明，不得僅就雇主訂立之工作規則條列是否列為重大之事項，作為判斷之主要因素。此種見解首見於泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 1105（1105/2527）號判決⁴⁶²，而泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2698（2698/2527）號判決⁴⁶³則於判決中表示：「在判斷勞工之行為是否情節重大時，必須參考雇主訂立之工作規則，是否將其違反之行為列為重大之事項。若沒有列為重大之事項，則不可認定該當情節重大」。由此判決之文意可推知，若勞工違反之行為，已列為情節重大之事項，此時應得認定情節重大。

此外，何種情狀可認定勞工之行為，已違反工作規則、規章或雇主命令，達情節重大之程度。泰國最高法院又於佛曆 2527（即西元 1984）年第 2792（2792/2527）號判決中表示：「應依據勞工違反之情事為判斷外，尚強調，不得

⁴⁶¹ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同上註。

⁴⁶² 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 86 頁。另其他採用此種標準之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2733（2733/2529）號判決、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3757（3757/2529）號判決〔參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=515。（最終檢索日期：2017 年 2 月 7 日）〕、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 1874（1874/2530）號判決、最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 6022 - 6023（6022 - 6023/2533）號判決、最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 5450（5450/2534）號判決、最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 1218（1218/2535）號判決、最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 1227 - 1230（1227 - 1230/2535）號判決（該判決更進一步提及採此一判斷之理由，認為若僅就按照雇主訂立之工作規則，認定勞工之違反行為，已屬於工作規則條列中列為重大之事項。對勞工而言並非公平，而且可能導致雇主濫用單獨訂立工作規則之權利，將任何違反之情狀，列為情節重大事項之狀況。）、最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 2476（2476/2537）號判決、最高法院佛曆 2540（即西元 1997）年第 4554 - 4555（4554 - 4555/2540）號判決、最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 6524（6524/2544）號判決〔參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2544, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : ร้านสวัสดิการพิมพ์, 2545), น. 187-188. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2001）」，第 146 - 147 頁，Sotsai 印刷出版，2002 年 9 月 1 版。）〕、最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 9006（9006/2549）號判決、最高法院佛曆 2551（即西元 2008）年第 1348（1348/2551）號判決（該判決尚另表示，應將所造成損害之大小納入判斷。）、最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13806（13806/2555）號判決。

⁴⁶³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=513。（最終檢索日期：2017 年 2 月 7 日）

將勞工過去違反之情形，納入認定最終之違反行為，已達情節重大之程度」。理由在於，內政部於 1972 年 4 月 16 日公布之勞動保護規則第 47 條第 3 款（目前規範於勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款），已讓雇主有機會針對勞工過去違反之行為，作出書面之警告。若勞工後續尚再次有同樣違反之狀況，雇主即可立即解僱該勞工，即便違反之情節並非重大。由此一判斷見解可推知，法院認為在判斷是否情節重大時，僅能依據勞工當時之違反行為去認定。不得將過去違反之情狀加以認定，該當情節重大。因為法律已讓雇主於勞工多次違反，惟情節又非重大之情況下，可針對個次違反行為，作出書面之警告。並且尚讓雇主可立即行使解僱權，倘若勞工後續再次有同樣違反之狀況。〔當時書面警告並有任何時間上的限制，但後來內政部公布之勞動保護規則，經第 14 次修正（1993 年 8 月 26 日施行），將規範書面警告之有效期間自勞工收到該警告不逾 1 年。但目前施行之勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款第 2 段將有效期間之計算改為自勞工犯錯日起不逾 1 年。〕針對書面警告有效期間之部分，本文將會於本章第四節加以說明。其後，泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 5568（5568/2530）號判決⁴⁶⁴，亦於判決中表示：「情節是否重大，並不得依據勞工已違反之次數去認定」。

另，泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 776（776/2531）號判決亦認為，不得針對雇主事後是否對同一次犯錯之其他勞工行使懲戒之手段，納入判斷是否達情節重大之程度。其事實為：本案之雇主知悉勞工於工作場所擔任地下彩票莊家之行為後，以違反工作規則情節重大之事由解僱勞工。勞工不服起訴主張，雇主並沒有對其他參與玩此地下彩票之勞工，行使懲戒解僱之處分。因此亦應該認定其行為，不該當情節重大。但法院並沒有認同此一主張，並且表示：「不得針對雇主事後所作出之懲戒決定，作為情節是否重大之依據」。

除此之外，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 3933（3933/2557）號判決⁴⁶⁵於採用第二類判斷方式時，另提及尚須將所造成損害之大小情狀納入判斷。

⁴⁶⁴ 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงานพ.ศ. 2530, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2531), น. 131-132. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（1987）」，第 131 - 132 頁，出版處不明，1988 年 5 月。)

⁴⁶⁵ 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน พ.ศ. 2557 เล่ม 1, พิมพ์ครั้งที่ 1 (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2559), น. 537-539. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2014）第 1 冊」，第 537 - 539 頁，出版處不明，2016 年 4 月。)

第五，「情節重大與否，應評估勞工所擔任之工作、犯錯之行為狀況，以及造成之損害作綜合之判斷。但無須考量雇主是否已按照工作規則組織調查委員會，進行調查犯錯事實」。此種判斷基準仍係泰國最高法院，首次針對勞動保護法〔佛曆 2541（即西元 1998）年〕第 119 條第 1 項第 4 款，作出情節重大判斷之方式。而且此種見解首見於泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 7980（7980/2543）號判決。其後，隔一年泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 2743（2743/2544）號判決，原則上亦援引上述最高法院之見解，但僅有部分文字修正。該法院於判決中表示：情節是否重大，應參酌各種判斷之要素。例如：勞工所擔任之工作、犯錯之行為狀況，以及造成損害之大小，作綜合判斷⁴⁶⁶。

第六，「情節是否重大，應針對勞工所違反之事實，對雇主、其他員工或工作場所造成損害之大小及違反公共秩序與善良風俗程度之大小，作綜合之認定」。此種見解首見於泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13894（13894/2555）號判決。

綜上所述，可知目前泰國最高法院對於情節重大之相關判斷見解，可區分為上揭六類判斷趨勢，其六類見解中，第二類見解係目前實務上最被援引之判斷方式。而且眾多最高法院均認為，雇主所訂立之工作規則，雖有明定情節重大事項之條列，亦不得按照此規定，作為判斷是否情節重大之主要因素。其次，自 2000 年以來，泰國最高法院之判斷趨勢，慢慢發展轉而依據勞工所擔任之工作或職位、犯錯之行為狀況，以及造成損害之大小，作為判斷之基準。使須納入判斷之要素，更有進一步說明應參酌之範疇。管見認為，此種加以說明應判斷之事項，對目前及未來實務上仍有重要參考之價值，因為過去的最高法院見解，大致上僅指出，必須評估勞工當時違反或犯錯之行為程度，及不須納入判斷之事項，作為情節重大與否之依據，比較缺乏詳細之判斷說明。因此理由，所以筆者較為贊成此種逐漸為主流之判斷見解。

⁴⁶⁶ 其他採取此一見解之判決，包括：泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 8387（8387/2550）號判決、最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 182 - 184（182 - 184/2555）號判決、泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 15077（15077/2555）號判決〔參照 " ลูกจ้างนำอาหารแห้งมาขายในสถานที่ทำงาน, "วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน, ปี2559, ฉบับที่1, น. 8-9 (ตุลาคม /พฤศจิกายน 2558). (勞工於工作場所販賣幹糧，勞動基準發展期刊第 2016 卷 1 期，第 8 - 9 頁，2015 年 10 - 11 月。)]

第三節 實務判決個案之分析

由於泰國學說及最高法院對於何謂「情節重大」提出之相關判斷與見解，在某程度上尚係抽象之解說，這可能因個案之情事不同，所以難以確定提出一個直接可以套用之公式。因此為了更能進一步對是否該當「情節重大」之判斷方式加以說明，本文將於本節中，將實務判決類型化。其目的在於將各案件類型化並區分出情節重大或非情節重大之認定，以及各類型之主要判斷要素，期待能分析出目前各類型之判斷趨勢。

其次，由於泰國目前僅有最高法院判決對外公開，所以本文只能針對泰國最高法院判決為分析之對象。在實務判決之取得上，主要取自泰國最高法院資料檢索系統 (<http://deka.supremecourt.or.th>)⁴⁶⁷。但因該系統並非全部公開每一則最高法院判決，所以筆者尚需透過目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處 (Supreme Court and Office of the President of the Supreme Court) 出版之「最高法院判決彙編」、勞動保護與福利局，法務處編之「最高法院勞動判決彙編」、勞動保護與福利局，法務處於網站公開之各年最高法院相關勞動判決 (<http://legal.labour.go.th>)、Boonchuay Maneeseekam 學者所著之「勞動法最高法院判決彙編 (1980 - 1996)」，以及其他有公開最高法院判決之期刊等，作為本節判決資料收錄之範圍。此外，因最高法院目前對外公開之判決，並非全文公開，所以本文以下將要分析之判決在某階段中，可能沒辦法取得更詳細之內容。這亦係本文研究上最大的障礙。

再者，因關於「違反工作規則、規章或雇主命令情節重大」一詞之規定，首次完整地規範於該條款中之時期，為 1972 年 4 月 16 日。所以本文將自 1972 年 4 月 16 日後開始檢索相關最高法院之判決，至到 2016 年 12 月 31 日為止。經檢索後發現須研究分析使用之判決總共 336 件。以此數據，筆者相信應可分析出，泰國實務上對各類型案件是否該當情節重大之判斷趨勢及主要援用之要素。接著，本文將藉由實際判決之案件事實類型化後，分別區分出以下之案件類型：⁴⁶⁸

⁴⁶⁷ 判決檢索關鍵字為：「ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและร้ายแรง (違反工作規則 & 情節重大)」、「ฝ่าฝืนระเบียบและร้ายแรง (違反規章 & 情節重大)」、「ฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างและร้ายแรง (違反雇主命令 & 情節重大)」。其次，筆者再次強調若未於判決後註明取自何處，表示取自泰國最高法院資料檢索系統。

⁴⁶⁸ 至於各案類型如何進一步描述之方式，筆者認為論者游千賢曾對台灣勞動基準法 12 條第 1 項



一、於工作場所範圍內賭博之行為

關於勞工於工作場所範圍內賭博之行為。由於此類型案件，筆者僅將勞工於工作場所範圍內涉及到有關賭博之行為，作為主要著重之觀察點，因此不排除有更進一步之細分可能。此外，因雇主常於工作規則中明定，禁止勞工於工作場所範圍內有任何賭博之行為。所以即便賭博之時間，乃為休息時間或下班後之情形，但若其賭博之地點位於工作場所範圍內，筆者亦將列入該類型之範疇內。

(一) 情節重大之案例

關於勞工於工作場所範圍內賭博，而構成違反工作規則或雇主命令，達情節重大程度之案例。就目前所發現之判決總共有 22 件。最早為泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 1322（1322/2523）號判決，法院於判決中針對勞工下班後於勞工宿舍（位於工作場所範圍內）聚賭，而被警方逮捕之情事，表示：依據內政部 1972 年 4 月 16 日公布之勞動規則第 68 條第 1 項第 6 款（目前規範於勞動保護法第 108 條第 1 項第 6 款）之規定，雇主必須於工作規則中記載紀律與懲處之事項。因此，雇主有權將勞工於工作場所範圍內賭博之行為，訂立為可解僱之事項。此外法院尚認為「僅要賭博之地點位於工作場所範圍內，無論勞工是否於工作時間賭博。此行為除有刑事責任外，尚為其他犯罪之因素、破壞勞工團結精神、使勞工工作效率下降，以及造成雇主商譽之損害。因此認為該行為已達違反工作規則，情節重大之程度⁴⁶⁹」。此外於相似之案例中，泰國最高法院佛曆 2555

第 4 款之實務判決，作出類型化分析方式之順序，仍有參考之價值。因此本文亦將此論述之型式，作為本節敘述之參考。（參考游千賢，「我國勞動基準法第十二條第一項第四款之研究」，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，第 33 頁起，2007 年 1 月。）

⁴⁶⁹ 採此類見解之判決，包括：泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2691 - 2694（2691 - 2694/2523）號判決（該判決之勞工下班後於勞工宿舍聚賭）、最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 1791（1791/2525）號判決（判決中僅提到賭博之地點位於工作場所範圍內。參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 79 頁）、最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3350（3350/2526）號判決（判決中僅提到賭博之地點位於工作場所範圍內。參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 84 頁）、最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 2929（2929/2528）號判決（判決中僅提到賭博之地點位於工作場所範圍內。參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 91 頁）、最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 3801（3801/2531）號判決（判決中僅提到賭博之地點位於工作場所範圍內）、最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 1791（1791/2534）號判決〔判決中僅提到賭博之地點位於工作場所範圍內。參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาและคำสั่งของศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2534, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2535), น. 14. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決與判令彙編（1991）」，第 14 頁，出版處不明，1992 年。）〕、最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 289（289/2539）號判決（本判決之勞工於工作時間負責代表莊家收集同事選定之地下彩票號



(即西元 2012) 年第 16806 (16806/2555) 號判決⁴⁷⁰，亦曾針對勞工(公車司機)下班後於出車站(位於工作場所範圍內)賭博之行為，認定已違反工作規則情節重大。

其次，泰國最高法院佛曆 2523 (即西元 1980) 年第 2193 (2193/2523) 號判決，對於勞工履行職務時於工作場所賭博之行為直接表示：「其行為已違反雇主所訂之工作規則，該當情節重大」。但可惜之處在於，判決中並未對認定情節重大之理由作更進一步之說明，僅於判決中提到，雇主有權依照各情狀之程度，選擇使用適當之懲戒方式⁴⁷¹。因此無法確知法院判斷之要素為何。

再者，針對勞工利用工作場所擔任地下彩票⁴⁷²莊家之行為，泰國最高法院佛曆 2531 (即西元 1988) 年第 776 (776/2531) 號判決認為「勞工利用工作場所擔任地下彩票莊家之行為，因可見其行為之程度，明顯該當情節重大，所以無須做出任何更多之說明⁴⁷³」。

碼，交給工作場所外之地下彩票莊家，法院認定此行已構成賭博罪。同時於判決中強調，雖為首次犯錯，亦可構成情節重大之程度。) 、最高法院佛曆 2546 (即西元 2003) 年第 1053 (1053/2546) 號判決(本案勞工之行為與上揭最高法院佛曆 2539 (即西元 1996) 年第 289 (289/2539) 號判決相同)、最高法院佛曆 2550 (即西元 2007) 年第 8587 - 8591 (8587 - 8591/2550) 號判決(本案之勞工於公司停車場聚賭，被警方逮捕)、最高法院佛曆 2554 (即西元 2011) 年第 1839 (1839/2554) 號判決(本案之勞工擔任促進生產主管，於工作時間和 7 位同事在工廠倉庫首次聚賭。另法院採用此見解時，除增加此行為可導致發生爭執之因素外，尚強調不論勞工是否係首次於工作場所賭博或已知錯，但因勞工之行為不僅只對雇主造成聲譽上之損害而已，所以情節上足以該當情節重大，不得僅對此行使警告之懲戒處分。) 、最高法院佛曆 2557 (即西元 2014) 年第 19437 - 19438 (19437 - 19438/2557) 號判決(該判決與上揭最高法院佛曆 2554 (即西元 2011) 年第 1839 (1839/2554) 號判決係同一次發生之事實，僅係原告(勞工)不同)。

⁴⁷⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=608。(最終檢索日期：2017 年 3 月 1 日)

⁴⁷¹ 泰國最高法院佛曆 2540 (即西元 1997) 年第 7964 (7964/2540) 號判決亦有此種狀況。〔參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=537。(最終檢索日期：2017 年 3 月 1 日)〕

⁴⁷² 關於地下彩票因屬於非法之彩票，所以一旦有買賣或玩此彩票之行為，即可構成泰國賭博法佛曆 2478 (即西元 1935) 年 (GAMBLING ACT B.E.2478)。而此類彩票的玩法，玩者可以自己挑選自己想要的號碼，其後莊家會將其號碼寫在紙上作為後續中獎的證據，一般而言玩家只會選二至三位數字，作為後二位或三位中獎數字。另至於中獎的號碼及開獎時間，均會按照合法彩票之規定作依據。所以此玩法與台灣彩卷玩法比較相似，因為可以自己挑選號碼。這就與合法彩票不同，因合法彩票票面上直接就印製 6 個號碼，不作任何覆蓋，可以從彩票中直接選擇號碼，但不可以自己挑選號碼讓別人給打出來。

⁴⁷³ 針對勞工於工作場所擔任地下彩票莊家之情事，泰國最高法院佛曆 2528 (即西元 1985) 年第 3054 (3054/2528) 號判決與最高法院佛曆 2548 (即西元 2005) 年第 2242 (2242/2548) 號判決亦認為，此情形該當情節重大之程度。〔前者參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=514。(最終檢索

接著，關於勞工於工作場所範圍內有涉及到地下彩票之情事，泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 6963（6963/2541）號判決亦曾認為：「勞工於履行職務時，負責收集同事挑選之地下彩票號碼，回家後交給妻子，讓妻子在轉交地下彩票莊家，而獲得收集到之總金額百分之十的利益。可見犯賭博罪之地點仍屬於工作場所，已違反禁止於工作場所賭博之規定，所以情節上不可為不重大」。但可惜之處在於，該判決並未對認定情節重大之理由作更多之說明，僅按照工作規則之懲戒措施，認定其行為該當情節重大。不過於其後之相似案例中，泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 1389（1389/2544）號判決，曾在認定勞工於工作場所賣地下彩票給同事之行為，已達違反工作規則情節重大時，於其判斷理由中表示：「賭博係罪惡之道路，若誰沉浸賭博，將會使工作效率下降、團結之精神分裂，以及倘有嚴重輸賭之情形，亦可導致有貪污之想法，對雇主而言仍有遭受損害之虞。所以雇主於工作規則訂立禁止勞工於工作場所賭博之規定，係為了預防未來因賭博可能造成之損害。另勞工亦身為勞工委員及副工會主席，應作個模範的好棒樣，則卻自己違規。因此認為不用判斷雇主是否有實際遭受損害，僅要勞工於工作場所所有賭博之行為，即可判斷情節上已達重大之程度」。

另又有泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 5170（5170/2545）號判決⁴⁷⁴，針對某銀行分行之副經理於工作時間買地下彩票之行為表示：「此行為雖未屬於對雇主故意犯有刑事罪，但已構成於工作時間犯賭博罪之行為。另其行為已影響到客戶對銀行之信任。再者，賭博尚係犯罪之因素以及導致勞工工作效率下降。所以認定其行為達情節重大之程度⁴⁷⁵。

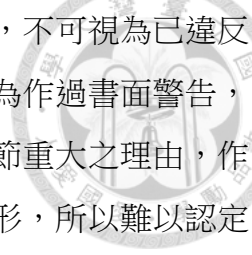
（二）非情節重大之案例

目前非情節重大之案例有三，首先為泰國最高法院佛曆 2522（即西元 1979）年第 3073（3073/2522）號判決，該判決之事實為勞工初次於工作時間聚賭，經法

日期：2017 年 3 月 1 日），後者參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 147，第 103 - 105 頁。]

⁴⁷⁴ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 225，第 225 頁。

⁴⁷⁵ 另於類似之案例中，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 10507（10507/2557）號判決，亦認為勞工（清潔員）於工作時間買地下彩票之行為，依據違規之情狀而言，不可不為違反工作規則，情節重大。〔參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงาน พ.ศ. 2557 เล่ม 2, พิมพ์ครั้งที่ 1 (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2559), น. ๑๕๘ก-๑๕๘ค. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2014）第 2 冊」，第 198A - 199A 頁，出版處不明，2016 年 4 月。）]



院審理後僅於判決中指出：「勞工初次於工作場所聚賭之行為，不可視為已違反雇主合法之命令，達情節重大之程度。因此雇主不得未對此行為作過書面警告，而立即行使解僱權」。但可惜之處在於，此判決未對認定非情節重大之理由，作更詳細之說明，僅於判決中強調該案之勞工係初次有聚賭之情形，所以難以認定情節重大。

其次為泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 3210（3210/2533）號判決，該判決之雇主於工作規則明定：「勞工於工作場所範圍內擁有地下彩票之情形，可視為情節重大之程度。」其後，勞工於工作場所範圍內，被警察檢查到衣服口袋裡有地下彩票。因此雇主依據上揭之規定認定勞工之行為，該當情節重大。但法院於審查中表示：「在認定何謂情節重大時，不得僅依據雇主之規定作判斷，必須依所發生之事實情狀作認定。本案之勞工雖擁有地下彩票，但亦未能證明該勞工於工作場所有賭博之行為（買地下彩票），因此認為此行為不可視為已達違反工作規則，情節重大之程度」。

再者為泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 6232 - 6234（6232 - 6234/2533）號判決。該判決事實為：本案勞工係船上作業人員，被雇主發現聚賭之行為後，將違反雇主命令，達情節重大之事由解僱勞工。針對此情事，法院於判決中表示：「雖賭博仍係違法之行為，但勞工工作之環境必須長期居留於船上。另勞工僅偶爾與同事聚賭，並非經常性。同時亦沒有直接讓雇主遭受損害，或影響到工作之效率，而且亦沒有發現賭博之金額過高。因此認為，此行為雖有違反雇主之命令，但情節上尚難達重大之程度」。可見該判決中所援用之判斷要素可分為：（1）勞工工作之地點（長期居留於船上）、（2）聚賭之頻率，以及（3）雇主遭受之損害，作為認定是否情節重大之依據。

（三）分析

就目前上述之案例可推知，基本上於工作場所範圍內涉及到賭博之行為，多數判決在判斷此情狀是否情節重大時，均採肯定之態度。而判斷中最常被援用之認定理由為：「賭博除有刑事責任外，尚為其他犯罪之因素、破壞勞工團結精神、使勞工工作效率下降，以及造成雇主商譽之損害。」由此認定理由，筆者認

為法院針對此情事之主要判斷要素有二：一為勞工之違反程度；二為雇主因此可能或已遭受損失之程度。

此外亦有少數判決認為，當勞工違反雇主訂立之相關禁止於工作場所範圍賭博之規定，雇主可依據工作規則中規範之懲戒措施，作適當之懲處。此類見解可見於泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2193（2193/2523）號判決與泰國最高法院佛曆 2540（即西元 1997）年第 7964（7964/2540）號判決。另至於勞工初次或非經常性賭博之情況，雖目前有少數判決納為判斷之要素，但因目前之判決仍有不同之見解，所以將來是否有不同之變動，仍有待觀察之處。

綜上所述，就目前現有之案例可知，勞工若於工作場所範圍有賭博之行為，雖賭博之時間為休息或下班後發生之情事，實際上法院似乎較有高度之認定，此行為已達情節重大之程度。

二、利用職務為他人或自己謀取利益之行為

針對此一案件類型，由於筆者係以「勞工利用自身擔任之職位或所負責之勞務而獲取利益」為此分類之核心。因此，不論此行為是否為自己或他人謀取利益，而且獲取之利益不論係不當或違法之利益，皆被列入此類型案件之範圍內。再者，就目前所搜索到的 33 件案例中，最高法院均認為該當情節重大。因此於現行實務之案例，尚未發現非情節重大之案例。

至於勞工利用職務為他人或自己謀取利益之行為，因此類型之案例較多發生於銀行業，所以本文特別於此行業工作者之行為，區分為一個態樣。另又按照順序區分為：利用職務向雇主謀取利益之行為；利用職務向第三人謀取利益之行為；以及上級幹部利用職務透過屬下員工謀取利益之行為，作更進一步之論述。此外必先說明此種區分方式，必然有重複之區分可能，因此不排除再進一步之細分。

（一）從事銀行業者利用職務為自己或他人謀取利益之行為

針對此一態樣類型，最早有泰國最高法院佛曆 2519（即西元 1976）年第 2663（2663/2519）號判決⁴⁷⁶可供參考。其判決之事實為：本案之勞工擔任某分行之銀行經理，被屬下員工投訴，不按照職責正當的履行職務或有不誠實之行為。經調查後發現，該勞工近來有批准 1 名女性客戶透支貸款，而該客戶其後卻沒有還款之情形。針對此情形銀行調查小組亦進一步查出，事實上該客戶係勞工妹妹家的女傭，而且所得到批准之貸款金額，全部交給勞工和勞工妹妹使用。另尚發現該勞工沒有將 1 名客戶待還款之金額交送銀行，以及曾在無任何擔保之情況下批准申請貸款之事項。對此法院認為：「勞工上揭之行為，有表現出不誠實或貪污的傾向，而且此行為之結果亦對雇主造成損失。因此認定勞工上開之行為已構成利用職務協助他人或為自己謀取利益之行為，已違反工作規則禁止勞工於履行職務時有不誠實履行職務或貪污之規定，而且情節上自屬重大。明顯可見此判決以勞工違反之行為程度及雇主因此所受之損失，為判斷之主要因素」。

另外，泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 8492（8492/2544）號判決⁴⁷⁷，亦曾針對勞工（身為某分行之銀行經理），利用職務向申請貸款之客戶收取利益，作為是否批准貸款之利益交換之行為為判斷。法院認為「此行為已違反工作規則禁止勞工利用職務為自己謀取不當或違法利益之規定。因此情節上足以認定情節重大」。雖該判決中沒有更進一步說明認定情節重大之理由，但因勞工在批准貸款事項時，僅著重於是否收到利益，並沒有考量申請者是否有足夠或可信任之擔保。明顯可見此種批准方式對雇主而言，難免會遭受財務或信譽上之損失。所以筆者認為法院在判斷情節是否重大時，主要其一之考量要素應該在於對雇主造成財務或信譽之影響為重點。

此外，針對銀行業務員利用職務向客戶謀取利益之行為，泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 6538（6538/2556）號判決⁴⁷⁸，有更詳細認定情節重大之

⁴⁷⁶ 該判決係第一則針對 1972 年 4 月 16 日施行之勞動保護規則第 47 條第 3 款（目前為勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款），作出情節重大之判斷案例。

⁴⁷⁷ 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาศอติแรงงาน พ.ศ. 2544, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : ร้านสตาไลการพิมพ์, 2545), น. 247-248. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2001）」，第 247 - 248 頁，Sotsai 印刷出版，2002 年 9 月 1 版。)。另與該判決相似之情狀案例，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 3495（3495/2546）號判決亦曾認定，勞工利用負責向總公司作出是否應該批准貸款報告之職務，獲得申請貸款客戶之 1 萬泰銖行為，已違反工作規則該當情節重大。（此判照參考泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 115 - 116 頁。）

⁴⁷⁸ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_

說明。法院於判決中表示：「雇主（銀行）係金融機構，客戶對雇主之信任度仍為非常重要之事項。所以雇主特別於工作規則中第 1 條規定，勞工除必須按照職責誠實地履行職務外，尚必須嚴格遵守與按照工作規則、規章或雇主命令行使。另當發生本案之勞工向客戶收取金錢之事件，無論係勞工請求或客戶自願之狀況，均已違反工作規則第 6（1）條，禁止勞工利用職務為自己或他人謀取利益之規定，而且此行為可能導致勞工行使優待此客戶之各種不當或違規之行為。再者，倘若此消息一旦被傳出，必定影響到一般大眾對雇主之信譽，因此認為其行為已達情節重大之程度」。由此判決可推知，法院所採用之判斷要素為：（1）雇主之企業特性（銀行業）及（2）勞工對雇主信任上所造成之損害，作為判斷該判決是否情節重大之基準。

其次為，泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 830（830/2526）號判決⁴⁷⁹，該判決之事實為：本案之勞工係 A 銀行之業務員，除於該銀行開戶外，尚同時又於 B 銀行開戶。其後勞工將自己簽發之 B 銀行支票及他人簽發給自己的支票，存入自己於 A 銀行開立之帳戶。但卻在尚未經對方銀行（B 銀行）查驗支票支付帳戶是否有足夠餘額前，即立即准許自己能提領此支票金額。就此行為，法院表示：「勞工已利用職務為自己謀取利益，已違反工作規則，情節上不可為不重大」。雖該判決中並沒有明確對認定情節重大之理由做更進一步之說明，但從判決之事實可推知，法院主要採用之其一判斷要素，應該在於此行為可能造成雇主遭受損害之事項。另又有泰國最高法院佛曆 2552（即西元 2009）年第 2547 - 2548（2547 - 2548/2552）號判決⁴⁸⁰可供參考。該判決之兩位勞工收到 A 客戶簽發存入 B 客戶之儲蓄帳戶之支票後，多次在明知 A 客戶的支票帳戶沒有足夠的金額狀況下，仍然繼續先按照支票上所簽發之金額存入 B 客戶之帳戶。其後再告知 A 客戶於下班前補上不足之金額，並沒有按照工作規則先停止存款事項，將支票還給 A 客戶之程序行使。使 B 客戶可立即在雇主沒有收到 A 客戶補上不足之金額

attachments&task=download&id=611。（最終檢索日期：2017 年 3 月 3 日）。另利用職務向客戶謀取利益之行為，泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 2746（2746/2531）號判決，亦曾於判決中認為：「勞工利用擔任銀行信用業務員之職位，在可行使對客戶有利或不利之情況下，使客戶必須放款給自己配偶之情形，已屬於利用職務向客戶謀取利益行為，而且其違反雇主命令之程度，已該當情節重大。」

⁴⁷⁹ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 82 頁。

⁴⁸⁰ 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาศึกษาแรงงาน พ.ศ. 2552, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2549), น. 29 - 31. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2009）」，第 29 - 31 頁，出版處不明，2011 年 6 月。)

前，行使提款之權利。對此法院認為：「此行為已構成利用職務為他人謀取不當利益之行為，此種不嚴格遵守工作規則及不按職責誠實的履行職務行為，以使一般大眾對雇主失去信任。因此認定此違反之程度已該當情節重大」。

再者，泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 4455（4455/2529）號判決⁴⁸¹，對於勞工身為某分行之銀行副經理，外出向客戶服務存款事項時，利用職務從此存款金額取走 6 千泰銖之行為，表示：「按照工作規則，每次出外向客戶服務存款而收到之金額，必須完全交給財務主管處理後續之事項。但本案之勞工則僅交送主管 1 萬 9 千泰銖，並吩咐該主管先將錢放到保險箱內，明日再從自己的帳戶扣除 6 千泰銖補足。針對此行為法院進一步指出，雖勞工係該分行之副經理，但提款時亦必須按照銀行之提款手續辦理。勞工不經辦理此手續，而從要交送給財務主管之金額取走 6 千泰銖，及沒有按照工作規則將全部金額交給財務主管之行為，已嚴重違反工作規則，情節上該當重大之程度。

另至於勞工利用職務未按照銀行匯款手續辦理之情事，有泰國最高法院佛曆 2540（即西元 1997）年第 3149（3149/2540）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工擔任某分行之銀行經理，利用職務命負責匯款之員工，先將銀行之金錢分別匯到同一及不同分行的 13 個戶頭，下班後再從自己父親之帳戶扣出。針對此行為，法院於判決中表示：「雖此行為銀行調查小組認為，尚未對雇主造成損失。但此判斷方式，只參考雇主的金錢或利息沒有遭受損失去判斷。不過一般而言，可見其行為已使一般大眾對雇主失去信任，因為勞工父親之帳戶有可能不足夠扣還。而且亦沒有發現按照匯款手續辦理，有何不方便或阻礙之處，使勞工不得利用經理之身份命屬下員工違反匯款之規定。再者，銀行係一個必須得到大眾信任之金融機構，所以有關金融方面之規定皆係重要之事項。因此認為勞工違反此規定之行為，除已違反工作規則不按職責誠實的履行職務事項外，尚造成雇主信譽上之損害。所以認定違反之行為已達情節重大之程度」。由此判決可推知，法院判決理由中主要參照雇主之銀行事業特性，以及勞工對雇主信譽上所造之損害，作為判斷之主要因素。

⁴⁸¹ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，[http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments &task=download&id=515](http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=515)。（最終檢索日期：2017 年 3 月 3 日）

此外，至於從事銀行業者侵占或私吞雇主財務之行為，有泰國最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 3427（3427/2532）號判決⁴⁸²可供參考。其判決之勞工，沒有收受客戶支付現金之職責，受理後應於盡快把現金交送負責金融單位，卻私吞一部分現金給予母親去購回土地。針對此行為法院於判決中表示：「因雇主係金融機構，較為著重勞工之誠實信用，所以勞工必須嚴格遵守工作規則，否則一般大眾將會對雇主失去信任，而可能導致雇主無法繼續經營之結果。並且強調，無論此行為是否對雇主造成明顯的損害，情節上亦自屬重大之程度」。

由上揭之論述可知，就目前對於從事銀行業者利用職務為自己或他人謀求利益之行為，無論係上級職位或一般業務員，法院均認為此情節達重大之程度。雖有部份案例於認定情節重大時，未有更進一步之說明，但從多數案例所援引之理由中可推知，法院除判斷勞工之行為程度是否構成不誠實履行職務之行為外，尚較為著重於雇主之信譽是否受到影響，因為銀行係金融機構，社會大眾對銀行之信任仍屬於銀行業重要之生存條件。所以一般而言，關於牽涉到金融事項之規定，勞工均須嚴格遵守履行，否則對雇主一定有不當之影響。尤其若勞工有不誠實履行職務或利用職務謀取利益之行為，無論此利益來自雇主或第三人，以及無論獲得此利益者為勞工或第三人。對雇主而言，其行為必然造成雇主信譽上或財務上之損失。而使雇主得藉由違反工作規則情節重大之事由立即行使解僱權。

（二）利用職務向雇主謀取利益之行為

至於此一樣態之案例，首先泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2563（2563/2525）號判決⁴⁸³，對於勞工明知未有請領津貼之條件，則卻向雇主領取交通津貼及租屋費之行為。認為「其行為明顯可見，勞工以不誠實之行為向雇主領取不正當之利益。因此認為已達情節重大之程度」。

其次，有泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 2621（2621/2538）號判決可供參考。其判決所認定之事實為：「勞工身為服裝設計師，利用工作時間從

⁴⁸² 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาและคำสั่งของศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2532, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2535), น. 26-27. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決與判令彙編（1898）」，第 26 - 27 頁，出版處不明，1992 年。) 另關於勞工私吞雇主財務之行為，泰國最高法院佛曆 2552（即西元 2009）年第 987 - 988（987 - 988/2552）號判決亦認定達情節重大之程度。（該判決之勞工擔任某銀行法務人員，向雇主先領取 5,050 泰銖作為起訴費用，按照工作規則倘其後未起訴，應盡快把此金額還給雇主，但勞工卻私吞此費用。）

⁴⁸³ 參照 Boonchuay Maneeseekam, 同註 78, 第 78 頁。

事私人事務（幫自己私下之客戶設計服裝），且使用雇主之工具，不論畫筆、顏色及紙等。法院認為勞工身為服裝設計師，基本上應全力以赴履行勞務，不應該利用工作時間及雇主之財務從事私人事務。勞工上開之行為，已達利用職務謀取自身利益，其不誠實執行職務之行為，已使雇主遭受損失。因此認定該當違反工作規則，情節重大之程度」。

再者泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 872（872/2548）號判決⁴⁸⁴，亦於判決中對於負責於公車內售票之員工（沒有投幣機類型公車），侵占車賈費 1,104 泰銖及價值 716 泰銖之車票情事。認為「勞工利用職務私吞雇主財務之行為，已構成不誠實履行職務或貪污之行為，按照工作規則之規定，其情節自屬重大」。

另與上揭判決相似之情狀案例中，泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年 181（181/2555）號判決⁴⁸⁵，亦曾對於負責清運工廠廢棄物及控制清運廢棄物到工廠外程序之勞工，某日在控制清運廢棄物時，將重量大約 150 公斤之線圈丟入垃圾車，並且用一些拉圾蓋上，但不幸當垃圾車要往工廠外出時，則被發現車裡有線圈。針對此行為法院指出：「雖未查出勞工有意圖將此部分線圈出售或已取得任何之利益。但勞工已與雇主從事工作高達 15 年，很明確如何清理垃圾桶裡的線圈，因按照清理程序勞工必須將此線圈放入工廠所規定處。另勞工應知悉線圈之市場價格，係每公斤 39 泰銖。總而言之勞工之行為，可見有不誠實或行為不正之程度，因此認為按照工作規則之規定，其行為已該當情節重大之程度」。

此外尚有泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 3562（3562/2556）號判決可供參考。本案之勞工多次將加油後油槍裡剩下的油，私下倒入自己準備的油桶裡。對此法院認為「其行為除以構成竊盜罪外，尚嚴重故意違反工作規則中規定之相關加油事項，情節上不可為不重大」。

再者，又有泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 1724（1724/2548）號判決可供參考。本案之勞工自 2002 年 4 月 12 日知悉董事會有決議將自己於同年

⁴⁸⁴ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 147，第 57 - 58 頁。另針對勞工侵占雇主財務之案例，泰國最高法院亦曾於佛曆 2541（即西元 1998）年第 6706（6706/2541）號判決認為，勞工（副總經理）利用負責接受保管客戶送給公司禮品之機會，侵占了一個鐘頭之行為，按照工作規則，可視為情節重大之程度。

⁴⁸⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 157。（最終檢索日期：2017 年 4 月 6 日）

月之 30 日辭於董事總經理之職位後，利用當時尚為董事總經理之身份於同年月之 22 日，向銀行從公司帳戶提款 5 百萬泰銖，並將此 5 百萬現金作為逼迫即將上任之董事總經理簽署發給自己 8 百萬泰銖之資遣費交換條件。對此法院於判決中表示：「雖當時勞工有權利向銀行從公司帳戶提款，但提款之目的必須用於公司經營方面之事項，勞工並沒有權利為自己之利益而行使提款之行為，可見此行為明顯使雇主遭受損害。另勞工尚將此損害之發生逼即將上任之董事總經理簽署為自己利益之契約，因此認為勞工上述之行為，已違反工作規則中禁止勞工不誠實履行職務，或故意使雇主遭受損害之規定，情節上自屬重大」。此判決明顯可見以勞工之行為程度及對雇主所造成之損害為判斷之要素。

接著，實務上亦曾對於擔任不動產發展單位主管，利用職務選定自己有投資的外包商行為代表之行為，認為「此行為明顯可見勞工利用職務向雇主取得外包工作，而獲取外包報酬，對雇主而言可能導致其他之損害。再者，此行為已嚴重違反工作規則中列為情節重大之事項，因此應得認定情節重大⁴⁸⁶」。

除此之外，針對勞工利用職務向雇主為他人謀取利益之行為，有泰國最高法院佛曆 2552（即西元 2009）年第 2862（2862/2552）號判決⁴⁸⁷可供參考。其判決之事實為：本案之勞工擔任人事及管理部門主管，同時負責公司清潔招標事項，於招標過程中未告知負責選定中標之公司副經理，關於報價最低之投標者係自己丈夫為股東之公司。關於此隱瞞行為，法院於判決中表示：「勞工身為主管職位一定明知工作規則規定之事項，倘勞工沒有其他不當之目的，就應該告知副經理此情事。因參加投標者所提出之報價資料，勞工皆能提供給丈夫作參考，使勞工丈夫為股東之公司能藉此資料，作為更進一步提出比其他投標者更低之報價依據，讓最終副經理不得不選為中標者。就以上揭之行為，法院認為其行為除以屬於不保護雇主利益行為外，尚已構成工作規則中禁止利用職務謀取利益之事項，程度上已足認情節重大」。

⁴⁸⁶ 參照泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 2814（2814/2557）號判決。（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，第 341 - 343 頁。）

⁴⁸⁷ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 480，第 48 - 49 頁，出版處不明，2011 年 6 月。）另泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 559（599/2545）號判決亦曾指出，勞工利用有權選定與何機械零件代理商合作之職位，介入選擇代理商之過程。最終使自己配偶為股東之代理商，能成為唯一提供機械零件給雇主之代理商行為，認為其情節已達重大之程度。

由上可知，法院目前對於勞工利用職務向雇主謀取利益之行為，較多判決並未對認定情節重大之理由加以說明，而僅於多數之判決中提到，此一行為按照工作規則之規定已構成不誠實或貪污之行為，作為情節重大之依據。但無論如何，筆者認為因向雇主謀取利益之行為，一般而言除程度上難以期待勞動關係未受到干擾外，尚對雇主一定造成某程度之聲譽或財務上之損失，所以有足以認定情節重大之空間。

3. 利用職務向第三人謀取利益之行為

針對此種態樣之行為，首先由泰國最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 3670（3670/2532）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工身為某家電信公司之管理員，利用與該公司服務之身分協助 1 名客戶，代收有關安裝家庭電話之費用，但其後卻沒有完全提交予負責人員。對此法院認為：「其行為已構成工作規則中禁止勞工利用與該公司工作之機會，向他人騙取不當利益之規定。此行為對雇主而言，不但已造成聲譽上之損害，尚可能導致其他損害之情形，因此足以認定為情節重大」。

其次，泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 3723（3723/2537）號判決，亦於判決理由中，對於從事生產工作部門之勞工（非聘僱單位），利用職務收取想到雇主公司應徵者金錢之行為，認為「該行為已使一般大眾誤解凡到該公司應徵工作者，均必須先得給付金錢，才始能有應徵之機會。此誤解之情事，已破壞雇主形象及聲譽，並且尚遭受大眾的仇恨」。因此認定其違反工作規則，禁止不誠實履行職務及行使造成雇主遭受損害事項之行為，已該當情節重大。另與相似之情狀案例中，泰國最高法院於佛曆 2543（即西元 2000）年第 3117（3117/2543）號判決理由中，對於擔任公司駕駛員之勞工，利用職務以謊言欺騙他人能協助到雇主公司工作，而收取金錢以及協助同意交付金錢者，偽造學歷之行為。認為「此行為已道德墮落、犯刑事罪，對社會及雇主均造成危害」。因此認定此種嚴重違反工作規則之行為，不得不為情節重大。

再者，又有泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 1121（1121/2547）號判決可供參考，該判決之勞工擔任某汽車保險公司之理賠員，到現場查清車禍事故時，告訴投保之客戶，可向對方請求維修期間之交通費及損失時間費 2,500 泰

銖，並且同時向該客戶要求 500 泰銖。針對此行為法院於判決中表示：「勞工上揭之行為，客戶已向雇主投訴。因此對雇主而言，不但影響到客戶對雇主企業之可信任度外，尚直接造成雇主經營上之損害。所以認定此利用職務向雇主客戶謀取利益之行為，情節上已該當重大之程度」。

接著，泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 5591（5591/2549）號判決亦認為，勞工（擔任一家輪胎製造廠維修機械部門主管）利用職務，向經銷機械零件代理商要求金錢利益，以換取販售機械零件給自家公司的機會行為⁴⁸⁸，已使外界對雇主之企業失去可信任度以及直接影響雇主經營之聲譽。因此認定此行為已違反工作規則，禁止勞工有不誠實履行職務或利用職責謀取利益之規定，情節上已達重大之程度⁴⁸⁹。

此外，針對勞工利用職務將公司需要採購之價格資料，提供投標者而獲取利益之行為，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 1931（1931/2557）號判決⁴⁹⁰認為：「其行為除利用職務向第三人謀取利益外，尚使雇主無法繼續信任聘僱該勞工。因此認定其不實履行職務之行為，已足認達情節重大」。

依上述之判決可知，利用職務向第三人謀取利益之案件，就目前之判決理由，仍以對雇主所造成之損害，尤其係聲譽、信任及形象上之損害為重要之判斷因素。易言之，僅要勞工利用職務向第三人謀取利益之行為，情狀上已影響到雇主之聲譽、可信任度或已破壞雇主企業上之形象。泰國最高法院向來之見解，均認定達情節重大之程度。

⁴⁸⁸ 亦即，勞工利用職務上能向雇主提出有關需要購買機械零件之機會，向此代理商收取金錢利益，使機械零件代理商取得販售機械零件給雇主之機會，而且將會建議雇主與該代理商買零件。

⁴⁸⁹ 此外與此案例事實相似之情狀，泰國最高法院佛曆 2551（即西元 2008）年第 1348（1348/2551）號判決，曾針對勞工向租雇主場地者，收受冷氣機、金戒指及相機，作為後續是否能繼續續租 3 年之條件行為。認為「此行為已構成利用職務謀取不當利益之行為，並且已影響雇主企業之形象及聲譽，因此可認定情節重大」。另針對勞工（工程師）利用職務向他人收受能與雇主合作有關建設電信站之機會費用行為。泰國最高法院佛曆 2551（即西元 2008）年第 4712（4712/2551）號判決亦認為「此行為已使大眾誤解凡要與雇主合作者，均須得先付此類金錢，使雇主之聲譽遭受損害，依據雇主所禁止之規定，此行為程度上已該當情節重大」。

⁴⁹⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 456，第 137—138 頁。另於相似之情狀中，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 2181（2181/2557）號判決，亦於判決中認為：「勞工利用職務將公司需要承包之價格告知某承包商，而獲取利益之行為，已違反工作規則，達情節重大之程度」。參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，第 234—235 頁。

(四) 上級幹部利用職務透過屬下員工謀取利益之行為

就目前所發現之判決中，首先有泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2966（2966/2523）號判決可供參考。該判決法院雖未直接採用勞工利用職務謀取利益之行為作為最終之認定理由，但筆者認為在判斷是否構成違反工作規則之前提下，法院均依據勞工利用職務之行為進行判斷。因此認為應該納入該類型案件中說明。其判決之事實為：本案之勞工擔任經銷食品部門主管時，同時係 S 公司之股東，於履行職務時吩咐該部門之經銷業務員，於經銷雇主食品時同時協助 S 公司經銷 S 公司商品。針對此行為法院於判決中指出，勞工上揭之行為明顯違反工作規則第 87 條之規定：「禁止勞工於履行職務時，擔任其他公司之任何職位，無論是否有報酬。除已得到雇主之准許，否則雇主可得以解僱懲處及不用發給資遣費」。可見勞工前述利用職務吩咐經銷業務員協助自己為股東之公司，經銷商品之行為，已屬於從事負責 S 公司行銷或擴大商品市場之事項行為。雖沒有明確查出勞工已擔任 S 公司某職位，但依據事實之情狀仍可視為該勞工已擔任 S 公司之某職位。因此認為其違反情事，已達情節重大之程度。

另與前述判決相似之案例中，泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13815（13815/2555）號判決⁴⁹¹，亦曾針對擔任經銷車輛機械部門經理之勞工，於履行職務時利用職務勸說及支持屬下員工經銷雇主商品時，同時協助經銷自己配偶之商品行為。對此法院認為「其行為明顯可見勞工並沒有按照職責正當及誠實的履行職務，此情狀已嚴重違反工作規則，因此認定情節上不可為不重大」。

其次又有泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 1372（1372/2545）號判決可供參考。該判決之勞工身為某一家汽車貸款公司之貸款部門副經理，利用職務命屬下試用勞工去邀約某女性勞工，下班後和自己去吃晚餐或看電影，拒絕從事者，將會遭受未通過試用之結果。或利用職務要求女性之申請工作者和自己出外吃飯看電影，作為是否能受聘之條件行為。對此法院認為「勞工上揭之行為明顯可見其目的已涉及到性騷擾之行為，除已違反工作規則禁止有違反善良風俗及社會傳統文化之事由外，尚嚴重影響雇主之管理制度。造成在場勞工缺乏工作之

⁴⁹¹ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=607。（最終檢索日期：2017 年 4 月 6 日）

精神，對雇主之企業發展一定會造成損失。因此依據此情節足可認定情節重大」。

就上述案例所援用之判斷依據而言，因前述之兩則判決均採用工作規則中所禁止之規定，無論擔任其他公司職位或有不誠實履行職務之事由，作為認定情節重大之依據。但卻沒有更詳細說明判斷之理由，所以就目前之狀況，無法可知法院對於利用職務命屬下員工經銷非雇主商品之行為，主要或其他作為判斷情節重大之要素為何。因此仍有待實務對此樣態之案例為進一步之說明。

（五）分析

綜觀上述 4 類關於勞工利用職務為他人或自己謀取利益之樣態。整體而言，此種類型案例中，就以上之論述可推知，法院所採用之判斷要素包括：（1）雇主所遭受之損害，無論係信譽、財務、企業形象或經營管理上之影響；（2）勞工之行為程度，針對此要素，亦有部分案例直接引用按照工作規則之規定，或因已列為重大事項之文字帶過；（3）雇主之企業特殊性，尤其當雇主係從事金融之機構。但無論依據何要素進行判斷，總而言之，就目前所發現之此類判決，法院均認定達情節重大之程度。

三、於工作場所範圍行使之不當言行

於此一案件類型筆者主要著重於，勞工於工作場所範圍內表現出之不當言行，因此並不論此不當言行是否與職務有關，或表現於工作時間內。而且無論勞工之不當言行，係針對雇主或上級幹部、勞工之間以及雇主客戶，或利用公司電腦傳送不雅圖片之行為，均納入此案件類型範圍內。再者為了更進一步依據勞工針對之對象及不當之言行，作出更詳細之分析。筆者將加以區分出：（一）對雇主或上級幹部之不當言行；（二）勞工之間之不當言行；（三）對雇主客戶之不當言行；（四）利用公司電腦傳送不雅圖片之不當行為。以下即依此四類態樣分述之：

（一）對雇主或上級幹部之不當言行



1. 情節重大之案例

目前就法院針對此一態樣，而認定為情節重大之案例總共有 13 件。最早者為泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1507（1507/2526）號判決，法院於判決理由中，對於勞工將圓鼻巨蜥（เหี้ย，此動物名在泰國民間是不吉祥之動物，比喻為卑鄙無恥、禍害的爛人）以及於布條寫著「兇狠、邪惡、狼心狗肺、滾出此工廠、員工再也不需要」等之標語，懸掛在工廠門前棕櫚樹上，等針對總經理之行，認為「其行為已屬於侮辱總經理，使總經理感到羞恥及丟臉，勞工係總經理之屬下員工，不應該對上級幹部有此態度。因為其行為除不尊重上級幹部外，尚顯示出勞工之惡劣行為，可視為工作規則中禁止之道德墮落行為，其情節自屬重大」。明顯以勞工之行為程度作為判斷之要素。

另又有泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 5810（5810/2533）號判決可供參考⁴⁹²。其事實為：本案之勞工於工作時間於眾多員工面前，以粗魯之言語回答主管有關自己不履行職務與促進員工不履行職務之事，並且問主管要不要打架以及拉主管手臂等行為。對此法院於判決中表示：「勞工於其他員工面前對主管粗魯之言行，除違反工作規則中禁止對主管有不當之言行外，尚影響雇主管理指揮之維持，因此認定情節重大」。

此外與上述相似之情狀案例中，泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13827（13827/2555）號判決⁴⁹³，亦曾對於身為工會主席之勞工，因不滿雇主要求換工會辦公室，所以利用接近下班時間與公司大門前對大約 200 位勞工，用擴音器大喊「雇主係不守信用的人，一直以來都壓迫工會，希望大家明天一起罷工」等語。針對此情事法院認為，勞工上揭之行為除對雇主已有不禮貌、不尊重之行

⁴⁹² 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาและคำสั่งของศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2533. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์-2535), น. 62-63. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決與判令彙編（1990）」，第 62 - 63 頁，出版處不明，1992 年。)

⁴⁹³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 491。（最終檢索日期：2017 年 4 月 5 日）。另於此案例相似之情事下，泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 1905（1905/2556）號判決，對於勞工於公司對面利用擴音器大喊邀請公司員工來聽發言，發言之內容大約為「雖然為大公司但行為連禽獸都不如，公司應該考查上級幹部之腦袋是否足夠經營事業，公司從不把我們放在眼中，僅會降低我們人格尊嚴的價值」等語之行為。認為「其行為不僅對上級幹部有不尊重或不當之言行外，尚可見其行為已使眾多員工仇恨公司上級幹部及破壞雇主之聲譽形象，以及可以造成工作場所混亂之狀態。明顯可認定此違反工作規則之程度，已達情節重大」。（參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=609。（最終檢索日期：2017 年 4 月 5 日）



為外，尚已使眾多勞工誤解雇主為不守信用的人，並且有意圖使工作場所有混亂之狀態。因此認定其行為已違反工作規則中禁止對雇主有不當之言行規定，情節上不可謂不重大。

其次針對勞工有威脅雇主或上級幹部之部分，有泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 1818（1818/2527）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工向主管請求 09：00 至 11：00 外出辦事，但勞工於 14：00 才回到辦公室，主管告知勞工按照工作規則之規定不得請假外出逾 2 小時，因此認為其係請半天假，並要求勞工寫請假單。之後，勞工因此情事感到不滿，並將請假單及另寫在紙上威脅主管之內容放在主管辦公桌上，紙上大致之內容為：若要自己請半天假，將會公開主管對商業建設物之貪污行為。對此法院認為：「勞工不應該對主管有此態度，勞工上開之行為已構成威脅主管之程度，並且威脅之條件係逼主管行使違反工作規則之事項。因此認定其威脅之行為，已該當情節重大⁴⁹⁴。

再者，關於勞工對雇主或上級幹部動手之行為案例，有泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 2030（2030/2528）號判決可供參考。其判決之勞工於開會時，對著眾多員工面前毆打主管。針對此行為法院於判決中表示：「勞工之行為除有刑事責任外，尚為不正當之態度。此不尊重主管之情形，已破壞雇主管理監督及維持職場之程序。無論工作規則中對此行為有何種之懲戒措施，均須認定為情節重大之程度」。

其後，至於勞工對雇主或上級幹部有毆打之情狀，法院均一致認定達情節重大之程度，而其認定理由，大致上亦於前述判決有相似之處。亦即，以勞工毆打之行為程度，及雇主所受之損害，尤其係管理監督或控制權之影響，作為主要之判斷要素⁴⁹⁵。

⁴⁹⁴ 另與之相似之案例中，例如泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 3613（3613/2537）號判決亦曾認為，勞工酒醉破壞維修室之財物，然後手握鐵管站在雇主辦工室門前之行為。已達威脅雇主之程度，顯已違反工作規則情節重大。〔參照 พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น, "ฟุตบอลโลกกับกฎหมายแรงงาน," วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ, ปีที่ 4, ฉบับที่ 42, น. 43 (มิถุนายน 2549). (Pongrat Kreurklin, 世界盃與勞動法, Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第 4 卷 42 期, 第 43 頁, 2006 年 6 月。)]

⁴⁹⁵ 採此種認定之判決，包括：泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3639（3639/2529）號判決（本案之勞工因不服副總經理命自己履行勞務之事，而於工作場所毆打副總經理，參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 472。最終檢索日期：2017 年 4 月 5 日）、最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 4519（4519/2531）號判決（本案之勞工因工作情事，於工作場所

接著於泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 2171（2171/2542）號判決中，該判決之勞工，因不滿雇主於公告欄公布有關警告勞工違反工作規則之情事，而將此警告書撕毀。對此法院認為「其毀損雇主財物之行為，明顯可見對雇主已造成損害，以及可能導致其他員工效仿，而使雇主無法維持職場之管理程序。因此認定其行為自屬情節重大」。有此判決可推知，法院主要之認定理由仍依據勞工之行為程度（撕毀警告書）以及雇主因此所受之損害（財物或職場管理職之維持）為主要判斷要素。

2. 非情節重大之案例

關於勞工對雇主或上級幹部行使不當言行，而法院認為此違反工作規則或雇主命之行為，尚未構成情節重大程度之案例，就目前發現之判決中總共有 11 件。首先針對勞工有不當言行之部分，有泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 351（351/2524）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工因有遲到之行為，總經理知悉後按照工作規則先對此情事作出書面警告，且命勞工於此警告書中簽名。但勞工不願服從，並且與總經理發生言語上之爭議。對此法院認為「讓勞工知悉已作出警告書之方法，不僅限於簽名之方式而已，尚可透過言語告知或張貼於工作場所公告欄，讓勞工知悉此警告。另爭議之情事亦僅限於拒絕簽名之範圍，尚難謂為違反雇主命令，且屬情節重大」。但可惜之處在於判決中並沒有詳細加以敘述爭議之內容，因此無法更進一步確定發生爭議之言語程度為何。

其後，針對上述情狀之案例中，亦有部分法院依據勞工不當言詞之行為，以尚未構成工作規則中列為重大事由之範圍，作為非情節重大之認定。其中泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 2808（2808/2524）號判決，曾對於勞工與同事對話時，有提到「若自己能擔任工會主席，第一件要做的事就是趕走主管，而且若因其行為而遭受解僱一定會有人死」等語。對此法院認為：「其行為雖有違反工作規則中禁止對雇主不禮貌或不尊重之規定，但尚未構成工作規則中所列為

輪班階段當著眾多員工面前毆打主管）、最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 878（878/2538）號判決（本案之勞工因不滿主管追問關於請病假的事情，挑釁主管到公司圍牆外打架。下班後該勞工於圍牆外用手抓著主管的衣領，而另一隻手拿著木板正要打在主管的身上，但剛好有其他員工阻止）、最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 7564（7564/2544）號判決（本案之勞工於工作時間及工作場所內對著眾多勞工面前，用力抓了主管衣領兩次，以及抓著主管的手臂逼主管進入會議室）、最高法院佛曆 2556（即西元 2556）年第 978（978/2556）號判決（本案之勞工於履行職務時毆打主管的臉、嘴及頭部範圍。）

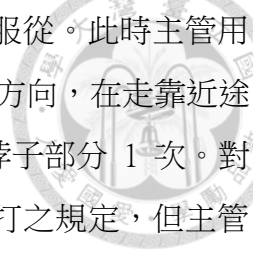
重大事由之道德墮落行為。以此情節尚難認定為重大之程度⁴⁹⁶。此外法院亦曾認為若勞工對雇主之不當言詞，僅係不禮貌之言語或行為，尚未構成刑法污辱罪之情形；或因對雇主感到失望不滿之情緒下，而表現出之不當言詞，均認為非達情節重大之程度⁴⁹⁷。

其次，關於勞工對雇主或上級幹部有挑釁，甚至威脅行為之部分。實務上泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 3999（3999/2524）號判決，曾於判決中認為：「勞工拒絕於警告書中簽名，其後又當著總經理面前，將此警告書放在總經理辦公桌上之行為。雖已屬於對總經理有挑釁或不尊重之情形，但此行為亦僅為了表達拒絕簽名之意思表示，而且整個過程均以平靜之態度進行。因此認定上開違反工作規則之行為，並非情節重大」。此外於泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1859（1859/2529）號判決中，該判決中之勞工，因不服主管命其赴其他地方履行職務之情事，而威脅要傷害主管。對此法院認為：「依據工作規則之規定，此行為雇主可行使各種不同之懲戒措施，輕者為減薪；嚴重者則可解僱。因此可知，威脅之行為雇主並沒有僅視為情節重大之情形，而使雇主必須僅能行使解僱之手段。另該勞工威脅之目的，只為了阻止主管行使調動之權利，事實上並沒有打算按照威脅之言語行使。所以依據此情節，應認定非情節重大」。

再者，至於勞工毆打主管之行為，而法院認為非情節重大程度者。目前僅有泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3479（3479/2525）號判決可供參考。

⁴⁹⁶ 另泰國最高法院佛曆 2540（即西元 1997）年第 3184（3184/2540）號判決亦採此一見解，該判決之女性主管命勞工禁止於工作時間大聲喧嘩時，勞工對著主管喊出「假裝」。法院認為：「此行為已違反工作規則中禁止對主管不尊重、不聽從或以言詞侮辱之規定，但此規定雇主則規範於一般違反之章節內，並沒有規範於重大違反之章節內容，因此明顯可認定雇主並沒有認為此種行為屬於情節重大之程度。此外，法院尚強調：工作時勞工與雇主難免有摩擦之狀況，而且此次之摩擦亦尚沒有影響到雇主維持職場之權利，因此認定不可為情節重大」。再者，泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 5（5/2544）號判決，亦於判決中表示：「依據工作規則勞工對總經理與主管之不當言行，並沒有列為情節重大之事由，而且此違反行為必須高達 4 次，才始能按照工作規則之規定解僱時可拒絕發給資遣費，所以勞工不當言之行為難以認定為情節重大」。

⁴⁹⁷ 前者事實參考泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 761（761/2525）號判決（該判決之勞工因酒醉露身，當雇主告知把衣服穿上時，勞工對雇主說：「不關你的事」，接著雇主叫勞工離開工作場所時，勞工又說：「老子就是不離開」，以及離開後又於工廠門前大喊「老子為什麼不能進去」等語）、最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 319（319/2531）號判決（本案之勞工於工作場所與配偶發生爭執，當主管進行阻止時，卻不聽從以及對主管表現不禮貌等態度）。以及最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 8689（8689/2544）號判決（本案之勞工每旦主管吩咐勞務時，經常會表現不妥當或不禮貌之態度。）；後者事實參考泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 2411（2411/2537）號判決（本案之勞工與其他勞工因不滿雇主未按照給付工資之時間發給工資，於工作場所集合時，剛好雇主經過，有大喊「光頭婆」。）



其判決之事實為：主管命本案勞工回崗位工作，但勞工則拒絕服從。此時主管用手推了勞工胸部 1 次，但勞工依然不回崗位而更走靠近主管之方向，在走靠近途中主管又再次推勞工的胸部。勞工感到非常不滿立即毆打主管脖子部分 1 次。對此法院認為：「雖勞工之行為已違反工作規則禁止對主管有毆打之規定，但主管也沒有權利推勞工胸部，而且其毆打之情事主管也有份。此外亦未發現主管有受傷之狀況，因此認定非情節重大」。明顯可見此判決法院以勞工行使不當行為之原因，以及主管所遭受之損害程度，作為判斷之要點。

3. 分析

由上揭之論述可知，就目前勞工對雇主或上級幹部，於工作場所範圍行使不當言行之部分，可將勞工之不當態度區分為以下 4 種情形。首先針對不當言詞之部分，若勞工有對著眾多員工面前行使此行為，或不當之言詞已屬於粗魯之言語。法院均會以勞工不尊重、侮辱雇主或上級幹部之程度，甚至認為已屬於道德墮落之行為，以及造成工作場所有混亂之可能或影響雇主管理指揮之維持理由，作為認定情節重大之依據。但倘此不當言詞，僅係一般之爭議詞、不禮貌或因失望而感到不滿之情緒表達出之不當言詞，法院較會往非情節重大之方向認定。不過至於此情形，亦有部分法院以勞工之行為未構成工作規則中，列為重大事由之事項，作為非情節重大之依據。

其次，關於勞工有威脅程度方面，若威脅時有讓被威脅者行使違規之行為，或威脅之程度非常嚴重，法院皆會認定為情節重大；反言之，倘威脅之情狀可查出勞工並沒有打算真的按照威脅之言語行使，或僅係挑戰之程度，法院比較難以認定為情節重大。

再者，至於有毆打之狀況，若被受害者沒有引起此行為之狀況，不外乎法院均認為達情節重大之程度，因為其行為除違反工作規則外，尚有刑事責任。而且在認定理由中法院除認定其行為之嚴重程度外，尚指出此行為已破壞雇主管理監督及維持職場之程序。

最後，對於其他不當言行之情形，泰國最高法院亦曾將勞工撕毀警告書之行為，以損害財物及影響雇主維持職場之管理程序理由，認定達情節重大。



(二) 勞工之間之不當言行

1. 情節重大之案例

就目前實際案例而言，此態樣之判決多數為勞工毆打或傷害同事之情形。因此，首先針對勞工於開會期間毆打同事之情形，泰國最高法院於佛曆 2530（即西元 1987）年第 1308（1308/2530）號判決，直接認定其行為已足構成違反工作規則，情節重大之程度。但未對認定之理由作出任何之說明，因此無法確認法院真正判斷之要素為何。

另，對於上揭類型之案件，又有泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4336（4336/2546）號判決可供參考。法院於判決中對於男性勞工於開會期間，面對主管及眾多員工面前，對女性勞工一巴掌之行為表示：「其行為除勞工對主管有不尊敬的態度外，尚未尊重法律或工作規則禁止之事項。因此認為勞工以上之態度該當情節重大」。明顯可見法院以勞工行為之嚴重程度作為主要之判斷依據。此外，以勞工行為程度作為判斷之要素，尚可見於泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13894（13894/2555）號判決⁴⁹⁸。本案法院於判決中強調：「雖勞工帶刀進入工作場所傷害同事之行為，雇主並沒有於工作規則中列為重大之事項，但以勞工之行為程度而言，此情狀不可不謂達情節重大之程度」。

其次，關於法院以造成雇主聲譽損害之要素為判斷之重點案例。泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 1848（1848/2530）號判決，曾於判決中表示：「勞工於工作場所履行職務時毆打同事之行為，已嚴重影響雇主飯店之聲譽，可視為情節重大之程度⁴⁹⁹」。

再者，至於法院依據工作規則列為重大事由之理由，作為認定情節重大之判斷案例。有泰國最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 973（973/2532）號判決

⁴⁹⁸ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 491。（最終檢索日期：2017 年 4 月 6 日）。另泰國最高法院佛曆 2540（即西元 1997）年第 2321（2321/2540）號判決亦曾認為，勞工因不滿同事不回答問題之情事，於工作場所毆打該同事兩次之行為，明顯可見有故意違反工作規則禁止之事項。因此認定情節上自屬重大。

⁴⁹⁹ 採用此類要素之判決，包括：泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 2029（2029/2538）號判決（本案之勞工身為飯店警衛，有對清潔女工擁抱及索吻之行為。法院認為此行為除已違反工作規則，禁止違反泰國風俗之規定外，尚構成猥褻罪，對雇主而言已造成聲譽上之損害。）、最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 1904（1904/2542）號判決（本案之勞工擔任主管，面對眾多員工及他人面前，於工作場所對屬下員工行使毆打之行為。法院認為其行為不但破壞雇主之形象，尚影響到職場之管理監督程序。）

可供參考。其判決之法院對於勞工，於製造衛生潔具工廠與同事發生毆打之行為表示：「雇主於工作規則中禁止勞工之間有毆打之行為，其目的均為了預防其行為可能對擺放於工廠裡的衛生潔具，造成損害而訂定。而且此禁止之規定亦被列為重大之事項。因此依據此規定，可認定勞工之間於工作場所毆打之行為，已可視為情節重大之程度⁵⁰⁰」。

接著，依據受害者（被毆打之勞工）所遭受之損害程度，為判斷之要素案例。泰國最高法院曾於佛曆 2550（即西元 2007）年第 8586（8586/2550）號判決⁵⁰¹表示：「勞工於員工餐廳毆打同事之頭部，使同事頭部有破裂傷口之程度。認為此情節不可不謂重大之程度」。

除以上勞工之間發生之爭執情形外，針對其他情狀之案例，又有泰國最高法院佛曆 2551（即西元 2008）年第 4203（4203/2551）號判決可供參考。法院於判決中對於勞工在員工停車場，故意割傷某員工車的行為，認為「其行為若判斷勞工造成損害之對象、所犯錯之地點以及行為之嚴重程度而言，情節上自屬重大」。此外泰國最高法院又於佛曆 2558（即西元 2015）年第 1486（1486/2558）號判決⁵⁰²中，認為「勞工從同事已上鎖的個人儲物櫃偷竊菠蘿密之行為，若僅係為了逗該勞工之行為，為何不於調監視器前承認係自己的行為。因此認定勞工之行為已構成工作規則禁止竊盜之規定，而且其規定仍係員工和睦相處之規範，所以此情狀必須認定該當情節重大」。

2. 非情節重大之案例

就案件事實之類型而言，目前最常見之態樣仍為勞工毆打或傷害同事之情形。針對此種態樣，若毆打之程度，僅對受害者造成輕傷或無任何損害發生之情

⁵⁰⁰ 另最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 4698（4698/2539）號判決，亦採此見解作為情節重大之認定。（本案之勞工於飯店咖啡廚房內跟同事發生爭執，而且爭吵聲非常大。另按照工作規則其行為已列為重大之事項，而且勞工亦沒有抗辯其情節並非重大，因此認定可視為情節重大之程度）。參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=536。（最終檢索日期：2017年3月1日）

⁵⁰¹ 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2550, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เจ็ซซี่, 2552), น. 286-288. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2007）」，第 286 - 288 頁，Chia Hua 普通合夥企業，2009年7月1版。)

⁵⁰² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=778。（最終檢索日期：2017年4月5日）

狀下，法院均認為此程度之行為，雖已違反工作規則，但非達情節重大⁵⁰³。明顯可見此類型判決以受害者所遭受之損害程度，作為主要之判斷要素。

其次，部分判決除依據上述之要素作為判斷之基標外，尚將雇主是否遭受損害之事項納入判斷，倘其毆打之行為，並沒有對雇主造成聲譽、經營或其他損害時，法院向來之見解不外乎均認定為非達情節重大之程度⁵⁰⁴。另針對此類型態樣案例，又有泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13811（13811/2555）號判決⁵⁰⁵可供參考。其事實為：本案之勞工身為生產線之工作人員，於生產牙刷過程中，與另一位員工發生大約兩小時之爭執。當日按照雇主之計劃必須生產

⁵⁰³ 採此一見解之案例，包括：泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2562（2562/2527）號判決（本案女性勞工之間發生毆打之行為，但未發現有任何損害之發生。）、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3524（3524/2529）號判決〔本案勞工之間發生毆打之行為，未發現雙方有重傷之情況。參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 481。（最終檢索日期：2017 年 4 月 6 日）〕、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3757（3757/2529）號判決〔本案之勞工有推同事胸部及採腳之行為，受害者僅遭受輕微之傷口，（參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 481。（最終檢索日期：2017 年 4 月 6 日）〕、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 916（916/2530）號判決（本案之勞工因不滿同事對自己有侮辱之言詞，而行使毆打之行為，但受害者並沒有任何傷口。）、最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 4551（4551/2532）號判決（本案勞工因被同事侮辱而打對方一巴掌。參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 103 頁。）、最高法院佛曆 2540（即西元 1997）年第 4715（4715/2540）號判決（本案之勞工有毆打同事之行為，但未發現有任何之損害發生。）

⁵⁰⁴ 採用此種要素之案例，包括：泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2480（2480/2529）號判決（本案勞工雖於工廠內毆打同事，但發生於下班時間，所以法院認為對雇主未造成任何之損害。）、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 1874（1874/2530）號判決（本案法院認為，雖勞工毆打之行為工作規則中已列為重大之事項，但其行為未發現對雇主造成任何之損害，因此以其情節而言並非重大。）、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 4753（4753/2530）號判決（本案勞工於輪班期間毆打同事，法院認為其行為尚沒有影響到雇主之經營及其他員工負責之工作。）、最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 964（964/2533）號判決（本案之勞工於飯店廚房內毆打同事，法院認為發生其情狀之地點有隔著一層門，所以沒有嚇到客戶，因此認定未對雇主造成任何之損害。）、最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 90（90/2538）號判決（本案法院認為勞工毆打同事之行為，並沒有造成雇主財物上之損失。）、最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 2743（2743/2544）號判決〔本案之勞工於工作場所下班後發生毆打同事之行為，所以當時並沒有客戶或其他員工看到。因此法院認為其行為並沒有影響雇主（飯店）之聲譽。〕、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4320（4320/2546）號判決（本案法院表示，勞工毆打同事之行為並沒有造成雇主財物上之損害。參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 144 - 145 頁。）、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 10452（10452/2546）號判決（本案之法院認為，勞工毆打同事之行為，並沒有對雇主造成任何之損害。參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 342 - 343 頁。）、最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 4055 - 4056（4055 - 4056/2548）號判決（本判決之勞工與同事發生爭執後，丟 PVC 管朝向同事方向，法院認為其行為並沒有碰到雇主之財物，因此未對雇主造成財物上之損害。）、最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 8387（8387/2550）號判決（本案之勞工於休息時間毆打同事，但當時沒有雇主的客戶發現，因此法院認為其行為並沒有影響雇主之聲譽。）、最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13806（13806/2555）號判決（本案法院認為，因勞工毆打同事之行為發生於上班時間前，因此對雇主之聲譽尚未造成損害。）

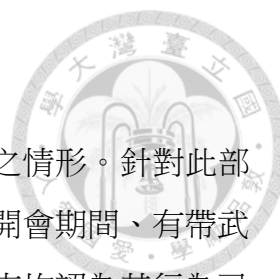
⁵⁰⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 491。（最終檢索日期：2017 年 4 月 6 日）

8,640 支牙刷，但勞工僅能生產 4,087 支，而且另不符合標準部分有 1,567 支。針對此情形，法院以判決中表示：「其不符合之牙刷價值僅為 5 千泰銖，而且勞工並沒有故意使其損害發生。因此認為雖勞工有違反工作規則禁止之行為，但其情節尚難認定為重大之程度」。

再者，至於勞工對同事有不當言詞之行為部分，泰國最高法院於佛曆 2529（即西元 1986）年第 707 - 708（707 - 708/2529）號判決中，對於勞工身為某學校教師，因不滿男性教師提到與自己發生性關係之情事，於教師休息室及學校餐廳對該男性教師有不當言語之行為。認為「雖於學校內顯示不當言詞之行為，已違反工作規則，但勞工之不當言詞並未與雇主有關，而且當時係暑假期間，若有家長到學校辦理事務，亦很少。因此認為其情節不可視為重大之程度」。另於相似之案例中，泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 5753（5753/2543）號判決，亦曾認為勞工擔任警衛於警衛室對另外一位警衛，有粗魯言詞之行為，認為「因發生之地點其他非警衛者無法進入，所以他人無法聽到此不當之言語，因此認定其行為不該當情節重大」。明顯可見上述兩則判決，法院在認定是否情節重大時，主要將其行為是否對雇主造成損害為判斷之要素。此外，針對勞工之間有不當言詞之部分，泰國最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 118（118/2535）號判決，則以其行為並非為工作規則中列為重大事由之項目，認定非達情節重大之程度。

除此之外，比較特別的是泰國最高法院曾認定勞工對同事行使黑魔法之行為，程度上尚難認定為情節重大。該判決係泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 187（187/2555）號判決⁵⁰⁶。其判決之事實為：該判決之勞工擔任工會主席，與雇主發生調解不成立之勞動爭議後，因不滿部分員工不繼續對雇主抗議之情事。於公司門前針對這些員工進行黑魔法儀式，將泡沫箱製作成棺材以及將葬禮花籃掛放在公司門前，同時將鹽與辣椒灑入火中（此行為在泰國民間係用來詛咒別人遭受不吉祥的事情）。對此法院認為，勞工擔任工會主席，應該遵守工作規則卻自己違規。雖此情形仍為不妥當之行為，但以科學知識而言，此行為並不能對被詛咒者發生不幸的事情。另此情事雖造成雇主有不舒服之處，但亦未發現對雇主造成嚴重之損害，因此認定其行為不該當情節重大。

⁵⁰⁶ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 157。（最終檢索日期：2017 年 4 月 6 日）



3.分析

依上述之判決可見，此類態樣較為勞工毆打或傷害同事之情形。針對此部分，從上揭論述之判決可推知，僅要毆打之情狀況發生於公司開會期間、有帶武器、受害者已遭受嚴重之損害，或已對雇主造成影響，法院向來均認為其行為已違反工作規則，達情節重大之程度。不過亦曾有部分法院，將其行為雇主已列為重大之事項，作為判斷情節重大之因素。

其次，關於不當言詞方面，目前發現之判決均認為非達情節重大，其判決理由在於勞工之間發生不當言詞之內容，並沒有與職務有關，或未對眾多人口面前發生等。不過亦曾有法院將此行為，並沒有為工作規則中列為重大事由之項目，作為認定非情節重大之依據。

最後，對於其他不當行為狀況，例如，故意損害或偷竊同事財務之情形，法院將會以勞工行為之嚴重性，作為認定情節重大之標準。不過法院亦曾指定，對同事行使黑魔法之行為，因科學上無法證明其行為會導致不幸之結果，作為主要其一之理由，認定尚難達情節重大之程度。

(三) 對雇主客戶之不當言行

1. 情節重大之案例

以勞工對客戶不當言詞之行為，而法院認定為情節重大者，目前僅有兩則判決可供參考。首先為泰國最高法院佛曆 2551（即西元 2008）年第 4713（4713/2551）號判決⁵⁰⁷，該判決之勞工擔任飯店餐廳服務員，當日飯店促銷來 4 付 3 吃到飽的優惠方案，但勞工則對 1 位客戶說不用拿太多，若吃不完飯店不提供此優惠，並且尚命廚師將該客戶請煮的蝦取出餐盤。對此法院認為：「雇主並沒有吃不完不提供優惠方案之規定，而且此行為尚違反對客戶有不妥當行為之規定，程度上已嚴重影響雇主的聲譽。因此認定情節上自屬重大」。

再者，又有泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 3895（3895/2557）號

⁵⁰⁷ 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2551, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เทพปัญญา นานีส, 2553), น. 162-163. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（2008）」，第 162 - 163 頁，Thephpenvanis 印刷出版，2010 年 6 月 1 版。)

判決⁵⁰⁸可供參考。其事實為：本案之勞工擔任某電信客服中心業務員，主要負責接客戶的電話。某日與客戶對話後掛電話時有大喊 " กวาง " (กวาง 的意思為水牛，又有笨蛋之含義，在泰國民間此語有侮辱之程度)。針對此行為，法院於判決中指出：「勞工係客服業務員，禮貌係該職務最重要之事項。雖客戶並沒有聽到此粗語，但勞工之行為仍達非常不妥當之程度，而且發生時之地點有位於工作場所及工作時間。另經調查後，亦沒有發現客戶對該勞工有不當之言詞，因此從情節上而言，該行為已可視為違反工作規則，達情節重大之程度。」

2. 非情節重大之案例

對於此類態樣之案例，就目前所發現之判決總共有 3 件。最早為泰國最高法院佛曆 2527 (即西元 1984) 年第 3240 (3240/2527) 號判決⁵⁰⁹，該判決對於勞工具體情形並沒有詳細的說明，僅表示：「勞工身為某航空公司之服務員，對外國客戶雖有不妥當、不禮貌或不尊重之言詞，但其情節尚難達重大之程度」。因此無法更進一步確定法院所採用之判斷要素為何。不過於類似之情狀中，泰國最高法院佛曆 2545 (即西元 2002) 年第 3173 (3173/2545) 號判決，則有更進一步之說明。該判決之勞工於某飯店擔任行李員，因某組客戶的小孩用石頭打池裡的天鵝，所以對這組客戶的導遊說：「這種沒水準的客戶不用帶來」。對此法院認為：「雖勞工之行為有對客戶不禮貌或不尊重之處，但因當時勞工勸告這組客戶小孩禁止用石頭打池裡的天鵝時，卻沒有人聽從，因此才抱著不滿之態度向客戶表現不當之言詞。此外亦未發現勞工之行為有故意或意圖使雇主遭受損害，而且實際上雇主亦沒有遭受損害。因此認定此行為不該當情節重大」。明顯可見此判決主要以勞工之行為背景及雇主所受之損害，作為判斷之要素。

此外，對客戶有不當言詞部分，泰國最高法院佛曆 2545 (即西元 2002) 年第 4660 (4660/2545) 號判決⁵¹⁰，亦曾於判決中認為，勞工於售車票櫃檯向買票的客戶說：「 " อู๊ตตาย " (為泰語中的感嘆詞，但 " ตาย " 此字為死的意思)，太著急了。客戶回答：我還沒死，就站在這裡，你看不見嗎？勞工又說：這種態度留著回家跟家人用吧，不要對我有這樣的態度。針對此情狀法院認為：「勞工上開

⁵⁰⁸ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，第 529 - 530 頁。

⁵⁰⁹ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 88 頁。

⁵¹⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 225，第 196 頁。

之行為雖有對客戶有不妥當之處，但並沒有對僱主造成任何之損害。而且強調，僱主所主張勞工之行為可導致其他排在該客戶後面的客戶，拒絕向僱主買票，使公司沒有旅客，而必須導致歇業之狀況。僅係僱主單方之預測，實際上並沒有發生，因此認定其行為不足該當情節重大」。

由上可知，此類態樣均發生於服務業，一般而言，服務業之勞工對客戶之服務品質，仍為該行業之核心，基本上從事此類行業之勞工皆必須對客戶有良好的服務態度。就目前所發現之判決而言，僅要勞工對客戶有嚴重之不妥態度，或表現有粗語之行為，以及其情事已對僱主造成損害。法院均肯定此行為已違反工作規則，達情節重大。

(四) 利用公司電腦傳送不雅圖片之不當行為

1. 情節重大之案例

對此類型之案件，目前僅有 1 則判決認為達情節重大之程度。其判決為泰國最高法院佛曆 2559（即西元 2016）年第 2066（2066/2559）號判決⁵¹¹，法院於判決中對於勞工在工作時間，利用辦公室電腦散發不雅圖片給他人之行為。認為「勞工利用公司電腦及公司電子郵件傳送不雅圖片（看到生殖器）之行為，除可能使僱主遭受被告之情形外，尚已達違反工作規則中有關資訊科技政策之事項，情節上自屬重大」。

2. 非情節重大之案例

目前亦僅有泰國最高法院佛曆 2554（即西元 2011）年第 11613（11613/2554）號判決可供參考。法院於判決理由中，對於勞工於工作時間利用公司電腦將淫褻或不雅圖片傳給同事或僱主客戶之行為。認為「其行為雖有違反工作規則，但收信者亦明知傳送者為勞工，並非僱主，屬於私人行為。所以直接遭受聲譽損害之風險者應該為勞工，而且若對僱主有造成影響亦僅係輕微之影響而已，因此無法認定其行為已該當情節重大」。

⁵¹¹ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=866。（最終檢索日期：2017 年 4 月 6 日）



由於此態樣案件數量較少，就目前之判決僅能說，法院判斷時較常將雇主因此所受之損害程度，作為判斷之要素。將來是否有變動，仍有待實務之發展。

（五）分析

綜觀上述四類關於勞工於工作場所範圍，行使之不當言行態樣。整體而言，此種類型案件中，就以上之論述可推知，法院所採用之判斷要素主要為：勞工之行為嚴重程度以及雇主所遭受之損害，作為情節重大與否之認定。前者包括判斷勞工是否有帶武器、被害者是否有引起對方行使不當之行為、勞工之職位、性別、以及對被害者所造成之傷害大小來認定其行為之嚴重程度。而後者將會判斷其行為是否對雇主之商譽、財物、經營程序以及維持職場之管理秩序，來加以認定是否對雇主已造成損害之程度。此外，除上述之判斷要素外，亦有部分法院於判決理由中，將工作規則是否有列為重大事項，作為判斷之依據。不過此類判斷方式仍為少數法院之見解，所以並非為目前主流之判斷趨勢。

四、不實打卡、簽到；代打卡、簽到以及不打卡、簽到之行為

關於此類型之案例，因筆者將有關打卡與簽到之事項，作為主要分類之依據。所以無論係不實打卡、簽到；代打卡、簽到以及不按照工作規則進行打卡、簽到之行為，均納入此類型之案例中。接著，本文將按照上揭態樣之順序分別論述如下：

（一）不實打卡、簽到之行為

1. 情節重大之案例

目前法院認定為情節重大之案例有四，首先為泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 1497（1497/2524）號判決，該判決之事實為：本案之勞工於 1981 年 1 月 24 日 12 時外出辦理私事後，於 21 時左右進入公司打卡；另又於隔日 9 時上班打卡後外出，直到 17：02 時才回到公司打卡。對此法院審理後表示：「打卡係唯一之證據讓雇主按照該記錄給付報酬，另此工作場所也曾發生不實打卡之情事，所以使雇主特別注重此一行為，因為該工作場所之勞工人數高達 24 人，若

每位勞工均有此行為，一定會嚴重影響雇主的財務，而有可能導致歇業之狀態。因此認為，雖本案之勞工尚未從此情事，取得不當之報酬（因雇主尚沒有發薪）。但以此情狀而言，仍有意圖謀取不實之報酬，所以不得不認定為情節重大之程度」。明顯可見本案之法院以勞工之嚴重程度，以及雇主可能導致之損害事項，作為主要之判斷要素。

其次為泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3438（3438/2526）號判決⁵¹²，該判決之勞工不實打卡大約 1 小時 35 分鐘，而工作規則中又特別明定，若勞工未有曠工、遲到或早退之行為，雇主將會發給全勤獎金。對此情狀法院認為：「勞工之行為已屬於不誠實履行職務之態度，因為不實打卡之行為可獲得全勤獎金，因此認定該當情節重大」。

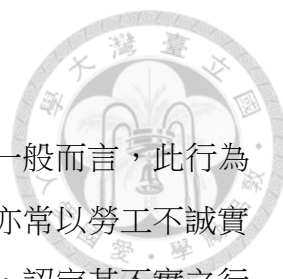
再者，又有泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13810（13810/2555）號判決⁵¹³可供參考。其判決之事實為：本案之勞工擔任公司司機，不實修改出勤紀錄，造成雇主必須額外發給勞工延長工資。針對此行為法院於判決中認為：「其不誠實履行職務之行為，已違反工作規則，達情節重大之程度」。雖此判決並沒有更進一步，加以說明認定情節重大之詳細理由。但從判決所提供之內容可推知，法院以勞工不誠實履行職務以及使雇主在無獲得勞工勞力之狀態下發給工資之行為，作為認定之判斷要素。

2. 非情節重大之案例

以勞工不實打卡、簽到為由，而法院認定情節非重大者，目前僅有泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 5959（5959/2537）號判決可供參考。該判決中之勞工有遲到、早退之行為，但卻不按真實時間簽到。對此法院認為：「每次勞工不實簽到時，車站站長均有簽名其簽到正確，而且在每日發給工資時，亦未曾發現雇主會按照工作規則之規定，針對此行為行使扣薪之手段，可見雇主並沒有重視簽到之事項。因此認為其不實簽到之行為尚難認定達情節重大」。

⁵¹² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 226。（最終檢索日期：2017 年 4 月 18 日）。另與之相似之案例中，泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3488（3488/2526）號判決，亦採此一見解（本判決雇主有規定，若沒有遲到、早退之行為，將會發給全勤獎金，而該判決之勞工有不實打卡大約 1 小時 30 分鐘。參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 226。（最終檢索日期：2017 年 4 月 18 日）

⁵¹³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 491。（最終檢索日期：2017 年 4 月 18 日）



3. 分析

由上揭之論述可知，就目前勞工不實打、卡簽到之行為，一般而言，此行為皆會使勞工後續能獲得不應該得到之報酬或其他利益。而法院亦常以勞工不誠實履行職務，以及其行為可能導致或已造成雇主遭受損失之理由，認定其不實之行為已達情節重大之程度。但倘雇主並沒有重視勞工是否有真實打卡或簽到之行為，對此情事泰國最高法院亦曾於判決中認定非情節重大。但由於此種見解目前僅有 1 則判決可供參考，因此將來是否有不同之變動，仍有待觀察。

(二) 代打卡、簽到之行為

關於此類態樣之案例，因雇主所訂立之工作規則中，皆會規定禁止勞工有代或請其他勞工打卡、簽到之行為，所以無論為請他人代打卡、簽到或協助他人打卡、簽到之狀態，均納入此態樣案例中論述。

1. 情節重大之案例

目前就法院針對此一態樣而認定為情節重大之案例，總共有 5 件。首先針對勞工代打卡、簽到之行為，有泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2643（2643/2525）號判決⁵¹⁴可供參考。該判決之勞工協助某位同事不實打卡。對此法院認為：「該勞工雖未獲得任何利益，但此行為可能導致雇主必須發給被協助者，不實履行職務之報酬，或得額外發給更多不符合條件之津貼。因此依據此理由認定其違反工作規則之行為，已達情節重大之程度」。其後，泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2648（2648/2525）號判決⁵¹⁵亦援用此一判斷見解。另於相同之案例事實中，泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3301（3301/2529）號判決，在認定情節重大之理由中指出：「打卡仍係雇主管制勞工其一之重要事項，因打卡之紀錄仍為雇主給付報酬之依據。所以為了預防勞工有不實打卡，而獲得不實履行職務之報酬，雇主才訂立了此種禁止勞工協助同事不

⁵¹⁴ รุ่งโรจน์ รื่นโรจน์วงศ์, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2980/2537 คู่มือ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ.2537 (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, 2537), เล่มที่ 10 : 62.

[參照泰國法務部、司法事務辦公處編（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處編），「最高法院判決彙編（1994）（第 10 冊）」，第 62 頁，泰國法務部、司法事務辦公處出版（目前由泰國最高法院及最高法院院長辦公處出版），1994 年。（Rungrote Reunrerngwong 執筆）

⁵¹⁵ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 79 - 80 頁。

實打卡之規定。因此法院認為勞工代同事不實打卡之行為，程度上已該當情節重大」。

其次，於請他人代打卡、簽到之部分，有泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 936（936/2526）號判決⁵¹⁶可供參考。該判決之勞工為日薪制勞工，向雇主請假後於當日 10：30 分離開工作場所，但則請其他同事於 12 點打卡。針對此行為，法院僅於判決中表示：「打卡係雇主計算薪資及判斷是否發給津貼之證據，而且本案雇主曾經強調禁止勞工有此行為。因此認為勞工請其他同事不實代打卡之行為，已構成違反工作規則情節重大之程度」。另於相似之案例中，泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 1076（1076/2541）號判決，亦曾針對日薪制勞工離開工作場所大約 4 小時，而打電話請同事按照下班時間打卡之行為，表示：「打卡除為了證明勞工有履行勞務外，尚為給付每小時工資之報酬依據，此行為不但違反工作規則禁止代打卡之事項外，尚屬於不誠實履行職務之行為。因此認為此情狀自屬情節重大」。雖上揭兩則判決，並沒有加以論述認定情節重大之理由。但從此判決之內容可推知，法院主要以其行為對雇主後續可能造成之損失與影響，以及勞工不誠實之態度為主要之判斷要素。

2. 非情節重大之案例

針對勞工請同事代打卡、簽到之行為部分，首先有泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 5450（5450/2534）號判決可供參考。其判決之事實為：本案之勞工因個人之懶惰，而請同事打卡，但該勞工有按照工作時間履行職務，並沒有曠工或擅離職守之行為。對此法院認為：「雖其行為已違反工作規則禁止代其他同事打卡之規定，但該勞工並沒有從此情事騙取不實之報酬，不可謂有不誠實履行職務之態度。因此認為尚難認定達情節重大」。

另與之相同之案例事實情狀中，泰國最高法院佛曆 2536（即西元 1993）年第 541（541/2536）號判決亦採用此一見解。（按：該判決之事實為：本案之勞工因在排隊買早餐，所以請同事代打卡，而且當日尚提早到崗位）。此外，在針對相同之案例事實情狀中，泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 1493 - 1494

⁵¹⁶ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同上註，第 136 頁。

(1493 - 1494/2544) 號判決⁵¹⁷，又以未發現其行為對雇主造成任何損害之理由，認定未達情節重大之程度。

其次，至於勞工代打卡、簽到之行為，有泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 2980（2980/2537）號判決可供參考。該判決之勞工擔任貨車司機，協助一位跟隨此貨車之運貨業務員打卡，因該業務員於路途中下車，並沒有回到公司。但當日該業務員亦按照工作時間履行職務，並沒有擅離職守之行為。對此法院認為：「其行為並沒有使雇主需額外給付不實之報酬，而且其行為對雇主亦沒有造成任何嚴重之損害，所以認定此違反工作規則之行為，未達情節重大之程度。另於相似之案例事實中，泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 3095（3095/2537）號判決⁵¹⁸，亦援用此種理由認定非情節重大。

再者，較特別的是泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 5105（5105/2541）號判決，同時發生代打卡與請同事打卡之行為，該判決事實為：本案之勞工擔任公司保全代其他同事下班打卡，其後自己又請其他同事代打卡。對此法院於判決中表示：「因雇主未能證明其行為已對雇主造成任何之損害，以及未發現勞工代下班打卡者和代勞工打卡者有取得多餘之報酬或其他利益。因此認為其行為尚難達情節重大之程度」。明顯可見法院以雇主是否遭受損害，以及勞工是否有騙取不實報酬之行為，作為判斷之主要因素。

3. 分析

依上述之判決可推知，若代打卡或請同時打卡者之行為，已屬於不誠實履行職務之狀態。亦即使被代打卡者，能夠有機會獲得自己沒有權利獲得之利益，無論為工資、延長工資或津貼等，或按照工作規則勞工擅離職守之行為，必須被扣薪，而該勞工則利用不誠實打卡之行為，隱瞞此行為。泰國最高法院向來之見解均認為，此種可能導致雇主遭受損害之行為，已違反工作規則達情節重大之程度。反言之，倘其行為僅為了方便或懶惰之行為，而其勞工卻有真實按照工作時間或打卡時間履行勞務，泰國最高法院皆認定此行為雖有違反工作規則，但不該當情節重大之程度。

⁵¹⁷ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 477，第 73 - 74 頁。

⁵¹⁸ 參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2537, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2539), น. 34. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決彙編（1994）」，第 34 頁，出版處不明，1996 年 12 月。)（本案之勞工協助按照工作時間履行職務之同事打卡）。



因此可推知在判斷此類態樣之案例時，法院主要以勞工代打卡或請同事打卡之行為，是否屬於不實打卡之狀況，以及雇主因此是否所受損失，為主要之判斷要素。

（三）不按照工作規則打卡、簽到之行為

就目前發現之判決而言，尚未有判決將此態樣之情事，認定為情節重大。而且以下能提供參考之案例僅有兩件。其一為泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 1701 - 1707（1701 - 1707/2528）號判決⁵¹⁹，該判決之事實為：本案之勞工從事編輯工作，沒有按照工作規則上、下班簽到。對此法院認為：雖工作規則中明定，每位勞工上下班必須簽到，否則將得以嚴厲之懲戒處分。但實際上雇主卻沒有嚴格執行此一規定，可見其行為不應該對雇主造成嚴重之損失，因此認定不該當情節重大。

其次為泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 1776 - 1777（1776 - 1777/2543）號判決，對於勞工沒有於下班時打卡之行為，認為：「此行為雖有違反工作規則，但只係輕微之犯錯，而且亦未發現其行為已騙取何種利益，因此以其情節而言，不該當重大之程度」。

由上揭兩則判決可推知，若未打卡之行為沒有造成雇主嚴重之影響，或使勞工取得任何不當之利益以及是否打卡雇主並沒有重視，就目前之實務見解而言，均認為非情節重大之程度。但因此類態樣之判決數量較少，因此將來是否有不同之見解或判斷之要素，仍有待觀察。

綜觀上述有關不實打卡、簽到；代打卡、簽到以及不打卡、簽到之三類態樣。整體而言，法院判斷上最為重要之因素在於，勞工行為之嚴重程度以及可能導致雇主遭受損害之事項。因此在實際判斷中，倘勞工並沒有不誠實履行職務之行為（按：打卡、簽到之時間與真實履行勞務相同），或雇主沒有因其行為遭受其他之損失，實務上之判斷趨勢，均會往非情節重大之方向移動。

⁵¹⁹ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 89 - 90 頁。



五、違反業務命令之行為

關於此種類型之案例，筆者主要將勞工拒絕服從雇主之指揮命令行為，作為分類之核心要件，因此僅要牽涉到與違反業務命令之情事，均納入判斷。不過因目前發現之案例較為多樣化，所以以下本文將進一步以相似之情狀、態樣區分為調職命令；勞務內容之指揮命令；不服從禁止曠工命令之行為；不接受毒品檢驗命令之行為以及拒絕加班命令之行為，作為論述之主要態樣對象。

（一）情節重大之案例

1. 調職命令

目前法院認定情節重大之案例有三，首先為泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3572（3572/2525）號判決，該判決之勞工擔任保險業務員，其後因雇主有必要解散勞工從事之人壽保險部門，所以命勞工到保險單部門工作，但勞工卻拒絕服從。對此法院認為：「雇主因為了維持企業之必要，而行使解散勞工從事之部門，當無勞工之職務後，雇主仍然有權命本案之勞工從事適合之工作。因此認為本案勞工拒絕服從雇主調職命令之行為，除已構成泰國民商法第 583 條故意違反雇主命令之程度外，尚已達情節重大之程度」。

其次為泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2319（2319/2527）號判決⁵²⁰，該判決之勞工負責看守雇主市區外的倉庫，其後因雇主將此倉庫出租，所以命該勞工到總公司服務，但勞工則卻拒絕服從。針對此情狀，法院僅於判決中直接表示：「此行為已違反雇主合法之命令，情節上不可謂不重大」。由上揭兩者判決可見，法院在認定情節重大時，並沒有更進一步加以說明判斷之要素或理由，僅能從判決內容推知，若勞工拒絕服從雇主有必要調職之命令，法院均會認為此違反程度達情節重大。

不過於拒絕服從雇主命令之案例，泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 6700（6700/2549）號判決，有更進一步加以說明認定之理由。其判決之事實為：本案之雇主因需要擴大企業之發展，新增了五所分店，所以命本案擔任會計與財務部門經理之勞工，到新分店擔任管理與服務部門經理。勞工於 2004 年 6 月

⁵²⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 463。（最終檢索日期：2017 年 4 月 18 日）

18 日知悉此命令後，請求雇主讓自己於週末考慮後再回覆是否同意服從該命令，其後同年月 21 日勞工則拒絕服從此命令。接著雇主又以書面之方式警告勞工服從此調職命令，但勞工仍然拒絕。對此法院表示：「雇主調職命令之目的，係為了使企業之經營更加順暢，所以擴大了服務範圍。此外勞工調職前後均能獲得同樣之報酬及福利，而且亦沒有違反勞動契約之條件。所以認為若勞工不按照此命令行使，除雇主之計劃難以落實外，尚可能造成整個企業遭受影響。因此認定此故意違反雇主命令之行為，已該當情節重大」。明顯可見法院以對雇主其後可能造成之影響作為主要之判斷要素。

2. 業務內容之指揮命令

針對此類型態樣，首先泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2917（2917/2525）號判決，對於雇主解散勞工之職位，並命該勞工於離開此職位前，必須向雇主提交所吩咐之工作，但該勞工則未按此命令規定之時間提交。針對此行為，法院僅於判決中認為「其行為已屬於違反或規避行使雇主命令之行為，情節上自屬重大」。因判決中法院未提出判斷之理由為何，所以無法確知其判斷之要素為何⁵²¹。

其次為泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 3261（3261/2528）號判決，本案之勞工負責與廣告公司聯絡，有關於電視台廣告雇主商品之事項，而且每年雇主之廣告預算為 4 百萬泰銖，但尚剩 7 個月之時間，勞工就付了大約 3 百萬泰銖的廣告費。雇主知悉後立即命該勞工向廣告公司減少廣告時間及費用，但勞工則拒絕服從。對此行為法院於判決中強調：「勞工未按照雇主命令履行之行為，已使雇主僅剩下 1 百萬泰銖之金額，作為剩下 7 個月的廣告費。除明顯可見無法足夠付剩下 7 個月的廣告費外，尚可能影響其後之銷售率。因此認為其行為已可視為對雇主造成嚴重損害之因素，情節上不可謂不重大」。

⁵²¹ 採此種無加以說明認定理由，而直接認定情節重大之案例，包括：泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 3266（3266/2528）號判決（該判決之雇主命銀行金額部門，禁止按照客戶簽發之支票付款，若該客戶簽發之金額，已超過信用額度。但勞工則未服從，給付了超越 5 百萬泰銖信用額度之支票。針對此判決筆者認為，雖判決中沒有提出判斷之要素，但明顯可見該判決之勞工行為，將可能對雇主造成嚴重之損害。參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=514。（最終檢索日期：2017 年 4 月 18 日）。）、最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 5920（5920/2534）號判決（該判決之雇主命勞工將未經准許而拿走之警告書歸還雇主，但勞工則沒有按照履行。）

再者又有泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 8810（8810/2544）號判決⁵²²可供參考。其事實為：本案之雇主因發現某客戶有無法清償之狀況，命擔任銀行信用業務員之勞工，取消准許該客戶之貸款及銀行擔保書之事項，但勞工則忘記行使。針對此行為法院認為：「本案之勞工並沒有認真謹慎履行勞務，其行為除以構成過失之程度外，尚已對雇主造成嚴重之損害。因此認定該當情節重大」。明顯可見法院以勞工過失之行為，以及雇主因此遭受之損害，作為判斷之主要因素。

3. 不服從禁止曠工命令之行為

關於勞工違反雇主禁止曠工命令之案例，目前僅發現於泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3704（3704/2529）號判決，該判決之雇主（飯店業），因於 1986 年 4 月 5 - 7 日有舉辦食品展覽活動，特別命本案負責電力工作之勞工增加裝飾彩燈及負責有關電力部分之工作，而且特別命其活動期間不准有曠工之行為，但本案之勞工則於 6 至 7 日在未經告知雇主之情狀下曠工。對此法院認為：「此次食品展覽活動對雇主之經營業績非常重要，勞工為負責整個活動有關電力方面之事項，則違反禁於其活動期間曠工之命令，其行為一定可能直接影響到雇主舉辦之活動，因此認定其違反雇主命令之行為，已該當情節重大」。

4. 不接受毒品檢測命令之行為

至於此類態樣之案例，目前僅有泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 4962（4962/2557）號判決⁵²³可供參考。其事實為：本案之雇主配合當地勞工福利與保險局，於 2009 年 6 月 10 日進行工作場所毒品檢測事項，檢測後發現本案勞工有吸毒的情形，但該勞工拒絕此次毒品檢測之結果。另雇主為了讓勞工再次有機會證明自己的清白，命勞工於同年 12 日到當地政府醫院做毒品檢測，但勞工卻未必服從。則將到某一家私立醫院檢查無吸毒之證明交給雇主。但雇主仍然命勞工在指定之醫院做檢測，而勞工又再次拒絕。針對此拒絕之行為，法院於判決中表示：「此種無正當理由拒絕毒品檢測之行為，按照工作規則雇主可行使最嚴厲之懲處，因此以其拒絕之情狀而言，已屬情節重大之程度」。由此判決可推

⁵²² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 477，第 289 - 290 頁。

⁵²³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 475，第 11A - 14A 頁。

知，法院以工作規則規定之懲戒措施及勞工無正當理由之拒絕態度，為判斷主要認定情節重大之要素。



(二) 非情節重大之案例

1. 調職命令

針對此類態樣，目前法院認定非情節重大之案例數量有三，其一為泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3301（3301/2525）號判決，本案之勞工擔任曼谷分店之司機，某日雇主調該勞工到其他省工作，勞工知悉後告知雇主因目前小孩還幼小，而且曾動有心臟病手術，所以必須親自照顧無法按照雇主之命履行。對此法院於判決中表示：「勞工拒絕服從調職命令之理由仍有必要性，雇主應給予勞工更多的時間解決私事。因此認為情節上尚難認定達情節重大」。明顯以勞工之必要理由作為判斷之主要因素。

其次為泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 8684（8684/2548）號判決，其判決之事實為：本案之雇主明知勞工不會操作未來調職部門的機械，而且當時原任部門亦沒有機械能讓勞工練習操作，因全部門的機械均在趕工生產。所以法院認為「勞工拒絕調職命令之行為，尚未對雇主造成或可能造成嚴重之損害，因此不足認定為情節重大」。

再者，泰國最高法院佛曆 2558（即西元 2015）年第 5082（5082/2558）號判決⁵²⁴，亦曾於判決中表示：「雖雇主可按照勞動契約行使調職之權利，但此調職亦不能讓勞工承受過多的負擔。因此認為將勞工從普吉島調到華欣 (HuaHin) 大約 654 公里之命令，當勞工拒絕服從時，雖為違反雇主命令之行為，但不可謂情節重大之程度」。可惜之處在於判決中並沒有明確表示勞工受過多的負擔為何，僅於判決中提到調職之地方與原工作場所之距離，因此無法確定法院判斷之理由是否於此距離為主要之依據。

2. 業務內容之指揮命令

至於此類態樣案例，而法院認定非情重大程度者。首先有泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 3839（3839/2524）號判決可供參考。其事實為：因工作

⁵²⁴ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 502。（最終檢索日期：2017 年 4 月 18 日）

場所烘乾機故障，自當日 10 點進行修理後，到了下午五點尚未完成，所以雇主公告全場第二階段輪班（17：00—01：00）之勞工停止工作。並命本案之勞工負責關工作場所，所有窗戶、門、電燈及水，但勞工卻未服從而於勞工休息室看電視。對此法院指出：「該工作場所於一般之情狀下，均有勞工日夜輪班工作，所以工作場所之窗戶、門、電燈及水均隨時會開放，勞工暫時不按雇主命令行使之行為，亦未發現對雇主造成任何之損害。另特別強調，雇主所主張其行為可能帶來之各種災害不論漏電或火災，僅係雇主個人預測，所以並不可採。因此認為此違反雇主命令之程度，尚難認達情節重大」。

其次亦有泰國最高法院以工作規則明定，未達情節重大程度之理由，作為判斷之要素。例如，泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2114（2114/2527）號判決，該判決之勞工主要負責維修電路板工作，因誤解雇主命維修之機械馬達故障，所以拒絕維修命令。但隔日勞工知悉其機械故障之部分為電路板後，亦立即更換。對此法院認為：「其行為雖有違反雇主命令，但工作規則中明定，違反雇主命令必須達兩次以上，才始能認定為情節重大之程度。所以按照此規定，其行為不可謂情節重大」。另泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 1512（1512/2531）號判決，亦依據工作規則規定，違反參加會議命令者，雇主僅能行使停工之懲戒，作為認定違反參加會議命令之行為，尚非為情節重大之主要依據。

再者，針對勞工未按照雇主命令準時參加會議之情形，泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2603 - 2604（2603 - 2604/2529）號判決，認為：「當日之會議於工作時間前兩小時進行，而且開會前雇主僅註明會議之目的，只為了打聽勞工之意見，並沒有註明討論重大之事項，而且當日亦未發現有討論重大之議題。因此認為勞工違反準時參加會議之行為，並沒有造成雇主任何之損害，所以尚難認定達情節重大⁵²⁵。

除此之外，部分泰國最高法院亦於判斷此類態樣事實時，並沒有進一步論述判斷之主要理由，僅於判決中表示，依據此情節難以認定情節重大。例如，泰國

⁵²⁵ 另泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 2350（2350/2550）號判決，亦採用未對雇主造成任何損害之理由，作為否認情節重大之依據。法院於判決理由中表示：「勞工未按照雇主命令歸還公司配車之行為，雖有違反雇主之命令，但當時亦未發現雇主有何重要之事務，非必須要使用此車。而且未發現勞工在使用之過程，已對雇主造成何種之損害。因此認定其違反行為，不足達情節重大。參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 501，第 96 - 98 頁。

最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3070（3070/2529）號判決認為，勞工因被保全主管責罵後感到不舒服而擅離職守，未按照雇主命令於崗位監守之行為，雖有怠忽職守之程度，但以此情事而言，難以認定情節重大⁵²⁶。再者泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 194（194/2530）號判決亦認為，勞工拒絕服從人事部門主管，命到主管辦公室回答曠工之行為，不可謂情節重大。不過於相似之事實案例中，泰國最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 368（368/2539）號判決則以雇主於快下班時間命勞工到辦公室會面之情形，並沒有發現有必要或緊急之程度，而且亦未告知會面之事由為何，因此認為勞工拒絕服從此命令之行為，尚未發現對雇主造成何種影響，所以認定非情節重大。明顯可見以雇主命令之重要性及其違反對雇主造成之損害為主要之判斷要素。

3. 拒絕加班命令之行為

關於勞工拒絕加班之行為，目前僅有泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3799（3799/2526）號判決⁵²⁷可供參考。其判決法院認為：「以勞工從事之工作若勞工沒有加班，雇主尚有機會請其他員工代替工作，而且該勞工拒絕之行為亦未直接使雇主遭受損害。因此認為其違反命令之行為，情節上並非屬重大之程度」。

（三）分析

綜觀上述可推知，目前實務上針對勞工違反雇主命令之類型態樣十分多樣化，首先關於違反調職命令之態樣，在調職命令合法與公正之情況下，筆者認為法院在判斷時，較常將雇主必要調職之命令與勞工必要拒絕服從之理由作考量，若雇主之必要性大於勞工之理由時，法院均認為其違反雇主命令之行為，該當情節重大。除此之外，違反此命令之行為，是否可能或已對雇主造成影響，亦仍為其一之判斷要素。

⁵²⁶ 採此種未說明判斷要素之案例，尚發現於泰國最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 5141 - 5146（5141 - 5146/2539）號判決（該判決之勞工拒絕服從雇主按照勞動契約，命勞工到其他公司暫時工作之行為。判斷中僅指出，此行為因未對雇主造成任何影響，所以不該當情節重大。但並沒有對此情節之認定理由加以說明。）以及最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 328（328/2543）號判決（該判決之勞工未按照雇主命令，先與雇主討論有關不通過試用之勞工事項，而自行做主。法院認為勞工雖未按照雇主命令履行，但有關不過關試用勞工之事，勞工已向人事部門主管報告，而且其主管亦同意簽名。以此情事而言，難認情節重大。）

⁵²⁷ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 226。（最終檢索日期：2017 年 4 月 18 日）

其次至於違反業務內容之指揮命令態樣，就目前能判斷出法院採用何種認定理由之判決可推知，僅要勞工違反之行為，程度上已可能對雇主造成嚴重的影響，法院均認定達情節重大。不過於非情節重大之認定部分，亦有部分判決依據工作規則未將此行為程度納入重大事項，作為認定之主要因素。

再者，針對勞工不服從禁止曠工命令或不接受毒品檢測命令，以及拒絕加班命令之行為，因目前相關此態樣之判決數量較少，所以無法確定目前法院判斷要素之趨勢。不過就目前發現之案例，僅能說明若勞工違反命令之行為，可能導致雇主遭受較為嚴重的影響，法院較為往情節重大之方向認定。

六、於工作場所或履行職務時飲用酒類與有酒醉之行為

關於此類型之案例，由於筆者將雇主所訂立之工作規則，禁止於工作場所或履行職務時飲用酒類或有酒醉之行為，為分類之著重點。因此無論所飲用之酒類為烈酒或啤酒，以及其行為導致履行職務時有酒醉狀況之情事，均納入該類型之研究分析範疇內。再者為能更進一步依據勞工違反工作規則之情狀及地點，作詳細之分析。筆者將於該類型中加以區分出：（1）於工作場所飲用酒類之行為；（2）於履行職務時飲用酒類之行為；（3）於履行職務時有酒醉之行為，總共 3 類態樣。以下即依此 3 類態樣分述之：

（一）情節重大之案例

1. 於履行職務時飲用酒類之行為

勞工於履行職務時飲用酒類，法院認定其行為已達違反工作規則情節重大之案例，最早為泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 1416（1416/2525）號判決。法院於判決理由中，對於勞工身為保全人員於守衛時飲酒之行為，認為「因飲酒仍為引起失去意識之狀態行為，可能容易使勞工於履行職務期間發生錯誤，而可能對雇主造成嚴重損害之狀況。另工作規則中亦明定，就其行為雇主可行使解僱之懲戒手段，可見雇主已將此行為列為重大之事項。以此認定以上之情事，

已該當情節重大」。明顯以預測勞工行為可能導致之嚴重程度，及工作規則之懲戒措施作為其判斷之要素⁵²⁸。

另泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 7770（7770/2538）號判決，作為與上述事實相似之判決，其更進一步說明：損害是否發生並非為此類型案例之主要判斷因素。本案法院對於勞工身為接送上級主管司機，於履行職務時飲半杯啤酒之行為，認為「勞工負責之工作必須高度謹慎履行，若有一點過失情形必然會造成損失之結果。所以倘使勞工飲酒達無法履行職務，或已發生損害之程度始能認定為情節重大。此時對於雇主於工作規則中訂立之預防措施，並無任何作用。因此以其行為可能引起過失而導致損害狀況之行為，認定其違反之程度已達情節重大」。由此判決更能進一步推知，法院有將勞工負責之職位是否有重要性納入判斷⁵²⁹。

其次泰國最高法院又有佛曆 2544（即西元 2001）年第 2124（2124/2544）號判決⁵³⁰可供參考。該判決之勞工擔任機械維修保養主管，與屬下員工於工作時間飲酒。對此法院認為「勞工身為主管職位，原則上應給於屬下員工做個好榜樣，卻帶領屬下員工違反工作規則。而且勞工履行職務時飲酒之行為，雇主亦曾多次口頭警告過。因此認為其情節自屬重大」。明顯可知該判決除參考勞工之職位外，尚將過去之懲戒情形納入判斷。

2. 於履行職務時酒醉之行為

首先必須說明因此類之態樣，勞工並不一定於履行職務時飲酒，所以筆者特將履行職務時有酒醉之行為，區分為另一個態樣作分析。

針對此類態樣，首先有泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 1108（1108/2534）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工主張自己於工作場所外飲

⁵²⁸ 採此類判斷要素之判決，包括：泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3128（3128/2525）號判決（本案之勞工擔任火車站長，於履行職務時與他人一起在辦公室飲酒。）、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 2405（2405/2530）號判決（本案之勞工負責控制製造鐵機械之工作，於履行職務時有飲酒之行為。另該判決尚特別強調：不用等到有損失之發生即可認定為情節重大。）、最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 5103（5103/2550）號判決（本案之勞工於負責操作平交道柵欄機時，有飲酒之行為。）

⁵²⁹ 泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 2359（2359/2542）號判決，亦採此種判斷方式。（本案之勞工負責將發生職業災害之勞工，送醫急救之工作，於上班時間飲用酒類。）

⁵³⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 477，第 93 頁。

酒，而於履行職務時有酒醉之行為，並沒有違反工作規則第 9.3.5 條，禁止於工作時間或工作場所飲酒之規定。對此法院指出：「雇主訂立之第 9.3.5 條之主要目的，係為了禁止勞工於履行職務時有酒醉之情形，而且尚為了預防其行為對雇主之企業或其他員工造成損害，因此認為不可謂不違反此工作規則。再者以勞工之職位而言，因負責之工作為開推高機，必須格外小心謹慎履行，但勞工則於酒醉狀況工作。因此不得不認定其行為已達情節重大之程度」。明顯以勞工所負責之工作及其行為可能造成之損害為重要之判斷要素。另相同之事實案件中，泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 5559（5559/2534）號判決亦採此一見解。

其次，泰國最高法院佛曆 2552（即西元 2009）年第 2561（2561/2552）號判決，對於勞工身為調查電瓶人員進入工作時有酒醉之行為，法院於判決理由中表示：「電瓶為雇主主要生產之商品，勞工酒醉之情形必然會導致履行職務之過程發生錯誤，以及可能對雇主之商品造成損害，而且就其行為亦於工作規則列為重大之事項。另雇主亦曾於兩年前對此類之行為作過 3 次書面警告。因此認為此違反行為，已該當情節重大」。明顯以勞工負責之工作性質、工作規則中列為重大事項之規定、過去之懲戒情形，以及雇主因此可能受到損害之情狀，作為主要之判斷要素。

再者，泰國最高法院佛曆 2554（即西元 2011）年第 4442（4442/2554）號判決⁵³¹，亦曾於判決理由中指出：「勞工經常於履行職務時酒醉，而導致無法繼續工作，以及雇主曾對此類之行為作出記過之懲戒處分。認為以上之情事，明顯可見已違反工作規則，達情節重大之程度」。

除此之外亦有法院引用預測酒醉履行職務之狀態，可能造成之危害作為判斷之要素。例如，泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 20447（20447/2555）號判決。其判決之事實為：本案之勞工於休息時間飲酒後，於打卡上班時有酒醉之行為。對此法院於判決理由中指出：「勞工主要負責之工作為操作壓金屬之機械，若操作時有酒醉之狀況，可能會因操作不當而對其他員工造成危害，並且此行為尚屬不當之榜樣。因此認為其違反工作規則之情節，該當重大之程度」。另

⁵³¹ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=604。（最終檢索日期：2017 年 4 月 19 日）

泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 13581（13581/2556）號判決，亦採用此種判斷方式，其判決之事實為：本案之勞工身為運貨司機，於等待運貨期間有飲酒之行為。對此法院表示：「雖工作規則並沒有對此情狀有任何之規定，但非書面之規章中有禁止此一行為，其目的皆為了預防勞工在運貨期間有酒醉之狀況。再者，勞工雖然能安全完成運貨職務，但其酒醉運貨之情形，除有刑事責任外，尚可能容易造成車禍或其他損失之情形。因此認定其違反規章之行為，已達情節重大之程度」。

（二）非情節重大之案例

1. 於履行職務時酒醉之行為

至於此類態樣，法院認為非情節重大之案例，目前僅有泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2247（2247/2525）號判決可供參考。該判決之勞工身為某飯店之人事部門主管，於履行職務時有酒醉之行為。對此法院認為：「工作規則中僅規定負責招待客戶之勞工，若有酒醉履行職務之狀況，才始能認定為情節重大。再者本案之勞工雖有接待與人事部門聯絡之客戶，但亦不可視為有直接負責招待客戶之責任。因此依據其規定之內容，難以認定其履行職務酒醉之行為，達情節重大之程度」。明顯可見法院以工作規則沒有列為重大事由之狀態，作為判斷之主要因素。

2. 於工作場所飲用酒類之行為

針對勞工於工作場所飲酒，而法院認定其行為並非達情節重大之案例有二。其一，有泰國最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 2495（2495/2532）號判決⁵³²可供參考。該判決中之勞工於某飯店負責製作米粉之工作，於等待回家期間有飲啤酒之行為。對此法院認為：「雖勞工於工作場所飲用酒類之情形，已違反工作規則禁止之事項，但其行為並未於製作米粉時發生，而且若有客戶點米粉湯，亦有其他員工負責處理煮熟加料。可見其行為並沒有對雇主造成任何之影響，因此尚難謂違反工作規則，且屬情節重大」。

⁵³² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 482，第 7 - 8 頁。

其二為泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2919（2919/2527）號判決⁵³³。該判決法院審理後認為：「勞工雖於工作場所飲酒，但未發現履行職務時有酒醉之狀態，或對雇主可能造成損害之情形。因此認定其行為不該當情節重大」。

3. 於履行職務時飲用酒類之行為

首先有泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 2476（2476/2537）號判決可供參考。其判決之事實為：本案之勞工於某製造裝飾品公司服務，主要負責擦亮裝飾品工作，於下班前 40 分鐘到公司對面買啤酒到工作場所喝。對此法院於判決中表示：「勞工之行為雖有違反工作規則，禁止於履行職務期間飲用酒類之規定，但勞工所負責之工作，亦不見得若有酒醉之狀況，將會可能使雇主或其他員工遭受嚴重之損害。另審查後亦未發現勞工有酒醉之情形，因此認為其行為尚難認定達情節重大」。明顯以勞工之職位及雇主因此可能遭受之損害，作為判斷之要素⁵³⁴。

其次又有泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 3453（3453/2549）號判決可供參考。於該判決中法院指出：「雖勞工於履行職務期間飲用酒類，但飲酒之地點並未於工作場所，而且飲用之量亦不多。再者當時已快到下班時間，而且勞工回到工作場所與其他員工一起鎖公司保險箱時，並沒有酒醉之狀態。因此認為此違反工作規則之行為，不該當情節重大之程度」。

（三）分析

綜觀上述可推知，就目前實務上針對勞工於工作場所或履行職務時飲用酒類，以及履行職務時酒醉之行為，多數之判決中均以勞工所擔任之工作性質，以及其行為可能導致之損害程度，作為主要判斷之要素依據。亦即，若勞工所負責之工作較具重要性，例如：保全、主管、司機、操作控制機械之工作或其他必須

⁵³³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 463。（最終檢索日期：2017 年 4 月 19 日）

⁵³⁴ 採此類判斷要素之判決，包括：泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 6524（6524/2545）號判決（該判決之勞工擔任倉庫人員，主要負責支付機械零件及支付事項紀錄之工作，於履行職務時飲酒。）、最高法院佛曆 2551（即西元 2008）年第 259 - 260（259 - 260/2551）號判決（本案之勞工為某餐廳服務員，於下班前 5 分鐘飲啤酒，而且沒有酒醉之狀況，以及履行職務時並沒有遭受客戶指責。）

用高度謹慎之狀態履行之工作等，以及其職位酒後較為容易遭受危險或造成嚴重之損失結果，泰國最高法院向來之見解均認為達情節重大之程度。此外亦有部分判決，將工作規則是否列為重大事項之規定，或過去之懲戒情形，納為其一之判斷依據，但此種判斷見解目前較為罕見，因此將來是否有變動，有待觀察之處。

七、勞工對雇主有對抗之行為

此一案件類型所謂之對抗行為，筆者主要將勞工與雇主企業競爭對手合作，或甚至親自與雇主商業互相競爭之情事，為分類之核心。因此只要涉及到以上之情狀，均納入此類型範圍內作分析。再者，就目前所發現之案例中，泰國最高法院在判斷此類型時，均認為達情節重大之程度。因此於現行實務案例中，尚未有非情節重大之案件可供參考。

至於勞工對雇主有對抗之行為案例，最早者為泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 3862（3862/2530）號判決，法院於判決理由中，對於從事冷凍水果行業之勞工，與某公司互相投資從事冷凍水果行業之行為，認為「其行為已違反工作規則禁止從事與雇主有競爭之行業規定，已屬於對雇主有對抗之行為，情節上自屬重大」。另與相似之態樣案例中，泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 15470（15470/2555）號判決⁵³⁵，亦曾對於從事銷售醫療器材之勞工，建立銷售醫療器材行業之行為，認為「其行為已違反工作規則，達情節重大之程度」。雖上述兩則判決未對認定情節重大之理由加以說明，但從判斷中可推知，法院依據勞工之行為嚴重程度，作為其判斷之主要因素。

其次，針對勞工告知客戶到雇主競爭對手消費之行為，泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 770（770/2533）號判決⁵³⁶，僅於判決中對於勞工聯絡客戶到雇主競爭對手的商店買鞋子之行為，認為「其行為可視為違反工作規則，達

⁵³⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 491。（最終檢索日期：2017 年 4 月 19 日）。另與之相似之情狀案例中，泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 1906（1906/2556）號判決，亦以勞工建立與雇主同營業目的公司之理由，認定其競爭行為已達情節重大之程度。

⁵³⁶ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 104 頁。此外泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 6943（6943/2550）號判決，亦曾於判決中認為，擔任貨運公司電話客服之勞工，拒絕將客戶需要運貨之需求告知公司貨運單位，則將此情事告知其他與雇主營業目的相同業者之行為。認定其行為已構成對雇主有對抗之情狀，足以該當情節重大。

情節重大之程度」。另與相似之情狀案例中，泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 1778（1778/2545）號判決⁵³⁷，則有更進一步說明之判斷理由，法院於判決中對於某保險公司之副理，協助雇主競爭對手找客戶之行為，表示：「此行為除使雇主得不到應獲得之收入外，尚對知悉此情事之客戶對雇主失去信任，程度上必然影響到雇主之經營，而造成損失之發生。因此認為其行為已係對雇主有對抗之行為，情節上自屬重大」。明顯可見此判決以勞工之行為程度，以及雇主因此所受之損失為判決之要素。

再者，泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 3831（3831/2542）號判決，亦曾於判決中針對從事 A 家報紙行業之勞工，同時擔任 B 家報紙行業之顧問，並且每個月 10 日有領顧問報酬之行為，表示「其參與雇主競爭對手（B 家報紙）行業之行為，對雇主已造成嚴重之損害。因此認定勞工之行為已屬於對雇主有對抗之情形，情節上自屬重大」。

接著，又有泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 7313（7313/2550）號判決可供參考。其事實為：本案之雇主於 1992 年建立公司，以製造和銷售預制混凝土 (precast concrete) 為營業目的。勞工自 1994 年 3 月 14 日起受僱於被告公司，擔任負責泰國北部（清邁省及週邊省）之經理。後來發現雇主之清邁省分公司旁邊之甲公司（建立於 2003 年 11 月 17 日），營業目的如同雇主公司，經調查後得知勞工之不合法妻子係甲公司之大股東，擁有 9,900 股。最高法院依據上開之事實於判斷中表示：「雖然勞工表面上非係甲公司之股東，但勞工暗示不合法妻子介入該公司之行為，卻與雇主之營業目的息息相關，明顯有對抗雇主及與雇主商業競爭之行為。因此認定其違反工作規則之程度該當情節重大」。

由上揭之論述可知，目前法院對於勞工對雇主有對抗之行為案例，較多判決並未對認定情節重大之理由加以論述，而僅於判決中依據勞工之行為程度，已構成違反工作規則禁止從事與雇主有競爭之行為規定，作為判斷情節重大之理由。不過，亦有少數判決與判斷理由中，將勞工已對雇主造成嚴重之影響，納為其判斷要素之一。但無論如何，管見以為，僅以勞工與雇主有競爭或對抗之行為，程度上明顯可推知，勞工已不再遵守忠誠義務，而且此情形已嚴重破壞雇主對勞工

⁵³⁷ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 225，第 49 - 50 頁。



之信任與信心，因此認為僅以該程度而言就該當情節重大。不過實務上其後是否
有此種判斷方式，可能需賴其後之法院就個案實務判決中，加以說明採用之判斷
要件。

八、違反有關涉及金錢事項之規定行為

由於此案例類型筆者主要歸納，有關涉及違反雇主於工作規則中訂立之金錢
事項規定為重點，因此僅要勞工違反之情事，涉及處理保管金錢事項、放款條
件、買賣票據規定、批准公司費用條件，或其他相似之情狀，筆者均納入此案例
類型範圍內作為分析之對象。再者，為能更進一步依據勞工違反之態樣情狀，作
出更詳細之分析。筆者將加以區分出：（一）違反處理金錢事項之規定行為、
（二）違反放款規定之行為，以及（三）其他有關涉及違反金錢事項之規定行
為，總共三類態樣。以下即依此三類態樣分述之：

（一）違反處理金錢事項之規定行為

1. 情節重大之案例

目前關於勞工未按照工作規則行使處理金錢事項之規定行為，而法院認定達
情節重大之案例。最早者為泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 1888
（1888/2531）號判決，法院於判決理由中，對於擔任財務單位之勞工，未按照工
作規則以支票之方式，給付逾 1 千泰銖之債給雇主債權人之行為，認為「勞工從
事財務之工作，仍為重要性之工作。而且勞工與雇主工作 20 多年，一定明知必
須嚴格、謹慎及誠實地處理有關金錢事項之規定。但未按照規則行使卻以現金
（21,210 泰銖）找給與雇主訂購石油之客戶，並且不記錄找錢之情事。因此以其
情狀認定違反工作規則之行為，已足認情節重大」。明顯以勞工負責之職務（重
要性之工作），以及其違反之事項性質為判斷之要素。

其次又有泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 3806（3806/2531）號判
決可供參考。其事實為：本案之雇主（農業合作銀行）於工作規則中明定，一旦
勞工收到銷售農業工具之金額逾 1 千泰銖時，必須當日存入銀行帳戶。但本案被

告身為某縣銀行之主管，於 1987 年 7 月 2 日收到 1,074 泰銖之價金後，則隔了 5 日才將此筆金額存入銀行帳戶。對此法院認為：「勞工負責管理金錢之工作性質，有特別必須嚴格按照工作規則有關金錢事項之規定行使，否則必然會影響到雇主之經營程序及信譽。再者即便此筆金額僅逾工作規則之規定 74 泰銖，但亦未發現當日勞工有何阻礙使無法行使存款之事項。明顯可見勞工有故意違反工作規則之行為，因此認定其情節該當情節重大之程度⁵³⁸」。

再者，針對勞工未按照工作規則程序進行處理金錢之情事，而導致雇主之金錢遺失之行為，泰國最高法院曾於佛曆 2555（即西元 2012）年第 13824（13824/2555）號判決⁵³⁹表示：「本案勞工身為某加油站經理，未按照工作規則將白天收入之金額 5 千多泰銖，或晚上 1 千多泰銖，投入保險箱而僅放入辦公桌抽屜，造成金錢遺失 16 萬 7 千泰銖之情形。認為其行為明顯嚴重故意違反雇主所訂立保管金錢之規定，情節上自屬重大」。另與之相似之情狀案例中，泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 15081（15081/2555）號判決⁵⁴⁰，亦於判決中認為：「擔任負責公司財務之經理，未按照工作規則等待銀行業務員到公司領取要存款之現金，並於未受雇主准許之情形下，自行帶領現金外出辦理存款，而其後發現公司保險箱之現金遺失 304,988 泰銖之行為，已違反工作規則預防貪污及保管金錢之事項，因此認定其未嚴格遵守工作規則之行為，情節上自屬重大」。

2. 非情節重大之案例

關於勞工不按照工作規則行使處理金錢事項之規定行為，而法院認為非情節重大之案例，就目前所發現之判決中，僅有泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 602（602/2533）號判決可供參考。法院於判決中對於身為巴士客運售

⁵³⁸ 另於相似之情狀案例中，泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 4754（4754/2556）號判決，亦於判決中認為，勞工身為保險公估人未依照工作規則，將造成事故者先提交之 4 萬泰銖之賠償金，於 24 小時內交給雇主之行為。認為其違反之程度，以達情節重大。參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 478。（最終檢索日期：2017 年 4 月 19 日）

⁵³⁹ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 491。（最終檢索日期：2017 年 4 月 19 日）。另關於未按照保管金錢規定之行為案例，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 2990（2990/2557）號判決曾於判決中指出，勞工身為銀行上級幹部，收到評估擔保財務費 2 千 5 百泰銖後，未按照工作規則將此金額放入現金抽屜或記載於收入單中，則放入自己衣服口袋之行為。認為「其行為除已違反銀行管理金錢之事項規定外，尚有貪污之傾向，因此可視為情節重大之程度」。

⁵⁴⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同上註。

票員，延後 1 日將 2,512 泰銖之售票金額存入雇主銀行帳戶之行為，認為「雖勞工當日未按照工作規則，將售票之金額存入雇主銀行帳戶，不過隔日勞工亦立即將 2,512 泰銖之售票金額存入雇主之銀行帳戶。此延遲存款對雇主若有造成損失亦僅係利息上之輕微損失。因此認定其違反行為，不足達情節重大之程度」。

3. 分析

由上述之判決可推知，目前法院對於此類型之案例，多數判決均認為，違反處理金錢事項之規定行為，已達情節重大之程度。另在判斷是否情節重大之要素，此類態樣判決主要以（1）勞工所從事之工作特徵性（因管理或處理金錢事項之工作，一般而言，對雇主之經營仍有一定之重要程度。）、（2）勞工之行為程度、（3）勞工所違反之事項特性（因有關處理金錢事項之規定，一般而言均必須嚴格謹慎遵守。）以及（4）其行為對雇主造成之影響，作為主要判斷之要素。

再者雖目前實務上有關此態樣之案例並不多，但管見以為目前法院所採用之判斷要素，已可作為實務上對此態樣之判斷參考依據。

（二）違反放款規定之行為

1. 情節重大之案例

目前關於違法放款規定，而法院認定為情節重大之案例並不多，最早有泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 1454（1454/2542）號判決可供參考。其判決之事實為：按照工作規則若申請貸款之金額逾 1 千萬泰銖時，勞工（身為某銀行分行之經理）必須報請總銀行（雇主）作審查核准之程序。但勞工則未嚴格按照履行，而自己作主簽署核准，使雇主短缺達 3 千 9 百萬泰銖之擔保資金。對此法院認為：「其工作規則之主要目的在於，能讓雇主對申請貸款事項做進一步之過濾，以及預防對雇主可能導致之損失與風險。可見此規定對雇主仍有重要性。但勞工則未嚴格遵守，而使雇主遭受嚴重損失之行為，明顯可認定其違反工作規則之行為，已達情節重大之程度」。

其次於未有權利核准申請貸款之金額，而行使放款核准之情事，又有泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 7980（7980/2543）號判決可供參考。其判決

之勞工身為某區域之銀行經理，按照工作規則僅有權於不逾 4 百萬泰銖之金額範圍放款，但勞工則核准給兩位申請逾 4 百萬泰銖之客戶。對此法院認為：「雇主於工作規則中訂定不同職位能核准之放款金額，主要係為了預防及讓更高職位之負責人過濾放款可能造成之風險。另勞工與雇主工作逾 20 年，更應該嚴格遵守及謹慎按照工作規則履行，卻違反核准放款之規定，而且其行為對雇主已造成嚴重之損害。因此不得不認定情節重大」。

2. 非情節重大之案例

首先泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 546（546/2527）號判決⁵⁴¹，於判決中對於勞工身為某銀行分行之經理，核准放款逾工作規則指定之金額範圍，表示：「雖本案之勞工於雇主工作逾 3 年，而且核准放款逾自己有權核准之金額，已高達 1,947,355 泰銖，但雇主則未曾對其行為作過任何之警告，因此可認定其違反行為不該當情節重大」。

另針對上揭情狀之案例中，泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 3972（3972/2545）號判決⁵⁴²，有更進一步詳細之說明理由。法院於判決中指出：「有關核准放款之事項該（銀行）分行每天均會向雇主（總銀行）報告，而且每年雇主皆會進行兩次審查有關申請貸款之資料，所以雇主一定能知悉何位勞工有違反放款規定之行為。以及倘其違反有造成嚴重損害之虞，雇主一定會立即對違反之勞工行使懲戒權，但雇主並未對違反此規定之勞工行使該權利。可見雇主並未重視其勞工違反之行為，而且目前尚未發現其行為已對雇主造成任何之損失，因此尚難認定為情節重大」。明顯以勞工違反之程度以及雇主因此所遭受之損害為主要判斷之要素。

其次泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 4692（4692/2538）號判決，又於判決中對於身為某銀行分行之經理核准貸款逾工作規則指定之金額範圍，及違反收買匯票事項之規定行為，認為「其違反行為勞工僅為了協助遭受經濟上有困難之客戶，而且並未發現勞工有貪污或過失之狀況，另雇主（銀行）亦能從此違反行為獲得貸款及收買匯票之利益，可見勞工並沒有故意使雇主遭受損害之行

⁵⁴¹ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 85 頁。

⁵⁴² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 225，第 160 - 161 頁。

為，因此不得視為違情節重大之程度」。雖本判決沒有進一步提供勞工核准超過職位之金額及違反收買匯票規定所造成之損失，但從此判決之判斷理由可推知，法院主要採用勞工違反之程度（並非過失履行職務及故意使雇主遭受損害）以及雇主從其行為獲得之利益為主要判斷之要素。

再者針對勞工身為某農業合作社經理，於無擔保人之情況下，核准放款給該合作社之會員 8 萬 8 千泰銖之行為。對此泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 1221（1221/2549）號判決，僅於判決中指出：「雖核准放款之其一條件，必須有其他會員為保證人，始能行使核准放款之事項。但該合作社另有規定核准放款給申請貸款之會員金額範圍，可高達申請者之工資 12 倍，而且亦未發現該勞工有貪污之情形，因此認定其違反程度非違情節重大」。由於判決中未加以詳細說明判斷之理由，因此無法確定法院判斷之其他要素為何。

3. 分析

依上揭之論述可知，就目前勞工違反放款規定之行為，若其違反已使雇主遭受嚴重之損害，法院較為認定情節重大。不過亦有法院認為倘其損害，雇主多年來均未作過任何之警告或其他之懲戒，以及其違反行為並沒有發現有故意、過失或貪污之狀況，法院之判斷將朝非情節重大之方向認定。整體而言，明顯可知就目前所發現之判決，法院在判斷此態樣時，主要以勞工違反之程度，過去之懲戒以及雇主因此所受之損害，作為判斷情節是否重大之依據。但由於相關判決數量較少，將來是否有採用其他判斷要素，仍有待觀察。

（三）其他違反有關涉及金錢事項之規定行為

由於以下所要論述之案例態樣數量較少，所以以下不再具體分類作分析：

1. 情節重大之案例

首先針對勞工未按照批准公司費用之規定行使之行為，有泰國最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 4146 - 4147（4146 - 4147/2539）號判決可供參考。其事實為：按照工作規則有關批准公司費用事項之規定，批准者必須為雇主所授權委託之人。但本案之勞工（擔任會計與財務部門經理）於未受雇主授權委託批准公

司費用之情況下，自行行使批准加車油及使用報話機費用之行為。對此法院於判決中指出：此費用係由本案之勞工與 A 勞工在雇主未經准許之情形下，自願將汽車和報話機用於雇主之企業上，其後再由 A 勞工向本案之勞工申請報帳。對此法院認為：「勞工身為會計與財務部分經理，原則上應謹慎嚴格處理有關金錢之事項，卻自己故意違反工作規則。而且其行為已使雇主遭受損害，因此認定其情節該當重大之程度」。

其次，至於勞工違反買匯票之規定行為，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 1389（1389/2546）號判決，對於某銀行分行之經理，以未註冊之法人名稱協助客戶，以及利用未受法人准許使用法人名稱買匯票（當時銀行規定自然人不能買匯票）。並且未按照買匯票之程序，將副本交給客戶，則將內有存款之存摺發給客戶之行為，認為「其不按照買匯票之規定進行辦理，而發給未向雇主開戶存款者存摺之情形，其行為可能導致雇主遭受損失，若此客戶利用該存摺向雇主提款。另即便目前雇主尚未因此情事遭受損失，而且亦未發現勞工有貪污之狀況。但整體而言，依據此情事已足以認定其違反工作規則之程度，該當情節重大」。

再者有關勞工違反支付支票規定之行為，泰國最高法院佛曆 2552（即西元 2009）年第 689（689/2552）號判決⁵⁴³，於判決中對於勞工擔任銀行業務員，依據 5 張副本之支票以及未有發票人簽名之支票支付之行為，認為「勞工於雇主（銀行）從事工作逾 10 年，應明確知悉支付支票之規定，卻自行違反，而且支付之金額高達 737 萬泰銖，因此認定其違反行為已達情節重大之程度」。

接著針對勞工未按照存款手續履行之行為，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 3642（3642/2557）號判決⁵⁴⁴，於判決理由中對於負責存款業務之勞工，於未收到現金之前提下，即進入銀行存款記錄系統，填寫客戶已存款 15 億之行為，認為「此違反行為已使雇主遭受客戶在末提交該金額前，提此金額之風

⁵⁴³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 480，第 7 - 9 頁。

⁵⁴⁴ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，第 481 - 482 頁。另與此判決相似之情狀案例中，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 3551（3551/2557）亦曾於判決中表示：「勞工身為業務員於未收到客戶購買 1 包肥料之現金前，即開發收據之行為，已違反工作規則預防貪污之事項，而且其規則仍係雇主經營之重要規定，因此認為其情節該當重大之程度」。（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 456，第 453 - 456 頁。）

險，以及可能影響到雇主之財務狀況，因此依據其嚴重違反之程度，認定情節上應屬重大」。



2. 非情節重大之案例

首先針對勞工未按照規定歸還公司預付之金額款項 (advance) 行為⁵⁴⁵，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 1907（1907/2546）號判決表示：「本案之勞工雖未按照工作規則行使有關歸還公司預付之金額款項規定，而欠款 62,260 泰銖之行為，但該欠款之情事並沒有發現勞工將所有之預付款金額用於自己的利益或有故意不歸還之行為，所以尚難達不誠實履行職務之程度。而且其行為亦不可視為故意使雇主遭受損害之情形，因此尚難認定達情節重大」。

其次關於勞工違反批准信用卡之規定行為，有泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 8768（8768/2548）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工擔任某銀行審核申請信用卡以及批准信用卡額度之業務員，未按照審核信用卡程序進行，而且在核發信用卡前亦未謹慎查清申請者所提供之資料是否正確。對此法院認為：「雖本案之勞工已有違反核發信用卡之規定，但其違反行為係按照主管之命令行使，因雇主（總銀行）有計劃於 2001 年核發 30 萬張信用卡，以及 2002 年核發 50 張信用卡，使勞工每天必須審核批准高達 500 張信用卡。另亦未發現其違反行為有謀取不當之利益，因此認定難以達情節重大」。

再者針對勞工錯誤使用預算基金項目之行為，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 598（598/2557）號判決⁵⁴⁶，於判決理由中對於身為經理職位之勞工，將促進經銷預算基金之經費，用於修理公司財物事項之行為，表示「雖勞工之行為已屬於使用預算基金錯誤項目之行為，而且原則上應從其他預算基金支付此類費用。但有關修理經理辦公室及公司汽車之情事，勞工已得到雇主之核准。而且亦未發現其行為有意圖謀取不當之利益或貪污之行為，因此以其情節而言，尚難認定達情節重大」。

3. 分析

⁵⁴⁵ 如果某單位在公司購買東西，購買之金額已逾該部門所被分配之金額時，則必須將公司預備的預付金額予以歸還。

⁵⁴⁶ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，第 1 - 5 頁。

由於歸納為此一態樣之案例情狀十分多樣化，而且目前對每一個情狀之相關案例數量也較少，所以難以分析出法院是否有一致之判斷方法，因此僅能透過個案具體之事實作分析。但無論如何從上述之判決可推知，當勞工違反之工作規則事項有涉及金錢之規定時，若其違反屬於故意、對雇主已造成或可能造成損害之行為，以及違反之事項仍為重要之規定，法院均認為達情節重大之程度。但若其違反之程度，尚未屬於不誠實履行職務或有謀取不當利益之狀況，此時法院較為認定非情節重大。不過如上所言，因其態樣之個案情狀並非相同，至於實際之判斷基準，可能有賴法院就個案加以說明。

綜觀上述三類關於違反有關涉及到金錢事項之規定行為態樣，整體而言，此種類型案件中。就以上之論述可推知，勞工違反行為之嚴重程度，以及雇主因此所受之損害仍為最常被採用之判斷要素。除此之外勞工所違反之事項特性、所從事之工作特殊性，於判斷違反處理金錢事項態樣之案例中，亦被納為情節重大與否之判斷要素。另於違反放款規定之態樣案例中，法院尚將過去是否有懲戒之行為納入考量。

九、不實報告或請假之行為

由於此類型案例，筆者在此較著重於勞工履行職務時所行使之不誠實行為，並以此為分類之核心，因此除不實打卡、簽到之類型外，均會納入此類作探討。但因目前僅發現不實報告及不實請假之態樣案件，因此以下即依此二類態樣分述之：

（一）情節重大之案例

1. 不實報告之行為

首先針對勞工向雇主不實報告，而法院認定為情節重大之案例，最早者為泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 1532（1532/2528）號判決⁵⁴⁷，法院於判決理由中，對於勞工身為銷售部門之主管，以不實之內容報告雇主已有外出觀察市場及拜訪客戶之行為，認為「勞工主要負責之職務除監管屬下之銷售員外，尚

⁵⁴⁷ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 89 頁。

必須外出觀察市場之變動及拜訪聯絡客戶，但勞工卻不實報告已按照職務履行。其行為除已使雇主給付工資而未得到勞工之勞力外，尚已影響到雇主之銷售及經營，而且構成工作規則中所謂不誠實履行職務之態樣，因此足以認定其行為已達情節重大之程度」。

其次為泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 3569（3569/2530）號判決，法院於判決中對於負責管理將貨物放入貨櫃事項之勞工，在海運公司及海關未於報單上加蓋戳記，就離開港口，而向雇主報告海運公司及海關已加蓋戳記之行為。認為「但貨櫃尚沒有完成報單之手續情形，較為容易使他人取走貨櫃裡的商品，或有調換商品之情形。若發生此情事，必然會影響到雇主之信譽及經營，而導致雇主遭受損害。因此認為其不實報告行為該當情節重大」。明顯以勞工不實行為，可能導致之損害結果作為主要之判斷要素。

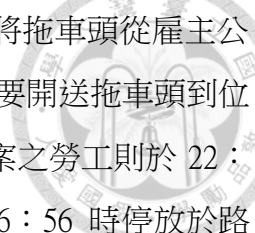
再者泰國最高法院佛曆 2538（即西元 1995）年第 2370 - 2374（2370 - 2374/2538）號判決，亦於判決中對於某汽水公司之 5 位調查員，於調查歸還公司之汽水瓶之裝填情形時，有於調查單不實改變數字之行為，表示：「此調查單為雇主作為商品進出及銷售量之調查依據，所以為重要之資料，惟勞工卻不實報告調查單，其行為已使雇主無法確知真事進出或銷售之量數，以及可能導致貪污之狀況。因此認為其違反工作規則禁止偽造、刪改文件之行為，程度上自屬情節重大」。

接著針對勞工身為銀行業務員，不實於客戶存簿中增加兩筆金額之行為，對此泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 5718（5718/2545）號判決⁵⁴⁸認為：「雖勞工不實之目的僅為了讓客戶避免於小三發生爭執，但其不實行為已使他人誤解該客戶真有如同存簿上顯示之金額，而且若其他客戶知悉此事後，必然會對雇主（銀行）失去信任，可見明顯對雇主造成損害，因此認定其不實行為，情節上自屬重大」。

另依據勞工不實報告而使雇主遭受損害之事由，認定情節重大之案例。又有泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 4701（4701/2557）號判決⁵⁴⁹可供參

⁵⁴⁸ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 225，第 261 - 262 頁。

⁵⁴⁹ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，第 597 - 599 頁。



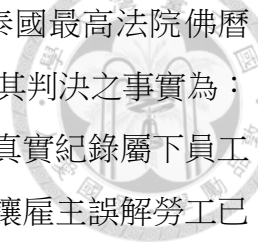
考。其判決之事實為：本案之勞工身為拖車頭駕駛員，有職責將拖車頭從雇主公司開送到於同省之 B 客戶公司。但雇主於工作規則中明定，若要開送拖車頭到位於同省客戶之地區，必須於凌晨 4 點後才能從公司出發。而本案之勞工則於 22：50 時出發，尚未按照指定之路線開往，並且將車自 23：58 - 06：56 時停放於路途中之某市場，而導致小偷破壞油箱鎖偷走 250 公升的油，價值 7,940 泰銖。事故發生後，勞工以不實情事報告雇主，此車自凌晨 1 點起就停放於 B 客戶公司門前，而於 6 點時發生油箱鎖被破壞其被偷走 300 公升的油。對此法院認為「其損害之發生，均來自勞工違反工作規則之規定，因此以情節而言該當重大之程度」。

2. 不實請假之行為

就目前所發現之案件中，針對此態樣之案例可分為，勞工自己本身以不實理由請假及協助屬下員工不實請假之行為。

首先關於勞工自己本身以不實理由請假之情狀，最早者為泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3630（3630/2529）號判決，法院於判決理由中，對於身為工會委員之勞工，因 1984 年 4 月 2 日及 10 月 25 至 26 日到勞工法庭協助他人處理訴訟事項，以謊稱生病之事由向雇主請假。另勞工尚於 1983 年至 1985 年不實請會務假，外出處理私事高達 150 次，合計高達 700 小時之行為。認為「其不實理由請假之行為，除構成工作規則中所謂不誠實、專心及避免履行職務之行為外，尚使雇主將欠缺或失去應得之勞力。因此認定其行為之程度，已達情節重大」。

其次於不實理由請假案例中，又有泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 2125 - 2126（2125 - 2126/2530）號判決可供參考。該判決之 2 位勞工為日薪制勞工，因要參加工會大會 1 日，而以謊稱生病之事由向雇主請假，以及尚領當日報酬之行為。對此法院表示：「該判決之 2 位勞工明知，未能向雇主領取不實請假之報酬，而領取之行為，已屬於利用不實請病假之理由向雇主謀取利益之行為，明顯已對雇主造成損害。因此認為其不誠實履行職務之情狀，自己屬情節重大」。



此外針對勞工協助屬下員工不實請假之行為，目前僅有泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 2132（2132/2531）號判決可供參考。其判決之事實為：本案之勞工身為某部門主管，除須履行一般職務外，尚須負責真實紀錄屬下員工到職之情狀。但勞工則自己偽造請假單協助屬下日薪制員工，讓雇主誤解勞工已有按照工作規則辦理請假手續之行為。對此法院於判決中表示：「勞工身為主管職位應真實紀錄屬下員工到職之情事，才能避免發生不實領取報酬之行為。另勞工所記錄到職之報告，仍係雇主唯一參考給付報酬及勤勞津貼之依據。因此認為其使雇主誤解而行使給付報酬及全勤獎金之行為，除已構成偽造文書罪外，尚已達情節重大之程度」。

（二）非情節重大之案例

1. 不實報告之行為

對於勞工不實報告而法院認定為非情節重大之案例，目前僅有泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 3431（3431/2542）號判決可供參考。法院於判決中對於負責聯絡債務人討債之勞工，以不實情事向雇主報告已按照職責向分期付款買車之客戶討債之行為。認為「雖勞工不實報告該情事之行為，已使雇主無法得到有關客戶正確之資料及立即收到該期要繳款之金額。但其債務依然存在，僅係使雇主延後收到改期之金額而已，而且尚未發現其行為已對雇主造成其他嚴重之損害。因此認為其輕微之損害，難以認定情節重大」。

2. 不實請假之行為

對於勞工不實請假而法院認定為非情節重大之案例，目前亦僅有泰國最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 1683（1683/2535）號判決可供參考。法院於判決中對於身為勞工委員者，以不實理由向雇主謊稱生病，而請半天病假之行為，認為「雖其情事已屬於不誠實履行職務之行為，但尚未發現已對雇主造成何種特別之損害，因此尚難謂為違反工作規則，且屬情節重大」。

（三）分析

綜觀上述不實報告及不實請假之態樣案例，整體而言，其行為已屬於欺騙或不誠實履行職務之行為，而且尚違誠信原則。但實際上採用何種要素或理由認定

情節重大與否，就以目前發現之實務情狀而言，於不實報告之案件態樣中發現，若其不實行為已影響到雇主之經營或已造成損害之發生，無論為信譽上、財務上，或可能導致貪污之傾向行為等，法院將朝情節重大之方向作認定。

其次於不實請假之案件態樣中可推知，若其不實行為已從雇主獲取不應得到之利益，或已使雇主失去應得之勞力時，原則上法院均認為達情節重大之程度。

十、怠忽職守之行為

關於怠忽職守之案例，由於筆者在此主要依據勞工忽略職責之情狀為分類之核心，因此關於勞工未盡職盡責或逃避履行職責等行為，亦被列入此類型之範圍內。

（一）情節重大之案例

首先，泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3416 - 3417（3416 - 3417/2525）號判決⁵⁵⁰，於判決中對於身為某飯店之 4 位清潔員，未按照保管鑰匙之特別規定，將鑰匙擊在腰或掛在脖子上，而造成第 6 層全部房間之 39 把鑰匙遺失之行為，認為「該遺失之 39 把鑰匙對雇主仍有極大的重要性，因遺失的財物可能導致更容易發生偷竊之行為。另其行為已影響客戶對雇主信任，而且雇主尚必須特別請保全於處理換鑰匙期間，監守保管各房客戶之財物。若勞工謹慎遵守工作規則，其過失之行為將不可引起，因此認定其情節已達重大之程度」。

另泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 2687（2687/2527）號判決⁵⁵¹，亦曾針對飯店保全忽略職責，而導致客戶財物價值約 1 萬泰銖遺失之行為，表示：「勞工為第 17 層之保全主要職責為觀察進出該層之客戶行為，及記錄各房

⁵⁵⁰ 參照蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 139，第 766 - 767 頁。

⁵⁵¹ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 87 頁。另泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 7402（7402/2543）號判決，亦於判決中對於擔任管理稻穀倉庫之勞工，沒有每天記錄存入及輸出倉庫之稻穀數量，而導致兩年內稻穀遺失 76,148 公斤之行為，認為「其損失直接來自勞工不記錄、管理稻穀存入及輸出之事項，已屬於疏於職守之行為，而且其行為已對雇主造成重大之損失。因此足以認定為情節重大」。（參照 กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2543, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2544), น. 266-268. (泰國勞動保護與福利局，法務處編，「最高法院勞動判決摘要（2000）」，第 266 - 268 頁，出版處不明，2001 年 9 月。)



所住之客戶形象。發生偷竊情事當日，勞工明記錄 1735 號房之客戶係 2 位日本人，而且知悉該客戶於 16 時左右外出。但當勞工發現 1 名西方女士到該層樓後，要進入 1735 號房前，並沒有做任何之詢問，而導致發生偷竊案之情狀。認為其忽略職責之行為，已達情節重大之程度」。

其次針對勞工忽略送快捷文件給客戶之行為，有泰國最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 5296（5296/2539）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工從事於某私立快捷運輸公司，主要負責收寄信之事項，勞工自 1995 年 7 月 25 日就收到來自加拿大之快捷文件，並且已將此文件放入送信包裡，但因當日未經過收件人之地區，而忽略將文件送給客戶。至到同年 29 日客戶打電話詢問，才發現此文件尚未送出。對此法院認為：「雇主行業是否能繼續生存，主要係依靠客戶是否信任雇主之快捷運輸為要點。其延遲送文件之行為，明顯已嚴重影響到客戶對雇主之信任，因此認定其忽略行為自屬情節重大」。

再者泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 3554（3554/2545）號判決，於判決中對於負責採購之勞工，未按照採購規定方式，於購買前先比較商品之價格，而導致購買之商品高於一般市場價格 1,494,605.30 泰銖之行為，認為「其行為雖未發現勞工有故意使雇主遭受損害之情狀，但其違反工作規則採購事項之規定，已使雇主遭受嚴重之損失，因此情節上自屬重大⁵⁵²」。

接著有關勞工未按照職責嚴厲監管屬下員工，而導致發生屬下員工有侵占雇主財物之行為。對此有泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 1195（1195/2546）號判決⁵⁵³可供參考。本案之勞工擔任某合作社經理，未按照職責嚴厲監管屬下負責存提款事項之員工，嚴格按照工作規則履行職務，和導致屬下員工侵占高達 44 億泰銖金額之行為。法院認為「因雇主主要係為會員服務存款及貸款事項為營業之目的，所以有關存提款事項之規定，對雇主而言非常重要。勞工身為經理職位應該嚴厲監管負責此事項之員工，但則有怠忽職責之行為，因此

⁵⁵² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 225，第 146 - 147 頁。

⁵⁵³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 50 - 51 頁。另泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 3221（3221/2547）號判決，亦於判決中認為，擔任某合作社存款部門主管之勞工，因未謹慎嚴厲監管屬下兩位員工嚴格遵守存款規定，而導致該兩位員工侵占雇主金錢約 2 百萬泰銖之行為，已使雇主遭受損害，因此得認定情節重大。（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 105 - 106 頁。）

以該情節而言，該當重大之程度」。明顯依據勞工怠忽職責之行為、違反之事項以及雇主因此所受之損害為判斷之要素。

另與上揭判決事實相似之情狀中，泰國最高法院曾於佛曆 2547（即西元 2004）年第 3261（3261/2547）號判決⁵⁵⁴，對於內部調查單位主管，忽略嚴厲監管屬下員工收取運輸機車到港口服務費之行為，而導致長期發生貪污之情狀。認為「其忽略職責之行為，除影響到雇主之收入及聲譽外，尚已使雇主對勞工失去信任。因此忽略之情節而言，該當情節重大之程度」。

此外針對保管保險箱鑰匙之業務員，將保管之鑰匙遺忘於辦公桌抽屜裡，而導致發生竊取雇主財物之情事。對此泰國最高法院於佛曆 2546（即西元 2003）年第 5603（5603/2546）號判決⁵⁵⁵中認為「主管將郵局保險箱之 3 把鑰匙交給勞工保管後，勞工卻沒有謹慎保管，尚把鑰匙遺忘於郵局辦公桌之抽屜裡，導致小偷發現而使用此鑰匙打開保險箱，竊取 679,000 泰銖之行為。已屬於過失造成雇主嚴重受損害之情狀，因此得認定其情節自屬重大」。


（二）非情節重大之案例

首先，泰國最高法院佛曆 2534（即西元 1991）年第 364（364/2534）號判決，於判決理由中對於身為某銀行分行之經理，未經親自審查及評估客戶所提供之財物是否有足額擔保情狀前，而核准放款之行為。認為「實際上有關審查及評估客戶所提供之擔保，均由該公行之副經理進行調查及作報告給勞工判斷，所以勞工並沒有進入或知悉有關不實調查擔保物之事項。就依此情節而言，尚難認定達重大之程度⁵⁵⁶」。

⁵⁵⁴ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 113 - 114 頁。另於相似之情狀中，泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 9229（9229/2547）號判決亦認為，勞工身為銀行經理，不按照職責嚴厲監管屬下員工按照申請辦理貸款手續進行，而導致多次違規核准放款之行為。已嚴重使雇主遭受損害，因此可視為違反工作規則，達情節重大之程度。（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 372 - 373 頁。）

⁵⁵⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 186 - 187 頁。

⁵⁵⁶ 另於相似之情狀案例中，泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 3507（3507/2541）號判決，亦曾於判決中對於擔任某銀行分行之經理，未周到謹慎評估客戶付債之能力及評估擔保物過高之行為，認為「其行為雖屬於過失履行職務，但未發現其行為有貪污或故意使雇主遭受損害之行為，而且放款之目的亦均為了增加雇主之收入。因此不得認定其違反工作規則之行為，已達情節重大之程度」。再者，泰國最高法院又於佛曆 2551（即西元 2008）年第 3190（3190/2551）號判決表示，勞工未經審查加班打卡記錄，而行使批准某員工於未加班階段打卡



其次針對勞工將鑽石鑲嵌戒指過程中多次發生錯誤之行為，是否有達違反工作規則情節重大之程度。對此泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 6791（6791/2544）號判決表示：「於發生此次將鑽石鑲嵌金戒指有錯誤之情事前，勞工亦曾發生同類之行為錯誤狀況。但雇主僅以言詞警告，並未曾依據此行為作為解僱之依據。再者每次完成此類工作時，雇主均滿意勞工之工藝作品。另強調此類工藝工作，鑲嵌過程一般而言均會發生工作上之錯誤，而且該勞工工作上發生之錯誤，亦未發現有意圖謀取任何不當之利益。此外雖其行為已違反工作規則中禁止行使有可能使雇主遭受損失之行為，但其違反事項並沒有列為重大之範圍內，可見雇主並沒有將其行為視為嚴重之程度，因此依此情節，尚難認定為重大之程度」。明顯以過去之懲戒程度、工作之特殊性、勞工之行為程度以及違反之工作規則是否列為重大之事項，為主要之判斷要素。

再者泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 2512（2512/2545）號判決，於判決中對於擔任公司保全之主管，忽略向其他保全告知嚴格禁止無管理職位者，使用特別設立給上級幹部到辦公室之電梯，而導致他人使用該電梯後發生上級幹部辦公室兩台電腦被偷之行為。僅於判決中表示：「其忽略約束屬下員工並嚴格履行職務之行為，僅使雇主損失兩台電腦而已，其行為不該當情節重大」。由此判決理由僅可推知，法院主要以雇主損失之程度為判斷之重點。

接著泰國最高法院又於佛曆 2545（即西元 2002）年第 4554（4554/2545）號判決，對於身為汽車維修員之勞工，向零件部門領取車內控制台相關零件後，因客戶的車不需要更換控制台之雜物箱，但勞工亦沒有按照工作規則，將該雜物箱交還零件部門之行為。法院於判決中指出：「因當時勞工修理客戶汽車完工時，已係下班時間，所以忽略了交還不用之零件。此行為雖有違反工作規則，但並沒有對雇主造成任何之損失，而且亦未發現勞工有意圖謀取此車內控制台雜物箱，因此尚難認定為情節重大」。

此外針對負責公司會計事項之勞工，延遲向泰國證券交易委員會報告公司之財務狀況，而使雇主遭受罰款之行為。對此泰國最高法院於佛曆 2546（即西元

之情狀下領取加班費之行為。雖其行為已屬於過失履行職務，但不過該員工則有真實加班之情事，所以對雇主沒有造成任何之損害，因此不可謂情節重大。（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 507，第 115 - 117 頁。）

2003) 年第 820 (820/2546) 號判決表示：「該行為屬於一般工作上可能發生之輕微錯誤，而且此類之錯誤其他公司亦曾發生。再者其後勞工亦未再有此類錯誤之行為，因此其程度不該當違反工作規則情節重大」。



(三) 分析

就上述之案例可推知，目前有關勞工怠忽職守行為之案例中，可見勞工所負責之勞務多數對雇主之企業仍有重要之地位，所以此類勞工在未盡職盡責履行職責之情況下，難免對雇主造成一定程度之影響。因此以上揭之判決可推知，若其行為已嚴重影響或造成雇主財物、聲譽以及信任度上之損害時，目前法院之判斷均認為達違反工作規則情節重大之程度。此外除採用該要素認定外，部分法院尚將勞工忽略之行為程度以及違反之工作規則特殊性，作為判斷其一之要素。反言之，雖其行為已屬於怠忽職守之程度，惟對雇主尚未造成任何之影響，或僅係輕微之影響，而且未發現勞工有意圖從此行為謀取不當之利益，法院向來之見解均認為非情節重大。

綜觀上述又可推知，於此類型之案例中，法院主要依據雇主因此行為所受之損害程度，作為判斷情節是否重大之基準。

十一、擅離職守之行為

在此所謂擅離職守之行為，筆者主要係指勞工到職後離開崗位或未經准許出外辦理私事，以及未按照職責出勤或丟棄履行本職工作之行為。所以僅要判決之內容有涉及上揭之情形，筆者皆會納入此類型案例作為分析之對象。以下即依此類型案件分述之。

(一) 情節重大之案例

就目前針對勞工擅離職守之行為，而法院認為達情節重大之案例，最早者為泰國最高法院佛曆 2534 (即西元 1991) 年第 4290 (4290/2534) 號判決。對於負責控制鍋爐機械的勞工到職後擅離職守，整天未控制鍋爐之行為，法院於判決理由中表示：「判斷擅離職守之行為是否可謂違反工作規則，情節重大之程度，不得

僅依據其行為是否已對雇主造成損害為判斷之標準，尚必須將其行為可能導致之損害納入判斷。本案勞工所負責控制之鍋爐，若發生故障而未立即行使關機之情狀，可能會導致鍋爐爆炸，而使雇主財物及其他員工遭受嚴重之損害。因此依據其行為可能導致之結果，可認定達情節重大之程度」。

其次針對擅離職守而未控制機械之行為，又有泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 5201 - 5202（5201 - 5202/2543）號判決可供參考。法院於判決理由中，對於負責控制製造生產鋁條機械之勞工，擅離職守而導致機械著火之行為。認為「勞工明知必須隨時控制拿出生產完成之鋁條，否則機械會著火之情事。但卻擅離控制職務，而到員工餐廳聊天，造成機械周圍著火，使雇主遭受嚴重損失之行為，已可認定其違反工作規則之行為，達情節重大之程度」。

再者針對勞工未按照職責出勤開設促銷汽車攤位之行為，有泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 5954（5954/2557）號判決⁵⁵⁷可供參考。其判決之事實為：因雇主為了增加汽車銷售量，所以參加了當地舉辦的汽車展，並於該展攤位放置兩台汽車。當日開展時間為 10：20 分，但雇主大約 12 點左右到該攤位時，則發現尚未開設，而且沒有服務人員。直到雇主打電話給身為汽車銷售員之勞工後，勞工才於 12：30 分開設。對此法院表示：「此促銷汽車銷售之活動，對雇主而言非常重要。因為當日為假日，所以人潮眾多。另可見若雇主沒有打電話給勞工，勞工可能整天丟棄到該攤位履行職務。此外，設展之地區常發生偷車案，所以其行為更加可能造成雇主之財物遺失。因此認為其行為已該當違反工作規則，情節重大之程度」。明顯以其行為可能導致之損害，以及勞工之行為程度為主要判斷之要素。

（二）非情節重大之案例

就目前之案例而言，關於勞工到職後，未經准許外出之情狀，若外出的時間沒有逾 2 小時，法院均認為其擅離職守之行為，因尚未發現對雇主造成任何之損害或僅為輕微之損害理由，認定非情節重大。採此種判斷方式之判決，其中有泰

⁵⁵⁷ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 475，第 28A - 30A 頁。

國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 1680（1680/2525）號判決⁵⁵⁸可供參考。法院於判決中對於勞工在未經准許之情況下，出外大約 15 分鐘吃飯之行為，認為「其擅離職守之行為，並沒有發現對雇主造成何種之損害，因此不可視為其違反工作規則，已達情節重大之程度」。

其次援用工作規則中並未將擅離職守之行為，列為重大之事項為理由，認定非情節重大之案例，其中有泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1711 - 1715（1711 - 1715/2529）號判決可供參考。其判決之事實為：本案之勞工利用工作時間進入公司休息室與同事聊天大約 25 分鐘。對此法院於判決中表示：「雖其行為已屬於擅離職守之情形，但工作規則中並未列為重大之事項，因此雇主沒有權於未經作出書面警告前，行使解僱懲戒之手段，因此尚難認定為情節重大⁵⁵⁹」。

再者除依據上揭兩種判斷理由認定非情節重大外，亦有法院尚將勞工是否有貪污之情狀納入判斷。採用此種判斷之案例，有泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 2556 - 2557（2556 - 2557/2545）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工於工作時間，擅離職守到電腦室打電動約 1 小時。對此法院表示：「雖該行為有使雇主給付工資而未得到勞工付出勞力之行為，但因擅離職守之時間並不長，所以不可視為勞工有貪污或故意使雇主遭受損害之程度。再者亦未發現其行為對雇主造成何程度之損失，而且工作規則中亦未將擅離職守之行為列為重大之事項。因此依據以上之理由，尚難認定達情節重大」。

⁵⁵⁸ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 78 頁。另才此種見解之判決尚包括：泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3601（3601/2525）號判決（本案之勞工擅離職守外出 10 分鐘買冰淇淋。參照參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 81 頁。）、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3140（3140/2529）號判決（本案之勞工擅離職守外出教書每次 2 小時，而且外出之次數並不多。）、最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 3900（3900/2529）號判決〔本案之勞工擅離職守外出辦理私事約 1 小時。參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 481。（最終檢索日期：2017 年 5 月 3 日）〕、最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 768（768/2533）號判決（本案之勞工負責控制捲線機，於未到休息時間，擅離職守去吃飯約 30 分鐘，導致線不按照順序捲而發生斷線，造成必須停捲線機，從新接線之情形，法院認為其行為仍為一般工作上可能發生之情形，不可為情節重大之程度。）

⁵⁵⁹ 此種認定理由尚發現於泰國最高法院佛曆 2539（即西元 1996）年第 60（60/2539）號判決（該判決之勞工身為飯店服務員，於工作時間及未經雇主准許前，自行帶領日本客戶出外旅遊。而且此違反行為，工作規則中僅能以其他懲戒措施懲處，不得立即行使解僱權。參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 500。（最終檢索日期：2017 年 5 月 3 日）

接著泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 6945（6945/2550）號判決，亦曾於判決中對於勞工暫時丟棄履行本職工作之行為，認為「其行為僱主尚可依書面警告之方式懲處，因此尚難認定達情節重大」。明顯可見該判決將是否可以採取其他懲戒之手段，作為判斷之要素。

此外泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 1902 - 1904（1902 - 1904/2556）號判決，更進一步對擅離職守之行為作出判斷之見解。法院於判決中指出：「在判斷勞工擅離職守之行為，是否已達違反工作規則情節重大之程度，必須將勞工所負責之職務是否屬於僱主企業上之重要地位，以及丟棄之行為對僱主造成何種程度之影響或損害為判斷之基準。本案之勞工雖身為勞工委員，但亦未發現所負責之勞務有特別之重要性，而且離開崗位去告訴其他員工到員工餐廳集合，當時亦為接近下班之時間，再者亦未發現其擅離職守之行為，對僱主之生產已造成何程度之影響。因此認為其情節尚難認定達重大之程度」。

（三）分析

綜觀上述可推知，有關勞工擅離職守之行為，就目前發現之判決數量而言，可見認定非情節重大之判決數量比認定情節重大之數量多三倍。而且採用判斷之要素亦很明確，僅要勞工所負責之職務對僱主之企業有重要性，而且擅離職守之行為已導致或可能導致發生嚴重之損害時，目前法院之見解均認定為情節重大。反之，若勞工擅離職守之時間並不長（不逾 2 小時），而且對僱主尚未造成任何之損害，或尚能以其他方法懲戒，法院似乎均認為尚難達情節重大之程度。不過亦有部分判決尚將其行為未列為重大之事由，或沒有達貪污之程度，加以認定非情節重大。但此種判斷方式，實務上並不常見，因此目前尚不能成為其類型案例之主要判斷要素。

十二、違反綜合數種規則之行為

針對此類型案件，就目前所發現之判決總共有 9 件，其中有 5 則判決認為達情節重大之程度，而 4 則判決認為非情節重大。

（一）情節重大之案例

首先有泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1880（1880/2526）號判決⁵⁶⁰可供參考。其判決之事實為：本案之勞工有經常遲到、打卡後未經雇主准許離開工作場所以及雇主警告時尚對雇主有不當之行為等。另其履行職務之態度尚導致未處理追蹤欠債之案件高達 275 件，並且部分案件已消滅時效。對此法院認為「以上之違反情事，已造成雇主嚴重之損失，情節上自屬重大」。

其次，泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2497（2497/2529）號判決，亦曾於判決中將勞工上班時飲酒後對主管有不當之言行，而且走出工廠丟棄履行職務之行為，認為「其不遵守紀律之行為，已破壞雇主管理監督及維持職場之程序，以及主管與勞工之間之合作氣氛，因此認定該當情節重大之程度」。

再者，泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 3613（3613/2537）號判決⁵⁶¹，又將勞工酒醉破壞維修室之財物後，手握鐵管站在雇主辦公室門前之行為，認為「其行為除造成雇主財物損失外，尚已達威脅雇主之程度，明顯違反工作規則，情節重大」。

接著又有泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 5943（5943/2541）號判決可供參考。法院於判決理由中，對於身為主管職位之勞工，未親自出勤，而讓他人代替履行職務、用公司配車，以及願意讓代替履行職務者自收報名申請應徵費之行為，認為「其行為除違反親自出勤之規則外，尚違反使用公司配車之規定，另願意讓代替者收費之行為，已使申請者誤解係雇主之行為，導致雇主聲譽遭受損害。因此認定以上行為，已達違反工作規則，情節重大之程度」。

另泰國最高法院佛曆 2554（即西元 2011）年第 6779（6779/2554）號判決⁵⁶²，亦於判決理由中對於身為經銷及市場單位經理之勞工，未按照工作規則將出貨單副本交送會計部門，另出貨後尚延遲向客戶收費，而且當發現客戶支付之支票為空頭支票時，亦不向客戶收取延遲給付之利息。再者尚批准將庫存貨以低於市場價售出之行為等，認為「其行為除使雇主無法獲得應得之利息（延遲給付之利息）外，而且其低價售出貨物之行為，已使雇主遭受損失，因此認定以上之情節該當情節重大」。

⁵⁶⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 226。（最終檢索日期：2017 年 5 月 3 日）

⁵⁶¹ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 116 頁。

⁵⁶² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=605。（最終檢索日期：2017 年 5 月 3 日）



（二）非情節重大之案例

就目前所發現之判決，法院認為非情節重大之案例總共有 4 件，其一為泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 281（281/2524）號判決，該法院僅於判決中指出：「勞工遲到及對雇主有不當之行為，工作規則中並沒有將此違反行為列為重大之事項，因此不可為違反工作規則，達情節重大之程度」。可惜之處在於，判決中並沒有更加說明遲到及不當行為之具體情形，因此無法知悉行為嚴重之程度為何。

其二為泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1004（1004/2526）號判決，法院於判決中，對於身為銀行業務員之勞工有擅離職守及債權人到工作場所討債之行為，認為「勞工擅離職守之情形僅係偶爾之行為，而且時間亦不長。另雖勞工係銀行業務員，但僅負責處理文件之工作，並沒有管理銀行財務之責任。所以債權人到工作場所討債之情事，尚未對雇主造成嚴重之影響。因此依據以上之情事，尚難認定為情節重大」。

其三為泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 6524（6524/2544）號判決，該判決有更進一步說明否定情節重大之理由。其判決之事實為：本案之勞工 1 日內有於上班前飲酒、2 次擅離職守，以及與公司保全發生爭執之行為。對此法院於判決中指出：「勞工雖上班前有飲酒，但工作時並沒有發現有酒醉之情形，僅有酒的味道。再者勞工當日擅離職守 2 次之時間為 15 及 20 分鐘，而且擅離職守之原因係因尋找同事履行職務，亦係為了雇主之利益著想。另與保全發生爭執之情事，僅屬於不禮貌之態度，並沒有毆打之情狀。由以上之情狀可知，勞工違反各項之行為，僅係輕微之程度。並且強調若工作規則中有明定違反多項規定之情形，可視為情節重大。但法院在判斷情節重大與否，並不能僅依據此規定作認定，必須參酌具體發生之情事。因此認為上述之違反程度，尚難認係屬情節重大⁵⁶³」。明顯以勞工違法行為之嚴重程度，作為判斷之要素。

最後可參考之判決為，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 4334（4334/2546）號判決⁵⁶⁴，法院於判決中認為「勞工於下班前 1 小時，在未經准許

⁵⁶³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 477，第 187 - 188 頁。

⁵⁶⁴ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 146 - 148 頁。

之情狀下，出外飲酒之行為，雖該行為使雇主給付工資而未得到勞工應付出之勞力，但其損失僅係輕微之損失。另嗣後到了下班時間，雖勞工有進入公司不實行使打卡之行為，但其行為尚未構成貪污之程度，而且勞工所負責控制機械之工作，亦不必隨時監控，因此對雇主之生產並未造成嚴重之影響。所以依據上述理由認為，其違反各項工作規則規定之行為，尚難認定達情節重大」。

（三）分析

整體而言，就上述之判決可推知。目前實務判決並沒有認為勞工違反多項規定之情形，必須得認定達情節重大。而判斷之重點在於，其綜合數種違反之行為，是否對雇主較為造成嚴重之影響，無論係財務、管理監督，以及聲譽上之影響等。

十三、勞工業務外之不當行為

在此所謂業務外之不當行為，筆者主要係指勞工發生與本職工作無關之不當行為，或未於工作場所以及履行職務期間發生之不當行為等。易言之，此類型案例筆者主要著重於有關法院依據勞工私生活之行為，作為判斷是否達違反工作規則情節重大之程度，為分類之核心。此外，此類型較為可見之態樣，例如：勞工對他人猥褻、暴露或散發不雅相片、婚外情等等。

另泰國最高法院 1981 年於佛曆 2524（即西元 1981）年第 389（389/2524）號判決中表示：「所有身為雇主者，除期待能與勞工順利共同合作發展事業外，尚需要保持企業上良好之聲譽。所以雇主訂立之工作規則中，有關紀律與懲處部分，可將勞工部分私生活之行為規範為禁止行使之事項」。

再者泰國最高法院又於佛曆 2529（即西元 1986）年第 2290（2290/2529）號判決中指出：「雇主訂立之工作規則目的，其在於維持職場良好的工作環境，以及預防勞工可能對雇主造成聲譽或財產上之損失。因此無論勞工工作之地點是否位於工作場所或工作時間內，若其行為可能導致雇主遭受聲譽或其他方面之損害結果。雇主當然可依據工作規則之規定懲戒勞工」。另泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 5609（5609/2542）號判決亦採此種見解。

由上述三則判決可推知，實務上泰國最高法院承認雇主可將勞工部分私生活之行為，規範於工作規則禁止行使之事項中，而且僅要其行為對雇主可能造成損失之情狀，雇主即可依據所規範之規定懲戒勞工。但實務上在判斷此類型案例，是否達違反工作規則情節重大之程度，採用何種要素加以判斷，本文將於以下之案例加以敘述。

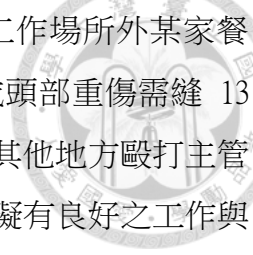
（一）情節重大之案例

就目前所發現之判決中，有關針對勞工業務外之不當行為，而法院認為已達違反工作規則情節重大之程度者，最早有泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2290（2290/2529）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工任職於泰國航空公司，某日於同事家裡對同事之女性僕人進行猥褻之行為。對此法院僅於判決中指出：「其行為除犯刑事罪外，尚已構成工作規則中所謂違反善良風俗之行為，而且可能對雇主造成聲譽上之損害，因此認定已達情節重大之程度」。可惜之處在於，判決中並沒有加以說明，如何可能對雇主造成聲譽上損害事實，因此無法知悉法院對此認定之理由為何。

其次為泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 1243（1243/2541）號判決。其判決之事實為：本案勞工因於工作時間不滿同事在清潔時，將自己所曬的衣服弄濕。而以侮辱的語言責罵同事，下班後又於工作場所外毆打同事，導致該同事遭受嚴重傷害之行為。針對毆打之部分，法院表示：「雖勞工主張其毆打之行為未發生於工作時間及工作場所內，因此不可謂違反工作規則禁止對同事毆打之規定。但法院認為，因其毆打之行為係因於工作場所履行職務時，不滿同事弄濕衣服所引起之原因，因此仍已違反工作規則禁止毆打之事項，而且情節上自屬重大」。管見非常尊重此法院之見解，但認為若此判決能更詳加說明，將工作場所外之情事納入雇主所訂之工作規則適之理由，可能更加讓判決更有說服力。否則若僅依據其行為係因於工作場所履行職務所引起之原因，來加以擴大適用工作規則之範圍，是否對勞工之私生活太過干涉，仍有疑問。

另針對勞工於工作場所外毆打主管之行為，泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 2174（2174/2557）號判決⁵⁶⁵，有更進一步加以說明之理由。其事實

⁵⁶⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，第 190 - 192 頁。



為：本案之勞工因不滿主管對同事打低考績，而在午休時於工作場所外某家餐廳，對著眾多員工面前，用未開之啤酒瓶打主管之頭部，造成頭部重傷需縫 13 針之行為，表示：「其行為已違反工作規則禁止於工作場所或其他地方毆打主管之規定，而且已使勞工之間關係進行受到嚴重之干擾，導致阻礙有良好之工作與合作之環境。尚可能影響到雇主之人事管理程序及雇主事業之經營，因此認定其行為該當情節重大」。

再者有關婚外情之案例，有泰國最高法院佛曆 2542（即西元 1999）年第 5609（5609/2542）號判決可供參考。其事實為：本案之女性勞工擔任某飯店之經理，主要負責招待客戶之事務，與男性員工發生婚外情。另員工之妻子知悉此情事後曾到工作場所向雇主投訴，其後因此事由亦導致家庭分裂。對此法院於判決中指出：「勞工與員工婚外情之事眾多員工已所週知，已嚴重影響雇主之管理監督及維持職場之程序，而且尚破壞雇主之聲譽。另考量到勞工之職位，屬於管理職位，原則上應給員工做好榜樣，卻道德墮落，違反善良風俗。因此認定其行為已違反工作規則中，禁止勞工行使可能對雇主聲譽或商業利益造成損害，或屬於違反善良風俗之規定，情節上自屬重大」。

接著針對勞工於工作場所外販賣毒品之行為，泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 5912（5912/2546）號判決，亦於判決中認為：「其行為已違反工作規則中，禁止有道德墮落以及犯刑事或民事罪之規定。並且強調勞工販賣毒品之行為，除破壞雇主之聲譽外，尚可能對工作場所之安全方面帶來重大之影響。若勞工販賣之對象係該工作場所之勞工，因為本案大約兩千位勞工均以刀為主要之工作工具，所以若工作場所之員工有吸毒之行為，不但使工作效率下降，尚可能引起其他犯罪之因素。因此以上述之情狀可認定其行為，已達情節重大之程度」。

另關於勞工散發不雅照片之行為，有泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 599（599/2557）號判決可供參考。其事實為：本案之男性勞工為泰國航空公司之飛機修護員，委託他人將自己與 A（女性）發生性行為之照片，貼在 A 工作或所住的周圍，最終此事變成各報紙的大頭條，新聞中尚特別指明勞工為泰國航空公司之員工。對此法院認為：「雖其行為與勞工之職業無關，但因該行為已影

響到雇主之聲譽，所以雇主有權依據工作規則第 5.12 條，禁止勞工行使對雇主之形象、聲譽造成損害之行為，以及不行使違反善良風俗或犯罪行為之規則懲戒勞工。另從事實中可見勞工之行為除違反善良風俗外，尚已影響到雇主之形象及聲譽，因此認定其情節該當重大之程度」。

此外對於勞工於工作場所外竊盜之行為，而法院認為已達違反工作規則，情節重大程度之案件。有泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 1374（1374/2557）號判決⁵⁶⁶可供參考。其判決之事實為：本案之勞工擔任某租賃公司之討債單位經理，到公司大樓下的銀行辦理私事時，發現有人忘了帶走手機，立即將該手機取走，並且關機帶到辦公室向屬下員工販售。對此法院於判決中指出：「此行為已構成竊盜罪，屬於工作規則中禁止行使所謂之道德墮落行為，雖其行為非對雇主客戶行使以及非於工作場所發生，但禁止行使道德墮落之行為並沒有僅限於履行職務期間。而且雇主所從事之行業需要得到客戶之信任，所以勞工必須保持誠實之態度，但該勞工行使偷竊之行為，已直接影響到雇主企業之聲譽。因此以上所述之情事，已該當情節重大之程度。」

（二）非情節重大之案例

首先針對勞工未於工作場所以及履行職務時間內飲酒或賭博，而法院認定有違反工作規則，但未達情節重大程度之案例。最早者為泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 14（14/2525）號判決，法院於判決理由中，對於勞工違反工作規則禁止於員工宿舍飲酒之行為，表示：「勞工下班後於員工宿舍（位於工作場所範圍內）飲酒，而導致大聲喧嘩之情事，雇主並沒有作過任何書面之警告，而且此情事亦沒有列為工作規則條列重大之事項。因此尚難認定達情節重大」。針對勞工下班後於員工宿舍飲酒之情形，Kasemsant Vilavan 教授曾於所著之最高法院勞動判決彙編書中認為，禁止於員工宿舍飲酒之規則，不應該列入工作規則中，因為於工作時間及工作場所外飲酒，並沒有影響到勞工履行職務之效率，若要懲處亦僅能依據違反宿舍規則之事由懲戒勞工，最嚴厲者亦僅能取消住宿舍之資格。否則若將宿舍中發生之行為列入工作規則中，視為工作之一部分或作為解

⁵⁶⁶ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同上註，第 58 - 59 頁。

僱之事由。此時若勞工於宿舍中遭受災害，亦必須認定為職業災害，這樣對雇主可能帶來更多的負擔。因此不認同將員工宿舍發生之行為列入工作規則中⁵⁶⁷。

另對於勞工穿著公司制服於工作場所及工作時間外賭博而被警方逮捕之行為，對此泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 19494 - 19500（19494 - 19500/2556）號判決，於判決中認為「雖其行為某程度上已影響到雇主的形象，但被警方逮捕之之情事比較直接影響到被逮捕者（勞工）之形象，因此認為勞工之行為雖已違反工作規則中禁止對雇主造成損害之規定，但情節上尚難認定達重大之程度」。明顯以比較之方式作為判斷是否情節重大之標準。

其次針對勞工重婚登記（非法）之行為，泰國最高法院於佛曆 2529（即西元 1986）年第 2733（2733/2529）號判決中認為，雖其行為屬於道德墮落之情事，但其行為並沒有對雇主之企業形象及聲譽造成任何之影響。因此不可依據此違反之情事，認定為情節重大。

再者針對勞工於工作場所外毆打之行為，有泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 2430（2430/2557）號判決⁵⁶⁸可供參考。其判決之事實為：本案之女性勞工因不滿 A 同事於工作場所罵自己是賣淫女之情事，下班後於工作場所外遇到 A 員工，而對 A 員工毆打之行為。對此法院認為：「引起毆打之因素雖來自不滿被罵為賣淫女之情事，但毆打之地點位於工作場所外，而且非工作時間。另 A 員工亦僅遭受輕微之傷口，而且在毆打時雙方均沒有穿公司制服。因此若有損害之發生直接遭受損害者，應該為 A 員工並非為雇主。此外尚強調，若雇主有受到影響亦僅係輕微之影響。因此認為其違反於工作場所外毆打之行為，尚難認定達情節重大」。

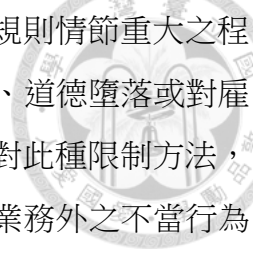
（三）分析

綜觀上述可推知，就目前之判決見解，泰國最高法院認為雇主可於工作規則中，限制勞工部分私生活之行為，而且認定若其行為已造成雇主之聲譽、形象以

⁵⁶⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์, *ประมวลคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2525-2551*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2526), น. 12.

(參照 Kasemsant Vilavan, 「最高法院勞動判決彙編 (1982) 第 1 冊」, 第 12 頁, Rungruangtham 出版社, 1983 年。)

⁵⁶⁸ 參照泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 同註 465, 第 294 - 296 頁。



及人事管理程序遭受較為嚴重之影響或損失，均可達違反工作規則情節重大之程度。其次從上述之判決中尚可發現，雇主最常將違反善良風俗、道德墮落或對雇主造成影響之事由列入工作規則中，來限制勞工之私生活。針對此種限制方法，管見以為，雖工作規則中可限制勞工之私生活，但在判斷勞工業務外之不當行為時，應採取較為嚴格之判斷方式，除了參考該行為對雇主之社會評價、維持職場秩序是否有嚴重之影響外，亦應該考量此行為是否與雇主之事業活動或勞工職務有直接之關聯，否則將會造成雇主對勞工之私生活太過管制。

此外針對雇主是否可限制勞工私生活之情事，論者 Sunisa Sawangnate 曾於其所撰寫之碩士論文中提出了「4 內原則」。並且認為必須符合以下「4 內原則」其一之條件，雇主才始能對勞工私生活之行為行使懲戒權。所謂「4 內原則」包括：

1.業務內，係指勞工之私行為與業務有關，但不限該行為發生之時間是否為工作時間；

2.工作時間內，係指無論勞工之私行為是否與業務有關，但其行為發生於工作時間內；

3.工作場所內，係指勞工之私行為並未發生於工作時間內，而且亦沒有與業務有關，但發生之地點，仍係工作場所內或雇主有權行使指揮監督之地方。例如，員工宿舍或工廠周圍內等等；

4.工作規則內，係指雇主曾將勞工之私行為列入工作規則中。

另該論者尚指出，雖上述「4 內原則」可作為基本之判斷方式，但該原則仍有不完善之處。因此認為除符合「4 內原則」其一之條件外，尚必須確定勞工之私行為是否對雇主造成影響，而且其影響必須為以下其一之影響：

1.已造成或可能導致雇主財產遭受損害；

2.已影響到雇主之管理秩序、指揮監督權等；

3.已影響到雇主企業之形象、聲譽；

4.已造成勞資雙方關係進行受到干擾或無法繼續信任之程度⁵⁶⁹。

管見以為論者 Sunisa Sawangnate 所提出之見解，對實務有值得參考之價值，這不但能限制雇主濫用權力限制勞工之私生活，而且尚能助於判斷此類之案例，增加保護勞工之權益。所以管見較為贊成此種判斷方式。

十四、其他

由於以下之判決，實務上較為罕見，而且在每案件類型所發生之數量亦不超過 6 件。所以本文以下將此類型之案件歸納為 12 類態樣分述之：

1. 未經准許使用公司配車之行為

針對此態樣案件，就目前所發現之判決總共有 3 件，其中 2 件認為其行為已違反工作規則，達情節重大之程度。首先有泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 7642（7642/2543）號判決可供參考。其判決之事實為：本案勞工擔任公司駕駛員，明知雇主不可能准許將公司配車用於私行為中，因曾被雇主拒絕過。但卻於未經准許之情狀下，將公司配車開回家（外省）探望病重的母親長達 6 天。對此法院表示：「禁止員工未經准許私下使用公司配車之規定，其目的不僅只為了節省公司費用，尚為了預防對雇主財物可能造成損害之情形。因為私下使用公司配車之行為，不但對雇主沒有帶來任何利益外，尚必須承擔駕駛過程可能導致之風險及損害。因此認為其未向雇主請求使用該車之行為，已明顯可見勞工有故意違反工作規則之心態，所以認定其任意使用公司配車之行為，情節上自屬重大」。

其次又有泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 389（389/2548）號判決可供參考。其判決之事實為：本案之勞工違反工作規則，於未經准許之情狀下，開公司配車帶著配偶及小孩去旅遊，不幸路途中發生車禍，使雇主無車使用長達兩週。對此法院認為：「其行為除利用公司配車謀取利益外，尚屬於不誠實履行

⁵⁶⁹ 參照 Sunisa Sawangnate，同註 75，第 204 - 205 頁。

職務之程度，而且對僱主已造成嚴重之損失。因此，認定其情節該當重大之程度」。

另於認定非情節重大之唯一案件中，泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 1105（1105/2524）號判決，主要將勞工未對僱主造成嚴重之損失，作為主要判斷之因素。其事實為：本判決之勞工於夜間自行於工作場所內開公司配車，而且撞到了一台機車，但其損失並非嚴重，而且夜間於工作場所內駕駛可能造成之其他損害機會較少。因此認為其違反未經准許開公司配車之行為，尚難認定該當情節重大。

由上述之判決可推知，關於此態樣之案例，就目前之判決而言，法院主要將勞工違反之行為程度，以及其行為可能造成或已導致之損害，作為主要之判斷要素。

2. 於工作時間睡覺之行為

關於勞工於工作時間睡覺之案件態樣，目前總共有 5 件，而且法院均認為其行為，不可謂違反工作規則，達情節重大之程度。但個案判決中所採用之認定理由非常多樣化。首先泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 2849（2849/2525）號判決，於判決理由中認為「本案身為保全之勞工係首次於上班時間睡覺，而且當日尚有其他 3 位保全有同樣之行為，但僱主僅行使扣薪之懲戒手段。另亦未發生對僱主之財物有遭受損失之影響，因此尚難謂為違反工作規則，自屬情節重大」。明顯以勞工之行為程度（首次）、與其他勞工比較懲處之方式，以及僱主所受之損失情狀作為判斷之要素。

其次泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 2127（2127/2530）號判決，於判決理由中對於勞工在工作時間睡覺大約兩小時之行為，認為「其行為雖有一時疏忽履行職務，而且使僱主給付工資而未得到勞工付出之勞力情狀。但其行為尚未達到不誠實執行職務，或故意使僱主遭受損失之程度。另工作規則中亦未規範，於工作時間睡覺之行為是否可視為情節重大之程度，或可行使何種之懲戒措施。因此不可視為已達情節重大」。其行為除採用僱主是否因此行為受損失之要

素外，尚將工作規則列為重大事項或明定懲處方式之要素，加以認定非情節重大。

再者針對負責控制機械之勞工，於履行職務時睡覺之行為，對此泰國最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 1227 - 1230（1227 - 1230/2535）號判決表示：「雖本案之 4 位勞工有違反工作規則禁止於工作時間睡覺之規定，但其規定之目的僅為了希望勞工能全力以赴履行職務，所以不能直接按照工作規則將其行為列為重大事項之事由，認定其行為達情節重大之程度。另勞工所控制之生產機械本身亦不會對雇主或他人之財物造成損害，所以無需隨時堅守控制台。因此以上述之理由可認定，其行為尚難達情節重大之程度⁵⁷⁰」。

接著泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 9006（9006/2549）號判決，於判決理由中對於負責調查及維修飯店各項機械之勞工，於控制機械電力房睡覺之行為，表示「該控制房均有設備各種警報系統，若有任何問題該系統將會直接發出警報讓勞工知悉，因此不可能會有延遲進行維修處理之情狀。所以認為勞工於座位上睡覺之行為，雖有違反工作規則禁止工作時睡覺之規定，但尚難認為該當情節重大」。

依上述之判決可知，於現有之判決而言，關於勞工於工作時間睡覺之行為，泰國最高法院均認為其行為尚難達情節重大之程度。雖各判決採用之認定理由非常多樣化，但不過在判斷之過程，法院均將雇主是否因其行為受損之要素納入判斷。因此可見其要素仍為此類態樣最為重要之判斷因素。

3. 違反禁止於工作場所範圍吸菸之行為

至於此態樣案件，就目前所發現之判決總共有 3 件，其中僅有 1 則判決認為其行為已違反雇主命令，達情節重大之程度。其判決為泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3495（3495/2526）號判決，法院於判決理由中指出：「本案

⁵⁷⁰ 另於相似之情狀案例中，泰國最高法院亦於佛曆 2557（即西元 2014）年第 3933（3933/2557）號判決認為：「勞工於控制機械時偷偷跑走睡覺之時間並不長，而且亦未發現其行為對雇主已造成任何之損害，所以尚難認定係屬情節重大」。參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，537 - 539 頁。

之雇主以從事製造紙箱為營業目的，因曾於 1977 及 1980 年發生火災，遭受重大之損失後。特別強調在場所有勞工禁止於工作場所範圍吸菸，並且於工廠個角落貼上禁止吸菸之標誌。但本案之勞工卻未服從，並且尚於紙箱旁吸菸，可見其行為有易使紙箱著火而導致火災之情形。因此依據其情節可認定該當重大之程度」。

此外認為非達違反工作規則，情節重大之兩則案件。其一為泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1269（1269/2526）號判決，法院於判決理由中認為：「勞工雖有違反工作規則，於工作場所內吸菸，但當日勞工吸菸之地點與紙箱有一段距離，而且吸菸周圍尚有積水，不容易造成火災之情形。因此認定其行為尚難達情節重大之程度」。

其二為泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 1810（1810/2529）號判決，該判決內容僅指出：「勞工於家具工廠範圍違反吸菸規定之行為，該規定並沒有列為重大之事項，所以尚難認係屬情節重大⁵⁷¹」。因此無法進一步確定法院採用之其他判斷要素為何。

就上述之案例可推知，基本上針對勞工於工作場所範圍吸菸之行為，就目前之判決僅能認為，其行為是否容易導致火災之要素，仍為此類態樣必須著重之項目。

4. 勞工向客戶借款或向同事放高利貸之行為

針對此類態樣之案件，就目前所發現之判決總共有 6 件，其中有 4 則判決認為其行為已違反工作規則或雇主命令，達情節重大之程度。首先針對擔任銀行信用業務員之勞工，違反雇主禁止向客戶借款命令之行為，其中有泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 3541（3541/2527）號判決⁵⁷²可供參考。法院於判決中指

⁵⁷¹ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 92 頁。

⁵⁷² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 463。（最終檢索日期：2017 年 5 月 5 日）。另於相似之情狀中，亦曾出現於泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 3371（3371/2527）號判決，該法院依據勞工擔任信用業務員之職務，可對向雇主（銀行）申請各項事項之客戶，行使有害意見給雇主之事由，作為認定違反雇主命令，達情節重大之因素。另

出：「僱主命勞工禁止向客戶借款之規定，其目的主要為了預防客戶對僱主（銀行）失去信任。雖本案之勞工沒有權核准客戶所申請之事項，但因勞工係信用業務員有職責收集相關客戶申請貸款之資料，及向僱主提出是否應該核准之意見。因此可見勞工之職位對申請貸款之客戶，仍有可行使利害之狀態。所以其對客戶借款之行為，無論客戶是否願意，均會影響到僱主之行業聲譽，因此認為其情節該當重大之程度」。

其次針對放高利貸給同事之案件，其中有泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 5978（5978/2549）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工於工作場所向大約 60 至 70 位同事放高利貸，而且約定之利息尚使用月計，每月收取高達百分之十的利息。對此法院認為：「此行為除違反僱主禁止向同事放款之命令外，尚違反禁止收取超過標準利率法佛曆 2475（即西元 1932）年（The Act Prohibiting the Collection of Interest at an Excessive Rate B.E. 2475）⁵⁷³（按：收取超過標準利率，一般情況下若非金融機構者，按照民商法第 654 條規定，年利息不能超過百分之十五，若借款約定超過者，要降低年利息為百分之十五），已有刑事責任。雖該犯罪不屬於故意對僱主犯刑事罪之行為，但其犯罪之行為亦於工作時間構成。而且其佔同事便宜及造成同事遭受利息上之困難與焦慮之行為，對僱主之生產程序仍有一定影響之程度。因此認定其違反僱主命令之行為，已達情節重大之程度⁵⁷⁴」。

此外認為非情節重大之兩則案件，其一判決係針對違反向客戶借款之規定，對此泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 3199（3199/2525）號判決，於判決中認為其行為尚難認定達重大程度之理由在於「本案身為銀行一般業務員之勞工，向客戶借款 3 千泰銖之行為，並沒有發現有利用職責對該客戶逼迫或行使其

尚強調若勞工真的需要用錢，亦不必要向多達 14 位之客戶借款，因其借款之總金額只為 37,700 泰銖，僅要向幾位客戶借就應該借到此金額。

⁵⁷³ 目前該法已改名為「禁止收取超過標準利率法佛曆 2560（即西元 2017）年」，於 2017 年 1 月 16 日開始實施，主要加強違法者的刑罰力度，從原來的 1 年以下有期徒刑，並處或單處 1 千泰銖以下罰金。修正為可處 2 年以下有期徒刑，並處或單處 20 萬泰銖以下罰金。

⁵⁷⁴ 另於相似之情狀中，泰國最高法院亦曾於佛曆 2543（即西元 2000）年第 1056 - 1057（1056 - 1057/2543）號判決，針對本案兩位勞工向同事放高利貸，而有收取高達每月百分之三十之利息行為。認為「其行為已屬於佔同事便宜及造成同事遭受利息上之困難與焦慮之行為，並且尚違反民商法第 654 條之規定。因此認為其違反工作規則禁止向同事放款之規定行為，情節上已該當重大之程度」。



他不當之手段，而且該款勞工亦已還清。另工作規則中亦未將其行為列入重大之事項，僅規定可依據情節之程度，做適當之懲處。再者此行為亦不屬於故意對雇主造成損害之事由，因此依上揭之情狀而言，尚難認為其違反禁止向客戶借款之行為，情節上已該當重大之程度」。

其二為針對向同事放高利貸之案件，泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 6642（6642/2545）號判決，於判決中認為其行為尚難認定達重大程度之理由在於「其勞工向同事收取之利息雖有高達每月百分之五至八，但其行為尚未明顯嚴重造成借款之同事遭受利息上之困難或對雇主之企業帶來影響，因此認定其違反雇主禁止向同事放高利貸之命令，不該當情節重大」。

由上述之判決可知，在現有之判決上而言，其態樣之案件最為主要判斷之要素在於，雇主因此行為是否遭受損害，不論係聲譽上或生產上之損害。尤其若與客戶借款之勞工能對客戶行使有利害之狀況，或放高利貸之程度，已使同事遭受收取過高利息之影響，而導致雇主之生產亦隨著遭受影響時，法院之認定較為肯定達情節重大之程度。

5. 縱容或協助隱瞞違反工作規則之行為

對於此類型案例，目前僅有 3 則判決可供參考，其中有 1 則判決認為該當情節重大之程度。其判決為泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2289（2289/2529）號判決。該法院於判決中對於縱容他人代替其他勞工考試之行為，指出「其不實履行職務之行為，明顯可見有重大犯錯之程度，而且尚違反工作規則中禁止有道德墮落之規定，情節上自屬重大」。明顯以勞工行為嚴重之程度，作為主要之判斷要素。

另於認定非情節重大之兩則案件中，首先有泰國最高法院佛曆 2540（即西元 1997）年第 4554 - 4555（4554 - 4555/2540）號判決可供參考。其事實為：本案之兩位擔任主管及副主管之勞工，隱瞞未將屬下員工於工作場所協助他人製造與雇主同類型之商品之情形，報告雇主。對此法院認為：「雖其行為已違反工作規則

禁止協助或隱瞞其他員工犯錯之規定，但其違反行為尚未發現有貪污或故意使雇主遭受損失之情狀，所以尚難認係屬情節重大」。

再者針對身為主管職位之勞工，知悉屬下員工貪污公司餐費，而未向雇主報告此情事之行為。對此泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 6349（6349/2541）號判決，表示：「雖勞工有違反工作規則禁止隱瞞屬下員工犯錯之規定，但該勞工並沒有參與或共同進行該貪污事項。再者其違反之行為，工作規則中亦明定，必須先行使警告之懲戒措施，所以尚難認定達情節重大」。

整體而言，就目前發現之判決，僅能說法院以勞工行為嚴重之程度及是否參與隱瞞犯錯之事項，為判斷之要素。但因此類案件數量較少，所以無法將上述之要素作為目前實務主要納入判斷之事由。

6. 公開、洩漏客戶或雇主營業秘密之行為

至於此類型案件，就目前所發現之判決總共要 3 件，而且該 3 件判決均認為達情節重大之程度。首先關於銀行業務員公開客戶存款之行為，泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 2874（2874/2530）號判決，認為「勞工身為銀行業務員不應該對外公開客戶之存款金額，而且此事仍為雇主與客戶之間的秘密。明顯可見其公開行為一定使該客戶對雇主失去信任，而且尚影響到雇主之經營，所以其違反保護秘密之規定，情節上自屬重大」。

其次泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 11（11/2547）號判決⁵⁷⁵，於判決中對於勞工未經准許帶領丈夫進入工廠，觀察雇主商品生產之過程，以及對雇主商品做實驗之行為，認為「其行為已屬於對外人洩漏生產技術，而且工作規則亦將其行為列為重大之事項，因此其違反行為已該當情節重大之程度」。

再者針對身為工會主席之勞工，將公司勞工報酬、福利以及公司費用之相關資料，以電子郵件傳送給身為勞工委員之勞工行為。對此泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 6967（6967/2557）號判決⁵⁷⁶表示：「其傳送之資料仍係公司

⁵⁷⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 6-9 頁。

⁵⁷⁶ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 475，第 113A-115A。

所保存之秘密，雖收信者為公司之員工，但若其資料有對外散發，一定會影響到雇主之經營。而且公開或洩漏雇主營業秘密之行為，工作規則中亦列為重大之事項，因此認定可達情節重大之程度」。明顯以可對雇主造成損害及工作規則列為重大之要素，作為判斷之基準。

依上揭之判決可知，就目前所發現之此類態樣判決，僅能說若其公開或洩漏之行為，已影響或可能造成雇主之經營遭受損害，法院較為認定達情節重大。

7. 未經准許取走雇主重要資料之行為

針對此類型案件，就目前所發現之判決總共有 3 件，其中僅有一則判決認為其行為達情節重大之程度。此判決為泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 14433（14433/2557）號判決⁵⁷⁷，法院於判決中對於身為處理廢鐵單位主管職位之勞工，於未經准許之情況下，將有關處理公司廢鐵之記錄，偷給被雇主告有偷竊廢鐵行為之屬下員工，作為訴訟中抗辯之證據行為，認為「其資料係雇主重要之文件，勞工偷此資料給屬下員工之行為，除有不保護雇主之利益外，尚違反工作規則達情節重大之程度」。

另認為非情節重大之案例，有泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 9380（9380/2544）號判決可供參考。其事實為：本案之勞工於未經准許之情狀下，將公司有關會計資料，大約一百多張帶出工作場所。對此法院認為：「雖該資料中有雇主經營上之秘密，但勞工尚未將此資料對外公開，而且僅作為學習參考之目的。所以對雇主尚未造成任何之影響，因此尚難認定其行為，該當違反工作規則情節重大之程度」。

其次泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 98（98/2549）號判決，指出：「擔任生產工程部門之勞工，未經准許將公司有關財務資料影印之行為，雖有違反工作規則，但未發現該勞工已將此資料對外公開。因此尚難認定係屬情節重大」。

⁵⁷⁷ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同上註，第 356A - 357A。

就上述有關未經准許取走雇主重要資料之行為案例，就現有之判決可推知，若勞工尚未將其資料對外公開，法院較為認定非情節重大。管見以為其認定之理由，可能來自其未對外公開之行為，尚未對雇主造成任何之影響。



8. 未按照工作規則請假之行為

原則上若雇主有特定請假規則，勞工應踐行請假之規範程序，若未依該程序辦理，泰國最高法院曾於判決中認為，其行為達情節重大之程度。其判決為泰國最高法院佛曆 2554（即西元 2011）年第 4627（4627/2554）號判決⁵⁷⁸，法院於判決理由中，對於身為醫師之勞工，未按照工作規則事先最少 3 日前向雇主請事假，而且於雇主尚未准許前，仍然逕行不來上班之行為，指出：「雇主係從事醫療服務行業，每日必須有足夠的醫師為客戶服務。勞工立即請假而且不管雇主是否准許，就逕行不來上班，此情節已該當重大之程度」。可惜之處在於，該判決沒有更多加以說明認定情節重大之理由，所以除有造成缺乏醫師服務客戶外，無法知悉法院採用之其他要素為何。

另剩下之 3 則判決，包括泰國最高法院佛曆 2524（即西元 1981）年第 73（73/2524）（能向雇主親自請假但未行使）、最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 2183（2183/2526）號判決⁵⁷⁹（因生病而無法按照工作規則請假）以及最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 3689（3689/2526）⁵⁸⁰（請病假時未附上醫師證明），均認為其行為雖有違反工作規則，但尚難認為達情節重大之程度。但可惜之處在於，以上之判決，法院均沒有詳細說明認定之理由（除因生病而無法按照工作規則請假之案件外），導致無法確知法院判斷之要素為何。

如上所述，目前法院對於勞工未按照工作規則請假之態樣案件，並未對於情節重大與否之認定加以說明，因此難給予目前實務採用之判斷要素為何。另管見以為，其行為必須於無正當理由以及對雇主造成嚴重影響之情狀，才始能判斷為情節重大。否則應以曠工或其他懲戒手段作懲處較為適當。

⁵⁷⁸ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 531。（最終檢索日期：2017 年 5 月 5 日）

⁵⁷⁹ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 83 頁。

⁵⁸⁰ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同上註，第 85 頁。



9. 上班時間私下販賣商品或食物之行為

針對此態樣案件，目前有 3 則判決可供參考。而且該 3 則判決均認為其違反工作規則之程度，尚難認定為情節重大。其中有泰國最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 846（846/2537）號判決可供參考。法院於判決中認為：「勞工利用工作時間，向其他員工賣商品之行為，雖有造成員工因選擇商品而停止工作之情形，但選擇之時間並不長，而且並未發現對雇主造成任何之損害。因此認為其行為，不該當情節重大⁵⁸¹」。

就目前所發現之判決可推知，在判斷此類態樣案件時，法院主要以其行為對雇主造成之影響或損害之程度，為主要之判斷要素。

10. 違反重要規則之行為

對於何謂重要規則，並非筆者自選認定，而係以實務之認定作依據。另針對泰國最高法院認為勞工所違反之工作規則，係重要之事項，而未與上述案例類型重複，就目前法院認定達情節重大者，總共有 3 件。

首先為泰國最高法院佛曆 2523（即西元 1980）年第 2194（2194/2523）號判決，該法院於判決中明確指出：「勞工所違反之行為是否重大，並不以勞工違反招募條件之員工是否能勝任工作，作判斷。而在於勞工違反之工作規則事項的重要程度為何。法院認為，有關招募條件規定對雇主而言非常重要，因此其違反重要規定之行為，已該當情節重大之程度」。

其次又有泰國最高法院佛曆 2554（即西元 2011）年第 3231（3231/2554）號判決可供參考。其事實為：本案之雇主於工作規則採購事項規定：「禁止有分期或分次購物，而為了降低購物金額，逃避招標方式之行為。」因為若採購之金額逾 10 萬泰銖時，必須要行使招標之方式。但本案之勞工為了逃避此條件，將必須進行招標之購物單，1 日內分為 22 張，而且每張不逾 10 萬泰銖，進行採購。對此

⁵⁸¹ 另採此一見解之判決，包括：泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 2299（2299/2528）號判決（該判決之勞工於上班時間向同事賣配飾）、最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 15077（15077/2555）號判決（該判決之勞工於負責控制機械的旁邊，擺放乾糧讓同事自選購買。（參照勞動基準發展期刊，同註 466，第 8-9 頁。）

法院表示：「其規定之主要目的，係為了預防有貪污之行為，以及增加公司採購之效力，可見該規定對雇主而言，仍有一定之重要程度。因此認為勞工上述之逃避規定行為，已明顯違反工作規則禁止之事項，情節上不可謂不重大」。

再者泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 13812 - 13813（13812 - 13813/2555）號判決⁵⁸²，亦曾於判決中指出，按照工作規則本案之勞工僅有權批准將工作之工具或機械零件，帶出工作場所修理。但並沒有權批准將生產之材料或產品帶出工作場所。惟本案之勞工卻批准屬下員工可將生產使用之化學材料，帶出工作場所之行為，明顯已違反此規定。另法院尚特別強調，雇主於工作規則中明定有權批准各項目之勞工名單，其目的為了預防財物遺失及貪污之行為，所以此規定仍係重要之事項。因此認為違反此規定之行為，已該當情節重大。

整體而言，就上述之判決可推知，若勞工違反之工作規則事項，屬於重要之規則，就目前發現之判決，均認定為情節重大。但何程度之工作規則才能謂重要之規則型態，因目前此類相關判決數量較少，所以無法作出認定之基準。因此有待實務為進一步之說明。

11. 遲到、早退之行為

至於勞工上班遲到之行為，就目前事實判決而言，一般雇主不會依據違反工作規則情節重大之事由，解僱勞工。將會先行使書面警告之懲戒手段，其後若有遲到之情形，才會依據再次違反書面警告之事由，解僱勞工⁵⁸³。不過實務上亦有部分判決表示其行為不該當情節重大之程度。其一為泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 3265（3265/2528）號判決⁵⁸⁴。該判決法院僅於判決中指出：「勞工上班遲到之次數並不多，而且每次遲到雇主僅以口頭警告勞工，表示其遲

⁵⁸² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 491。（最終檢索日期：2017 年 5 月 5 日）

⁵⁸³ 採此種判斷之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2525（即西元 1982）年第 362（362/2525）號判決（該判決之勞工自 1979 年 12 月 22 日至 1981 年 7 月 18 日，每個月最少遲到 142 分鐘，最多者為 919 分鐘，而且雇主作過 10 次的書面警告，勞工依據遲到。）、最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 5780（5780/2537）號判決（本案之勞工自 1991 至 1993 年，總共遲到了 92 次，雇主對此行為書面警告後，仍然有經常遲到之行為。）

⁵⁸⁴ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=514。（最終檢索日期：2017 年 5 月 5 日）

到行為僅為輕微之程度，難以認定為情節重大」。可惜該判決並沒有具體描述遲到之次數及時間，因此無法確知判決中所謂之「次數不多」為何。

其二又有泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 338（338/2544）號判決⁵⁸⁵可供參考。本案之勞工自 1997 年 10 月至 1998 年 2 月遲到、早退各 38 次。對此法院於判決中表示：「這五個月以來雇主僅以扣薪及口頭警告之懲戒手段懲處勞工，未曾對此行為作過書面警告，讓勞工知悉若再遲到可能遭受解僱之結局。可見雇主並沒有將其行為視為重大之事項。再者雇主亦未能證明遲到之行為已導致勞工之工作效率下降，而對雇主造成損害之程度，因此不可視為其程度，已該當情節重大」。

就目前所發現之判決可推知，法院並沒有單獨判斷遲到之次數，尚將雇主因此所受之損害納入判斷。不過以目前發現之實務而言，此類態樣之行為較難被認定為情節重大之程度。但因目前相關判決數量太少，所以未來是否有新的發展，仍有待觀察。

12. 其他僅有 1 則判決可供參考之案件

由於以下之判決實務上非常罕見，無法歸納於上述各項之案例態樣中，而且就目前所發現之狀況，此種態樣案件僅有 1 則判決可供參考。因此無其他同態樣之案件可作比較，所以不可作為目前實務判斷之趨勢，僅能作為參考之處。另亦不排除有更進一步細分之可能。再者，以下本文將此態樣案件歸納為（1）情節重大之案例與（2）非情節重大之案例，作論述之區分。

（1）情節重大之案例

目前有 5 件案例可供參考：

A、拒絕保全檢查攜帶之袋子行為

泰國最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 568（568/2527）號判決⁵⁸⁶，法院

⁵⁸⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 477，第 21 - 22 頁。

⁵⁸⁶ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 85 頁。

於判決中針對勞工未按照工作規則，於下班離開工作場所時，讓公司保全檢查所攜帶之袋子或其他可存放物品之行為，認為「其工作規則之目的，為了保護雇主利益及財物。勞工拒絕檢查之行為，已可視為情節重大之程度」。可惜該判決並沒有更加具體描述認定情節重大之理由，因此無法確知除勞工拒絕之行為外，法院採用何種要素作進一步之判斷。

B、公共運輸駕駛員有超速駕駛及危險超車之行為

泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 1938（1938/2530）號判決。其判決之事實為：本案之勞工身為公共運輸駕駛員，履行職務時並沒有考量客戶之安全，有超速駕駛及危險超車之行為。對此法院認為：「其行為除違反交通規則外，尚使客戶必須遭受不安全駕駛之風險，對雇主之公共服務形象已造成嚴重之損失。而且強調不必有交通事故之發生，即可認定其違反工作規則之程度，已達情節重大」。

C、搭直升機到鑽油平台履行職務前有飲用酒類之行為

泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 6989（6989/2547）號判決⁵⁸⁷，其判決之事實為：本案勞工於海域的鑽油平台工作，所以必須從陸地搭直升機到鑽油平台。因此雇主特別規定禁止勞工在搭機前有飲用酒類或其他類似物之規定，但本案之勞工於搭機前，三次酒測值都很高。對此法院表示：「若讓勞工於此狀態搭機，仍有高度之風險，而且倘到了鑽油平台，尚必須控制機械。所以其行為有高度可能對雇主或其他員工造成生命或財產上之影響，因此認為其行為已可認定達情節重大」。明顯以可能造成之影響及勞工行為嚴重之程度，作為判斷之要素。

D、利益衝突之行為

泰國最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 1641 - 1642（1641 - 1642/2548）號判決。本判決之事實為：本案之勞工主要負責碼頭及油輪運輸之事項，在與運送業者簽訂運送油之契約前，必須檢查油輪之安全設施是否達到運輸之標準。其後該勞工又擔任與雇主簽訂運送油契約公司之顧問，而且每個月有領 1 萬 5 千泰

⁵⁸⁷ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 252 - 253 頁。

銖之報酬。對此法院認為：「其行為已有利益衝突之情狀，對雇主之安全運輸事項可能造成影響，而且雇主之客戶亦可能對雇主失去運輸之信任。因此認為其違反工作規則之行為，自屬情節重大」。



E、於飯店對屬下員工有性侵害之行為

泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 3560（3560/2556）號判決⁵⁸⁸。其判決之事實為：本案之勞工（男）擔任主管職位，因隔日一大早必須出差分發獎學金，所以當日必須與屬下員工（女）住附近之飯店。但勞工卻利用此機會對該員工有性侵害之行為。對此法院表示，其行為除有刑事責任外，尚嚴重違反工作規則禁止之事項，已達情節重大之程度。

(2) 非情節重大之案例

目前有 9 件案例可供參考：

A、未經准許將 30 個壞掉的冷凝器丟棄之行為

泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 528（528/2531）號判決⁵⁸⁹。該法院於判決中指出：「雖勞工未經准許丟棄 30 個壞掉的冷凝器之行為，有違反工作規則禁止之事項。但其行為僅使雇主無法分析出冷凝器壞掉之原因，及預算損失之成本而已，所以尚難認定達情節重大」。

B、未經准許將文件貼上公司公告欄之行為

泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 2215（2215/2533）號判決。法院於判決中，對於勞工未經准許將勞工局送來給雇主的信，貼在公司公告欄上之行為，認為「此信勞工並沒有親自打開，所以沒有涉及到犯罪之行為。另雖其行為已違反工作規則禁止於准許前，將文件貼上公司公告欄之規定，但以此情節而言不應該達重大之程度」。

⁵⁸⁸ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=610。（最終檢索日期：2017 年 5 月 5 日）

⁵⁸⁹ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 100 頁。



C、違反 7 日內告知雇主向其他公司申請工作之命令

泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 6022 - 6023（6022 - 6023/2533）號判決。本案之雇主於命令中規定：「為了預防可能發生之損害，若有教師（勞工）向其他機構申請工作，必須於 7 日內告知雇主，否則將視為有嚴重違反命令或故意使雇主遭受損害之程度。」對此命令法院於判決中表示：此命令並非直接與勞工之業務有關，僅為勞工履行職務期間應該遵守之命令而已。因此認為本案之兩位勞工未服從此命令之行為，因其違反不可對雇主造成嚴重之損害，所以無法依據上述之規定認定達情節重大之程度」。

D、下班後 1 小時內不離開工作場所之行為

泰國最高法院佛曆 2541（即西元 1998）年第 698（698/2541）號判決。其事實為：本案之勞工身分某飯店之服務員，下班後穿著飯店制服於工作場所範圍飲酒，導致酒醉不小心用腳踢到飯店的玻璃櫃，造成櫃子破裂。對此法院指出：「以上飲酒及破壞雇主財物之行為，並沒有違反工作規則禁止於上班時間飲酒或故意破壞雇主財物之規定。不過其行為發生於下班後 3 小時，明顯有違反下班後 1 小時內離開工作場所之規定，但其規定已有規範懲戒之程序，繼續違反 3 次以上才使能行使解僱之手段。由此可見其行為尚難認係屬情節重大」。

E、飯店服務員用自己的車送客戶之行為

泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 2592（2592/2543）號判決。法院於判決中對於身為飯店服務員之勞工，有用自己的車送客戶之行為，表示「其行為僅發現於 1999 年 1 月 9 日及 14 日，而且送客戶的地點並不遠，雖有獲得金錢 200 泰銖，亦只是小費而已。再者第 1 次送客戶與第 2 次送客戶之距離亦長達 5 日。另送客戶時也沒有冒用雇主之聲譽，可見勞工並沒有將自行送客之情事，作為收入之目的。因此尚未構成對雇主之行業有競爭或對抗之行為，而且對雇主之聲譽亦沒有造成任何之損失。所以認為其違反工作規則之行為，尚難認定達情節重大」。

F、違反禁止取走雇主財物之規定

泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 102 - 103（102 - 103/2547）號判決⁵⁹⁰。法院於判決理由中，對於兩位勞工未經准許於工作場所垃圾桶裡取走兩個放化學品之袋子行為，認為「其行為雖有違反禁止取走雇主財物之規定，但其袋子已使用過，而且已丟入垃圾桶，表示對雇主已沒有任何用處。所以其行為應該不會對雇主造成任何之影響，因此不該當情節重大之程度」。

G、不實填寫工作申請表之行為

一般而言，對於勞工不實填寫工作申請表之行為，法院均會認為因填寫時申請者尚未有勞工之身分，所以不受工作規則之拘束，因此不可構成違反工作規則禁止有不實提供資料之行為⁵⁹¹。

不過亦曾有法院認為，若勞資雙方簽訂勞動契約後，雇主有重新整理申請表而再次向勞工確認，若勞工仍然不實提供個人資料，此時即有適用工作規則之規定。採此見解之判決目前僅有泰國最高法院佛曆 2549（即西元 2006）年第 6075（6075/2549）號判決可供參考。法院於判決理由中表示：「勞工不實於工作申請表填寫自己已獲得美國加福尼亞州 (state of California) Barrister-at-law 專業學位之行為，雖當時不受工作規則之拘束力，但其後雇主再重新整理申請表時，勞工依然提供上述之學位證明，此時其行為仍受工作規則之拘束力。不過對於情節是否重大，法院認為，雇主最初決定聘僱勞工之最大理由，係因勞工曾有負責智慧財產業務之經驗，偽造之學歷並非該工作之要點，僅只增加勞工優點，使雇主更加對勞工有信賴而已。該不實提供個人資料之行為，雖然係違反工作規則及勞工行為標準，但未達情節重大之程度」。

H、違反必須向客戶收現金之規定

泰國最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 12713（12713/2555）號判決⁵⁹²。其判決之事實為，因客戶所支付之支票經常為空頭支票，所以雇主特於工作規則中禁止勞工收支票，僅能收現金之規定。但勞工卻每次送貨後仍然向曾經有支付空頭支票之客戶收取支票，而且收到之支票，有幾張尚係空頭支票。其後勞工依

⁵⁹⁰ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 169，第 13 頁。

⁵⁹¹ 實務上採此種見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2529（即西元 1986）年第 2068（2068/2529）號判決、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 9096（9096/2546）號判決。

⁵⁹² 參照泰國勞動保護與福利局，法務處網站，同註 157。（最終檢索日期：2017 年 5 月 5 日）

然未向該客戶收取現金。對此法院表示：「勞工之行為雖有違反工作規則禁止之事項，但每次收支票時均得到主管之同意，而且當時客戶亦沒有現金可支付。所以其行為並沒有故意使雇主遭受損失之行為，因此尚難認定達情節重大」。



I、將公司提供之礦泉水私下賣出，換成公用之影印機行為

泰國最高法院佛曆 2557（即西元 2014）年第 3639（3639/2557）號判決⁵⁹³。其判決之事實為：本案身為某區域經理之勞工，將公司提供作為福利之部分礦泉水賣出，其後又將賣出獲得之全錢，買影印機及墨水，放到工作場所給屬下員工使用。對此法院認為「其行為雖有違反工作規則禁止之事項，但其目的勞工並沒有為自己謀取利益，而係為屬下員工有更方便履行職務之工具及增加工作之效率。並且未發現勞工有貪污之行為，因此尚難認係屬情節重大」。

如上所述，因此類態樣之案件僅有 1 則判決可供參考，無法作為目前實務判斷之趨勢。但其後是否有變動，仍有待觀察。

第四節 違反工作規則之書面警告制度與解僱理由之註明及日後影響

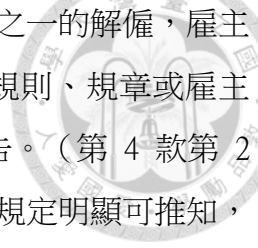
本節首先會探討勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款以及該款第 2 段，有關書面警告之生效要件、讓勞工知悉警告書之方式，以及書面警告有效期間與適用之事項。再者將會針對同條第三項作進一步之分析，而且於分析之過程中，主要會著重於解僱理由應註明之細節及不註明之影響為重點。以下茲就上述之順序分別於第一、二項說明如次：

第一項 違反工作規則之書面警告制度

本項將區分為以下兩款作探討，首先將於第一款描述「警告書」應具備之條件。接著再進一步探討書面警告之有效期間與適用。

第一款 「警告書」應具備之條件

⁵⁹³ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 465，第 474 - 476 頁。



勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款規定：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工：（4）勞工違反合法與公正的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。（第 4 款第 2 段）「書面警告」有效期自勞工犯錯日起不逾 1 年。」由上揭規定明顯可推知，雇主除能依勞工違反之情事，達情節重大之事由解僱勞工外，尚可對非情節重大之程度，作出書面警告之懲戒處分。而且若勞工自犯錯日起不逾 1 年再次有違反警告之情形，雇主仍然得依據對此違反行為作過書面警告之事由，於不用給付資遣費之條件下行使解僱權。但在引用該事由前，必須得釐清該款所謂之警告書，是否需具備何程度之要件，始能稱為有效之警告書。對此議題就目前實務之見解，認為該款所謂之「警告書」必須合乎以下之兩個條件，才有適用之餘地。

一、必須由雇主或雇主所授權委託之人作出

若作出警告書者，並非係雇主或雇主授權委託者，此警告書不可為該項所指之「警告書」。亦即對勞工並沒有拘束力。實務上泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1543（1543/2526）號判決，曾於判決中指出：「本案之雇主並沒有特別授權委託給身為維修部門之主管，有權對屬下員工作出違反工作規則之書面警告事項，因此由該主管作出之警告書，不可視為代表雇主作出」。

二、必須載明違反者為誰、違反之事項以及警告勞工禁止有再次犯錯之行為

首先針對載明違反者為誰之事項，若僅係一般之警告沒有指定違反者為誰，例如，有眾多勞工違反工作規則遲到之規定，但雇主僅於工作場所公告欄貼上警告眾多違反工作規則之勞工，其後禁止再次行使此行為。其種於公告欄對眾多勞工行使警告之行為，有學者認為不可視為本項所指之警告書⁵⁹⁴。

其次至於載明違反之事項，雇主應該將勞工違反之日期及時間、犯錯之行為以及違反工作規則之條項寫入警告書中，以便勞工知悉違反及作為其後應該抗辯之情事。而且實務上泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 838（838/2531）號判決曾於判決中表示：「雇主第 1 次作出之書面警告內容，僅指出勞工已違反工作規則中總共 5 條之規定，但並沒有加以說明何行為被視為違反

⁵⁹⁴ 蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 187，第 355 頁。

工作規則之情形，因此認為其警告之內容太過廣泛。所以雇主其後不可主張勞工有再次違反書面警告之行為」。雖判決中沒有更進一步加以說明判斷之理由，但管見以為，該判決主要告知，當勞工違反綜合事由時，雇主必須於警告書內容中描述各犯錯事項之情形，這樣始能讓勞工知悉被警告之事項。否則若首次警告時，勞工並不能明白警告之內容，其後即便真的有再次違反警告過的行為，雇主亦不得依勞工再次違反書面警告之事由，作為解僱勞工之依據。

再者警告書中不可欠缺「禁止勞工有再次犯錯之行為，或再犯錯將會行使嚴厲之懲戒處分」等文字，否則不可謂本項所指之警告書。此種見解目前已成為實務判斷之趨勢。針對此種判斷方式，泰國最高法院曾於佛曆 2526（即西元 1983）年第 180（180/2526）號判決表示：「文件上方雖有寫"警告"兩字，但內容卻係勞工承認自己已違反工作規則，並且描述犯錯之行為以及保證不再有其行為等等。可見整個文件內容僅有勞工單方敘述發生事實之情狀，並沒有雇主警告禁止勞工有再次犯錯之行為等語。因此不可視為警告書⁵⁹⁵」。

接著，泰國最高法院佛曆 2533（即西元 1990）年第 2295（2295/2533）號判決，亦於判決中表示：「雇主主張為警告書之文件，雖文件上方有註明為警告書與停工處分命令，但文件中之內容僅描述已對違反工作規則之勞工，作出停工、停薪及記過之處分，並沒有提到警告之事項為何。所以不可視為已向勞工作過書面警告」。

另，針對法院直接於判決中說明，警告書中必須註明之內容、文字案件，有泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2011）年第 1120（1120/2544）號判決可供參考。該法院於判決中強調：「雖勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，並沒有規範警告書之格式及必須載明之文字內容，但該款所指之警告書必須有雇主警告勞工，不能再次違反工作規則、規章或雇主命令，否則將會遭受懲處之內容，才可謂本款係指之警告書⁵⁹⁶」。

⁵⁹⁵ 參照 Boonchuay Maneesekam，同註 78，第 81 - 82 頁。另採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2526（即西元 1983）年第 1252（1252/2526）號判決（本案之勞工因過失駕駛造成公司配車遭受損害後，僅有勞工單方於文件中描述已知悉雇主將要行使之懲戒處分。）、最高法院佛曆 2527（即西元 1984）年第 1903（1903/2527）號判決（本案雇主主張之警告書，僅有勞工承認自己於工作時間睡覺及飲用酒類之行為，以及雇主已對此行為作出口頭警告，並沒有雇主警告禁止勞工有再次犯錯之行為等語。）

⁵⁹⁶ 採此一見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2011）年第 7921（7921/2547）號

此外，當雇主作出書面警告後，尚必須讓勞工知悉此警告。針對讓勞工知悉此警告書之方式，泰國最高法院曾於佛曆 2530（即西元 1987）年第 5560（5560/2530）號判決表示：「內政部公布之勞動保護規則，並沒有規範讓勞工知悉警告之方式，因此除讓勞工於警告書中簽名知悉之方式外，尚可以口頭、公布等方式讓勞工知悉」。另泰國最高法院又於佛曆 2534（即西元 1991）年第 6251（6251/2534）號判決中強調，雇主以口頭方式告知勞工於警告書中簽名一事，雖勞工有拒絕簽名之行為，亦可視為勞工已知悉此警告書之事。

接著，除以上述之方式讓勞工知悉外，學說上泰國勞動法學者均認為，尚可以閱讀警告書內容給勞工聽，及將警告書以掛號信之方式送達勞工之地址，讓勞工知悉雇主已作出書面的警告⁵⁹⁷。

由上揭之論述可推知，就目前實務上對於勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款「警告書」之認定方式，可見主要之核心在於，警告書中是否有阻礙勞工再次犯錯或再犯錯將會行使嚴厲懲戒處分之警告內容。另至於讓勞工知悉警告書之方式，就實務及學說之見解可分為以下 4 種方式：（1）讓勞工於警告書中簽名；（2）口頭告知已作出書面之警告或於勞工面前閱讀警告書之內容；（3）公布於公告欄；（4）以掛號信之方式將警告書送達勞工之地址。

第二款 警告書之有效期間與適用

最初內政部於 1972 年 4 月 16 日公布之勞動保護規則，並沒有規範警告書之有效期間，造成當時對此議題有各種不同之見解，不過當時大部分實務之見解均認為，雖法律沒有規定警告書之有效期間，但亦不可視為此警告書永遠對勞工有生效之拘束力。另於此類之判決中尚認為，若曾經作出書面警告之日期與再次犯錯警告事項之情事過長（按：實務上最低曾認為，1 年 2 個月 27 日為過長的時間），此警告書就失效，無法以勞工再次違反警告書之事由作為解僱之依據⁵⁹⁸。

判決。（參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 162，第 278 頁）、最高法院佛曆 2555（即西元 2012）年第 2966（2966/2555）號判決。（參照 Kasemsant Vilavan，同註 138，第 205 頁。）

⁵⁹⁷ 參照 Pongrat Kreurklin，同註 79，第 587 頁；Kasemsant Vilavan，同註 138，第 203 頁；Vichai Thosuwonchinda，同註 171，第 133 頁；蘇可泰·探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編，同註 187，第 356 頁。

⁵⁹⁸ 認為時間過長之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2528（即西元 1985）年第 2839（2839/2528）

但後來為了解決此種爭議，內政部於 1993 年第 14 次修正勞動保護規則時，特於第 47 條第 4 款增加，書面警告有效期自勞工收到警告書後不逾 1 年（1993 年 8 月 26 日施行），其後目前實行之勞動保護法佛曆 2541（即西元 1998）年又於第 119 條第 1 項第 4 款第 2 段，將書面警告有效期間修正為自勞工犯錯日起不逾 1 年。因此解決了警告書是否有失效之疑問⁵⁹⁹。


接著針對書面警告之適用，由於勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款及同款第 2 段之內容僅規範，若勞工違反工作規則、規章或雇主命令之情節並非重大時，雇主必須先對此行為作出書面警告，其後自犯錯日起 1 年內，勞工尚再次有違反之行為，雇主始能行使不用給付資遣費之解僱權。但條文中卻沒有加以規範，在適用此事由時，雇主所作出第 1 次之警告與第 2 次勞工違反之情事是否必須一致，始能有適用該款之餘地。針對此議題，就目前實務之見解均認為，勞工其後違反之事項必須與前次警告之事項相同，始能依據勞工有再次違反書面警告之事由解僱勞工，否則並沒有適用勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之餘地。其中有泰國最高法院佛曆 2531（即西元 1988）年第 1510 - 1511（1510 - 1511/2531）號判決可供參考。法院於判決中指出：「雇主前次對勞工作出書面警告之情事，係因勞工違反辦理請假手續之規定，但其後勞工再次違反之工作規則事項為不實請假。明顯可見後者違反之事項並非與前者警告書中之事項相同，因此不可視為勞工已有再違反雇主作出書面警告之行為⁶⁰⁰」。

針對作出書面警告一事，若工作規則中特別有規定每次作出警告書之時間間

號判決（警告書已作了 1 年 3 個月左右）、最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 670（670/2530）號判決（警告書已作了 2 年左右）、最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 800（800/2532）號判決（警告書已作了 1 年 2 個月 27 日）、最高法院佛曆 2535（即西元 1992）年第 3355（3355/2535）號判決（警告書以作了 1 年 5 個月 21 日）。

⁵⁹⁹ 雖目前施行之勞動保護法有規範書面警告之有效期間，但於相似之條文中，勞動關係法第 31 條第 1 項第 3 款及第 123 條第 3 款，尚未對書面警告加以規範有效之期間。不過論者 Nopparat Wijitphan 及 Tippawan Jawkonant 於撰寫之碩士論文中認為，為了避免書面警告是否有效之問題，在適用上述兩條條文時，應參酌勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款第 2 段，有關書面警告有效期間之規定，作為參考之基準。前者參照 Nopparat Wijitphan，同註 144，第 80 頁；後者參照 Tippawan Jawkonant，同註 188，第 91 頁。

⁶⁰⁰ 採此種見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2532（即西元 1989）年第 800（800/2532）號判決（前次雇主以書面警告勞工有違反不愛惜或保護雇主財物之規定，其後勞工違反之事項為對雇主有不當言語之行為）、最高法院佛曆 2537（即西元 1994）年第 843（843/2537）號判決（書面警告之事項為違反請病假之規定，其後勞工違反禁止無正當理由曠工之規定）、最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 6910（6910/2546）號判決（書面警告違反辦理請假之手續，其後勞工違反請病假手續之規定）、最高法院佛曆 2548（即西元 2005）年第 8684（8684/2548）號判決（書面警告違反調職命令，其後勞工違反不加班之命令）。



隔，雇主必須得按照履行，否則可能導致不可適用勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之情形。對此有泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 9033（9033/2550）號判決可供參考。其判決之事實為：本案之勞工因身體不適，無法繼續從事原來的工作，因此雇主有命令將勞工調到其他比較輕鬆的工作，但勞工則拒絕服從。因此雇主於 2005 年 2 月 22 日 9：15 對此行為作出書面警告，但勞工仍然拒絕。其後又於同日 11：30 及 14：30 分再次對此行為作出書面警告，並且行使解僱權。對此法院認為：「當日勞工有到工作場所履行職務，但不按照雇主命令在指定之場所工作之行為，僅屬於擅離職守之程度。依據工作規則之規定，若對擅離職守之行為作過書面警告後，必須隔一至二日，始能再次對此行為作出書面警告。因此明顯可見其書面警告有違反上述工作規則之規定，所以造成雇主無法依據勞工再次違反書面警告之事由解僱勞工」。

此外，在適用勞工再次違反書面警告之事由解僱勞工時，尚必須注意雇主訂立之工作規則中是否有比勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款更利於勞工之規定。例如，工作規則中規定必須對勞工作出 3 次書面警告始能行使不用給付資遣費之解僱權，或規定對勞工較有利之懲戒程序等等。此情狀泰國最高法院曾於判決中表示，雇主有義務必須按照此規定行使，始能行使不用給付資遣費之解僱權。若有違反此規定，雖可依據勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之事由解僱勞工，但必須得給付資遣費。採此種見解之判決為泰國最高法院佛曆 2530（即西元 1987）年第 5679（5679/2530）號判決⁶⁰¹，其判決之事實為：本案雇主於工作規則訂立之有關懲戒事項，有特別規定，若勞工於工作時間睡覺或擅離職守之行為，必須按照以下程序懲處。第 1 次以書面警告；第 2 次停工 3 至 5 日；第三次行使不用給付資遣費之解僱權。但本案之雇主僅於勞工第 2 次違反此事項之規定，就行使解僱之手段。對此法院表示：「此懲處明顯有違工作規則規定之懲戒程序，雖此行為為可依據內政部勞動保護規則第 47 條第 1 項第 3 款（目前為勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款）之事由解僱勞工，但該條列亦不能使雇主不用按照工作規則行使，因此解僱後，雇主仍然需有給付資遣費之義務」。但因採此種見解之相關判決，目前僅有此號判決可供參考，因此其後是否有變動，仍有待觀察。

綜上所述可推知，當勞工違反工作規則、規章或雇主命令非達情節重大時，

⁶⁰¹ 參照 Boonchuay Maneeseekam，同註 78，第 99 頁。

若雇主已對此違反行為作過書面之警告，而且其後自勞工犯錯日起不超過 1 年，又有違反書面警告之同樣事項情形，此時雇主得依據勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款（勞工有再次違反書面警告事項）之事由，行使不用給付資遣費之解僱權。但無論如何，管見以為是否能依據此事由解僱之最重要核心在於，雇主是否知悉勞工有違反工作規則、規章或雇主命令之行為，因為若知悉之日與勞工違反之日已逾 1 年。此時雖雇主可行使書面警告之懲處，而且勞工又於犯錯日起再次有同樣違反之行為，雇主亦無法依據有再次違反書面警告之事由解僱勞工。

第二項 解僱理由之註明及日後影響

勞動保護法第 119 條第 3 項規定⁶⁰²：「根據第一項不用給付資遣費之解僱情況，若雇主沒有確實把真實解僱之理由註明於解僱通知書或解僱時沒有告知勞工，雇主其後不得提出其主張」。由此規定可推知，當雇主依據勞動保護法第 119 條第 1 項各款之事由解僱勞工時，雖該條有明訂解僱時不用給付資遣費，但雇主必須於解僱時告知解僱之理由，始能拒絕給付資遣費。亦即，當雇主解僱勞工時若以書面方式解僱，雇主必須於解僱書中註明解僱之理由；或以口頭告知勞工解僱之理由，倘當時行使言詞上之解僱方式。但要註明之理由程度為何，以及不註明是否尚能影響到其他事項，條文中並未有說明。因此以下茲就上述不明之處分別論述如次：

一、解僱理由應註明之細節

針對雇主解僱勞工當時應註明或告知之細節程度為何，Kasemsant Vilavan 教授於著作中指出，雇主必須將作為解僱原因之真實發生犯錯之行為描述或告知勞工，但不必註明此行為已構成勞動保護法第 119 條第 1 項何款之事由⁶⁰³。另實務

⁶⁰² Labour Protection Act B.E. 2541. Section 119.(III) Upon termination of employment without severance pay under paragraph one, when the Employer fails to specify the fact which is a cause of termination in a letter of termination of employment or fails to inform the cause of termination to the employee at a time of termination of employment, the Employer cannot afterwards claim for such cause. 另此規定之內容最初規範於勞動保護法第 17 條第 3 項，當時之條文為：「若雇主於終止勞動契約時，沒有於終止勞動契約書中註明終止之理由，雇主其後不能提出第 119 條之事由作主張。」後來於第 2 次修正該法時（2008 年 5 月 27 日施行），將此項之內容新增於第 119 條第 3 項，而且有改變部分之內容。

⁶⁰³ 參照 Kasemsant Vilavan，同註 37，第 105 頁。



上泰國最高法院亦曾於判決中表示：「雖僱主沒有於解僱書中註明勞工違反了何條款之工作規則，但已描述勞工所犯錯之行為，其描述已足夠作為其後拒絕給付資遣費之依據⁶⁰⁴。

其次，泰國最高法院佛曆 2545（即西元 2002）年第 5321（5321/2545）號判決亦於判決中強調：「勞動保護法第 17 條第 3 項（目前為同法第 119 條第 3 項）之法律精神在於，為了促進勞資雙方有公平及良好之理解環境，所以特別規定僱主於解僱時說明解僱之理由讓勞工知悉，這樣始能讓勞工進一步判斷其理由是否有真實，或作為其後申訴、起訴、抗辯等」。因此可見其法律之精神僅在於讓勞工能知悉自己已被解僱之原因。

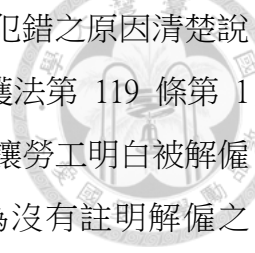
再者，針對註明程度之議題，泰國最高法院又於佛曆 2548（即西元 2005）年第 7305（7305/2548）號判決⁶⁰⁵中表示：「勞動保護法第 17 條第 3 項之立法目的（目前為同法第 119 條第 3 項），係為了保護勞工不再遭受僱主以欺凌之心態手段，或以不實之理由解僱勞工。再者亦為了使訴訟之程序更加能夠更順暢進行，因為若僱主解僱當時未註明理由，就無法於其後以未註明之理由作為拒絕給付資遣費之主張。另尚強調註明之理由，僱主可以描述主要犯錯之行為，不必詳細將所發生之事實一一說明」。

接著，泰國最高法院佛曆 2550（即西元 2007）年第 10332（10332/2550）號判決，甚至表示：「僅要有註明犯錯之實事行為，雖註明時有將犯錯之日期寫錯，亦不影響僱主其後將此註明之事由作為拒絕給付資遣費之權利」。

此外，雖僱主有將勞工犯錯之原因描述於解僱書中，但若其描述並沒有讓勞工明白自己犯錯之情狀為何，此時將被視為沒有註明解僱之理由。此種見解有泰國最高法院佛曆 2556（即西元 2013）年第 3553（3553/2556）號判決可供參考。法院於判決中指出：「本案之僱主於解僱書中僅描述，勞工有不妥當之行為，但並沒有進一步說明不妥當之行為係因勞工有婚外情。所以無法能讓被解僱之勞工明白自己犯錯之行為。因此雖勞工有真實違反工作規則禁止婚外情之事項，僱主亦不能將婚外情之理由，作為拒絕給付資遣費之主張」。

⁶⁰⁴ 參考泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 122（122/2546）號判決，此判決參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 85，第 15 - 16 頁。

⁶⁰⁵ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 147，第 367 - 368。



由此可推知，雇主在註明解僱之理由時，僅需將勞工真實犯錯之原因清楚說明，不用描述已違反工作規則何條款之規定，或已構成勞動保護法第 119 條第 1 項何款之事由，以及犯錯之詳細情狀。不過註明之理由亦必須讓勞工明白被解僱之原因，否則若僅以模糊不清之情事帶過，此時將會被視為沒有註明解僱之理由。

二、不註明解僱理由之影響

勞動保護法第 119 條第 3 項明文規定，若雇主不於解僱當時以書面或口頭方式告知勞工解僱之理由，雇主將會遭受該項禁止反言之規定，亦即，即便勞工有違反同法第 119 第 1 項各款，亦無法將此違反事由，作為拒絕給付資遣費之主張。易言之，雖雇主可依據同法第 119 條第 1 項各款之事由解僱勞工，但仍然必須需得給付資遣費，若勞工其後有起訴請求資遣費。對此實務上其中有泰國最高法院佛曆 2543（即西元 2000）年第 3873（3873/2543）號判決可供參考。法院於判決中表示：「雖雇主（被告）提交之抗辯書有主張，勞工（原告）有違反工作規則達情節重大之程度，按照勞動基準法第 119 條之規定不用給付資遣費。但雇主並沒有將其事由註明於解僱書中，因此法院無法將其主張理由作為判斷是否需給付資遣費之依據」。

此外不註明解僱事由除不能作為解僱而不給付資遣費之主張外，是否尚影響到主張不給付預告期間工資以及不當解僱之事項。對此就目前實務之見解均認為不可影響。首先至於不影響拒絕給付預告期間工資方面，有泰國最高法院佛曆 2546（即西元 2003）年第 1254（1254/2546）號判決可供參考。其法院於判決中強調：「不於解僱書中註明理由之影響，法律僅禁止將其未註明之理由作為拒絕給付資遣費之依據，並沒有規範不能作為拒絕給付預告期間工資之理由。因此雖雇主僅於解僱書中註明解僱之理由為，勞工有擅離職守及不專心履行職務之行為，亦不阻礙雇主以其他規範於民商法第 583 條之事由，作為主張拒絕給付預告期間工資之依據」。另泰國最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 7922（7922/2547）號判決亦採此一見解。

再者，針對不影響抗辯解僱之行為不構成不當解僱方面，有泰國最高法院佛

曆 2544（即西元 2001）年第 876（876/2544）號判決⁶⁰⁶可供參考。法院於判決中強調：「勞動保護法第 17 條第 3 項（目前為同法第 119 條第 3 項）僅限制雇主不能將解僱時未註明或告知勞工之理由，作為其後主張不給付資遣費之理由。並沒有規範不能作為抗辯不構成不當解僱之理由。而且在判斷是否為泰國勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條之不當解僱時，法院將會判斷雇主張之解僱理由是否合理為要點，並非限制主張之理由必須已註明於解僱書中。因此雇主可將未註明於解僱書之理由，作為其解僱不構成不當解僱之張主依據」。

另針對是否將勞動保護法第 119 條第 3 項適用於不當解僱制度中，學者 Anan Chumvisoot 於所撰寫之論文中表示，勞動保護法第 17 條第 3 項（目前為同法第 119 條第 3 項）主要規定雇主註明解僱之理由，係為了需要知悉雇主真正之解僱事由為何，才能讓勞動檢查員或法院作為判斷是否構成行使解僱而不用給付資遣費之事由。所以認為在判斷是否構成不當解僱時亦應該判斷到雇主最初真正之解僱理由，不應該開放讓雇主將未註明之理由作為抗辯之主張依據，因為其抗辯理由可能係公司法律顧問想出之抗辯理由，而非為真實之解僱理由。因此主張應該將勞動保護法第 17 條第 3 項（目前為同法第 119 條第 3 項）之規定適用於不當解僱之判斷事項，應該較為妥當⁶⁰⁷。

由上可推知，若雇主解僱勞工當時，沒有將解僱之理由註明或以口頭方式告知勞工，法院將會禁止反言主張將勞動保護法第 119 條第 1 項各款之事由，作為其後拒絕給付資遣費之主張。再者，就目前實務之見解均認為，不註明解僱理由之情事，並不會影響到雇主其後，將未註明之事由作為不給付預告期間工資及不構成不當解僱之主張。

綜上可知，就目前實務之見解均認為，雇主以書面或口頭告知勞工解僱之理由，僅要將真實犯錯之原因清楚說明，就以足夠達該項註明之程度。再者若不註明解僱之理由，亦僅影響其後作為拒絕給付資遣費之主張，並不影響將未註明之理由，作為抗辯不給付預告期間工資及不構成不當解僱之事項。

⁶⁰⁶ 參照泰國勞動保護與福利局，法務處編，同註 477，第 49 - 50 頁。另採此種見解之判決，例如：泰國最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 2813 - 2839（2813 - 2839/2544）號判決、最高法院佛曆 2544（即西元 2001）年第 7402 - 7403（7402 - 7403/2544）號判決、最高法院佛曆 2547（即西元 2004）年第 4440（4440/2547）號判決。

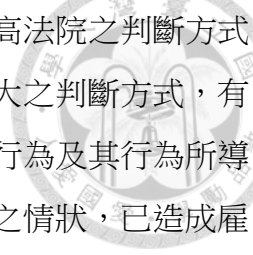
⁶⁰⁷ 參照 Anan Chumvisoot，同註 326，第 86 頁。

第五節 小結

關於泰國勞動法上違反工作規則情節重大之理論與實務，本文已將有關事項作詳細之探討。包括違反工作規則情節重大之立法發展、勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款之構成要件、學說與最高法院對於情節重大之判斷及相關見解、泰國最高法院對各類型案件之判斷分析、書面警告以及解僱理由之註明制度等。

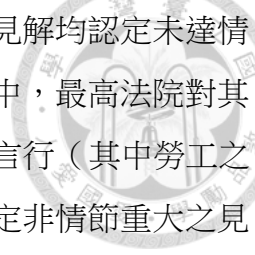
首先，針對「違反工作規則情節重大」之立法發展，就研究之結果可知，關於「違反工作規則情節重大」一詞，最早因泰國勞動法佛曆 2499（即西元 1956）年第 34 條第 4 項之規定（按：何謂情節重大於內政部制定之部門命令規範之），故內政部於 1957 年〔佛曆 2500（即西元 1957）年〕公布部門命令，將情節重大之事由規範於第 6 條，而且於該條第 3 款中使用了違反工作規則一詞，這亦係將違反工作規則規範於法律中之最早依據。其後因軍事政變之因素，有關此種立法之規範，均須依據革命團第 19 號（1958 年）及 103 號（1972 年）之公告，以內政部公布之規則層次規範此種內容。而且內政部於 1972 年公布之勞動保護規則及勞動關係規則，係「違反工作規則情節重大」首次完整的規範於同條款中（按：違反合法工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告）。再者目前施行之勞動關係法佛曆 2518（即西元 1975）年及勞動保護法佛曆 2541（即西元 1998）年，有關「違反工作規則情節重大」一詞之規定，亦皆參考上揭內政部 1972 年制定之規則作為立法之依據。

其次，雖勞動關係法（佛曆 2518）第 31 條第 1 項第 3 款及第 123 條第 3 款，均有規範違反工作規則情節重大之解僱事由。但因適用勞動關係法第 31 或 123 條之前提，必須涉及到雇主解僱參與提出要求團體協約事務之勞工，否則並未有適用之餘地。所以本章進一步探討之對象，僅限於一般情形有適用餘地之勞動保護法，並於本文中論述該法第 119 條第 1 項第 4 款之構成要件。就該條款之規定可知，必須具備以下三個要件，始能構成該條款規定之行為，其要件為：（一）勞工必須有違反工作規則、規章或雇主命令之行為；（二）所違反之工作規則、規章或雇主命令必須合法與公正，以及（三）勞工所違反之行為，必須達情節重大之程度；或當違反之事情，非達情節重大時，雇主 1 年內已對勞工再次違反之行為，作過書面之警告。由上揭之構成要件，可推知該構成要件之核心內涵在於何謂



「情節重大」之認定。就此議題，本文藉由泰國學說及泰國最高法院之判斷方式及相關見解之整理分析可推知，目前泰國學說對於何謂情節重大之判斷方式，有不同之五種見解。但主要著眼之方向，仍在於以勞工所違反之行為及其行為所導致之情狀，作為判斷之依據。所以，只要勞工之違反行為導致之情狀，已造成雇主嚴重之損害，即可判斷為有情節重大之傾向。另針對泰國最高法院對於情節重大之相關判斷見解，就目前發現之判決大致上可分為六類判斷趨勢，而且尚發現自 2000 年以來，泰國最高法院之判斷趨勢，慢慢發展轉而依據勞工所擔任之工作或職位、犯錯之行為狀況，以及造成損害之大小，作為判斷之基準。使得須納入判斷之要素，更有進一步說明應參酌因素之必要。管見認為，此種加以說明應判斷之事項，對目前及未來實務上仍有重要參考之價值，因為過去的最高法院見解，大致上僅指出，必須評估勞工當時違反或犯錯之行為程度，及不須納入判斷之事項，作為情節重大與否之依據，比較缺乏詳細之判斷說明。基於此理由，筆者較為贊成此種逐漸為主流之判斷見解。

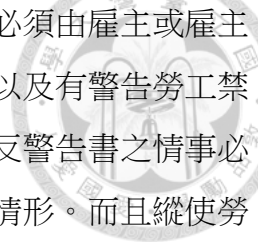
再者，關於實務上對個案判決認定是否情節重大之案件，本文將詳細區分為十四種等類型案例，包括：一、於工作場所範圍內賭博之行為；二、利用職務為他人或自己謀取利益之行為；三、於工作場所範圍行使之不當言行；四、不實打卡、簽到；代打卡、簽到以及不打卡、簽到之行為；五、違反業務命令之行為；六、於工作場所或履行職務時飲用酒類與有酒醉之行為；七、勞工對雇主有對抗之行為；八、違反有關涉及金錢事項之規定行為；九、不實報告或請假之行為；十、怠忽職守之行為；十一、擅離職守之行為；十二、違反綜合數種規則之行為；十三、勞工業務外之不當行為；十四、其他（1.未經准許使用公司配車之行為；2.於工作時間睡覺之行為；3.違反禁止於工作場所範圍吸菸之行為；4.勞工向客戶借款或向同事放高利貸之行為；5.縱容或協助隱瞞違反工作規則之行為；6.公開、洩漏客戶或雇主營業秘密之行為；7.未經准許取走雇主重要資料之行為；8.未按照工作規則請假之行為；9.上班時間私下販賣商品或食物之行為；10.違反重要規則之行為；11.遲到、早退之行為；12.其他僅有 1 則判決可供參考之案件等）。而在利用職務為他人或自己謀取利益之行為及勞工對雇主有對抗之行為案例類型，與公開洩漏客戶或雇主營業秘密之行為及違反重要規則之行為態樣案例中，最高法院均肯定勞工之行為達情節重大之程度。反之，於工作時間睡覺之行為及



上班時間私下販賣商品或食物之行為態樣案例中，最高法院之見解均認定未達情節重大之程度。此外，於工作場所範圍內賭博之行為案例類型中，最高法院對其類型認定情節重大之機率較高。而對於工作場所範圍行使不當言行（其中勞工之間之不當言行態樣）及擅離職守之行為案例類型，則有偏高認定非情節重大之見解。另經本文自 1972 年 10 月 16 日開始檢索相關最高法院判決，至 2016 年 12 月 31 日止，發現「於工作場所範圍行使之不當言行」之案例類型，係目前實務上數量最多之案例類型。

接著，就實務個案判決歸類分析後可知，目前實務上最常被援用判斷是否達情節重大之要素有二。一為勞工違反行為之嚴重程度，包括判斷勞工是否有不誠實履行職務、貪污、是否有獲得不應得到之利益；對雇主不當言行方面又會將是否有不尊重、侮辱、威脅、毆打，甚至引用粗語之行為等納入判斷。不過亦有部分法院以勞工初次或累次、違反之事項特性、有無道德墮落、違反善良風俗以及是否故意違反或使雇主遭受損害之事項納入判斷。二為雇主因此違反行為可能或已遭受損害之程度，無論其損害係信譽、財務、經營以及形象等之損害，均為納入判斷損害之對象。不過亦有部分法院將是否造成工作場所產生混亂，或影響到雇主維持職場之管理事項納入判斷。除此之外，亦有部分法院將勞工所負責之職位或從事之職務重要性、企業之特性、過去之懲戒、與其他同樣犯錯之勞工比較，以及可採用其他懲戒手段作為其一判斷之方式。另尚有部分法院將工作規則未列為重大事由，作為非情節重大之認定。或已列為重大事項之理由，來加以作為情節重大之認定依據。再者，比較可惜之處在於，部分法院於判決中並沒有對情節重大與否之認定，作更進一步之詳細之說明。因此對該類之判決，筆者無法進一步確知法院判斷採用之真正要素為何。管見認為，其遠因之一可能於未全文公開判決制度有關。因此亦在此期待，泰國最高法院其後能解開此種制度，讓更多學者能更進一步從實務分析出判斷之見解及趨勢。

另，除雇主得以勞工違反工作規則情節重大之事由，於不用給付資遣費之條件下解僱勞工外。尚能於非情節重大之情狀下行使同樣之解僱效力，僅要雇主有對此行為作過書面警告，而且勞工自犯錯日起 1 年內又有再次違反書面警告之情形。但所謂之「警告書」格式為何，法律並沒有規範。不過經研究分析後可知，



該「警告書」必須具備以下兩個要件，才有適用之餘地。一、必須由雇主或雇主所授權委託之人作出；二、必須載明違反者為誰、違反之事項以及有警告勞工禁止有再次犯錯之行為。除尚須符合上揭之條件外，勞工再次違反警告書之情事必須與首次警告之事項相同，否則不可謂有再次違反警告行為之情形。而且縱使勞工有再次違反同樣之情形，其違反亦得於前次違反日起 1 年內發生，否則前次之警告書將失效。因為勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款第 2 段有明文規定：「書面警告有效期自勞工犯錯日起不逾 1 年」。

此外，縱使勞工已有構成勞動保護法第 119 條第 1 項各款之事由，但雇主尚須以書面或口頭告知勞工當時解僱之理由，始能將此事由作為其後拒絕給付資遣費之主張。就筆者之研究可知目前實務上均認為，僅要將勞工真實犯錯之原因清楚說明，就以足夠達註明解僱理由之程度。而且其不註明之影響，亦僅影響其後作為拒絕給付資遣費之主張，並不影響將未註明之理由，作為抗辯不給付預告期間工資及不構成不當解僱之事項。



第四章 泰國解僱法制與台灣之比較

於本章中，筆者主要透過比較之手法分別區分出兩國法制之主要共通性與差異性，其目的在於，期待能從比較中得出台灣相關理論可供泰國參考之處，以及提高學界及實務對違反工作規則情節重大事由之解釋及適用能更上一層樓。為了達成此目的，首先本文將前揭章節所對泰國解僱法制之規定及相關問題，與泰國勞動法上違反工作規則情節重大之理論與實務進行綜合整理，歸納出泰國解僱法制及認定情節重大相關見解之重要特徵。其次於第二節部分，將進一步研究台灣解僱事由之規定，但因為本文主要是以「違反工作規則情節重大」為主軸，所以將會比較著眼於此範圍。因此對於其他解僱類型，並不為本章主要討論範疇之中。再者，於第三節將會進行比較探討台灣法制及學理可為我國（泰國）帶來之啟示。本文以下茲將上述之順序分別敘述如次：

第一節 泰國解僱法制及認定情節重大相關見解之重要特徵

關於解僱事由之規定，泰國法最早見諸於泰國民商法第 3 編第 6 章（僱傭）。其後，目前已中止適用之泰國勞動法佛曆 2499（即西元 1956）年、泰國內政部於 1958 年公布之相關勞動規則、勞資爭議處理法佛曆 2508（即西元 1965）年、與泰國內政部於 1972 年公布之勞動保護規則、勞動關係規則中亦有規範。至 1975、1998 年施行迄今之泰國勞動關係法佛曆 2518（即西元 1975）年及泰國勞動保護法佛曆 2541（即西元 1998）年公布施行後，亦將解僱事由規範在該法中。因此目前泰國法制中與解僱相關者，主要有民商法第 3 編第 6 章所規範之僱傭條例、勞動關係法（佛曆 2518）以及勞動保護法（佛曆 2541）。以下本文將於第一項針對目前仍有效施行之三部法中，所規定之解僱事由，作綜合之整理。接著再針對有關認定情節重大之相關解見作綜合之論述。

第一項 解僱事由法制之探討

對於解僱一詞，泰國勞動保護法第 118 條第 2 項（按：該條所謂之解僱，係指雇主拒絕勞工繼續工作，且不再給付工資之行為，無論其理由為僱傭契約屆滿或其他原因。同時亦包括雇主不能繼續經營而致勞工不得工作及領不到工資之情況。）有特別規定其定義，而且其目的係為了擴大民商法一般終止契約之類型，使資方無法再引用，使勞工處於無法繼續提供勞務之狀態下，而又不構成終止勞動契約之情形，逼勞工自願離職之惡意手段。使勞工之權益保障更上一層樓。可見此一定義之規定，對勞工之權益保障更上一層樓。

其次，針對解僱事由之規範，由法體系可區分為民商法、勞動關係法以及勞動保護法三大領域。首先關於民商法部分，雖該法對於勞動關係終止立基於雇主之解僱自由⁶⁰⁸，但亦賦予雇主必須先行使預告之義務。不過該法第 583 條，有特別規範不用行使預告事項即可立即終止勞動關係之事由（按：若受僱人故意違反僱用人合法之命令或經常忽略該命令，擅離職守，犯重大錯誤或不按職責正當及誠實的完成本職工作，僱用人得不經預告終止契約或給付預告期間工資），而且該條文亦係該法首要及實務最常被援用之條文。另該條尚被通稱為重大事由解僱之規定。其中關於「犯重大錯誤」一詞，有學者直接將勞動保護法第 119 條第 1 至 5 款之解僱事由納入「犯重大錯誤」事由之範疇內作解釋⁶⁰⁹，似乎認為以上 5 款為「犯重大錯誤」事由之具體化。另至於「不按職責正當及誠實的完成本職工作」事由部分，學者 Sitthisak Srithammavatana 指出，無論僱用人以勞動保護法第 119 條或民商法第 583 條終止契約，實務上雇主均會主張該項事由，有如同泰國 30 泰銖國民保健計劃 (30 bath universal healthcare programme)，僅要付 30 泰銖，即可醫療所有疾病。亦即該事由之範圍太過廣泛，可謂包山包海之終止事由⁶¹⁰。而且就目前實務在操作此事由時亦發現並非採用嚴格之認定，有曾將利用工作時間向其他員工販賣商品之行為、利用經理職位命公司保全於工作時間到市場購物，提供自己所營業之餐廳或於兩個月內遲到達 30 次之行為，認定得以不按職責正當及誠實的完成本職工作之事由，不經預告終止契約。因此有如同學者

⁶⁰⁸ 泰國民商法第 582 條：「I、若僱傭契約沒有規定雙方當事人之僱傭期限，各當事人都可預告終止契約，在規定給付工資時或未給付前提出；以便將終止契約之意思表示於規定給付下次工資時生效，但預告之時間不必超過 3 個月。II、此外，僱用人可立即終止僱傭契約，當僱用人一次性給付勞工，直到契約終止生效日應給付之工資。」

⁶⁰⁹ 參照 Sitthisak Srithammavatana，同註 77，第 59 頁；Sumit Masrangsan，同註 456，第 85 頁。

⁶¹⁰ 參照 Sitthisak Srithammavatana，同註 77，第 64 頁。



Sitthisak Srithammavattana 之見解，認為該項可謂包山包海終止契約之事由，容易流於濫用，對勞工權益之保障是否影響，仍有疑問⁶¹¹。

其次，針對勞動關係法方面，該法第 31 及 123 條^{612,613}，特別例示了於團體協約過程中、協議之勞動條件或仲裁生效時間，解僱事由之但書。而且該法之但書與勞動保護法第 119 條第 1 項之解僱事由有相似之處，所以本文特將兩法相似及差異之事由，分別作探討與分析。發現勞動關係法第 31 條第 1 項各款及第 123 條第 1 至 4 款，所規定之事由文字上皆一致，而且尚與勞動保護法⁶¹⁴第 119 條第 1 項第 1、2、4 及 5 款事由有相似之處，因此於相似之部分可分為四類解僱事由，包括：一、不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪；二、故意使雇主遭受損害；三、違反工作規則、規章或雇主命令，達情節重大之程度，以及四、無正當理由繼續曠工 3 日。另至於兩法解僱事由差異之部分，亦可區分四類解僱事由，

⁶¹¹ 有關民商法解僱事由規範之詳細內容，請參閱本文第二章、第二節、第一項。

⁶¹² 勞動關係法第 31 條：「當要求已根據第 13 條通知的情況下，如果該要求根據第 13 條至 29 條進行協商、調解、仲裁之過程中，雇主不得對於有關參與要求事務之勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委員或工會之會員或勞工聯合會之委員或小組委員，解僱或調動職位，除此人：（1）不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪。（2）故意使雇主遭受損害。（3）違反合法的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。關於此工作規則、規章或命令，不得以妨礙勞工進行相關要求事務為目的。（4）無正當理由繼續曠工 3 日。」

勞動關係法第 123 條：「在協議之勞動條件或仲裁生效期間，雇主不得對於有關參與要求事務之勞工、勞工代表、工會委員、工會小組委員或工會之會員或勞工聯合會之委員或小組委員解僱，除此人：

（1）不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪。（2）故意使雇主遭受損害。（3）違反合法的工作規則、規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。關於此工作規則、規章或命令，不得以妨礙勞工進行相關要求事務為目的。（4）無正當理由繼續曠工 3 日。（5）行使鼓勵，協助或勸導違反協議之勞動條件或仲裁結果之行為。」

⁶¹³ 此兩條法律主要規定，在進行團體協約的過程中，尤其在團體協約之協商、調解、或仲裁期間。雇主基本上不能對有關參與團體協約事務之勞工行使解僱權。另還特別接著上開期間之階段，繼續保護勞工因行使團體勞動權後，所獲得之結果還在生效期間。亦即經協商、調解所達成協議之勞動條件或經仲裁委員仲裁決定結果生效期間，雇主不得對於有關參與團體協約事務之勞工行使解僱權。除勞工已違反該兩條各款事由之規定，雇主即不再受解僱之限制。

⁶¹⁴ 有關勞動保護法所規範之解僱事由，分別規範於第 119 條第 1 項：「對於下列情事之一的解僱，雇主得不用給付資遣費給勞工：

（1）不誠實的執行職務或對雇主故意犯有刑事罪。（2）故意使雇主遭受損害。（3）勞工之過失造成雇主嚴重損害。（4）勞工違反合法與公正的工作規則或規章或雇主命令，而且雇主已作過書面警告。但情節重大時，雇主不必警告。第 2 段：「書面警告」有效期自勞工犯錯日起不逾 1 年。（5）無正當理由繼續曠工 3 日，不論中間是否有假日間隔。（6）由終審法院宣告受有期徒刑。第 2 項：第（6）款之事由，若所犯罪之行為係過失犯或輕罪，必須是使雇主遭受損害之原因。」及第 121 條第 1 項：「雇主因引進機械或改變機械或科技而需調整工作部門、生產程序、銷售或服務，導致有必要減少勞工人數，不受第 17 條第 2 項之限制。此外，雇主必將解僱日、解僱理由、被解僱的勞工姓名，於解僱日前不少於 60 日通知勞動檢查員及要被解僱之勞工。」

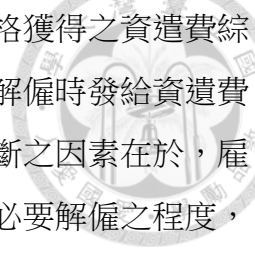
包括：一、行使鼓勵、協助或勸導違反協議之勞動條件或仲裁結果之行為；二、勞工之過失造成雇主嚴重損害；三、由終審法院宣告受有期徒刑，以及四、雇主引進機械或改變機械或科技，而導致有必要減少勞工人數之解僱事由⁶¹⁵。就上述之 8 類解僱事由，若以「裁員解僱」與「懲戒解僱」之用詞作區分，可見僅有雇主引進機械或改變機械或科技，而導致有必要減少勞工人數之解僱事由，屬於裁員解僱類型，其他剩下之 7 類解僱事由均屬於懲戒解僱類型。

再者，除上揭三部法律有規範解僱事由外，經本文之研究尚發現實務上泰國最高法院曾指出：「僅要解僱之事由，具有必要性、正當性，以及不屬於不當之解僱 (Unfair Dismissal)，雇主即可行使解僱權。」而且泰國最高法院尚曾於判斷中強調，除勞動關係法第 31 條第 1 項各款及第 123 條各款解僱之但書，若雇主有其他必要性之事由，雖該事由不屬於上述各款之事由，亦得依據此必要性之事由解僱勞工。（按：經分析後發現，泰國最高法院對必要性解僱事由之判決，主要參酌雇主經濟上之必要性。亦即，若雇主有嚴重虧損之狀態，造成雇主有必要縮減營業部門及勞工之情形，此時僅要雇主沒有欺凌或不當目的之行為，雇主即可行使解僱權）。除此之外，泰國最高法院在判斷勞動關係法領域外之情事時，亦曾於判決中認為，以下四類態樣事由，雇主得作為解僱勞工之依據。其事由包括：一、勞工身體不佳，不能繼續勝任所擔任之工作事由；二、無法繼續信任之事由；三、人際關係不良，無法與同事合作或和平相處之事由，以及四、連續虧損之事由⁶¹⁶。

接著，除以上法定及法院作出之解僱事由外，若雇主要依據非上述情事之事由解僱勞工，尚必須考量該解僱是否屬於不當之解僱 (Unfair Dismissal)。此制度規範於，勞動法庭設置暨勞動訴訟法（佛曆 2522）[Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure, B.E. 2522 (1979)] 第 49 條（按：在雇主解僱勞工之案件中，如果勞動法庭認為係不當之解僱，勞動法庭可判令雇主返聘回勞工並給付與被解僱時一致之工資待遇。如果勞動法庭認為該勞工與雇主不能再繼續合作，勞動法庭可以規定雇主給付勞工賠償金。賠償金之金額，勞動法庭得將勞

⁶¹⁵ 對於上述各解僱事由之內容及分析，除違反工作規則、規章或雇主命令，達情節重大程度之事由外（因該事由係本文主要探討之對象，因此有特別於本文第三章作全面地釐清），詳細內容請參閱本文第二章、第二節、第三款。

⁶¹⁶ 對於以上四類之事由，詳細內容請參閱本文第二章、第二節、第三項。



工之年齡、工作經歷、解僱後之困難、解僱原因以及勞工有資格獲得之資遣費綜合考量。)而至於不當解僱如何認定，學者及實務均未將雇主解僱時發給資遣費或行使預告之義務與否，納入不當解僱之判斷範疇。而主要判斷之因素在於，雇主解僱勞工之原因、理由是否適當、公平、公正，或是否達到必要解僱之程度，作為判斷之標準。再者，實務上亦曾認為，僅要雇主之解僱屬於無適當或必要性之解僱、違反契約應遵守原則之解僱、不可歸責於勞工事由之解僱，或差別待遇之解僱等，均構成不當之解僱程度。亦即，當勞工被解僱之理由與上揭之狀態相似時，泰國最高法院向來之判斷趨勢，均認為該當不當之解僱。此時，若認為勞資雙方之勞動關係尚能繼續進行，法院亦得按照勞動法庭設置暨勞動訴訟法第 49 條判令雇主返聘回勞工。否則法院僅能判令雇主，給付勞工不當解僱之賠償金。此外，該法尚特別設立了獨特之審判之訴訟制度，在審判者部分，係由精通勞動法之職業法官，與代表勞資雙方之非職業法官 (associate judges representing employers/employees)，一起合議審判解決勞資爭議問題。在訴訟方面，為了達到簡化、便宜、迅速、平等及公平原則之立法目的，該法有特別規定向勞動法庭起訴，以及訴訟過程豁免支付任何費用。其次，尚可以言詞之方式進行起訴。再者，關於審理程序之時間，法院必須以不延期進行審判為原則。若有必要延審，每次延期審判之時間亦不能超過 7 天。整體而言，該法除加強保障勞工之權益以外，尚將不當之解僱制度，來限制雇主之解僱權⁶¹⁷。

綜觀上述，無論雇主依據何事由解僱勞工，但就目前施行之法律中，僅有勞動保護法第 119 條之 6 款事由，除雇主可如同民商法第 583 條，得不經預告逕予解僱勞工外，尚不須給付資遣費。所以其他非上揭兩條之事由雇主仍然有預告及給付資遣費之義務。針對預告之義務，此義務同時規範於泰國民商法第 582 條，及勞動保護法第 17 條⁶¹⁸。經兩條之規定分析後可知，預告之方式，雇主皆可以書面或言詞為之。而且不論勞工年資長短，均必須按照雇主規定給付工資長短之時間，作為預告期間之標準，但不必超過 3 個月。另上揭兩條尚特別規定，僅要雇

⁶¹⁷ 有關不當解僱制度之詳細內容，請參閱本文第二章、第三節、第二項。

⁶¹⁸ 勞動保護法第 17 條：「 II、若勞動契約為不定期契約，雇主或勞工任一方如要提出終止契約時，可以書面預告對方，可在規定給付工資時或未給付前提出；以便將終止契約之意思表示於規定給付下次工資時生效，但預告之時間不必超過 3 個月。此外，試用期間之勞動契約亦視為不定期契約。 III、依照第 2 項終止契約之預告，雇主可給付勞工直到契約終止生效日應給付之工資後，可以立即解僱勞工。IV、此條規定終止契約之預告，不適用於本法第 119 條及民商法第 583 條之規定。」

主給付勞工直到契約終止生效日應給付之工資（預告期間工資），雇主即可不必等到預告期間屆滿，就可使解僱之意思表示立即生效。針對此規定，管見以為，未合乎預告期間制度之設計，使勞工無法去因應突然解僱所生之情事，造成勞工沒有一段之時間去謀求新職。因此，對勞工權益之保障是否有不妥之處，仍有探討之空間⁶¹⁹。另關於資遣費之給付，按照勞動保護法第 118 條第 1 項之規定⁶²⁰，被解僱之勞工必須繼續工作滿 120 日以上，雇主才有給付資遣費之義務。

此外，縱使雇主得以上述之規定及最高法院提出之事由解僱勞工，但勞動關係法第 31 條（解僱參與要求團體協約事務之限制）、同法第 52 條（解僱勞工委員會之限制）、同法第 121 與 123 條（屬於不當勞動行為之解僱限制）、勞動保護法第 43 條（解僱女工妊娠之限制），以及職業安全衛生與環境法第 42 條（解僱提供有關職業安全衛生及工作環境資料之限制）。仍然有限制雇主不得於特定之期間、職位或情事解僱勞工，除解僱之事由已符合勞動關係法第 31 條及 123 條之但書，否則此解僱行為可能構成不當之解僱，或不當勞動行為等⁶²¹。

第二項 勞動法上違反工作規則情節重大之解釋與適用

經本文前揭第三章之論述可知，就目前施行之勞動法中，有關違反工作規則、規章或雇主命令情節重大之解僱事由，除規範於勞動關係法第 31 條第 1 項第 3 款及第 123 條第 3 款外，尚規範於勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，而且規範之文字皆有非常相似甚至一致之處。但因適用勞動關係法第 31 或 123 條之前提，必須涉及到雇主解僱參與提出要求團體協約事務之勞工，否則並未有適用之餘地。而勞動保護法第 119 條，於一般之情形下就有適用之餘地，並且該條之規

⁶¹⁹ 關於預告期間之詳細內容，請參閱本文第二章、第三節、第一項。

⁶²⁰ 勞動保護法第 118 條第 1 項：「對於被解僱的勞工，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：
（1）繼續工作滿 120 日以上 1 年未滿者，雇主要發給不少於最後 30 日工資。對於計件勞工，須發給不少於最後 30 個工作日的工資。（2）繼續工作滿 1 年以上未滿 3 年者，雇主要發給不少於最後 90 日工資。對於計件勞工，須發給不少於最後 90 個工作日的工資。（3）繼續工作滿 3 年以上未滿 6 年者，雇主要發給不少於最後 180 日工資。對於計件勞工，須發給不少於最後 180 個工作日的工資。（4）繼續工作滿 6 年以上未滿 10 年者，雇主要發給不少於最後 240 日工資。對於計件勞工，須發給不少於最後 240 個工作日的工資。（5）繼續工作滿 10 年以上者，雇主要發給不少於最後 300 日工資，對於計件勞工，須發給不少於最後 300 個工作日的工資。」

⁶²¹ 有關解僱限制之相關規範，詳細內容請參閱本文第二章、第三節、第三項。

定有涉及到雇主之解僱，是否須發給資遣費之問題。因此在探討該事由時，本文主要將勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，作為研究之核心。

首先，針對違反工作規則情節重大解僱事由之立法發展，經研究分析後發現此類內容最早見諸於目前已中止適用之勞動法佛曆 2499（即西元 1956）年與內政部 1957 年公布之部門命令。但與目前所規範之內容相似甚至有一致之文字者，首次發現於已中止適用之內政部 1972 年 4 月 16 日公布之勞動保護規則及勞動關係規則。因此可推知該解僱事由，係參考上述內政部 1972 年公布之規則作為立法之依據⁶²²。

其次，關於勞工所違反之工作規則、規章或雇主命令必須合法與公正。而且自 2008 年 5 月 27 日起，按照勞動保護法新增之第 14/1 條規定，若法院認為，雇主所制訂之工作規則、規章或雇主命令明顯有偏頗而對勞工不利之情形時，法院有權令此工作規則、規章或雇主命令僅能使用對勞工公平及合理之部分。另至於工作規則之生效要件，因目前施行之勞動保護法於 2017 年 4 月 4 日修正後，已刪除將工作規則之副本呈送給勞工庭庭長或由勞工庭庭長所授權委託之人之規定。因此目前再沒有未向勞工庭庭長或由勞工庭庭長所授權委託之人呈送工作規則之副本，其工作規則是否有效之議題。不過就目前所發現之學說及實務見解，均認為工作規則須公開或張貼於工作場所後，始能對勞工有拘束之效力⁶²³。

再者，針對情節重大如何認定，就此議題，經筆者藉由泰國學說及泰國最高法院⁶²⁴之判斷方式與相關見解作分析後，可分別論述如次：

一、學說上對於情節重大之判斷方式

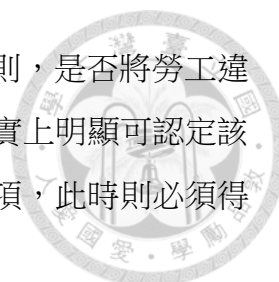
就目前學說對於何為情節重大之判斷方式，經本文研究分析後大致上可分為以下五種見解類型。

（一）、何謂情節重大之認定無法一概而論，必須依據個案之情事去認定；

⁶²² 有關違反工作規則情節重大之立法發展，詳細內容請參閱本文第三章、第一節。

⁶²³ 至於此部分之詳細內容，請參閱本文第三章、第二節、第一項。

⁶²⁴ 因目前泰國判決之公開制度，僅有泰國最高法院之判決對外公開，所以本文僅能針對泰國最高法院判決作研究之對象。



(二)、判斷情節重大時，無需考量雇主所訂立之工作規則，是否將勞工違反之行為，列為情節重大之事項。但若勞工違反之情事，雖事實上明顯可認定該當情節重大之程度，而雇主卻將此行為明定為非情節重大之事項，此時則必須得按照雇主之意思去認定；

(三)、勞工違反之情事，若導致雇主遭受嚴重之損害或有使雇主受嚴重損害之虞，無論係財產、聲譽、經營管理，以及精神上之損害，均得認定為已達情節重大之程度；

(四)、將勞工違反之行為是否導致勞動關係無法繼續，作為判斷是否情節重大之標準；

(五)、判斷時除判斷勞工違反之情事外，尚必須將勞工犯錯之地點、所擔任或負責之職務，納入綜合考量。

就以上學說之見解可知，第二類之見解較為有特別之判斷方式，可見此類見解僅要雇主於工作規則中，將違反之行為列入非情節重大之事項。縱使此情節有達重大之程度，亦須按照雇主之意思去認定。另雖目前學說對於何謂情節重大之判斷方式，作出了上揭數種不同之判斷見解。但主要著眼之方向，仍在於勞工所違反之行為及其行為所導致之情狀，作為判斷之依據。

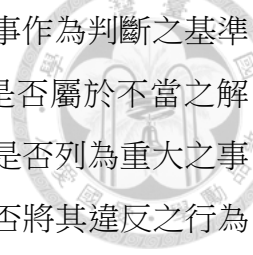
二、最高法院對於情節重大之相關判斷見解

經本文自 1972 年 10 月 16 日開始檢索至 2016 年 12 月 31 日止，發現有關最高法院之判斷見解大致上可分為以下六種類型。

(一)、情節重大與否，必須針對勞工所違反之工作規則，是否屬於重要性之事項作為判斷之核心；

(二)、必須得依據個案所發生之事實或勞工所違反之行為狀態認定之；

(三)、必須以違反之行為程度作認定，並非須有真實對雇主造成損害之狀況，始能認定其行為達情節重大；



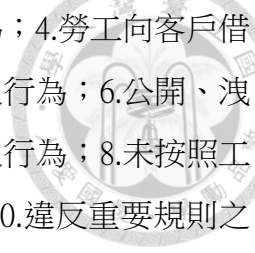
(四)、當採用上述第二類之判斷方式或將勞工違反之情事作為判斷之基準外，尚附加其他相關之判斷見解。例如：不得將解僱之事由是否屬於不當之解僱，作為主要判斷之要素；不得僅就雇主訂立之工作規則條列是否列為重大之事項，作為判斷之主要因素；必須參考雇主訂立之工作規則，是否將其違反之行為列為重大之事項，則不可認定該當情節重大；須將所造成損害之大小情狀，納入判斷等。

(五)、情節重大與否，應評估勞工所擔任之工作、犯錯之行為狀況，以及造成之損害作綜合之判斷。但無須考量雇主是否已按照工作規則組織調查委員會，進行調查犯錯事實；

(六)、情節是否重大，應針對勞工所違反之事實，對雇主、其他員工或工作場所造成損害之大小及違反公共秩序與善良風俗程度之大小，作綜合之認定。

就上揭最高法院之見解，其中第二類型及第四類型所提出之不得僅就雇主訂立之工作規則條列是否列為重大之事項，作為判斷之主要因素之見解，為目前實務上被援引次數最多之見解。另尚發現自 2000 年以來，泰國最高法院之判斷趨勢，慢慢發展轉而依據勞工所擔任之工作或職位、犯錯之行為狀況，以及造成損害之大小，作為判斷之基準。使須納入判斷之要素，更有進一步說明應參酌之範疇。管見認為，此種加以說明應判斷之事項，對目前及未來實務上仍有重要參考之價值，因為過去的最高法院見解，大致上僅指出，必須評估勞工當時違反或犯錯之行為程度，及不須納入判斷之事項，作為情節重大與否之依據，比較缺乏詳細之判斷說明。因此理由，所以筆者較為贊成此種逐漸為主流之判斷見解。

接著，經本文將實務判決類型化後，發現實務上對於認定是否情節重大之案件，其基本上可區分為：一、於工作場所範圍內賭博之行為；二、利用職務為他人或自己謀取利益之行為；三、於工作場所範圍行使之不當言行；四、不實打卡、簽到；代打卡、簽到以及不打卡、簽到之行為；五、違反業務命令之行為；六、於工作場所或履行職務時飲用酒類與有酒醉之行為；七、勞工對雇主有對抗之行為；八、違反有關涉及金錢事項之規定行為；九、不實報告或請假之行為；十、怠忽職守之行為；十一、擅離職守之行為；十二、違反綜合數種規則之行為；十三、勞工業務外之不當行為；十四、其他（1.未經准許使用公司配車之行為；2.於



於工作時間睡覺之行為；3.違反禁止於工作場所範圍吸菸之行為；4.勞工向客戶借款或向同事放高利貸之行為；5.縱容或協助隱瞞違反工作規則之行為；6.公開、洩漏客戶或雇主營業秘密之行為；7.未經准許取走雇主重要資料之行為；8.未按照工作規則請假之行為；9.上班時間私下販賣商品或食物之行為；10.違反重要規則之行為；11. 遲到、早退之行為；12. 其他僅有 1 則判決可供參考之案件等）。而在利用職務為他人或自己謀取利益之行為及勞工對雇主有對抗之行為案例類型，與公開洩漏客戶或雇主營業秘密之行為及違反重要規則之行為態樣案例中，最高法院均肯定勞工之行為達情節重大之程度。反之，於工作時間睡覺之行為及上班時間私下販賣商品或食物之行為態樣案例中，最高法院之見解均認定未達情節重大之程度。此外，於工作場所範圍內賭博之行為案例類型中，最高法院對其類型認定情節重大之機率較高。相較之下，對於工作場所範圍行使不當言行（其中勞工之間之不當言行態樣）及擅離職守之行為案例的類型，偏高更易認定非情節重大⁶²⁵。

另，經實務個案判決歸類分析後可知，最高法院在判斷是否情節重大時，曾採用過之判斷要素包括：一、勞工違反行為之嚴重程度；二、雇主因此違反行為可能或已遭受損害之程度；三、勞工所負責之職位或從事之職務重要性；四、企業之特性；五、過去之懲戒；六、與其他同樣犯錯之勞工比較；七、可採用其他懲戒手段，以及八、工作規則有無列為重大或非重大事項等。（亦即，法院在認定勞工違反之行為是否情節重大時，除依據勞工之行為判斷外，尚將雇主是否將其違反之行為列為重大或非重大之事項，作為加強判斷之其一要素）。其中最常被援用者為：勞工違反行為之嚴重程度及雇主因此違反行為可能或已遭受損害程度之判斷要素。關於勞工違反行為嚴重程度之判斷要素，最高法院在判斷是否達嚴重之程度時，將會以勞工是否有不誠實履行職務、貪污、有否獲得不應得到之利益；對雇主不當言行方面又會將是否有不尊重、侮辱、威脅、毆打，甚至引用粗語之行為等納入判斷。不過亦有部分法院以勞工初次或累次、違反之事項特性、有無道德墮落、違反善良風俗以及是否故意違反或使雇主遭受損害之事項納入判斷。另至於雇主因此違反行為可能或已遭受損害程度之判斷要素，無論其損害係信譽、財務、經營以及形象等之損害，均成為納入判斷損害之對象。不過亦

⁶²⁵ 對於各類型案件之分析內容，請詳見本文第三章、第三節。

有部分法院將是否造成工作場所有混亂，或影響到雇主維持職場之管理事項納入判斷。此外，比較特別的是，有關工作規則有無列為重大或非重大事由判斷要素部分，經實務之分析發現有部分法院將工作規則未列為重大事由，作為加以非情節重大之認定。或已列為重大事項之理由，來加以作為情節重大之認定依據。不過，就本文對實務判決個案分析後發現，比較可惜之處在於，部分法院於判決中並沒有對情節重大與否之認定，作更進一步之詳細之說明。因此對該類之判決，筆者無法進一步確知法院判斷採用之真正要素為何。管見認為，其遠因之一可能於未全文公開判決制度有關。因此亦在此期待，泰國最高法院期後能解開此種制度，讓更多學者能更進一步從實務分析出判斷之見解及趨勢。

此外，除雇主得以勞工行為程度達情節重大之事由解僱勞工外，勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，尚特別於該款中設立了「書面警告」之制度。亦即，僅要雇主有對勞工違反工作規則、規章或雇主命令，非情節重大之情狀下作出書面之警告，其後若勞工自犯錯日起 1 年內又再次違反書面警告同樣之情形，雇主亦能行使立即解僱之權力。另所謂之「書面警告」，雖法律並沒有規範該書之格式。但就學說及實務之見解均認為，必須由雇主或雇主所授權委託之人作出及必須載明違反者為誰、違反之事項以及有警告勞工禁止有再次犯錯之行為，加上勞工再次違反警告書之情事必須與首次警告之事項相同，才有使適用之效力⁶²⁶。

再者，除上述之書面警告制度外，勞動保護法第 119 條第 3 項（按：根據第一項不用給付資遣費之解僱情況，若雇主沒有確實把真實解僱之理由註明於解僱通知書或解僱時沒有告知勞工，雇主期後不得提出其主張），尚特別規範雇主解僱當時，必須以書面或口頭告知勞工被解僱理由之義務。若雇主拒絕行使，就該項規定，雇主其後無法以未註明之理由作為拒絕給付資遣費之主張。另關於註明或說明解僱理由之程度，目前實務上均認為，僅要將勞工真實犯錯之原因清楚說明，就以足夠達註明解僱理由之程度。而且其不註明之影響，亦僅影響其後作為拒絕給付資遣費之主張，並不影響將未註明之理由，作為抗辯不給付預告期間工資及不構成不當解僱之事項⁶²⁷。

⁶²⁶ 關於書面警告制度，詳細內容請參閱本文第三章、第四節、第一項。

⁶²⁷ 關於解僱理由之註明及日後影響部分，請參閱本文第三章、第四節、第二項。

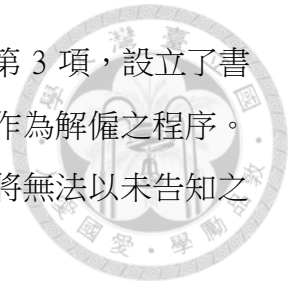
第三項 小結

綜觀上述可推知，目前泰國解僱法制領域中，有特別援引不當之解僱制度限制雇主解僱之自由，使解僱無法以不適當、公平、公正或不達到必要解僱程度之理由作為解僱之依據。其次，針對目前施行之民商法、勞動關係法以及勞動保護法所規範之解僱事由中，均有不同之規範目的。主要在區分何事由不經預告即可終止勞動契約與何事由終止後不須給付資遣費。對於不經預告即可終止勞動契約之部分，均以列舉之方式規範於民商法第 583 條及勞動保護法第 119 條第 1 項各款。而且若依據勞動保護法第 119 條第 1 項各款之事由終止契約，雇主尚不須給付資遣費。因此可推知，目前不經預告終止契約及不須給付資遣費之情形，僅規範於勞動保護法第 119 條第 1 項第 1 至 6 款中。因此若雇主已未構成勞動保護法第 119 條第 1 項各款之事由解僱勞工，除屬於民商法第 583 條之事由外，均有預告及給付資遣費之義務。另針對勞動關係法第 31 條第 1 項及第 123 條所規範之事由，其目的僅讓雇主能於進行團體協約的過程中，尤其在團體協約之協商、調解、仲裁期間或經協商、調解所達成協議之勞動條件或經仲裁委員仲裁決定結果生效期間，能對有關參與團體協約事項之勞工行使解僱權。但因有部分事由與勞動保護法第 119 條第 1 項各款之事由有一致或相似之處，因此使雇主有不經預告及不須給付資遣費之解僱權。此外，至於解僱事由尚規範於勞動保護法第 121 條第 1 項，該條項有將雇主引進機械或改變機械或科技，而導致有必要減少勞工人數之情形規範為解僱之事由，而且比較特別的是，以此事由解僱勞工者，必須行使比一般預告期間較長之預告義務，及必須發給特別資遣費⁶²⁸。

再者，針對情節重大之相關見解，學界及實務均作出數種不同之判斷見解。學界上較為著重於勞工違反之行為程度及其行為所導致之情狀，為主要之判斷依據。而實務上亦逐漸將勞工所擔任之工作或職位、犯錯之行為狀況，以及造成損害之大小作為主流之判斷見解。另關於實務上對於認定是否情節重大之案件中，亦可區分為 14 類案例類型，而且尚發現實務上曾援用之判斷要素有 8 種類型之多。其中有勞工違反行為之嚴重程度及雇主因此違反行為可能或已遭受損害程度之判斷要素，為目前最常被採用之判斷要素。

⁶²⁸ 至於勞動保護法第 123 條第 1 項之解僱事由，詳細內容請參閱本文第二章、第二節、第三款、第二目（四、雇主引進機械或改變機械或科技，而導致有必要減少勞工人數之解僱事由）。

此外，勞動保護法尚特別於第 119 條第 1 項第 4 款及同條第 3 項，設立了書面警告及註明解僱理由之制度。規範了依非情節重大之事由，作為解僱之程序。而且亦使雇主必須於解僱當時告知勞工解僱之事由，否則其後將無法以未告知之解僱理由，作為拒絕給付資遣費之主張。



第二節 台灣解僱法制及認定情節重大相關見解之重要特徵

在本節中本文首先以台灣有關解僱事由之規定作探討。其次，進一步分析與泰國勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，較為相似之勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款，有關「違反工作規則情節重大」之規定，以及籍由學說及實務對此解釋與判斷方式作論述。再者，將目前實務較常引用以補充解僱事由法定主義缺陷之「解僱最後手段性原則」之適用及效力作探討。最終期待台灣解僱法制之特徵能對我國（泰國）勞動法，尤其在本文研究核心之部分，關於違反工作規則情節重大有可參考或啟示之處。

第一項 解僱事由法制簡介之探討

在本項中，本文主要簡介台灣法上對於解僱事由之規定特徵，另又進一步針對實務及學說對於勞動基準法外解僱事由之適用見解，以及歸納出現行法對解僱限制之相關規範。

第一款 勞動基準法解僱事由之規範

關於台灣解僱事由明文規範於條文中之方式，最早見諸於 1914 年北京政府制訂的商人通例，其後，1923 年北京政府制訂的礦工待遇規則、1927 年廣東政府制訂的醫院工人待遇條例、1927 年廣東政府制訂的臨時勞動法、1929 年公布的工廠法以及 1936 年公布而未施行之勞動契約法亦有規定⁶²⁹。但直到 1984 年 7 月 30 日公布施行勞動基準法後，才規範了較為完善之勞資最低標準之權利義務。另該法

⁶²⁹ 有關上述法律條文之內容以及與勞動基準法之比較，請詳閱張釗銘，「台灣與日本解僱法理之比較研究—論最後手段性原則運用於勞動基準法第 12 條第 1 項之問題點」，國立台灣大學法律學院法律學研究所碩士論文，第 7 - 16 頁，2016 年 1 月。

有關解僱事由之規定，基本上亦參照工廠法與勞動契約法之規定，而主要分別規範於第 11 及第 12 條：



勞動基準法第 11 條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

勞動基準法第 12 條規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

由上述兩條條文之規定可推知，此規範有將雇主是否賦予「預告」之義務作為主要之區分，所以學說上可見學者將第 11 條與第 12 條分別稱為「預告解僱與

即時解僱⁶³⁰」。不過亦有其他學者於此種規定性質分別將第 11 條稱為「通常終止/一般終止」、「裁員解僱」、「普通解僱」以及「資遣」，而將第 12 條稱為「特別終止/立即終止」、「人身事由解僱」以及「懲戒解僱」等⁶³¹。

其次根據上開條文規定之事由，尚可推知，第 11 條主要將雇主企業經營之需求、勞工個人能力因素，或不可歸責於勞工之情形，作為解僱之事由，因此雇主在援用該條文事由解僱勞工時，除必須行使預告之義務外，尚須按照同法第 17 條給付資遣費。而第 12 條主要又將勞工行為不當、不法或可歸責於勞工之理由，作為解僱之事由。因此雇主依據該條事由解僱勞工時，除不用行使預告之義務外，按照同法第 18 條之規定，亦不須給付資遣費⁶³²。

再者，由第 11 條及第 12 條之立法模式可知，勞動基準法係將各種解僱事由以明文的方式列舉於法條之中，此種立法方式，在解僱理論中被稱為正當事由說⁶³³，亦即雇主在解僱勞工時，必須符合法定解僱事由之規定，解僱才始能合法生效⁶³⁴。

此外，除上開之條文外，勞動基準法有關解僱事由部分，尚規範於第 13 條但書（因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續之事由）以及第 20 條（因改組、轉讓時有其餘僱傭之勞工事由）。

第二款 勞動基準法外之解僱事由

除勞動基準法有規範解僱之事由外，民法第 2 編第 2 章第 7 節（僱傭）部分，亦有明文規定可作為解僱事由之依據。例如：第 484 條（勞務之專屬性）、第 485 條（特種技能之保證）以及第 489 條（遇重大事由之契約終止）。但勞動

⁶³⁰ 參照林更盛，論解僱之最後手段性，收錄於行政院勞工委員會主辦之「勞工法規研討會」參考資料，第 5—9 頁，1997 年 4 月；劉志鵬，論「勞工確不能勝任工作」收錄於氏著「勞動法理論與判決研究」，第 137 頁，元照出版公司，2000 年 5 月初版。

⁶³¹ 有關此種分類之用語，請參閱游千賢，同註 468，第 10 頁。

⁶³² 對於以歸責與否作為區分解僱之性質，吳姿慧副教授認為，此種區分於實際操作下恐與終止保護之理論產生扞格。詳細內容請參考，吳姿慧，勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（下），月旦法學教室第 49 期，第 96 頁，2006 年 11 月。

⁶³³ 參照黃越欽著、黃鼎佑增修「勞動法新論（第五版）」，第 242 頁，翰蘆圖書出版有限公司，2015 年 9 月。

⁶³⁴ 學者與實務亦將此種立法體例稱做「解僱事由法定主義」。詳細內容請參考張釗銘，同註 629，第 22 頁。

基準法施行後，由於解僱之事由，均明定於勞動基準法第 11 條及 12 條，因此雇主是否尚能將民法之規定作為終止勞動契約之依據，產生疑義。對此議題，黃程貫教授曾於所著之勞動法教科書中指出，勞動基準法第 12 條第 1 項之各款規定乃為民法第 489 條第 1 項之「重大事由」的具體化，而且該條項之本文明顯與 11 條所採用之完全列舉式不同，所以應認定第 12 條第 1 項並非完全列舉式之規定。因此在無該條項所規定之各款情形時，倘有構成民法第 489 條之重大事由，仍得終止勞動契約⁶³⁵⁶³⁶。另林更盛教授亦於著作中表示贊同除勞動基準法所定之事由外，尚有其他重大事由解僱情形之結論⁶³⁷。

再者，實務上是否認同雇主可依據勞動基準法規定以外之事由終止契約，論者游千賢對此部分之研究表示：目前相關之判決並不多，不過最高法院 86 年台上字第 3333 號判決，在對擔任隨車售票員未經雇主同意而委請第三人帶服勞務之勞工，判斷雇主可依據民法第 484 條無需預告，即可隨時終止僱傭契約之認定下，有提及「所謂勞動條件在不同法律層次中均有其存在，在民法債篇僱傭乙節之意義，乃指僱傭契約當事人對勞務給付與報酬之約定。勞動基準法施行後，該法未規定者，仍適用其他法律之規定」。此外針對民法第 489 條之部分，澎湖地方法院 89 年訴字第 7 號判決，在判斷是否可依該條重大事由終止被宣告有褫奪公權之清潔員時，除有引用上述判決之見解外，尚表示：「民法僱傭契約之規定，實乃勞動基準法規定之原有範型，有關雇主終止勞僱契約之依據，除勞動基準法第 12 條所列舉部分事項外，雇主非不得回歸民法第 489 條第 1 項之概括規定，以重大事由之發生為據，終止僱傭契約」。但高等法院高雄分院 90 年勞上易字第

⁶³⁵ 參照黃程貫，「勞動法（修訂再版）」，第 492 頁，國立空中大學，2001 年 6 月；黃程貫執筆，檢討我國一方終止勞動契約之法定事由，收錄於「回顧與前瞻－勞動基準法施行 30 週年論文集」，第 159 - 160 頁，勞動部出版，2014 年 12 月初版。另陳全泉律師亦於所著之「勞動法一百問」書中，援用此一見解。參照陳金泉，「勞動法一百問（修訂二版）」，第 141 頁，三民書局股份有限公司，2007 年 10 月。

⁶³⁶ 黃程貫教授尚認為，違反第 484 條勞動專屬性之規定與欠缺第 485 條之特種技能保證者，依「僱傭契約」一節之立法結構，應屬民法第 489 條之「重大事由」的例示規定。參照黃程貫，「勞動法（修訂再版）」，第 480 頁，國立空中大學，2001 年 6 月。另林更盛教授亦贊同此種見解。參照林更盛，以勞務給付專屬性之違反作為解僱事由一評最高法院八十六年台上字第三三三三號判決，收錄於氏著「勞動法案研究（一）」，第 248 頁，翰蘆圖書出版有限公司，2002 年 5 月初版。

⁶³⁷ 詳細內容請參閱林更盛，以勞務給付專屬性之違反作為解事由一評最高法院八十六年台上字第三三三三號判決，收錄於氏著「勞動法案研究（一）」，第 250 - 253 頁，翰蘆圖書出版有限公司，2002 年 5 月初版。

18 號判決，卻於判決中認為：「按勞動基準法為規定勞動條件最低標準，該法未規定者，始有適用其他法律規定之餘地。雇主與勞工所定勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。勞動基準法第 1 條定有明文。且勞動基準法就雇主得終止勞動契約之情形，於該法第 11 條、12 條各款明定之，該法就雇主欲終止勞動契約部分，既已為規定，自無再適用其他法律之規定」。此外實務上高等法院 92 年重勞上字第 18 號判決，亦曾依民法第 227 條之 2 終止勞動契約。由於此部分並非本文主要探討之內容，因此不在此加以贅述⁶³⁸。

此外，除上述勞動基準法及民法有規範解僱之事由外，另於台灣現行法律中尚對雇主之解僱權作出了限制之規範，而且此限制可區分為期間上及理由上之限制。

首先針對有關期間上之限制，主要規範於：

1. 勞動基準法第 13 條，該條有限制雇主於女工產假期間及勞工於職業災害醫療期間行使解僱權。

2. 勞資爭議處理法第 8 條，該條有限制雇主於勞資爭議調解、仲裁或裁決期間，以勞資爭議之事件終止勞動契約。

3. 大量解僱保護法第 10 條第 2 項，該項有限制雇主於協商期間，對經預告解僱之勞工行使解僱權。

其次，針對有關理由上之限制，主要規範於：

1. 勞動基準法第 74 條第 2 項、職業安全衛生法第 39 條第 3 項、性別工作平等法第 36 條。該三法有限制雇主因勞工申訴雇主之不法行為，而予以解僱之手段。

2. 性別工作平等法第 11 條第 2 項，該項有限制雇主以勞工結婚、懷孕、分娩或育兒之情形，作為解僱之理由。

⁶³⁸ 對於實務界是否認同可依勞動基準法規定以外之事由終止勞動契約，詳細內容請參考游千賢，同註 468，第 27 - 30 頁。

3.工會法第 35 條第 1 項第 1 款，該款有限制雇主對於組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務之勞工，行使解僱之手段。此外同條第 3 款亦限制雇主對於提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務之勞工，予以解僱。

4.工會法第 35 條第 1 項第 4 款，該款有限制雇主對於參與或支持爭議行為之勞工，行使解僱權。

5.大量解僱保護法第 13 條第 1 項，該項有限制雇主在大量解僱勞工時，不得以歧視為解僱之理由。再者針對歧視解僱之禁止部分，陳金泉律師曾於著作中認為，若雇主以歧視之原因為解僱之理由，亦在就業服務法第 5 條第 1 項之禁止範圍內⁶³⁹。

針對以上解僱限制之相關規範，黃程貫教授曾於所著之教科書中，認為期間上之解僱限制規範對勞工之解僱保護較為有效，因為凡於此期間內，原則上無論任何原因，均不得行使解僱權。但對於理由上之解僱限制，則認為此種解僱保護，並無太大實差，原因在於，事實上雇主要行使解僱權時即必須符合勞動基準法第 11 條或第 12 條第 1 項各款之情形，才始得解僱勞工，自不得以法定之限制理由，作為解僱之依據。而且若雇主真有意圖將法定限制之規定，作為解僱之理由，亦自會尋找或製造勞動基準法第 11 條或第 12 條第 1 項各款之事由，對勞工行使解僱之手段。所以認定其法定限制解僱之理由，實際上並無法真正的發揮保護勞工之效果⁶⁴⁰。

第二項 勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反工作規則情節重大」之解釋

由於本論文主要針對泰國勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款，有關「違反工作規則情節重大」之規定為研究釐清之核心，而至於此部分台灣勞動基準法又於第 12 條第 1 項第 4 款有相似之規定，因此認為仍有探討而作為後續比較、參考之餘地。另因本文在此主要探討者，為「違反工作規則情節重大」之規定，所以關

⁶³⁹ 參照陳金泉，裁員解僱實務法律問題初探，律師雜誌第 282 期，第 72 頁，2003 年 3 月。

⁶⁴⁰ 參照黃程貫，「勞動法（修訂再版）」，第 497 - 499 頁，國立空中大學，2001 年 6 月。



於該條款中所規定之違反勞動契約部分，並不在本文以下的討論之中。再者，本項中筆者首先將會針對工作規則之生效要件作分析。其次再進一步探討學說及實務上對於「情節重大」之解釋與認定方式。茲就此順序於各款分述如下：

第一款 工作規則之生效要件

由於在判斷勞工之行為是否違反工作規則，達情節重大之前提下，首先必須先得認定其工作規則是否對勞工有拘束力，即筆者之觀察發現台灣學界及實務對此議題較為有爭議之處在於，雇主所訂之工作規則若未經主管機關核備或公開揭示是否有效。因至於工作規則之訂立程序及應記載之內容，勞動基準法第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之……⁶⁴¹」同時勞動基準法施行細則第 37 條第 1 項亦規定：「雇主於僱用勞工人數滿 30 人時應即訂立工作規則，並於 30 日內報請當地主管機關核備。」

由上述之規定可知，凡僱用勞工已滿 30 人以上之雇主及即負有訂立工作規則並於報請主管機關核備後公開揭示之義務。但若雇主違反此一規定，勞動基準法第 79 條僅規定雇主應受處罰⁶⁴²，未規範不經主管機關核備或不公開揭示之工作規則是否生效。因此，以下本文將分別詳述學界、勞工行政主管機關及司法實務，在判斷主管機關之核備與公開揭示是否為工作規則之生效要件之見解。

一、學界之見解

學界對於工作規則之生效要件，可分別為如下二種見解⁶⁴³：

(一) 採核備、公開揭示兼需說

⁶⁴¹ 關於工作規則必要記載事項，扣除第 12 款概括規定之「其他」外，至少有以下 11 款之多：1、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。2、工資之標準、計算方法及發放日期。3、延長工作時間。4、津貼及獎金。5、應遵守之紀律。6、考勤、請假、獎懲及升遷。7、受僱、解僱、資遣、離職及退休。8、災害傷病補償及撫卹。9、福利措施。10、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。11、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。

⁶⁴² 勞基法第 79 條規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

1、違反……第 70 條……」

⁶⁴³ 本文所引用之各說，參照學者楊通軒教授之用語，詳細內容請參照中華民國勞動法學會編，「勞動法裁判選輯（三）」，第 94 頁，元照出版，2000 年 1 月初版（楊通軒執筆）。

黃程貫教授認為⁶⁴⁴吾人應得基於勞動基準法之規範目的與該法條在今日現實狀況下所能發揮之保護勞工作用，而將工作規則之報請主管機關的核備視同民法第 117 條之「第三人之同意」，工作規則應經主管機關之核備，且向員工公開揭示，使全體員工有共見之可能時，始生效力。此方為勞動基準法第 70 條之正解。其次，林更盛教授亦採此說，認為藉由行政主管機關之核備，使工作規則所定之勞動條件較易趨於妥當，藉由工作規則之公開揭示，使職場勞動條件趨於公平一致、透明化。同時也將此見解定為「獨立法源否認說⁶⁴⁶」。再者，林豐賓與劉邦棟共同所著之教科書中，對於工作規則的效力，指出：解釋上應認為工作規則訂立後，於報請主管機關核備，並在事業場所揭示時，即已生效力⁶⁴⁷。

（二）採無需核備、但需公開揭示說

首先有論者黃劍青前法官認為，勞動基準法第 70 條之報請主管機關「核備」，並非核准之意，而係審核備查。因此，工作規則未經主管機關核備亦生效力。而公開揭示，則應係工則應係工作規則之生效要件⁶⁴⁸。其次，呂榮海律師亦有此種見解⁶⁴⁹，認為工作規則雖未經核備，僅要無勞動基準法第 71 條⁶⁵⁰之情形，仍非無效。另若仿效法律生效之方式，可認為工作規則之生效，應在於公開揭示。再者，楊通軒教授亦採此見解，認為核備並非核准之意，另依法言法，未核備不能視為工作規則無效。而且，工作規則本質亦為了避免企業上的秘規，所以應讓勞工事先有知悉之機會始可，因此認定公開揭示為工作規則生效的要件⁶⁵¹。接著，從法規說及契約說判斷此問題之學者王能君副教授，認為不論將工作規則之法律性質解為法規說或契約說，未公開揭示之工作規則即不可能產生效力。因

⁶⁴⁴ 參照黃程貫，同註 640，第 459 頁。

⁶⁴⁵ 黃程貫教授於著作之第 21 註腳中認為黃越欽教授亦採此見解，理由為黃越欽教授在「勞動法論」書中只引用勞工行政主管機關之解釋令，而未提出不同之看法，故似可認為採此說見解。參照黃程貫，同上註，第 456、471 頁。

⁶⁴⁶ 參照林更盛，對工作規則法律性質的幾點初步想法—評最高法院 80 年 2243 號判決，收錄於氏著「勞動法案研究（二）」，第 86 頁，五南圖書出版，2009 年 3 月初版。

⁶⁴⁷ 參照林豐賓、劉邦棟，「勞動基準法論」，第 287 頁，三民書局股份有限公司，2015 年 7 月修訂 8 版。

⁶⁴⁸ 參照黃劍青，「勞動基準法疑難問題詳論」，第 239 - 240 頁，三民書司總經銷，1986 年 7 月。

⁶⁴⁹ 參照呂榮海，勞工法源（二）：工作規則，法學叢刊第 35 卷 140 期，第 120 頁，1990 年 10 月。

⁶⁵⁰ 勞動基準法第 71 條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」

⁶⁵¹ 參照中華民國勞動法學會編，同註 643，第 95 頁。



為如採法規說，法規未經公告本即無生效之可能；如採契約說，勞工無從知悉工作規則之內容時（不論明示或默示），工作規則對勞工不發生拘束力⁶⁵²。此一說法亦受到周兆昱助理教授之贊同⁶⁵³。

二、勞工行政主管機關之見解

勞工行政主管機關對於工作規則生效要件之見解，早期在勞動基準法之主管機關尚為內政部時，內政部於民國 75 年 6 月 25 日內政部之台（75）內勞字第 415571 號函明白指出：「依勞基法第 70 條之規定，事業單位工作規則之訂立，應報請主管機關核備，並公開揭示。如未符上開法定要件，自不發生工作規則效力⁶⁵⁴」。明確可知該號函係採核備、公開揭示兼需說。其次，待勞動基準法改由行政院勞工委員會主管後，該會復於 80 年 3 月 8 日台（80）勞動一字第 06177 函亦指出：「……工作規則經貴府核備即具法定效力……」由此函釋可知，行政機關尚維持不經核備即無法定效力之見解。再者，該會又於 86 年 8 月 2 日台（86）勞動一字第 031794 號函再次表示：「……一、其未報請主管機關核備之工作規則，自不發生該法所定工作規則之效力……」仍持認定未經核備之工作規則不生效力。

不過後來，民國 91 年，行政院勞工委員會於 91 年 11 月 28 日台（91）勞動一字第 0910062243 號函，明白指出停止適用過去內政部 75 年台內勞字第 415571 號函，並且強調事業單位工作規則應公開揭示，其內容違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。由此號函可推知，行政院勞工委員會已轉採無需核備、但需公開揭示說。亦即，工作規則未經核備不會直接影響其工作規則之效力。

三、司法實務見解

⁶⁵² 參照台灣勞動法學會編，「勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望」，第 404 頁，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月 2 版。（王能君執筆）

⁶⁵³ 參照，「勞動基準法實務爭議問題」學術研討會會議手冊，第 196 頁，行政院勞工委員會主辦，2008 年 9 月 26 日。（周兆昱執筆）

⁶⁵⁴ 依據內政部 74 年 05 月 17 日台(74)內勞字第 313275 號函釋：「勞工曠工當日工資得不發給，惟應以扣發當日工資為限。有關規定並應明定於工作規則，報准主管機關後公開揭示。」可知有採此一見解；另外該函發文後一個月，內政部又提出若事業單位所僱用勞工數未滿 30 人者，仍決定訂立工作規則，則亦應依勞基法第 70 條之規定，報請主管機關核備後並公開揭示（見內政部 75 年 7 月 25 日台(75)內勞字第 425237 號函）。



（一）司法實務研究會

司法院第 1 廳民國 78 年司法業務第 14 期座談會，曾討論未經報請主管機關核備，惟已公開揭示之工作規則，其效力如何？研討結論對此議題提出：「雖未經報請主管機關核備，但已公開揭示，則只要未違反法令之強制或禁止規定，仍屬形式上有效，僅雇主應受勞動基準法第 79 條第 1 項之處罰⁶⁵⁵」。

針對上述司法研討會結論，楊通軒教授於著作中將此結論歸入無需核備、但需公開揭示說之範圍作探討⁶⁵⁶。但黃程貫教授卻認為司法院係採核備、公開揭示無需說之見解。理由在於該次研討會結論有提及，工作規則所規定之勞動條件只要在合理限度內，則不問該事業場所之勞工是否同意、是否知悉、均發生效力。就此結論可推知，勞動基準法第 70 條所規定之主管機關的核備與公開揭示二者，均非工作規則之生效要件⁶⁵⁷。

（二）法院判決

1. 採核備、公開揭示兼需說

首先於最高法院 90 年度台上字第 1582 號判決中指出：「原審審理結果以：雇主制定之工作規則，依勞動基準法第 70 條規定，必須報請主管機關內政部核備後並公開揭示之，始對勞工有拘束力，上訴人提出之該公司員工應遵守事項，其真正為被上訴人所否認，上訴人復未證明其經報請內政部核備，是否對上訴人公司員工有拘束力，已非無疑。而該員工應遵守本項所為曠工應再扣薪之規定，與前述內政部 74 年 05 月 17 日台(74)內勞字第 313275 號函抵觸 (有關規定並應明定於工作規則，報准主管機關後公開揭示)，上訴人執以抗辯，原審認其於法不合，未予採納，要難謂為有何違誤」。接著最高法院 91 年度台上字第 897 號判決亦於判中表示：「又雇主依勞動基準法第 70 條訂立之工作規則，倘已依規定報請主管機關核備並公開揭示，不僅雇主應受其拘束，勞工亦有遵守之義務」。

2. 採核備、公開揭示無需說

⁶⁵⁵ 參照林更盛，同註 646，第 73 頁。

⁶⁵⁶ 參照中華民國勞動法學會編，同註 643，第 95 頁。

⁶⁵⁷ 參照黃程貫，同註 640，第 457 - 458 頁。

最初於台中地方法院 73 年度勞訴字第 8456 號判決指出：「雇主之工作規則若未報情主管機關核備並公開揭示之，則僅是應受勞基法第 79 條第 1 款之處罰而已，並非無效。」其次，高雄地方法院 79 年度訴字第 2741 號判決亦認為：「工作規則並無須報請主管機關核備並公開揭示，始得生效。同時判決中亦明指前述內政部民國 75 年 6 月 26 日之解釋函應無適用之餘地⁶⁵⁸。另此一案件上訴三審經發回更審之高等法院高雄分院 80 年度勞上更（一）字第 3 號判決與終審最高法院 81 年度台上字第 2492 號判決均認為，工作規則無須報請主管機關核備並經公開揭示後，始得生效⁶⁵⁹。

3. 採無需核備、但需公開揭示說

早期採此見解之法院為高等法院高雄分院 80 年度勞訴字第 3 號判決，該法院於判斷中指出：「工作規則雖無須報請主管機關核備，但仍應經公開揭示後，始得生效。」其次，桃園地方法院 90 年度勞訴字第 30 號判決表示：「原告固以行政院勞工委員會 86 年 2 月 2 日台（86）勞動一字第 031794 號函（一、查工作規則依勞動基準法第 70 條規定應報請主管機關核備，其未經報請主管機關核備之工作規則自不發生該法所定工作規則之效力。……）遂謂未經報請主管機關核備之工作規則不生效力云云。然法官依據法律獨立審判，憲法第 80 條載有明文。故本院依據法律獨立審判，並不受前揭主管機關行政釋示意見拘束，原告主張被告公司訂定工作規則未經報請主管機關核備，要屬無效云云，尚非可採。查本件被告公司前曾於 88 年 5 月 12 日訂定公司員工手冊，並公告發給每位員工，嗣於 89 年 9 月 1 日修訂為員工工作規則，並即公告週知，……依上說明，自難否認該

⁶⁵⁸ 判決內容參照黃程貫，同上註，第 458 - 459 頁；另上述高雄地方法院 79 年度訴字第 2741 號判決二審之高等法院高雄分院 80 年度上字第 3 號判決則採無需核備、但需公開揭示說，本文將排在採此說時說明。

⁶⁵⁹ 參照黃程貫，同上註，第 458 - 459 頁。另採此一見解之判決，例如：最高法院 80 年度台上字第 2243 號（從該判決之含義本文認為採此見解，因為判決中指出勞工已簽立志願書，既不能謂不知有該工作規則，原審謂上訴人未揭示該工作規則，被上訴人即得違背志願書所載，而不受其拘束，其法律上之見解不無可議。）、高等法院 93 年度勞上字第 18 號判決、高等法院 99 年度勞上字第 15 號判決、高等法院 103 年度勞上易字第 103 號判決、高等法院台中分院 94 年度勞上易字第 26 號判決、高等法院台南分院 95 年度勞上更(一)字第 3 號判決、高等法院台南分院 96 年度勞再字第 1 號判決、高等法院台南分院 96 年度勞上字第 9 號判決、高等法院台南分院 96 年度上字第 159 號判決、高等法院高雄分院 97 年度勞上易字第 19 號判決、台北地方法院 92 年度勞訴字第 159 號判決、台北地方法院 93 年度勞訴字第 55 號判決、台北地方法院 99 年度勞簡上字第 48 號判決、彰化地方法院 93 年度勞訴字第 20 號判決、高雄地方法院 95 年度岡勞簡字第 5 號判決、高雄地方法院 96 年度鳳簡字第 2013 號判決等。

員工手冊及工作規則之效力。再者，最高法院 104 年度台上字第 129 號判決亦指出：「查被上訴人之系爭評核規定，詳為規定其不續聘契約副研究員之評核項目，該規定並已轉發予該院醫療一級單位、人事室及研究部週知，為上訴人所知悉，而為勞動契約之一部分等情，為原審確定之事實，上訴人自應受其拘束。縱系爭評核規定未報請當地主管機關核備，依上說明，亦非不生效力⁶⁶⁰。」

四、小結

綜上所述關於主管機關之核備與公開揭示是否為工作規則之生效要件，不論從學界、勞工行政主管機關及司法實務均有不一致之見解。就目前學界之見解而言，較多學者較為採無需核備、但需公開揭示之見解；但勞工行政主管機關之函釋多數則認為工作規則應核備、公開揭示始生效力，不過後來放棄過去之見解，改為採無需核備、但需公開揭示之認定方向；再者，從法院之判決中可推知，多數判決之見解係採核備、公開揭示無需說，及採無需核備、但需公開揭示之見解。不過後來之判決亦較為以後者之見解作認定之依據⁶⁶¹。

由上述之見解雖可知，目前對於工作規則公開揭示與否，仍為逐漸為主流認定生效要件之依據。但對於工作規則是否已公開揭示之判斷，法並無明文規定，僅於勞動基準法第 70 條規定：「……訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之」；另依照勞動基準法施行細則第 38 條規定：「……雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工」。明示「公開揭示」或「公告」是完成工作規則之最後工作。針對此議題，學者林豐賓及劉邦棟於共同著作中表示：「公開揭示」或「公告」係指張貼於勞工得出入之明顯處，使勞工便於閱覽知所遵守；而所稱之「印發」係指印製發給，使勞工人手一份而言⁶⁶²。其次，行政院勞工委員會曾於

⁶⁶⁰ 採此見解之判決，例如：高雄地方法院 93 年度勞上字第 50 號、高雄地方法院 94 年度勞訴字第 50 號判決、高雄地方法院 102 年度重勞上字第 22 號判決、桃園地方法院 94 年度勞訴字第 40 號判決、士林地方法院 98 年度勞訴字第 22 號判決、士林地方法院 101 年度勞訴字第 12 號判決、台北地方法院 98 年度勞簡字第 24 號判決、台北地方法院 98 年度勞訴字第 93 號判決、台北地方法院 99 年度勞訴字第 44 號判決、台南地方法院臺南簡易庭 99 年度南勞簡字第 24 號判決、板橋地方法院 100 年度勞訴字第 43 號判決等。

⁶⁶¹ 另外，關於勞動基準法 84 條之 1 的契約未經主管機關核備是否影響效力？曾有爭議。以往有認為 84 條之 1 的核備跟工作規則的核備間，既然用字一樣，效果也一樣。所以條 84 條之 1 的契約未經核備仍有效力。惟釋字 726 解釋釋示，84 條之 1 之「核備」乃生效要件。因此，目前工作規則之「核備」與 84 條之 1 之「核備」用語相同，惟功能與法律效果皆不同，兩者可供對照。

⁶⁶² 參照林豐賓、劉邦棟，同註 647，第 287 頁。

93 年 4 月 12 日台（93）勞動一字第 0930016301 號函表示：「有關事業單位工作規則公告於公司內部網站，以可代替公司揭示並發給各勞工之精神⁶⁶³」。再者，最高法院 93 年度勞上字第 50 號判決曾指出：「工作規則之重點在於使勞工容易認識該規則，而非在於公開揭示之形式。申言之公開揭示之方法，不限於一端，應置重於其方法是否讓勞工有知悉之機會。是故，將工作規則設於雇主內部網站、或以電子郵件傳送、或以傳閱之方式週知、或以張貼於公布欄等等方法，均屬符合公開揭示之要求⁶⁶⁴」。因此，由上開之見解可知，實務上並非重視公開揭示之形式，則將重點放於工作規則是否為勞工易於認識之狀態，未須將工作規則印發各勞工，才謂公開揭示之意。

第二款 學說及實務上對於「情節重大」之解釋與認定方式

勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款所規定之「情節重大」一詞如何認定？行政機關對此議題並未有任何函釋說明，茲就學界及實務對於「情節重大」之解釋，分別敘述如下：

一、學界上對於違反工作規則情節重大之解釋

對於何謂「情節重大」之判斷方式，學界上早期黃劍青前法官於 1985 年著作之勞動基準法詳解一書中，指出：「雇主應依據該事業的性質和需要，勞工違反行為的情節，並審酌客觀標準，於維持雇主對事業的統制權與企業秩序所必要的範圍內，作適當的權衡⁶⁶⁵」。此一判斷方式，後來學者林豐賓與劉邦棟及魏千峰律師亦援用⁶⁶⁶。

⁶⁶³ 行政院勞工委員會曾於 93 年 4 月 12 日台（93）勞動一字第 0930016301 號函：「依勞動基準法 70 條規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示。此「公開揭示」為工作規則生效之法定要件之一。依該法施行細則第 38 條規定，工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。有關事業單位工作規則公告公司內部網站並說明路徑與查閱方法，供員工隨時閱覽一節，與上開規定之公開揭示並印發各勞工之精神，尚無不合。」

⁶⁶⁴ 採此一見解之判決，例如：台北地方法院 98 年度勞訴字第 93 號判決、台北地方法院 99 年度勞訴字第 44 號判決、板橋地方法院 100 年度勞訴字第 43 號判決、士林地方法院 101 年度勞訴字第 12 號判決等。

⁶⁶⁵ 參照黃劍青，「勞動基準法詳解」，第 147 - 148 頁，三民書局總經銷，1997 年 9 月最新增訂版。

⁶⁶⁶ 參照林豐賓、劉邦棟，同註 647，第 109 頁；台灣勞動法學會編，「勞動基本法釋義—施行二十年之回顧與展望」，第 297 頁，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月 2 版。（魏千峰執筆）

其次，但林更盛教授認為：「所謂『情節重大』，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾、而由賦予雇主立即特終結勞動關係權利之必要，並且亦無法期待雇主於解僱後給付資遣費。蓋若某事由之發生，並不導致勞動關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主無據以解僱之正當利益。又為與勞基法第 11 條所定解僱事由相區分，該事由所生勞動關係之干擾、應致雇主有立即終結勞動關係之必要，且亦以無法期待雇主於解僱後給付資遣費為限⁶⁶⁷」。

再者，林峻立律師認為：「所請『情節重大』，原則上應以對雇主之經營或管理是否造成重大影響為必要」。不過亦提及，為了避免後續可能發生之爭議建議於勞動契約或工作規則中明定情節重大之事項⁶⁶⁸

接著，林振賢教授認為：「所謂『情節重大』，應如何認定？其標準則頗難決定。雇主應根據社會一般的通識，以及對經營上的影響，權衡輕重⁶⁶⁹。」對於此種見解，嗣後亦被鄭津津教授採用。鄭津津教授認為：「原則上雇主應參酌一般社會通念、事業單位的性質與文化以及勞工之行為對企業經營上造成之影響，來認定勞工違反勞動契約或工作規則是否真的情節重大⁶⁷⁰」。

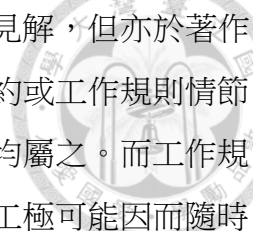
由上揭諸位學者對於情節重大之判斷見解可推知，黃劍青前法官與鄭津津教授均認同，依據事業之性質及勞工之行為，作為認定是否達情節重大之程度。再者，林峻立律師、林振賢教授與鄭津津教授亦認同，將勞工之行為對企業經營上所造成之影響，納入情節重大與否之判斷。但林更盛教授並非完全以上述學者之角度去判斷，則重視於勞工之行為是否使勞動關係進行受到干擾，而導致勞動關係難以期待未來可存續為要點。

⁶⁶⁷ 參照林更盛，評最高法院對於勞基法上解僱事由的認定，收錄於行政院勞工委員會主辦之「勞工法規研討會」參考資料，第 5—27 頁，1997 年 4 月。另亦有學者主張此類之見解，例如：吳姿慧副教授亦曾於著作之文章中表示：若勞工之干擾行為嚴重侵害雇主之企業運作，而難以期待勞動關係將來繼續存續，而且嚴重干擾之程度亦不可期待預告期間屆滿勞動契約才終止。此時雇主得不經預告終止契約。參照吳姿慧，同註 632，第 97 頁。再者，林佳和副教授亦曾於著作中，指出：「懲戒解僱之特徵之一，便是此未來勞動關係之不可期待上，而非純為過去勞工可歸責行為之懲罰」。參照林佳和，信任基礎、忠誠義務與違反勞動契約情節重大／高院九七勞上七六，台灣法學雜誌第 153 期，第 203 頁，2010 年 6 月。

⁶⁶⁸ 參照林峻立，如何合法終止勞動契約—由資遣與解僱談起，萬國法律第 103 期，第 18 頁，1999 年 2 月。

⁶⁶⁹ 參照林振賢，「勞基法的理論與實務」，第 117 頁，捷太出版社，2003 年 9 月初版。

⁶⁷⁰ 參照鄭津津，「職場與法律」，第 92 頁，新學林出版股份有限公司，2015 年 9 月 5 版。



除此之外，亦有部分學者雖未對情節重大提出具體之判斷見解，但亦於著作中對此議題表達意見。例如，黃程貫教授指出：「違反勞動契約或工作規則情節重大之規定，則應範圍太過廣泛，所有違反勞動契約之情事，均屬之。而工作規則又係資方所得片面訂定且無須令勞工知悉亦得生效者，故勞工極可能因而隨時得咎，更何況所謂情節重大，在實務上幾乎無嚴格認定者，因此，此款可謂包山包海之終止事由，無其他明文根據之事由，均可以此為據，對勞工權益之侵害甚大⁶⁷¹。另，黃越欽教授亦於著作中指出：「情節重大」屬於不確定法律概念，極容易流於濫用，使懲戒解僱甚寬，不可不察⁶⁷²。再者，呂榮海律師亦曾於著書中認為：「所謂情節重大，屬於不確定之法律概念，難以認定，只有透過個案「具體化」及「類型化」，去形成「共識」，而在這個「探索」的過程中，法院的「獨立審判」扮演著最重要的角色⁶⁷³。接著，陳旻沂律師亦於其著書中表示：「本款較容易發生之糾紛大概是在「情節是否重大」的認定結果上，而此糾紛若不能以協調來解決，恐怕也只有留待法院去認定了⁶⁷⁴。此外，林振賢教授亦於其著書中對此議題提出套用勞資爭議處理法之建議，該學者認為，若勞資雙方對情節重大之認定有差異，因而發生糾紛，亦當根據「勞資爭議處理法」的規定，為適當之處理⁶⁷⁵。

由上述針對學說上對於情節重大之認定可見，目前僅有諸位學者，對此議題作出較為詳細之見解。因此接下來本文將進一步研究，實務上對於情節重大一詞，如何認定。

二、實務上對於「情節重大」之判斷方式

在進行研究實務上較為長見的判斷方式之前，首先必須說明，關於情節重大的認定標準。最高法院曾於 95 年台上字第 2465 號判決有謂：「情節重大，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準」。易言之，雖雇主在工作規則訂定某事由為情節重大，法院並非

⁶⁷¹ 參照黃程貫，同註 640，第 491 - 492 頁。

⁶⁷² 參照黃越欽著、黃鼎佑增修，同註 633，第 269 頁。

⁶⁷³ 參照呂榮海，「勞基法實用 1」，第 175 頁，蔚理法律事務所，1999 年 5 月修訂版。

⁶⁷⁴ 參照陳旻沂，「勞動基準法」，第 79 頁，書泉出版社，2012 年 3 月 6 版。

⁶⁷⁵ 參照林振賢，同註 669，第 117 頁。

要依據該規則為判斷標準⁶⁷⁶。再者，由於實務上運用情節重大終止事由頗為頻繁，法院對於勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款，提出不少說明，以下筆者將按照時間上出現之須序作論述，大致上可分為幾種較為常見之判斷趨勢。

(一)、認為「勞工違反勞動契約或工作規則，情節是否重大，應依雇主所營業之特性及需要、勞工違反行為之情節，並審酌客觀標準，於維持雇主對事業之控制權與營業秩序所必要之範圍內，作適當之權衡，為個案之判斷⁶⁷⁷」。此種判斷見解與黃劍青前法官所提出之見解很相似，不同之處僅為黃劍青前法官於著書中使用「事業之統制權」而非「事業之控制權」。因此有可推測此種見解應該援引該前法官之見解。

(二)、認為「所謂「情節重大」，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費⁶⁷⁸」。此種判斷見解與林更盛教授所提出之見解完全相同。因此毫無疑問此種判斷方式，係援引林教授之見解。此外亦有部分法院在援用此種見解時，亦於判決中明確指出：「情節是否重大已達雇主得予解僱之情狀，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，依客觀情事判認之⁶⁷⁹」。

⁶⁷⁶ 其他採用此種判斷方式之判決，例如：最高法院 96 年度台上字第 631 號判決、最高法院 97 年台上字第 825 號判決、最高法院 97 年度台上字第 920 號判決、最高法院 97 年度台上字第 2624 號判決、最高法院 103 年台上字第 1816 號判決、最高法院 104 年度台上字第 2487 號判決、高等法院 102 年重勞上字第 36 號判決、高等法院 105 年勞上字第 73 號判決、高等法院台中分院 104 年勞上字第 23 號判決、高等法院高雄分院 105 年勞上字第 29 號判決、高等法院花蓮分院 103 年勞上易字第 3 號判決、苗栗地方法院 100 年勞訴字第 4 號判決、台北地方法院 104 年店勞簡字第 19 號判決、士林地方法院 105 年勞訴字第 11 號判決、高雄地方法院 105 年勞訴字第 88 號判決、新北地方法院 105 年勞訴字第 96 號判決等。

⁶⁷⁷ 此種見解最早見諸於台南地方法院 85 年勞簡上字第 3 號判決，其後亦有其他判決引用，例如：最高法院 95 年度台上字第 2702 號判決、高等法院 93 年勞上易字第 37 號判決、高等法院台中分院 89 年度勞上字第 18 號判決、高等法院台南分院 92 年度勞上易字第 3 號判決、台北地方法院 90 年勞訴字第 94 號判決、新北地方法院 92 年勞簡上字第 16 號判決、92 年勞訴字第 63 號判決等。

⁶⁷⁸ 此種見解最早見諸於高等法院 88 年勞上字第 7 號判決。其後採用此種判斷方式之判決，例如：最高法院 97 年台上字第 825 號判決、最高法院 98 年台上字第 1513 號判決、最高法院 99 年台上字第 2348 號判決、最高法院 104 年台上字第 2487 號判決、高等法院 105 年勞上字第 27 號判決、高等法院台南分院 100 年勞上字第 11 號判決、高等法院台中分院 101 年勞上字第 8 號判決、高等法院高雄分院 104 年勞上字第 18 號判決、桃園地方法院 100 年桃勞簡字第 43 號判決、新北地方法院 104 年重勞小字第 30 號判決、台北地方法院 104 年勞訴字第 277 號判決等。

⁶⁷⁹ 採用此種判斷方式之判決，例如：高等法院 100 年勞上字第 69 號判決、高等法院 105 年勞上字第 27 號判決、高等法院台中分院 93 年重勞上字第 1 號判決、高等法院台南分院 97 年勞上易字第 23 號判決、高等法院台中分院 95 年勞上字第 17 號判決、基隆地方法院 89 年勞簡上字第

(三)、認為「所謂「情節重大」，應由雇主依據社會一般通識，以及對經營上之影響，權衡輕重，依上述觀念衡量雇主與勞工之利益，加以判斷，除應評估勞工是否可歸責外，亦應進一步擴及其他社會性因素（參德國終止勞動契約保護法第一條）⁶⁸⁰」。對於此種見解之來源，論者游千賢推測來自郭玲惠教授之相關見解⁶⁸¹。

(四)、對於「情節重大」之判斷，認為應依「勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等⁶⁸²」，作為判斷之衡量標準。

此外亦有較多法院在提到上揭之判斷要件時，並於判決中提及：「須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」⁶⁸³」。

(五)、認為「所謂『情節重大』，應依據事業之性質和需要，參酌勞工之違規行為態樣、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞工到職時間之久暫等客觀情事，並考量逕予解僱是否有違比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段，綜合研判之⁶⁸⁴」。

3 號判決、桃園地方法院 96 年勞訴字第 71 號判決、新北地方法院 102 年板勞小字第 13 號判決等。

⁶⁸⁰ 此種見解最早見諸於台北地方法院 90 年勞訴字第 28 號判決。其後採用此種判斷方式之判決，例如：台北地方法院 91 年勞訴字第 153 號判決、台中地方法院 94 年勞簡上字第 15 號判決、新北地方法院 101 年勞訴字第 159 號判決、屏東地方法院 103 年勞訴字第 9 號判決等。

⁶⁸¹ 詳細內容請參閱游千賢，同註 468，第 15 - 16 頁。

⁶⁸² 此種判斷見解首見於基隆地方法院 92 年基勞簡字第 1 號判決，其後採用此種判斷方式之判決，例如：最高法院 100 年台上字第 1393 號判決、最高法院 101 年台上字第 326 號判決、最高法院 104 年台上字第 218 號判決、最高法院 104 年台上字第 2185 號判決、高等法院台中分院 105 年勞上易字第 2 號判決等。

⁶⁸³ 採此種判斷方式之判決，例如：最高法院 95 年台上字第 2465 號判決、最高法院 96 年台上字第 631 號判決、97 年台上字第 825 號判決、最高法院 97 年台上字第 920 號判決、最高法院 103 年台上字第 1816 號判決、最高法院 104 年台上字第 1227 號判決、最高法院 105 年台上字第 599 號判決、最高法院 105 年台上字第 1894 號判決、高等法院 102 年重勞上字第 36 號判決、高等法院 105 年勞上字第 73 號判決、高等法院花蓮分院 103 年勞上易字第 3 號判決、高等法院台南分院 104 年勞上字第 11 號判決、高等法院台中分院 104 年勞上字第 23 號民事判決、高等法院高雄分院 105 年勞上字第 29 號判決、澎湖地方法院 103 年勞簡上字第 1 號判決、苗栗地方法院 100 年勞訴字第 4 號判決、台北地方法院 104 年店勞簡字第 19 號判決、士林地方法院 105 年勞訴字第 11 號判決、高雄地方法院 105 年勞訴字第 88 號判決、新北地方法院 105 年勞訴字第 96 號判決等。而且此種見解目前為實務上最為常見之見解。

⁶⁸⁴ 此種見解最早見諸於最高法院 102 年台上字第 979 號判決，其後亦有其他判決引用，例如：高

此外，在論者游千賢於所撰寫之碩士論文中，將有關涉違反工作規則情節重大之案例類型化，並對於各類解僱事由作詳細之分析，同時整理出實務上對於情節重大之九種判斷要素。包括：一、雇主所受之損失；二、行為嚴重程度；三、勞工可歸責程度；四、勞工之年資、過去工作表現；五、與其他人事之比較；六、解僱前之狀況；七、解僱最後手段性原則與其他懲戒手段；八、雇主之企業性質，及九、其他判斷要素（1.勞工所屬之職務、2.解僱程序正當性、3.勞工行為之動機、4.該行業之職場文化、5.社會性因素、6.社會背景、7.勞動契約之目的）。並且提出其中最常援用者為雇主所受之損失及勞工行為之嚴重程度⁶⁸⁵。另論者黃莉貞亦於所撰寫之碩士論文中，亦將實務上對於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大之案例類型化（僅限於裁判案由為確認僱傭關係存在之案例），並區分出九種較為常見之類型，包括：一、職務上有所過失；二、違反勞務指揮命令；三、利用職務之便謀取利益；四、未完成職務所需之工作；五、未經同意在外兼職；六、發表不當言論；七、業務外不當行為；八、教唆他人破壞雇主之生產設備，以及九、違反職場紀律等。並於各類型分析法院採用之要素⁶⁸⁶。

綜上所述可知，目前台灣學說對於何為情節重大之認定，提出具體判斷標準之學者並不多，而且多數之教科書中亦對此議題缺乏詳細之探討。就本文前述之內容可知，目前直接對何為情節重大提出認定之見解，大致上僅有諸位學者，而常被學界及實務引用者為黃劍青前法官與林更盛教授之見解。

另從實務上較為常見之判斷趨勢可知，法院在判斷何謂「情節重大」時各有不同之判斷標準。就本文發現之見解就高達 5 類，而其 5 類見解中，主要採用之判斷要素有包括：雇主事業的性質和需求、勞資關係得否繼續、社會性因素、對雇主之事業所造成之損害以及勞工違反工作規則之行為態樣等。再者於研究之過程中亦發現第二類與第四類之見解，係實務上最被援引之判斷見解，不過目前第四類見解已逐漸為實務上較為常見之判斷見解。

等法院 103 年重勞上字第 7 號判決、新竹地方法院 102 年重勞訴字第 4 號判決、新北地方法院 102 年板勞簡字第 23 號判決、新北地方法院 102 年勞訴字第 124 號判決、新北地方法院 103 年勞簡上字第 9 號判決、彰化地方法院 104 年勞訴字第 3 號判決等。

⁶⁸⁵ 參照游千賢，同註 468，第 33 - 83、126 頁。

⁶⁸⁶ 詳細內容請參閱黃莉貞，「懲戒解僱實務問題之研究」，國立政治大學勞工研究所碩士論文，第 46 - 61 頁，2012 年 6 月。

此外，雖目前學說及實務已對「情節重大」之認定，作出數種之見解，但有論者認為，基本上均屬於廣泛性之判斷見解，較為困難建立一個完整之判斷體系⁶⁸⁷。甚至有論者進一步指出，最高法院對情節是否重大提出之判斷基準太多樣化，造成是否情節重大並無明確之標準，因此須依個案具體事實作認定⁶⁸⁸。

再者，學說上為了彌補此種不明確法律概念之解釋及適用。林更盛教授有獨特將德國法上「解僱最後手段性原則」援引到台灣，而且尚被實務採用至今。至於何謂「解僱最後手段性原則」，本文將於下一項進一步之說明。

第三項 解僱最後手段性原則之適用

本項本文主要探討解僱最後手段性原則在台灣之發展過程，及該原則對勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之適用。茲就按照上揭主要探討之順序於以下各款分述之：

第一款 解僱最後手段性原則之定義及在台之發展

解僱最後手段性，係指解僱應為雇主終極、無法迴避、不得以的手段。就其內容而言，實不外為廣義比例原則底下的必要性原則⁶⁸⁹。其內容為要求在同等有效達成目的的手段之中，應採取對權益侵害最小之手段⁶⁹⁰。關於此理論林更盛教授曾於 1989 年之碩士論文中引用終止的最後手段性一詞⁶⁹¹，黃程貫教授曾於 1996

⁶⁸⁷ 參照黃莉貞，同上註，第 106 頁。

⁶⁸⁸ 參照陳成志，「我國解僱相關法制之研究」，國立中正大學法律學研究所碩士論文，第 78 頁，2015 年 6 月。

⁶⁸⁹ 參照林更盛，論解僱之最後手段性，收錄於行政院勞工委員會主辦之「勞工法規研討會」參考資料，第 5—2 頁，1997 年 4 月。另林更盛教授尚於以下之著作中介紹此一原則，詳細內容請參閱：林更盛，評台北地院八六年度勞訴字第五四號判決—解僱之最後手段性原則，律師雜誌第 245 期，第 98—103 頁，2000 年 2 月；林更盛，論廣義比例原則在解僱法上之適用，中原財經法學第 5 期，第 57—89 頁，2000 年 7 月；林更盛，解僱之最後手段—評台北地院八六年度勞訴字第五四號、台灣士林地方法院八七年度台上字第二十號、最高法院八十三年度台上字第二七六七號判決，收錄於氏著「勞動法案例研究（一）」，第 259—279 頁，翰蘆圖書出版有限公司，2002 年 5 月初版；台灣勞動法學會編，「勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望」，第 271—274 頁，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月 2 版。（林更盛執筆）

⁶⁹⁰ 參照林更盛，論廣義比例原則在解僱法上之適用，中原財經法學第 5 期，第 61 頁，2000 年 7 月。

⁶⁹¹ 參照林更盛，「德國勞動契約終止制度之研究」，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，第 55、71、75、151 頁，1989 年 5 月。

年出版之教科書中援引最後手段原則⁶⁹²。其後林更盛教授於 1997 年行政院勞工委員會主辦之「勞工法規研討會」中，發表了「論解雇之最後手段性」一文後，林永頌律師亦首次於台北地方法院 86 年勞訴字第 54 號判決中援引此原則，被法院採為判決之理由。從此之後，此原則亦逐漸遭受實務上之接受⁶⁹³。

其次對於此原則之適用範圍，林更盛教授認為，僅要當雇主可以單方決定勞動關係之內容時，例如：懲戒、升遷調職及解僱，均有透過比例原則（含最後手段性原則）加以調整⁶⁹⁴。但強調，勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款，基本上無須遵守最後手段性原則，否則會造成對雇主契約自由的過度限制。另因該項之第 3 款所須之構成要件已被窮盡地規定，第 6 款立法者已規定具體一定數目，所以無最後手段性原則適用之餘地⁶⁹⁵。不過陳金泉律師、黃程貫教授及論者張琬如卻認為，解僱最後手段性原則均適用於勞動基準法第 11 條各款及第 12 條第 1 項各款⁶⁹⁶。

另林更盛教授尚指出，採用此原則之具體影響有二：一、可以作為適用解僱事由的標準之一（實務上由最高法院 75 年台上字第 2456 號判決及 83 年台上字第 2767 號判決可供參考）。二、可以作為控制解僱的依據。亦即，若解僱行為已明顯重大違背最後手段性原則，符合權利濫用類型時，可直接認為權利濫用。或在其他情形，可獨立認為最後手段性原則屬於一種獨立的勞動契約內容控制的標準，而可以該解僱違反最後手段性原則否認其效力。針對作為控制解僱依據之部分，林更盛教授尚於著作中提到，倘可以合理期待雇主採用影響勞工利益較輕微之措施，例如：警告申誡、記過、拒發獎金、升遷下利、調職、得勞工同意變更勞動條件等方式處置，雇主原則上不得行使解僱權，否則將被認定違反解僱最後手段性原則⁶⁹⁷。

⁶⁹² 參照黃程貫，同註 640，第 486 頁。

⁶⁹³ 參照游千賢，同註 468，第 84 頁。

⁶⁹⁴ 參照台灣勞動法學會編，「勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望」，第 271 - 272 頁，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月 2 版。（林更盛執筆）

⁶⁹⁵ 參照林更盛，論解雇之最後手段性，收錄於行政院勞工委員會主辦之「勞工法規研討會」參考資料，第 5-12 - 5-13 頁，1997 年 4 月。

⁶⁹⁶ 參照陳金泉，同註 639，第 75 頁；黃程貫執筆，檢討我國一方終止勞動契約之法定事由，收錄於「回顧與前瞻－勞動基準法施行 30 週年論文集」，第 153 頁，勞動部出版，2014 年 12 月初版；張琬如，「我國勞動基準法第十一條解僱理由之研究」，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，第 100 頁，2005 年 7 月。

⁶⁹⁷ 參照勞動法學會編，同註 694，第 272 - 273 頁。

再者，針對林更盛教授於著作中論述，最後手段性原則係廣義比例原則底下必要性原則之見解。黃程貫教授於「檢討我國一方終止勞動契約之法定事由」文章中，認為其實此種原則僅係相當性原則之一部份。並提出相當性原則包括適當性原則、必要性原則，以及狹義比例原則等三個派生子原則。但德國實務與台灣實務常見將解僱最後手段性原則與相當性原則混用，認為兩者屬於同義字之情形。其實最後手段性原則之核心在於：「解僱只能作為最後手段加以考量」，所以此原則無法處理衡量性審查之問題。此外必要性原則與最後手段性原則之審查結構亦不同，必要性原則，其於目的達成程度而法定最緩和的手段。而最後手段性原則僅標示出最激烈之手段，至於那些手段可算是較緩和手段，亦欠缺一定的決定標準。而且其他較輕微之手段是否應如同最後手段一樣有效，概念上並不清楚。接著，黃程貫教授尚強調，最後手段性原則不應該為一個獨立的、可替代相當性原則或必要性原則之另一個基本原則。此外，尚主張台灣未來在論理建構上應以相當性原則（或廣義的比例原則）作為雇主任行使終止權所必須遵守之原則，而非僅以狹義而有限之最後手段性原則作為應遵守之原則⁶⁹⁸。

第二款 解僱最後手段性原則對勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之適用

由上所述，解僱最後手段性原則自台北地方法院 86 年勞訴字 54 號判決採用此一原則後，後續亦遭受實務上陸續之採用，但實務在引用此原則操作時則與林更盛教授所提出之學說有差異。例如：法院曾將解僱最後手段性原則適用於勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 及 6 款⁶⁹⁹，或曾認為同條項第 2 款、同法第 11 條以及同條第 5 款，無最後手段性原則之適用⁷⁰⁰。

再者，針對解僱最後手段性原則對於勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之適用，就論者張釗銘有透過法院判決之蒐集與分析後，發現法院在操作上有呈現混亂之結果，並且可區分出高達 5 種判斷模式之操作類型，分為：（一）情節重大綜合判斷，此類型判決將情節重大之構成要件與解僱最後手段性法理在個案中一

⁶⁹⁸ 參照黃程貫執筆，檢討我國一方終止勞動契約之法定事由，收錄於「回顧與前瞻—勞動基準法施行 30 週年論文集」，第 154 - 155 頁，勞動部出版，2014 年 12 月初版。

⁶⁹⁹ 詳細內容請參閱張釗銘，同註 629，第 63 - 70 頁。

⁷⁰⁰ 詳細內容請參閱游千賢，同註 468，第 90 - 91 頁。

同論述，無法確知判斷之主要理由來自情節重大或解僱最後手段性原則。(二)有無期待勞動關係繼續的可能性，此類型判決似乎將得否繼續勞動關係當作是解僱最後手段性來判斷個案間的解僱是否合法。(三)事先給予改正機會與勞工有無改善跡象，此類型判決有將雇主有無先給予勞工改正之機會，或以給予改正命令後勞工有無改善跡象為判斷解僱是否合法的主要判斷要素之一。(四)解僱之理由之本身是否合理以及實務最多出現之(五)相當性原則，針對此判斷模式，就論者張釗銘之分析發現，當法院操作相當性原則時，結果最後手段性原則有扮演了以下三種不同的角色：1.法院將解僱最後手段性原則與相當性看做同一個原則；2.將客觀上是否得以解僱以外懲處手段，作為是否有違最後手段性之依據；3.未說明解僱最後手段性與相當性原則之間的關係及適用為何⁷⁰¹。

就論者張釗銘之研究尚發現，目前法院有混用最後手段性原則與相當性原則之概念，呈現此混用情狀可能之遠因，論者張釗銘認為，這與林更盛教授所論述發表之作品有關，因林教授於論著中之用語上有交叉使用「最後手段性原則」與「廣義比例原則」，並且論述上特別注重抽象概念之內容，造成理解上之困難，而可能導致實務在引用時，因不知解僱最後手段性原則如何操作，而產生曖昧不明之情形⁷⁰²。

除此之外，論者張釗銘尚主張將最高法院 95 年台上字第 2465 號判決，所提出之判斷標準（按：勞雇關係得否繼續與解僱是否符合相當性原則），作為一般性的判斷標準，取代解僱最後手段性原則之解僱法理⁷⁰³。

綜上所述可推知，解僱最後手段性原則自援引到台灣學界及被實務採用之過程，實務上已快有 20 年的發展，但法院在援用此原則時仍有與相當性原則混用之狀況。另在多數判決理由中雖有援引解僱最後手段性原則，但對於此原則之操作，則未有詳細之解釋，而且實務操作中亦與林更盛教授所提出之學說有很大的落差，並且於操作中亦未有統一之見解。

其次，學界上亦有學者認為，最後手段性原則，其實僅係相當性原則之一部

⁷⁰¹ 詳細內容請參閱張釗銘，同註 629，第 40 - 56 頁。

⁷⁰² 參照張釗銘，同上註，第 71 - 72 頁。

⁷⁰³ 參照張釗銘，同上註，第 72 頁。

分⁷⁰⁴。而且指出最後手段性原則的本質，無法處理衡量性之問題。因此認為在未來的理論建構上應以相當性原則作為行使解僱權所必須遵守之原則。對於此種見解，嗣後對台灣實務之影響仍值得注意。



第三節 泰國解僱法制與台灣之比較及對泰國判斷情節重大之啟示

於本節中本文主要比較分析泰國解僱法制與台灣異同之主要相關規範，以及比較分析兩國對於「違反工作規則情節重大」之相關判斷見解。最終，將從比較中得出之相關判斷要素，進一步論述可對泰國參考之處。

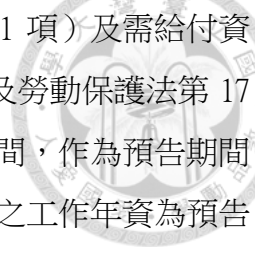
第一項 解僱法制之比較

本項本文首先將對於解僱事由之相關規範作比較，在比較解僱事由之部分將會著眼於解僱事由之規範與預告、給付資遣費之關係。接著再進行探討比較雇主解僱權之限制。以下茲將上述之順序分別敘述如次：

一、解僱事由之規範與預告、給付資遣費之關係

就本章第一節、第一項以下所分析可知，目前泰國有關解僱事由之規範，除勞動保護法第 121 條第 1 項之解僱事由（引進機械或改變機械或科技，而導致有必要減少勞工），有特別規定雇主須於解僱前行使比一般預告期間較長之預告義務外。其他規範與同法第 119 條第 1 項各款及民商法第 583 條之事由，均以列舉之方式規定，依據上揭兩條事由解僱者，雇主不必行使預告之義務。並且依勞動保護法第 119 條之事由解僱時，亦毋須給付資遣費。因此在一般無法定事由解僱勞工時，雇主皆必須賦予勞工預告期間及給付資遣費。易言之，非有民商法第 583 條及勞動保護法第 119 條第 1 項情事者，雇主不得預告勞工終止勞動關係。非勞動保護法第 119 條第 1 項情事者，雇主須於解僱時給付資遣費。整體而言，泰國解僱法制中，主要僅將不經預告及不須給付資遣費之事由，作為解僱之規

⁷⁰⁴ 另論者黃莉貞亦認為，最後手段性原則，實際上應為比例原則（相當性原則）之下之必要性原則。參照黃莉貞，同註 686，第 101 頁。



範。但對於何情事需予以預告期間（除勞動保護法第 121 條第 1 項）及需給付資遣費之事項，則無法律明文規定。僅有民商法第 582 條第 1 項及勞動保護法第 17 條第 2 項規定，預告期間必須按照雇主規定給付工資長短之時間，作為預告期間之標準，但不必超過 3 個月（此與勞動基準法第 16 條，以勞工之工作年資為預告之計算不同）。另亦僅於勞動保護法第 118 條第 1 項規定給付資遣費之計算方式。可見此不似台灣勞動基準法，強制將預告解僱與即時解僱之事由作明確區分之立法方式。不過對於即時解僱事由部分，兩國規範之事由均屬於懲戒解僱之類型。再者，有關解僱事由之規範尚可於勞動關係法第 31 條第 1 項各款及同法第 123 條發現，該兩條解僱之事由，主要以例示之方式規範⁷⁰⁵雇主能於進行團體協約的過程中，尤其在團體協約之協商、調解、仲裁期間或經協商、調解所達成協議之勞動條件或經仲裁委員仲裁決定結果生效期間，對有關參與團體協約事項之勞工行使解僱權之依據。對於該兩條所規範之事由，若非為上揭民商法第 583 條或勞動保護法第 119 條第 1 項各款之事由，雇主仍有需事先預告且需給付資遣費之義務。

此外，泰國解僱法制較為重要之特徵有二，其一為勞動保護法第 118 條第 2 項特別規範了解僱之定義，其定義有擴大民商法一般終止契約之內涵，使雇主無法再引用，讓勞工處於無法繼續提供勞務之狀態下，而又不構成終止勞動契約之情形，逼勞工自願離職之惡意手段。而且構成此定義之行為，基本上雇主均有預告及給付資遣費之義務。其二為在解僱保護程序上，有特別於勞動保護法第 119 條第 3 項，規定雇主須於解僱當時告知勞工解僱之理由，否則雖解僱之真實理由有構成同法第 1 項各款不需給付資遣費之事由，其後亦無法以未告知之解僱理由，作為拒絕給付資遣費之主張。整體而言，就以上之論述可推知，泰國解僱法制主要於一般解僱之情事下（非民商法第 583 條或勞動保護法第 119 條第 1 項），保障勞工能於即將面臨消滅勞資關係有所準備，及在渡過尋求職期間又有經濟生活上之補助，為解僱保護之主要意旨。

而針對台灣解僱法制部分，如前所述，勞動基準法有特別將預告解僱與即時解僱之事由，作為立法區分之方式，分別規定於第 11 條與第 12 條。當雇主以第

⁷⁰⁵ 筆者認為採例示方式之理由在於，泰國最高法院曾於判斷中強調，除該兩條各款之解僱事由外，雇主可以其他必要性之事由作為解僱之依據。針對此部分之詳細內容請參閱本文第二章、第二節、第三項、第一目。

11 條解僱時，需事先預告且需給付資遣費。而當依據第 12 條事由解僱勞工時，雇主除不須預告外，尚無資遣費之給付。另，針對解僱事由之規範，雖目前解僱事由均明定於上述兩條條文，但就本章第二節、第一項、第二款以下所分析可知，有學者認為，第 12 條第 1 項之規定（有左列情形之一者）與第 11 條之規定（非有下列情事之一者）並不同，第 11 條文意上明顯採用列舉之方式，但第 12 條第 1 項並非完全列舉。因此，再無該條項規定之情形時，若有民商法第 489 條之重大事由，仍得終止勞動契約。而且實務上自勞動基準法施行後，亦曾發現法院有依據民法第 484、489 等規定，解僱勞工。因此，由此可推知，除勞動基準法外，亦有可能適用民法作為解僱事由之依據。但民法並無針對預告期間、資遣費作相關之規定，不過有論者認為，若有依民法之規定終止勞動契約時，對於應如何保障勞工以上之權益，法院可以類推適用之⁷⁰⁶。

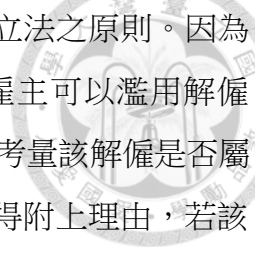
二、雇主解僱權之限制

就泰國民商法第 582 條第 1 項（僱傭未定期限，各當事人均可預告終止契約）及台灣民法第 488 條第 2 項（僱傭未定期限，各當事人得隨時終止契約）之規定可知，早期兩國對於勞動關係之終止均基於雇主之解僱自由。因其後各國為了加強保護勞工之權益，在立法上皆限制了雇主解僱之自由。而台、泰兩國亦不例外，均以立法之方式規範限制雇主解僱權之相關規定。於台灣解僱法制中，除於各法中規範期間上及理由上之解僱限制外。另由於一般通說均認為，勞動基準法採「解僱權正當事由說」（解僱事由法定主義）為立法之原則，將雇主得解僱勞工之事由，以列舉之方式分別規範於第 11 及 12 條，使雇主解僱勞工時，必須符合該兩條所規定的解僱事由。亦即，雇主必須於法有明文規定之情狀下，行使解僱權，否則將構成違法解僱而無效⁷⁰⁷。

而泰國解僱法制中，雖如同台灣法有於各法中規範期間上及理由之解僱限制。但由於泰國解僱法制中並未對需事先預告（除勞動保護法第 121 條第 1 項）或需給付資遣之事由，作任何之規定。而且泰國最高法院亦曾對其他非法定事由之規定，作為解僱之依據。由此可推知，泰國解僱法制中，所規範之解僱事由，並非完全採列舉之方式，僅將無需預告、給付資遣費之事由作列舉之規定。可見

⁷⁰⁶ 參照游千賢，同註 468，第 31 頁。

⁷⁰⁷ 參照黃越欽著、黃鼎佑增修，同註 633，第 212 頁。



泰國勞動保護法並非採取學說上所謂「解僱權正當事由說」為立法之原則。因為雇主可以無法律明文規定之事由行使解僱權。但這並不代表雇主可以濫用解僱權，因為自 1979 年 5 月 12 日起，雇主行使解僱權時，均必須考量該解僱是否屬於不當之解僱 (Unfair Dismissal)，所以雇主欲解僱勞工亦必須得附上理由，若該解僱屬於無適當或必要性之解僱、違反契約應遵守原則之解僱、不可歸責於勞工事由之解僱，或差別待遇之解僱等，泰國最高法院均曾認為構成不當之解僱程度。此時，法院亦得按照勞動法庭設置暨勞動訴訟法（佛曆 2522）[Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure, B.E. 2522 (1979)] 第 49 條判令雇主返聘回勞工，若認為勞資雙方之勞動關係尚能繼續進行。或判令雇主給付勞工不當解僱之賠償金，若認為勞資雙方之勞動關係無法存續。就以上之論述，可推測勞動保護法所採取之立法原則較為與「解僱濫用說」接近。

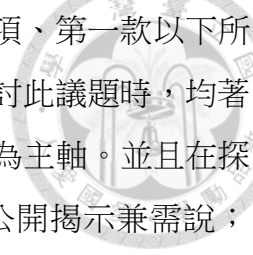
整體而言就以上揭論述可推知，雖泰國解僱法制未如同台灣法採取正當事由說作為立法之原則，因此造成所規範之解僱事由並非完全列舉規定。但因泰國解僱法制領域中，有特別援引不當之解僱制度限制雇主解僱之自由，故實際上雇主在解僱勞工時亦須有正當之理由，這對遭到解僱的勞工有相當之保護作用。

第二項 違反工作規則情節重大之相關判斷見解之比較及台灣判斷要素對泰國法判斷情節重大之啟示

於本項中本文除針對違反工作規則情節重大之相關判斷見解作比較外，尚將從比較中得出之相關判斷要素，進一步論述對泰國法判斷情節重大可作為值得借鏡之處。

一、違反工作規則情節重大之相關判斷見解

關於解僱事由之規範泰國勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款與台灣勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款，均有規範相似之解僱事由，差別之處僅在於勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款有將違反規章、雇主命令及書面警告制度納入規範。而勞動基準法又將違反勞動契約納入第 12 條第 1 項第 4 款中。但無論如何，兩國上述規範之解僱事由中，均有「違反工作規則情節重大」一詞之規範。



首先針對何為工作規則之生效要件，就本章第二節、第二項、第一款以下所分析可知，因勞動基準法第 70 條之規定，使學界及實務在探討此議題時，均著眼於主管機關之核備與公開揭示，是否為工作規則之生效要件為主軸。並且在探討上亦豐富之紛紛作出不同之見解，可分為：一、採核備、公開揭示兼需說；二、採核備、公開揭示無需說，以及三、採無需核備、但需公開揭示說。而其中目前實務及多數學者之見解均以第三類（採無需核備、但需公開揭示說）為主要判斷之見解。

就何為工作規則之生效要件部分，因泰國勞動保護法在未於 2017 年 4 月 4 日修正之前，同法第 108 條第 2 項（目前已刪除）有規定必須將工作規則之副本呈送給勞工庭庭長或由勞工庭庭長所授權委託之人。因此當時對工作規則是否生效之議題，除著眼於公布、張貼（按：同法第 108 條第 3 項規定，雇主應將工作規則宣傳和張貼在工作場所之明顯處，以便勞工知悉與閱覽）是否為工作規則之生效要件外，尚將是否呈送之程序納入判斷。就本文第三章、第二節、第一項以下所分析可知，針對此議題有學者認為呈送並非註冊之意，僅係審查是否有違法之程序。因此不可為工作規則之生效要件。而且就所發現之學說及實務之見解亦認同公布或張貼，才能對勞工有拘束之效力。可見此種見解有如同台灣目前對於工作規則生效要件之判斷見解。但比較可惜之處在於，此類議題，泰國學者及實務較為缺乏詳細之探討。所以目前僅有諸位學者及判決可供參考。

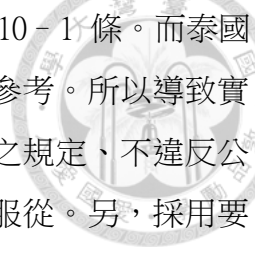
其次，至於何為情節重大之判斷方式，兩國學者及實務均作出不同之判斷見解。首先，就本文第三章、第二節、第二項及第三項以下所分析可知。目前泰國學說及實務上均認為，判斷情節是否重大時，無需考量雇主所訂立之工作規則，是否將勞工違反之行為，列為情節重大之事項。再者，雖目前學說上對於何為情節重大之判斷方式，作出了數種不同之見解。但僅有諸位學者對情節重大較為作出具體之判斷方式，而且學說主要著眼之方向，仍在於勞工所違反之行為及其行為所導致之情狀，作為判斷之依據。而且尚有部分學者提出，若勞工違反之情事，雖事實上明顯可認定該當情節重大之程度，但雇主卻將此行為明定為非情節重大之事項，此時則必須按照雇主之意思去認定之特別見解。不過就筆者之觀察目前尚未發現該見解，已建成為學界之主流見解。接著，關於泰國最高法院之相關判斷見解，早期之見解大致上僅指出，必須評估勞工當時違反或犯錯之行為程



度，及不許納入考量之判斷事項，似乎比較缺乏對於何為判斷情節重大要素之詳細說明。但自 2000 年以來，部分判決開始將勞工所擔任之工作或職位、犯錯之行為為狀況，以及造成損害之大小，加以納入判斷。而且此種判斷見解亦逐漸成為實務主流之判斷傾向。

就台灣學說與實務對於情節重大之判斷方式，經本章第二節、第二項、第二款所分析可知，目前如同泰國僅有諸位學者對情節重大作出具體之判斷方式，而主要將雇主事業之特性、勞工之行為、雇主企業經營上所造成之影響，及有無期待勞動關係存續等因素，作為判斷之依據。而且學者所提出之見解，目前黃劍青前法官與林更盛教授之見解亦較為被學界及實務援引。另，至於實務上所提出之相關見解，其中亦有如同泰國學界及實務所提出，不得僅就雇主所訂立之工作規則名目條列是否列為重大事項，作為判斷是否情節重大標準之見解。而且尚發現實務上對於較常見之判斷趨勢中，主要採用之判斷要素包括：雇主事業的性質和需求、勞資關係得否繼續、社會性因素、對雇主之事業所造成之損害以及勞工違反工作規則之行為態樣等。此外，在判斷情節重大之相關判決見解中，目前已逐漸發現實務上較為常見之判斷見解（按：所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準）。此外，若雇主在引用違反工作規則情節重大之事由解僱勞工，必須得自知悉其違反之情形日起，30 日內行使解僱權，否則其解僱權即歸消滅，嗣後不得再以該事由將勞工解僱。

再者，就論者游千賢及黃莉貞將實務上有關違反工作規則情節重大之判決類型化，及分析出相關實務採用之判斷要素中。發現在區分出之類型上大致上與本文將泰國實務歸類所區分出之類型有相似之處，而且兩國均將勞工行為之嚴重程度及雇主所受之損失要素，作為主要之判斷依據。比較有差異之處在於，台灣實務上對於判斷雇主調職命令部分，有建立五大原則等作為調職是否有效之判斷前

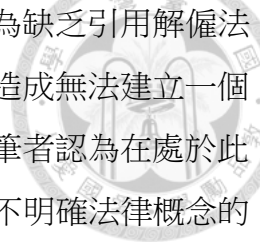


提，而且此種判斷原則目前已被明文化，規範於勞動基準法第 10-1 條。而泰國目前除規定雇主命令必須合法與公正外，並未有其他規定可供參考。所以導致實務上僅要雇主調職命令不逾業務範圍、不違反勞動契約或法律之規定、不違反公序良俗及不屬於欺凌勞工之命令，均認為調職有效，勞工必得服從。另，採用要素上之最大差異在於，台灣實務有採用泰國實務缺乏之「解僱最後手段性原則」。因此可知，目前台灣實務有引用此原則，加以判斷勞工之行為是否達情節重大。而採用此原則判斷該事由時，就論者張釗銘之分析發現，實務在操作此原則時，主要會將有無期待勞動關係繼續的可能性、事先給予改正機會與勞工有無改善跡象、解僱之理由之本身是否合理及是否得以解僱以外之手段懲處，作為是否有違反最後手段性原則之依據。

整體而言，就兩國學界及實務對情節重大所提出之相關判斷見解，在主要參考之要素上，均有將勞工之行為嚴重程度及雇主所受之損失要素納入判斷，所以大致上之差異並不大。比較不同之處在於，泰國學界上有將雇主有無於工作規則列為非情節重大之事項、違反公共秩序與善良風俗之程度，作為判斷之依據。而台灣實務又曾將社會性因素、客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲戒手段、雇主之解僱與勞工違規之行為程度上需屬相當等要素，作為判斷之依據。但比較特別之處在於實務上尚特有引德國法上解僱最後手段性原則，加強認定判斷。由以上之論述可見台灣學界及實務對情節重大之相關見解，尤其在納入判斷之要素上，已作出較為多采多姿之判斷依據。而泰國學界及實務對此議題所提出之探討，某程度而言，就筆者之觀察，與台灣相較之下尚較為缺乏詳細之探討。另，在以此事由解僱勞工時，台灣勞動基準法第 12 條第 2 項特別規範雇主須遵守 30 日之除斥期間。而此部分泰國勞動保護法卻沒有對程序要件上作出任何之規範，這亦係兩國明顯不同之處。

二、台灣判斷要素對泰國判斷情節重大之啟示

就上述比較兩國對於違反工作規則情節重大之部分可推知，台灣實務將德國法上之「解僱最後手段性原則」，採為判斷情節重大之依據。而且就本章第二節、第三項、第一款以下所論述可知，此原則之內容主要要求在同等有效達成目的的手段中，應採取對權益侵害最小之手段。可見此種原則可作為加以控制雇主解僱權濫用之依據。



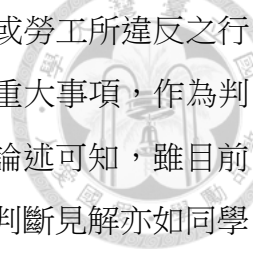
而泰國目前對於情節重大之認定及適用，學說及實務上較為缺乏引用解僱法理補充解釋，而且部分法院在判決中亦欠缺詳細之判斷說明，造成無法建立一個完整之判斷體系，使實務在判斷及解釋上無明確一致之見解。筆者認為在處於此種狀態之情狀下，應藉由解僱法理上之解釋彌補或補充，屬於不明確法律概念的「情節重大」，來加以說明適用之方式及作為判斷參考之依據。此時筆者認為就台灣學界及實務援引之「解僱最後手段性原則」，故在泰國法上對於情節重大之適用及解釋，仍有啟示或借鏡之餘地。

第五章 結論

如所周知，解僱係雇主懲戒手段中最嚴厲之處分，這不但喪失勞工之工作，尚中斷勞工所得來源。而且若雇主解僱之事由係屬勞動保護第 119 條第 1 項各款，勞工除喪失上揭權益外，尚必須失去於面臨消滅勞動關係前有所準備，及在覓新職之狀態，有經濟生活上補助之保障。對於此類解僱，其中同法第 4 款有規範「違反工作規則情節重大」之解僱事由，而且該事由如本文第一章所述，係曾被泰國媒體大量散布嚴重錯誤之適用。因此為了避免此情狀再次發生，所以筆者認為有必要深入探討學說及實務對「情節重大」之解釋與判斷方法。並且將其議題作為本文研究之核心。另本文尚嘗試將實務判決類型化，並於各類型加以分析所採用之判斷要素。經研究整理分析後，得出以下若干心得，並作為本文之結論。

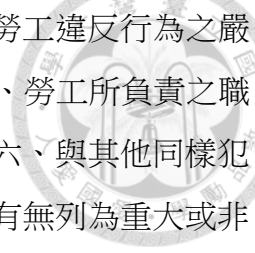
首先，針對泰國學說對於情節重大作出之相關判斷方式，雖目前有眾多學者提出數種不同之判斷見解，但大部分學者均著眼於，勞工違反之行為程度及其行為導致之嚴重情狀，為主要判斷之要素。另目前亦僅發現只有兩位學者將勞工職位或雇主企業之特性納入判斷。再者亦僅有 Pongrat Kreurklin 法官將勞資關係能否存續作為判斷之依據，並提出若勞資關係尚能繼續，雇主僅能行使其他非為解僱懲戒處分之主張。由以上論述可見，目前泰國學者在探討何為情節重大之判斷方式，尤其在應納入判斷之要素上，尚缺乏考量勞工之年資、過去之行為等方面。此外，比較特別的是，部分學者有特別主張若雇主於工作規則中明定勞工違反之行為，已列為非情節重大之事項，此時縱使勞工之行為明顯可認定該當情節重大，亦必須按照雇主之意思去認定。簡言之，在此種情形時，不得認定為情節重大之事項。不過，目前實務上尚未發現採用此種見解作為非情節重大之案例。但其後是否有變動，仍有待觀察。

其次，至於泰國最高法院對於情節重大所提出之相關判斷見解，雖早期比較缺乏何謂判斷情節重大要素之詳細說明。但自 2000 年以來實務上已逐漸產生主流之見解，主要將勞工所擔任之工作或職位、犯錯之行為狀況，以及造成損害之大小，作為綜合判斷之要素。此種見解亦彌補了過去實務未說明須參酌之要素範疇。除上述之見解外，實務上尚曾將違反公共秩序與善良風俗程度之大小納入判



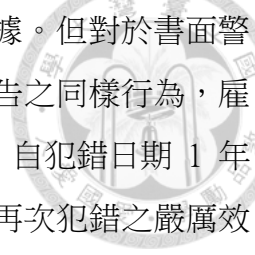
斷。另其中曾提出之見解發現，必須得依據個案所發生之事實或勞工所違反之行為為狀態作判斷，及不得僅就雇主訂立之工作規則條列是否列為重大事項，作為判斷主要因素之見解，為實務上被援引次數最高之見解。由以上論述可知，雖目前實務已逐漸產生主流之見解，但可惜之處在於，實務所提出之判斷見解亦如同學說較為缺乏考量其他事項之因素。因此仍有待實務為進一步之討論及發展更為完善之判斷事項。

再者，經過本文將泰國實務判決類型化後，發現目前實務上對於認定是否情節重大之案件，基本上可分為十四種案例類型，包括：一、於工作場所範圍內賭博之行為；二、利用職務為他人或自己謀取利益之行為；三、於工作場所範圍行使之不當言行；四、不實打卡、簽到；代打卡、簽到以及不打卡、簽到之行為；五、違反業務命令之行為；六、於工作場所或履行職務時飲用酒類與有酒醉之行為；七、勞工對雇主有對抗之行為；八、違反有關涉及金錢事項之規定行為；九、不實報告或請假之行為；十、怠忽職守之行為；十一、擅離職守之行為；十二、違反綜合數種規則之行為；十三、勞工業務外之不當行為；十四、其他（1. 未經准許使用公司配車之行為；2. 於工作時間睡覺之行為；3. 違反禁止於工作場所範圍吸菸之行為；4. 勞工向客戶借款或向同事放高利貸之行為；5. 縱容或協助隱瞞違反工作規則之行為；6. 公開、洩漏客戶或雇主營業秘密之行為；7. 未經准許取走雇主重要資料之行為；8. 未按照工作規則請假之行為；9. 上班時間私下販賣商品或食物之行為；10. 違反重要規則之行為；11. 遲到、早退之行為；12. 其他僅有 1 則判決可供參考之案件等）。而其中就勞工之行為是否達情節重大而言，於利用職務為他人或自己謀取利益之行為及勞工對雇主有對抗之行為案例類型，與公開洩漏客戶或雇主營業秘密之行為及違反重要規則之行為態樣案例中，最高法院明顯肯定勞工之行為均達情節重大之程度。反之，於工作時間睡覺之行為及上班時間私下販賣商品或食物之行為態樣案例中，最高法院之見解明顯認定均非達情節重大之程度。此外，於工作場所範圍內賭博之行為案例類型中，最高法院對其類型認定情節重大之傾向機率較高。而對於工作場所範圍行使不當言行（其中勞工之間之不當言行態樣）及擅離職守之行為案例類型，最高法院認定非情節重大之機率則偏高。



另，至於法院於案件中曾採用過之判斷要素，包括：一、勞工違反行為之嚴重程度；二、雇主因此違反行為可能或已遭受損害之程度；三、勞工所負責之職位或從事之職務重要性；四、企業之特性；五、過去之懲戒；六、與其他同樣犯錯之勞工比較；七、可採用其他懲戒手段，以及八、工作規則有無列為重大或非重大事項等。（亦即，法院在認定勞工違反之行為是否情節重大時，除依據勞工之行為判斷外，尚將雇主是否將其違反之行為列為重大或非重大之事項，作為加強判斷之其一要素）。而其中最常援引者為勞工違反行為之嚴重程度及雇主因此違反行為可能或已遭受損害程度之判斷要素。關於勞工違反行為嚴重程度之判斷要素部分，有將勞工是否有不誠實履行職務、貪污、有否獲得不應得到之利益、是否有不尊重、侮辱、威脅、毆打，甚至引用粗語之行為等納入判斷。不過亦有部分法院將勞工初次或累次、違反之事項特性、有無道德墮落、違反善良風俗以及是否故意違反或使雇主遭受損害之事項納入判斷勞工之行為程度。其次，至於雇主因此違反行為可能或已遭受損害程度之判斷要素，無論其損害係信譽、財務、經營以及形象等之損害，均為納入判斷損害之對象。不過亦有部分法院將是否造成工作場所有混亂，或影響到雇主維持職場之管理事項納入考量。再者，亦有數則判決，將關工作規則有無列為重大或非重大事由之要素，作為加強有無達情節重大者之依據。亦即，將工作規則未列為重大事由，作為加以非情節重大之認定。或已列為重大事項之理由，來加以作為情節重大之認定依據。接著關於其他剩下之六類判斷要素，雖實務上曾有採用過，但發現援用之機率尤其在過去之懲戒、與其他同事犯錯之勞工比較，及可採用其他懲戒手段之判斷要素類型並不高。因此仍有待實務為進一步之發展。此外，就本文對實務判決個案分析之過程尚發現，部分法院於判決中並沒有對情節重大與否之認定，作更進一步之詳細之說明。因此對該類之判決，筆者無法進一步確知法院判斷採用之真正要素為何。管見以為，其遠因之一可能於未全文公開判決制度有關，這亦係本文研究之最大障礙。

接著，關於勞動保護法第 119 條第 1 項第 4 款及同條第 3 項，有特別設立「書面警告」及「告知解僱理由」之制度。就書面警告部分，目前實務均認為書面警告必須由雇主或雇主所授權委託之人作出，以及必須載明違反者為誰、違反之事項以及警告勞工禁止有再次犯錯行為之條件，才有適用之餘地。這也使法院



在判斷是否有對勞工作過書面警告之事項，已有明確之判斷依據。但對於書面警告之有效期間，若考量其警告書之效力（按：再次違反書面警告之同樣行為，雇主得立即解僱且不需給付資遣費）及勞工所受限制之時間（按：自犯錯日期 1 年內不能有同樣犯錯之行為）。管見以為，倘若以勞工所需承受再次犯錯之嚴厲效果，及考量保護勞工權益目的為要點，該書面警告之有效期間是否太過於長久，仍有探討之餘地。另關於告知解僱理由之部分，可見其制度除加強保障勞工能知悉解僱之理由外，尚能作為其後向雇主請求資遣費之依據，因為若雇主解僱當時未明確將解僱之理由告知勞工，其後雇主無法以未告知之理由，作為抗辯不給付資遣費之依據。縱使該解僱之真實理由，有構成勞動保護法第 119 條第 1 項各款不需給付資遣費之解僱事由。這對遭到解僱之勞工又有更進一步之保護作用。

此外，經與台灣法比較後可知，兩國最大差異在於台灣學說及實務目前均有引用德國法上之「解僱最後手段性原則」，加強補充認定情節重大與否之判斷方式。而泰國目前無論是學說或實務均缺乏引用「解僱最後手段性原則」法理加以補充解釋，關於情節重大之適用及認定。另，泰國民商法有類似台灣民法第 1 條之條文，該內容規範於民商法第 4 條第 2 項：「在沒有合適的法律條文可以適用的情形，依當地習慣對案件作出判斷；無習慣者，依最相近之法律條文作判斷；無此類法律者，依一般法理作判斷。」，所以本文認為，因目前何謂情節重大，在法無明文規定之前提下，可依據泰國民商法第 4 條第 2 項之規定採用此一法理。基於以上之理由，筆者認為就台灣學界及實務援引之「解僱最後手段性原則」，在泰國法上對於情節重大之適用及解釋，仍有借鏡之餘地。而因泰國學說及實務在處於此種狀態下，使得實務上之判斷見解對如何適用情節重大顯得更為重要。但可惜之處在於，目前泰國判決之公開制度，僅有泰國最高法院判決對外公開。不過因公開制度並非對每一則經審判之判決公開，及非全文公開之條件下，在研究分析實務見解之過程中，發現部分法院於判決中，並沒有對情節重大與否之認定，作出更進一步之詳細說明，這亦可能係此制度造成之遠因之一。因此為了能夠可透過更多的判決去累積法院之判斷趨勢，而能作為其後各類型案件較具有系統性之判斷要素。本文期望泰國最高法院能夠改變既有的不公開制度，公開判決全文，以及公開下級法院之判決。使更多學者能更進一步依據實務見解

作為探討及分析之對象，透過學界與實務界的長期努力，這樣或多或少有助於避免目前欠缺具體判斷標準之缺點。



參考文獻



中文文獻（依作者姓氏筆畫排列）

一、書籍

- 1、中華民國勞動法學會編，「勞動法裁判選輯（三）」，元照出版，2000年1月初版。
- 2、台灣勞動法學會編，「勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望」，新學林出版股份有限公司，2009年9月2版。
- 3、呂榮海，「勞基法實用 1」，第 175 頁，蔚理法律事務所，1999年5月修訂版。
- 4、林更盛，「勞動法案研究（一）」，翰蘆圖書出版有限公司，2002年5月初版。
- 5、林更盛，「勞動法案研究（二）」，五南圖書出版，2009年3月初版。
- 6、林振賢，「勞基法的理論與實務」，捷太出版社，2003年9月初版。
- 7、林豐賓、劉邦棟，「勞動基準法論」，三民書局股份有限公司，2015年訂8版。
- 8、陳金泉，「勞動法一百問（修訂二版）」，三民書局股份有限公司，2007年1月。
- 9、陳旻沂，「勞動基準法」，書泉出版社，2012年3月6版。
- 10、黃劍青，「勞動基準法疑難問題詳論」，三民書局總經銷，1986年7月。
- 11、黃劍青，「勞動基準法詳解」，三民書局總經銷，1997年9月最新增訂版。
- 12、黃程貫，「勞動法（修訂再版）」，國立空中大學，2001年6月。
- 13、黃程貫等眾人著，「回顧與前瞻－勞動基準法施行 30 週年論文集」，勞動部出版，2014年12月初版。

14、黃越欽著、黃鼎佑增修「勞動法新論（第五版）」，翰蘆圖書出版有限公司，2015年9月。

15、鄭津津，「職場與法律」，新學林出版股份有限公司，2015年9月5版。



二、碩士論文

1、林更盛，「德國勞動契約終止制度之研究」，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，1989年5月。

2、張琬如，「我國勞動基準法第十一條解僱理由之研究」，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，2005年7月。

3、張釗銘，「台灣與日本解僱法理之比較研究一論最後手段性原則運用於勞動基準法第12條第1項之問題點」，國立台灣大學法律學院法律學研究所碩士論文，2016年1月。

4、陳成志，「我國解僱相關法制之研究」，國立中正大學法律學研究所碩士論文，2015年6月。


5、游千賢，「我國勞動基準法第十二條第一項第四款之研究」，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，2007年1月。

6、黃莉貞，「懲戒解僱實務問題之研究」，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2012年6月。

三、期刊著作

1、吳姿慧，勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（下），月旦法學教室第49期，2006年11月。

2、呂榮海，勞工法法源（二）：工作規則，法學叢刊第35卷140期，1990年10月。

- 
- 3、林峻立，如何合法終止勞動契約—由資遣與解雇談起，萬國法律第 103 期，1999 年 2 月。
 - 4、林更盛，評台北地院八六年度勞訴字第五四號判決—解雇之最後手段性原則，律師雜誌第 245 期，2000 年 2 月。
 - 5、林更盛，論廣義比例原則在解雇法上之適用，中原財經法學第 5 期，2000 年 7 月。
 - 6、林佳和，信任基礎、忠誠義務與違反勞動契約情節重大／高院九七勞上七六，台灣法學雜誌第 153 期，2010 年 6 月。
 - 7、陳金泉，裁員解僱實務法律問題初探，律師雜誌第 282 期，2003 年 3 月。
 - 8、劉志鵬，論「勞工確不能勝任工作」收錄於氏著「勞動法理論與判決研究」，元照出版公司，2000 年 5 月初版。


四、研討會資料


- 1、林更盛，論解雇之最後手段性，收錄於行政院勞工委員會主辦之「勞工法規研討會」參考資料，1997 年 4 月。
- 2、林更盛，評最高法院對於勞基法上解雇事由的認定，收錄於行政院勞工委員會主辦之「勞工法規研討會」參考資料，1997 年 4 月。
- 3、周兆昱，「勞動基準法實務爭議問題」學術研討會會議手冊，行政院勞工委員會主辦，2008 年 9 月 26 日。

泰文文獻（依泰語 44 個輔音字母順序排列）

一、書籍

- 1、กมล สันธิเกษตริณ. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2537. (Kamol Sandhikshetrin, 「民商法僱傭 承攬 運送論」, Nitipannakan 出版社, 1994 年。)


- 
- 2、กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556. (參照 Kitipong Hangsapreuk , 「 勞働法、勞働契約及勞働保護法 」 , Winyuchon 出版社 , 2013 年 1 月 。)
 - 3、เกษมสันต์ วิลาวรรณ. รวมคำบรรยาย ภาคหนึ่ง สมัยที่ 64 ปีการศึกษา 2554 เล่ม 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2554. [Kasemsant Vilavan 等眾人著 , 「 2011 年學年度第 1 學期第 64 屆 泰國法學院講義彙編 (第 5 冊) 」 , 泰國法學院 (Institute of Legal Education Thai Bar Association) 出版 , 2011 年 7 月 。]
 - 4、เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2557. (Kasemsant Vilavan , 「 解僱與離職 」 , Winyuchon 出版社 , 2014 年 5 月 9 版 。)
 - 5、เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2557. (Kasemsant Vilavan , 「 勞働法論 」 , Winyuchon 出版社 , 2014 年 11 月 21 版 。)
 - 6、จิตติ ดิงศภัทัย. คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญา ภาค 1. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2536. [Jitti Thinsabadh , 「 刑法總則 」 , 泰國法學院 Institute of Legal Education Thai Bar Association) 出版 , 1993 年 9 版 。]
 - 7、ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547. [Thira Srithamaraks , 「 勞働法 」 , 藍康恆 (Ramkhamhaeng) 大學出版 , 2004 年 3 版 。]
 - 8、ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้าง และค่าชดเชย (ประกอบด้วยคำพิพากษา 12523-2524). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไวยุติพัฒนาความ, 2524. [Prakhon Phanwichatikul , 「 勞働法解僱及資遣費論 (包含最高法院 1980 - 1981 年判決) 」 , Khosit 律師事務所出版 , 1981 年 。]
 - 9、ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิสดาร เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประยูรวงศ์ จำกัด, 2532. [Prakhon Panvichatikul , 「 勞働關係法佛曆 2518 (特版) 第 1 冊 」 , Prayoonwong 有限公司出版 , 1989 年 。
 - 10、ไพฑูริย์ เอกจริยกร. คำอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ วิญญูชน , 2556. (Pathaichi Ekjariyakorn , 「 僱傭 承攬 運送之解說 」 , Winyuchon 出版社 , 2013 年 12 月 11 版 。)
 - 11、พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ นิติธรรม, 2555. (Pongrat Kreurklin , 「 人事管理上的勞働法 」 , Nititham 出版社 , 2012 年 1 月 8 版 。)

- 
- 12、พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น. กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมนิติเพรสจำกัด, 2555. (Pongrat Kreurklin, 「勞動法上的解僱規範」, 第33頁, Dharmniti press 有限公司出版, 2012年6月6版。)
- 13、มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6. พิมพ์ครั้งที่8. นครบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537. [蘇可泰・探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編, 「勞動法講義 (第1-6單元)」, 蘇可泰・探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)出版, 1994年8版。]
- 14、มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 7-15. พิมพ์ครั้งที่8. นครบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537. [蘇可泰・探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)、法律系編, 「勞動法講義 (第7-15單元)」, 蘇可泰・探瑪提叻開放大學 (Sukhothai Thammathirat Open University)出版, 1994年8版。]
- 15、รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. หลากหลายแรงงาน . พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544. (Rungrote Reunrerngwong, 「勞動法面面觀」, Phim-Akson 股份有限公司, 2001年10月1版。)
- 16、รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2545. (Rungrote Reunrerngwong, 「勞動保護法佛曆 2541 (修訂版)」, 第Pimakson 股份有限公司, 2002年11月2版。)
- 17、วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2556. [Wichitra (Foongladda) Vichienchom, 「勞動法摘要」, Nititham 出版社, 2013年7月25版。]
- 18、วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556. [Wichitra (Foongladda) Vichienchom, 「勞動法論」, Winyuchon 出版社, 2013年12月2版。]
- 19、วิชัย โสสุวรรณจินดา. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2538. (Vichai Thosuwonchinda, 「勞動法」, Dharmniti 出版社, 1995年12月2版。)
- 20、วิชัย โสสุวรรณจินดา. คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544. (Vichai Thosuwonchinda, 「勞動保護法佛曆 2541 論」, Nititham 出版社, 2001年2版。)
- 21、วิชัย โสสุวรรณจินดาและ ชนินาถ ณ เชียงใหม่ (ปัจจุบันเปลี่ยนนามสกุลเป็นลีดส์). การเลิกจ้าง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์. (Vichai Thosuwonchinda、Chaninat na Chiang Mai (目前改姓名為: Chaninat Leeds), 「解僱」, Dharmniti 出版社, 年代不明。)

- 22、สถาบันพัฒนาการบริหารธรรมนิติ. เลิกจ้างแบบไม่มีปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2540. (Dharmniti 管理學會編, 「可容許的解僱」, Dharmniti 出版社, 1997 年 11 月。)
- 23、สรพล สุขทรศนีย์. สรุปวิชากฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2536). (Soraphon Suktassanee, 「僱傭 承攬 運送法摘要」, Winyuchon 出版社, 1993 年初版。)
- 24、สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. กฎหมายแรงงาน ถามจริง-ตอบตรงตามแนวคำพิพากษาฎีกา. นนทบุรี : ธิงค์บีคอนด์ บู้คส์, 2553. (Sitthisak Srithammavattana, 「勞動法, Q&A 參照泰國最高法院判決」, Thinkbeyond book 出版, 2010 年。)
- 25、สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. ตัวอย่างคดีเลิกจ้าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2556. (Sitthisak Srithammavattana, 「解僱案件範例」, HR center 有限公司, 2013 年 12 月初版。)
- 26、สุดาสิริ วสวงค์. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2551). (Sudasiri Wasawong, 「勞動保護法」, Nititham 出版社, 2008 年 10 月。)
- 27、อรพรรณ พันัสพัฒนา. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะฝากทรัพย์ วิธีการเฉพาะสำหรับเจ้าสำนักโรงแรมฝากเงิน เก็บของในคลังสินค้า จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545. (Orabhund Panusapathna, 「民商法寄存物 旅店主人特殊規則 寄存錢幣 倉儲 僱傭 承攬 運送論」, Nititham 出版, 2002 年 12 月 2 版。)

二、碩士論文


- 1、กนกวรรณ จิตต์ชอบธรรม. ค่าชดเชยพิเศษ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550. [Kanokwan Jitchobthan, 「遣散費」, 法政 (Thammasat) 大學法律學研究所士論文, 2007 年。]
- 2、ชนินาฎ ชุมรม (ปัจจุบันเปลี่ยนนามสกุลเป็นลีดส์). การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. [Chaninat Chumrum (目前改姓名為: Chaninat Leeds), 「勞動保護法上之解僱」, 朱拉隆功 (Chulalongkorn University) 大學法律學研究所碩士論文, 1985 年。]
- 3、ทิพย์วรรณ จาวโกนันท. การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551. [Tippawan Jawkonant, 「不得對參與團體協約事務之勞工調職之研究」, 法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文, 2008 年。]


- 
- 4、นพรัตน์ วิจิตรพันธุ์. การกระทำอันไม่เป็นธรรม : เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550. [Nopparat Wijitphan , 「不當勞動行為：私營部門與公營部門法之比較研究」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，2007 年。]
 - 5、บุญถึง สีทองแก้วจำปา. การเลิกจ้างศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายแรงงานลาว. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552. [Bountheung Sythonekeochampa , 「泰國勞動法與寮國勞動法對解僱之比較研究」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，2009 年。]
 - 6、ปิ่นวลี สุจริตกุล. เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538. [Pinvalee Sucharitkul , 「新科技與工業之解僱」，藍康恆 (Ramkhamhaeng) 大學法律學研究所碩士論文，1995 年。]
 - 7、พระเกียรติกร ฐานวุฑโฒ (สุวรรณคำ). การศึกษาหลักธรรมสำหรับจ้างและถูกจ้าง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาการพัฒนาศักดิ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556. [Kriangkai Thanavuddho (Suwannakham) 僧伽 , 「佛教教義對雇主與勞工之研究」，曼哈胡啦佛教 (Mahachulalongkornrajavidyalaya) 大學佛教學院，社會發展系碩士論文，2013 年。]
 - 8、ยุวดี ทรัพย์ประเสริฐ. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552. [Yuwadee Suppraseart , 「工作規則」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，2009 年。]
 - 9、วิชา เอื้ออังกณกุล. อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523. [Wichai Eua-Angkanakul , 「雇主之指揮監督權」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，1980 年。]
 - 10、สมศักดิ์ สุนทรธารวงษ์. มาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในการเลิกจ้าง : ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. [Somsak Sunthorn-tarawong , 「解僱勞工之法律保護措施：比較泰國法與外國法之研究」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，1987 年。]
 - 11、สุนิสา สว่างเนตร. การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้างและผลในทางกฎหมาย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551. [Sunisa Sawangnate , 「勞工私人行為與法律之效力」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，2008 年。]
 - 12、สุรภา ศรีเมือง. ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550. [Surapa Srimuang , 「不當解僱之賠償」，法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文，2007 年。]

- 13、อรพิน อมรุ่งรัศมี. การเลิกจ้างในกรณีที่ถูกจ้างประมาณเงินเดือนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548. [Orapin Amonrungrasmi, 「勞工過失造成雇主損害解僱事由之研究」, 藍康恆 (Ramkhamhaeng) 大學法律學研究所碩士論文, 2005 年。]
- 14、เอกชัย ม่วงศิริ. ค่าชดเชย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546. [Ekachai Muangsiri, 「資遣費」, 法政 (Thammasat) 大學法律學研究所碩士論文, 2003 年。]

三、期刊著作

- 1、กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์. "บริหารจัดการ"คน"อย่างไรในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.เลขไทย 8001-2546) ในข้อกำหนดที่ 5.6 และ 5.10 และไม่เป็นภาระทำอันไม่เป็นธรรม." วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนา มาตรฐานแรงงาน ปีที่ 53 ฉบับที่ 1 (ตุลาคม/พฤศจิกายน 2552). [Kittipong Laonnipon, 「怎樣於經濟危機狀況下，將人資管理符合泰國勞動標準 (Thai Labour Standard 8001-2003) 第 5.6 與 5.10 條，以及不屬於不當勞動行為」, 勞動關係，勞動基準發展期刊第 53 卷第 1 期，2009 年 10 - 11 月。]
- 2、เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน." วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (เมษายน/มิถุนายน 2533). (Kasemsant Vilavan, 工作規則, Labour court journal 第 9 卷 2 期, 1990 年 4 月 - 6 月。)
- 3、เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "อำนาจของนายจ้าง." วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม/มีนาคม 2534). (Kasemsant Vilavan, 雇主之權利, Labour court journal 第 10 卷 1 期, 1991 年 1 - 3 月。)
- 4、บัณฑิต แก้วทอง. "ศาลแรงงานกลางกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน." ดุลพาห. ปีที่ 45 เล่มที่ 2 (กรกฎาคม/ธันวาคม 2541). (Bandit Kaewthong, 中央勞動法庭與現實之經濟狀況, Dunlapaha 第 45 卷 2 期, 1988 年 7 - 12 月。)
- 5、บุญช่วย. "คำพิพากษา." วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม/กันยายน 2533). (Boonchuy, 判決, Labour court journal 第 9 卷 3 期, 1990 年 7 月 - 9 月。)
- 6、บุญช่วย มณีสีง่า. "เลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย." วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม/มีนาคม 2539). (Boonchuy Maneeseekum, 合法之解僱, Labour court journal, 第 12 卷 1 期, 1996 年 1 - 3 月。)

- 
- 7、ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. "การฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน." วารสารศาลแรงงาน ปีที่3 ฉบับที่6 (ธันวาคม 2525). (Prakhon Panvichatikul, 違反工作規章, Labour court journal, 第3卷6期, 1982年12月。)
- 8、พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. "ฟุตบอลโลกกับกฎหมายแรงงาน." วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ ปีที่4 ฉบับที่42 (มิถุนายน 2549). (Pongrat Kreurklin, 世界盃與勞動法, Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第4卷42期, 2006年6月。)
- 9、พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. "ค่าชดเชย (Severance Pay) (5)." วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ ปีที่5 ฉบับที่51 (มีนาคม 2550). (Pongrat Kreurklin, 「資遣費(5)」, Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第5卷51期, 2007年3月。)
- 10、พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. "ค่าชดเชย (Severance Pay) (6)." วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ ปีที่5 ฉบับที่52 (เมษายน 2550). (Pongrat Kreurklin, 「資遣費(6)」, Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第5卷52期, 2007年4月。)
- 11、พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. "ค่าชดเชย (Severance Pay) (ตอนจบ)." วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ ปีที่5 ฉบับที่54 (มิถุนายน 2550). (Pongrat Kreurklin, 「資遣費(結束)」, Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第5卷54期, 2007年6月。)
- 12、พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. "ความผิดร้ายแรงกับการลงโทษทางวินัย." วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ ปีที่5 ฉบับที่59 (พฤศจิกายน 2550). (Pongrat Kreurklin, 「情節重大與懲戒處分」, Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第5卷59期, 2007年11月。)
- 13、พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน." วารสารธรรมนิติ ฉบับ HR Society Magazine ปีที่13 ฉบับที่147 (มีนาคม 2558). (Pongrat Kreurklin, 工作規則, Dharmniti HR Society magazine 第13卷147期, 2015年3月。)
- 14、ไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน. "คำพิพากษาศาลฎีกาแรงงาน." วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี2557 ฉบับที่6 (สิงหาคม/กันยายน 2557). [無名氏, 最高法院勞動判決, 勞動關係, 勞動基準發展期刊第2014卷6期, 2015年8-9月。]
- 15、ไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน. "เบิกเงินของนายจ้างไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวโดยทุจริต เป็นทุจริตต่อหน้าที่." วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี2558 ฉบับที่5 (มิถุนายน/กรกฎาคม 2558). (無名氏, 利用雇主金錢謀取自身利益, 屬於不誠實執行職務之行為, 勞動關係, 勞動基準發展期刊第2015卷5期, 2015年6-7月。)
- 16、ไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน. "ลูกจ้างนำอาหารแห้งมาขายในสถานที่ทำงาน." วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี2559 ฉบับที่1 (ตุลาคม/พฤศจิกายน 2558). (無名氏, 勞工於工作場所販賣幹糧, 勞動基準發展期刊第2016卷1期, 2015年10-11月。)

- 
- 17、ไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน. "คำพิพากษาฎีกาที่ 12642 - 12644/2557," วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี2559 ฉบับที่ 5 (มิถุนายน/กรกฎาคม 2559). (無名氏, 泰國最高法院佛曆 2557 (即西元 2014) 年第 12642 - 12644 (12642 - 12644/2557) 號判決, 勞動基準發展期刊第 2016 卷 5 期, 2016 年 6 - 7 月。)
- 18、รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. "นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง." วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มิถุนายน 2536). (Rungrote Reunrerngwong, 雇主對勞工之指揮監督, Sukhothai thammathirat law journal 第 5 卷 1 期, 1993 年 6 月。)
- 19、เรืองศักดิ์ วุฒิสาสตร์. "การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ต้องปฏิบัติอย่างไรถึงจะถูกต้อง." วารสารบริหารคน ปีที่ 21(2) (เมษายน/มิถุนายน 2543). (Reuangsak Wuttisat, 「如何按照法律行使不發給資遣費之解僱」, KHON MAGAZINE 第 21 卷 2 期, 2000 年 4 - 6 月。)
- 20、วรพล. "การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง." วารสารแรงงานสัมพันธ์ ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 (มกราคม/กุมภาพันธ์ 2535). (Woraphon, 勞工委員之解僱, 勞動關係期刊第 34 卷 1 期, 第 33 頁, 1992 年 1 - 2 月。)
- 21、วรเศรษฐ์ เผือกสกนธ์. "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกับข้อผิดพลาดที่ไม่ควรมองข้าม." วารสารธรรมนิติ ฉบับกฎหมายธุรกิจ ปีที่ 10 ฉบับที่ 119 (พฤศจิกายน 2555). (Worasete Phueksakon, 工作規則與不可勿視之錯誤, Dharmniti Business Law & Human Resources Variety 第 10 卷 119 期, 2012 年 11 月。)
- 22、วสันต์ รจนากิจ. "เหตุเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย." วารสารธรรมนิติ ฉบับเอกสารภาษีอากร ปีที่ 11 ฉบับที่ 124 (มกราคม 2535). (Wason Rojjanakrit, 不用發給資遣費之解僱事由, Dharmniti Tax magazine 第 11 卷 124 期, 1992 年 1 月。)
- 23、สุรศักดิ์ มณีสร. "การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม." วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 4 (ธันวาคม 2529). (Surasak Maneesorn, 不當之解僱, Thammasat law journal 第 14 卷 4 期, 1986 年 12 月。)


四、研討會資料

- 1、สุมิตร มาศรีงสรรค์. กฎหมายแรงงาน. ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการหัวข้อ"กฎหมายแรงงาน". จัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนากฎหมายสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติโรงแรมเชียงใหม่แอนด์วิว วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2559 เชียงใหม่. (Sumit Masrangsan, 勞動法, 勞動法學術研討會會議手冊, 泰國律師院、法律研究與發展研究所, 於泰國 Chiangmai Grandview 飯店舉辦, 2016 年 2 月 13 日。)

五、泰國最高法院判決彙編



- 1、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2530. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2531). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (1987)」, 出版處不明, 1988年5月。)
- 2、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาและคำสั่งของศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2532. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2535). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決與判令彙編 (1898)」, 出版處不明, 1992年。)
- 3、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาและคำสั่งของศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2533. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2535). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決與判令彙編 (1990)」, 出版處不明, 1992年。)
- 4、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาและคำสั่งของศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2534. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2535). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決與判令彙編 (1991)」, 出版處不明, 1992年。)
- 5、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2537. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2539). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (1994)」, 出版處不明, 1996年12月。)
- 6、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกา คดีแรงงาน พ.ศ. 2543. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2544). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決摘要 (2000)」, 出版處不明, 2001年9月。)
- 7、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพมหานคร : ร้านสดีสาการพิมพ์, 2545). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2001)」, Sotsai 印刷出版, 2002年9月1版。)
- 8、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกา คดีแรงงาน พ.ศ. 2545. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2547). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決摘要 (2002)」, 出版處不明, 2004年9月。)
- 9、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงานพ.ศ. 2546. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2548). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2003)」, 出版處不明, 2005年8月。)
- 10、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2547. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2549). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2004)」, 出版處不明, 2006年4月。)


- 
- 11、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2548. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บ้านดี, 2550). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2005)」, Bantee 出版社, 2007 年 8 月。)
- 12、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2550. พิมพ์ครั้งที่ 1. (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เจียฮั่ว, 2552). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2007)」, Chia Hua 普通合夥企業, 2009 年 7 月 1 版。)
- 13、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2551. พิมพ์ครั้งที่ 1. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์, 2553). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2008)」, Thephpenvanis 印刷出版, 2010 年 6 月 1 版。)
- 14、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2552. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2549). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決 (2009)」, 出版處不明, 2011 年 6 月。)
- 15、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงาน พ.ศ. 2557 เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 1. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2559). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2014) 第 1 冊」, 出版處不明, 2016 年 4 月。)
- 16、กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงาน พ.ศ. 2557 เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 1. (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2559). (泰國勞動保護與福利局, 法務處編, 「最高法院勞動判決彙編 (2014) 第 2 冊」, 出版處不明, 2016 年 4 月。)
- 17、บุญช่วย มณีสีง่า. รวมคำพิพากษาศาลฎีกาเล็กจั่งตามกฎหมายแรงงาน พ.ศ.2523-2539. ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์และปีที่พิมพ์. (Boonchuay Maneeseekam, 「最高法院勞動法判決彙編 (1980 - 1996)」, 出版處及年代不明。)
- 18、สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม. คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2530. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการกระทรวงยุติธรรม, 2530), เล่มที่ 12. (泰國法務部、司法事務辦公處編, 「最高法院判決彙編 (1987) (第 12 冊)」, 泰國法務部、司法事務辦公處出版, 1987 年。)
- 19、สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม. คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ.2537. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการกระทรวงยุติธรรม, 2537), เล่มที่ 10. (泰國法務部、司法事務辦公處編, 「最高法院判決彙編 (1994) (第 10 冊)」, 泰國法務部、司法事務辦公處出版, 1994 年。)
- 20、สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม. คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ.2538. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการกระทรวงยุติธรรม, 2538), เล่มที่ 9. (泰國法務部、司法事務辦公處編, 「最高法院判

決彙編（1995）（第 9 冊）」，泰國法務部、司法事務辦公處出版，1995 年。）

- 21、สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม. คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ.2542. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงาน-ตุลาการกระทรวงยุติธรรม, 2542), เล่มที่ 7. (泰國法務部、司法事務辦公處編，「最高法院判決彙編（1999）（第 7 冊）」，泰國法務部、司法事務辦公處出版，1999 年。）
- 22、สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม. คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ.2551. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมงาน-ตุลาการกระทรวงยุติธรรม, 2551), เล่มที่ 2. (泰國法務部、司法事務辦公處編，「最高法院判決彙編（2008）（第 2 冊）」，泰國法務部、司法事務辦公處出版，2008 年。）

六、其他資料

- 1、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม45 (1 มกราคม พ.ศ.2471). [泰國政府公報第 45 卷（1928 年 1 月 1日）。]
- 2、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม73 ตอนที่92 ฉบับพิเศษ (7 พฤศจิกายน พ.ศ.2499). [泰國政府公報第 73 卷 92段，特刊（1956 年 11 月 7 日）。]
- 3、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม74 ตอนที่17 ฉบับพิเศษ (21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2500). [泰國政府公報第 74 卷 17段，特刊，（1957 年 2 月 21 日）。]
- 4、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม75 ตอนที่87 ฉบับพิเศษ (31 ตุลาคม พ.ศ.2501). [泰國政府公報第 75 卷 87 段，特刊（1958 年 10 月 31 日）。]
- 5、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม75 ตอนที่112 (30 ธันวาคม พ.ศ.2501). [泰國政府公報第 75 卷 112 段，（1958 年 12 月 30 日）。]
- 6、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม81 ตอนที่31 (7 เมษายน พ.ศ.2507). [泰國政府公報第 81 卷 31 段，（1964 年 4 月 7 日）。]
- 7、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม82 ตอนที่114 ฉบับพิเศษ (31 ธันวาคม พ.ศ.2508). [泰國政府公報第 82 卷 114段，特刊（1965 年 12 月 31 日）。]
- 8、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม89 ตอนที่41 ฉบับพิเศษ (16 มีนาคม พ.ศ.2515). [泰國政府公報第 89 卷 41 段，特刊（1972 年 3 月 16 日）。]
- 9、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม89 ตอนที่61 ฉบับพิเศษ (16 เมษายน พ.ศ.2515). [泰國政府公報第 89 卷 61 段，特刊（1972 年 4 月 16 日）。]

- 
- 10、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม91 ตอนที่143 ฉบับพิเศษ (26 สิงหาคม พ.ศ.2517). [泰國政府公報第 91 卷 143 段，特刊 (1974 年 8 月 26 日) 。]
 - 11、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม92 ตอนที่47 ฉบับพิเศษ (26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2518). [泰國政府公報第 92 卷 47 段，特刊 (1975 年 2 月 26 日) 。]
 - 12、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม96 ตอนที่76 ฉบับพิเศษ (11 พฤษภาคม พ.ศ.2522). [泰國政府公報第 96 卷 76 段，特刊 (1979 年 5 月 11 日) 。]
 - 13、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม110 ตอนที่118 (25 สิงหาคม พ.ศ.2536). [泰國政府公報第 110 卷 118 段，(1993 年 8 月 25 日) 第 35 - 36 頁。]
 - 14、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม111 ตอนพิเศษ 45ง (12 ตุลาคม 2537). [泰國政府公報第 111 卷 45D 特段，(1994 年 10 月 12 日) 第 16 頁。]
 - 15、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม115 ตอนที่8ก (20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541). [泰國政府公報第 115 卷 8A 段，(1972 年 3 月 16 日) 第 1 頁。]
 - 16、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม118 ตอนที่106ก (16 พฤศจิกายน พ.ศ.2544). [泰國政府公報第 118 卷 106A 段，(2001 年 11 月 16 日) 第 3 頁。]
 - 17、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม125 ตอนที่39 ก (27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2551). [泰國政府公報第 125 卷 39A 段，(2008 年 2 月 27 日) 。]
 - 18、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม132 ตอนที่120 (14 ธันวาคม พ.ศ.2558). [泰國政府公報第 132 卷 120 段，(2015 年 12 月 14 日) 。]
 - 19、ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม134 ตอนพิเศษ97ง (4 มกราคม พ.ศ.2560). [泰國政府公報第 134 卷 97D 特段，(2011 年 1 月 17 日) 。]
 - 20、สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. รายงานการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ครั้งที่ 25 วันพฤหัสบดีที่ 9 มกราคม พุทธศักราช 2518 ณ ตึกรัฐสภา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2518). [泰國國會秘書處編，「立法院 (取代國會) 第 25 次會議紀錄報告書 (1975 年 1 月 9 日 星期四 於國會大廈) 」，泰國合作社出版，1975 年。]
 - 21、สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. รายงานการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ครั้งที่ 29 วันอังคารที่ 21 มกราคม พุทธศักราช 2518 ณ ตึกรัฐสภา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2518). [泰國國會秘書處編，「立法院 (取代國會) 第 29 次會議紀錄報告書 (1975 年 1 月 21 日 星期二 於國會大廈) 」，泰國合作社出版，1975 年。]
 - 22、สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 19 ปีที่ 1 ครั้งที่ 15 (สมัยสามัญ ครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ 13 เดือนกันยายน พุทธศักราช 2538 ณ ตึกรัฐสภา (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2538).


[泰國下議院秘書處編，「第 19 屆下議院第 1 年第 15 次會議紀錄報告書 (1995 年 9 月 13 日 星期三 於國會大廈)」，泰國下議院秘書處出版，1995 年。]

- 23、สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 19 ปีที่ 2 ครั้งที่ 25 (สมัยสามัญ ครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ 25 เดือนกันยายน พุทธศักราช 2539 ณ ตึกรัฐสภา (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2539). [泰國下議院秘書處編，「第 19 屆下議院第 2 年第 25 次會議紀錄報告書 (1996 年 9 月 25 日 星期三 於國會大廈)」，泰國下議院秘書處出版，1996 年。]
- 24、สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 20 ปีที่ 1 ครั้งที่ 6 (สมัยสามัญ ครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ 8 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2540 ณ ตึกรัฐสภา (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540). [泰國下議院秘書處編，「第 20 屆下議院第 1 年第 6 次會議紀錄報告書 (1997 年 1 月 8 日 星期三 於國會大廈)」，泰國下議院秘書處出版，1997 年。]
- 25、สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 20 ปีที่ 1 ครั้งที่ 17 (สมัยสามัญ ครั้งที่สอง) วันพุธที่ 27 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2540 ณ ตึกรัฐสภา (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540). [泰國下議院秘書處編，「第 20 屆下議院第 1 年第 17 次會議紀錄報告書 (1997 年 8 月 27 日 星期三 於國會大廈)」，泰國下議院秘書處出版，1997 年。]
- 26、สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 20 ปีที่ 2 ครั้งที่ 9 (สมัยประชุมสามัญทั่วไป) วันพุธที่ 7 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2541 ณ ตึกรัฐสภา (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540). [泰國下議院秘書處編，「第 20 屆下議院第 2 年第 9 次會議紀錄報告書 (1998 年 1 月 7 日 星期三 於國會大廈)」，泰國下議院秘書處出版，1998 年。]
- 27、อนันต์ ชุมวิสุต. "การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม." (งานวิจัยหลักสูตรผู้บริหารการยุติธรรมระดับสูง รุ่นที่ 8 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม, 2548). [參照 Anan Chumvisoot，「不當之解僱」，泰國司法院，司法辦公處，第 8 屆高等司法管理課程之研究報告，2005 年。]

七、新聞報導

- 1、" แชทเวลางาน โคนไต่ออกได้ทันที." ไทยรัฐ, 7 กุมภาพันธ์ 2558. (媒體交流，即可解僱，Thairath報，2015 年 2 月 7 日。)

八、網路文獻

- 
- 1、ณัฐพล ยิ่งกล้า. “กฎหมายกับการใช้อินเทอร์เน็ตของลูกจ้าง.” บทความวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (มีนาคม 2558). (Nattaphon Yingkla, 勞工使用網路與法律, 泰國眾議院秘書處, 教務處, 教務文章, 2015 年 3 月。) 檢自：
<http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2558/hi2558-017.pdf>
 - 2、ปานทิพย์ พุกษาสลวิทย์. “การเลิกจ้างลูกจ้างที่ขาดในเวลานงาน.” มติชน (มติชนออนไลน์) 17 กุมภาพันธ์ 2558. [Panthip Pruksachonlavit, 解僱媒體交流之勞工, Matichon (Matichon 網路報), 2015 年 2 月 17 日。] 檢自：
http://m.matichon.co.th/read_news.php?newsid=1424157399
 - 3、ไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน. “ขาดในเวลาทำงาน เลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.” วารสารวิชาการทางภาษีอากร ศาลากรแรงงานและกฎหมายธุรกิจ ปีที่ 14 ฉบับที่ 47 (กุมภาพันธ์ 2558). (無名氏, 工作時間媒體交流, 得不經預告終止勞動契約, UNIQUE TAX & BUSINESS LAW JOURNAL 第 14 卷 47 期, 2015 年 2 月。) 檢自：
<http://digi.library.tu.ac.th/journal/0360/14-47-FEBRUARY-2015.pdf>
 - 4、ไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน. การตีความ “ลูกจ้างทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง “บกพร่องโดยสุจริต.” วารสารวิชาการทางภาษีอากร ศาลากร แรงงานและกฎหมายธุรกิจ ปีที่ 27 ฉบับที่ 60 (มีนาคม 2559). (無名氏, 對雇主故意犯有刑事罪之判斷, UNIQUE TAX & BUSINESS LAW JOURNAL 第 27 卷 60 期, 2016 年 3 月。) 檢自：
<http://digi.library.tu.ac.th/journal/0360/27-60-mar-2016.pdf>
 - 5、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2526). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (1983)。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=512
 - 7、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2527). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (1984)。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=513
 - 8、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2528). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (1985)。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=514
 - 9、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2529). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (1986)。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=515

- 
- 10、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2539). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (1996) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=536
- 11、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2540). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (1997) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=537
- 12、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2554). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2011) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=604
- 13、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2554). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2011) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=605
- 14、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2555). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2012) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=606
- 15、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2555). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2012) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=607
- 16、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2555). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2012) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=608
- 17、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2556). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2013) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=609
- 18、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2556). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2013) 。] 檢自：

http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=610

- 19、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาฎีกา พ.ศ. 2556). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2013) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=611
- 20、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาฎีกา พ.ศ. 2558). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2015) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=778
- 21、เว็บไซต์กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (คำพิพากษาฎีกา พ.ศ. 2559). [泰國勞動保護與福利局, 法務處網站, 最高法院判決彙編 (2016) 。] 檢自：
http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=866