

# กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ช้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นายอิสรา วรรณสวาท

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๑. ช้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง (๑)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

#### ๑.๑ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันไม่ครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน

กฎ. ๖๘๔๔/๒๕๔๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ เป็นกรณีลูกจ้างที่ได้ทำงานจริงและมีระยะเวลาติดต่อกันครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วยจึงจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย มิใช่เอาระยะเวลาจ้างตามสัญญาจ้างมากำหนดว่าหากลูกจ้างทำงานครบเวลาตามสัญญาจ้างแล้วใจทกก็มีสิทธิจะได้รับค่าชดเชยมากกว่ากำหนด เมื่อลูกจ้างทำงานกับนายจ้างได้เพียง ๓ เดือนเศษ ย่อมไม่มีสิทธิจะได้รับค่าชดเชย

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๑. ข้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม และวรรคสี่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม และวรรคสี่

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๑. ข้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม และวรรคสี่

กรณีไม่ใช่สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลานแน่นอน

-สัญญาใดจะเป็นสัญญามีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอนหรือไม่ดูจากเจตนาประกอบข้อความในสัญญา ไม่ต้องพิจารณาว่ากิจการของนายจ้างจะเลิกเมื่อใด (ฎ.๑๒๐๗/๓๑)

- จำเลยจ้างโจทก์ทำงานมีกำหนดระยะเวลา ๑๕ เดือน แล้ว ยังมีข้อความต่อไปอีกว่า “และสามารถต่ออายุสัญญาได้โดยการตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการ” ซึ่งอาจมีต่อไปได้เรื่อย ๆ จนกว่าจะหมดความจำเป็น จึงถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน (ฎ. ๑๘๐๔/๒๕๔๐)

-สัญญาจ้างที่ให้สิทธินายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ก่อนครบกำหนดเป็นสัญญาที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลานแน่นอน (ฎ.๖๑๔๒-๖๑๔๔/๕๕)

-มีข้อตกลงให้สามารถต่ออายุสัญญาได้ ไม่มีกำหนดแน่นอน (ฎ.๑๘๐๔/๔๐)

-ทำสัญญาจ้างคราวละ ๒ เดือน ติดต่อกันหลายฉบับมีข้อความว่าจะเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้ และจะจ้างต่อก็ได้ กระทั่ง ๒ งวดสุดท้ายจ้าง ๖ เดือน และ ๒ เดือน แม้ไม่มีข้อความดังกล่าว ก็ถือว่าเป็นการขยายระยะเวลาจ้างมาไม่ขาดสาย เป็นการจ้างไม่ถือเวลาจ้างไว้แน่นอน (ฎ.๑๔๒๖-๑๔๓๐/๒๗)

-การที่จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตั้งแต่ ๖ เดือน ถึง ๑๒ เดือน จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ระหว่างนั้นโจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน (ฎ. ๒๑๕๕/๒๕๒๔)

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๑. ข้อยกเว้นตามคຸ້ມครองฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม และวรรคสี่

#### กรณีเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน

ฎ. ๓๗๐๘/๒๕๒๔ สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ตอนท้ายระบุว่ “ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับของบริษัทนายจ้างอย่างเคร่งครัด และในกรณีที่ทำผิดกฎข้อบังคับข้อใดข้อหนึ่ง สัญญานี้จะถูกละเลิก โดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้” ซึ่งการระบุเวรณดังกล่าวเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่จำเลยหากลูกจ้างกระทำผิดกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อป้องกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นธรรมชาติของการทำงานเพื่อควบคุมให้การทำงานเป็นไปโดยเรียบร้อย หาใช่ว่าจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุเสียเมื่อใดก็ได้ จึงเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

ฎ. ๘๘๗/๒๕๒๔ สัญญาจ้างครั้งแรกกำหนดระยะเวลาไว้โดยมีข้อสัญญาข้อหนึ่งระบุว่ “เมื่อครบกำหนดแล้ว สัญญานี้จะมีผลใช้บังคับต่อไปโดยความยินยอมของทั้งสองฝ่าย และต้องทำสัญญากันใหม่อีกชั้นหนึ่ง” ครบกำหนดตามสัญญาฉบับแรกแล้วก็ได้ทำสัญญาฉบับใหม่มีข้อกำหนดเช่นเดิม ดังนั้นข้อกำหนดดังกล่าวมิใช่เงื่อนไขที่ทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้เปลี่ยนแปลงไป แต่มีความหมายเพียงว่ถ้าโจทก์จำเลยประสงค์จะว่าจ้างกันต่อไปก็ต้องตกลงกันใหม่เป็นคราว ๆ ไป ถ้าไม่มีการตกลงทำสัญญากันใหม่หรือไม่มีพฤติการณ์แสดงว่จำเลยยอมให้โจทก์ทำงานต่อไป สัญญาระหว่างโจทก์จำเลยก็เป็นอันสิ้นสุดลง จึงเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๑. ข้อยกเว้นตามคຸ້ມครองฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม และวรรคสี่

#### ก. งานในโครงการเฉพาะที่มีไซงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง

- งานให้คำปรึกษาอภุฎหมายเป็นส่วนหนึ่งในงานปกติธุรกิจของธนาคาร (ฎ.๒๒๕๐/๔๙)

- เดิมโจทก์เคยทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งผู้จัดการส่วนพัฒนาตลาดเงินทุน มีหน้าที่ดูแลลูกค้าเงินฝากของจำเลย หลังจากโจทก์เกษียณอายุการทำงาน จำเลยได้ทำสัญญาจ้างให้โจทก์ทำงานอีก ๑ ปี ในหน้าที่เดิม ดังนั้น งานที่โจทก์ทำก่อนเกษียณก็ดี หลังเกษียณก็ดี เป็นงานในลักษณะเดียวกันในธุรกิจเดิมของจำเลย เป็นงานปกติของธุรกิจของจำเลย จึงมีไซงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน (ฎ. ๔๕๓๑/๒๕๔๑)

#### ข. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

- งานหลักของนายจ้างคืองานผลิตต้นคริสต์มาสประดิษฐ์ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในฝ่ายผลิตต้นคริสต์มาสในสายงานหลักของนายจ้างและลักษณะงานที่ลูกจ้างทำไม่แตกต่างไปจากงานของลูกจ้างที่จ้างไว้ว่าตลอดปี กระบวนการผลิตของนายจ้างมีต่อเนื่องกันไปตลอดปีไม่มีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นงานจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ (ฎ. ๒๒๕๙/๒๕๕๖)

#### ค. งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น

- ทำสัญญาจ้างรวม ๙ ครั้ง ครั้งละ ๓ เดือนบ้าง ๖ เดือนบ้าง ตามความจำเป็นตามฤดูกาลทางเกษตรกรรมซึ่งไม่แน่นอนว่จะหมดเมื่อใด จึงไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนอย่างแท้จริง (ฎ.๒๔๐๙/๒๗)

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๑. ช้อยกเว้นตามคํ้ามครองฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม และวรรคสี่

งานทั้งสามประเภทนี้ต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี หมายถึงระยะเวลาของงานนั้นต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี ไม่ใช่ระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

ฎ. ๒๔๐๓-๒๔๓๐/๒๕๔๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสามกำหนดเรื่องระยะเวลาการจ้างซึ่งต้องกำหนดไว้แน่นอน ส่วนวรรคสี่เป็นเรื่องกำหนดประเภทของงานที่สามารถจะทำสัญญาจ้างให้มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนได้ ซึ่งมีอยู่ ๓ ประเภท โดยในตอนท้ายของวรรคสี่ที่กำหนดประเภทของงานนั้นได้กำหนดไว้ด้วยว่างานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี คำว่า งานนั้น ย่อมหมายถึงงานทั้งสามประเภทที่กำหนดไว้แน่นอนจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี ดังกล่าวจึงหาได้หมายถึงระยะเวลาการจ้างที่นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างไม่

นายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง หากทำสัญญาเป็นหนังสือหลังทำงานแล้วไม่ถือเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

ฎ. ๓๙๙๕-๔๐๑๗/๒๕๔๒ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนที่จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างนั้น นายจ้างและลูกจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตั้งแต่ที่เริ่มจ้าง ดังนั้น การที่ใจทก้และจำเลยเพิ่งจะมาทำสัญญาจ้างฉบับแรกภายหลังลงมือทำงานแล้ว ๑ เดือน จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคํ้ามครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

- ทุจริต มิได้ใช้ตามอาญา แต่ใช้ตามพจนานุกรม คือ ชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง แม้นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงระหว่างลูกจ้างทำงานไป ๑ ชั่วโมง ยังไม่ถึงกับทุจริต (ฎ. ๕๖๐๕/๕๒)

- หัวหน้างานจงใจรับรองเวลาทำงานของลูกจ้างในบัตรต่อเวลาอันเป็นเท็จ แม้นายจ้างยังไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ก็เป็นการไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตแล้ว (ฎ. ๖๔๒/๕๙)

- หัวหน้าพนักงานขายชักชวนพนักงานขายให้ขายสินค้าของกริยาตนอันเป็นชนิดเดียวกับของนายจ้าง เป็นการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เป็นการทุจริตแล้ว (ฎ. ๑๓๘๑๕/๕๕)

- ลูกจ้างเปิดบริษัทแล้วใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ พนักงานบางส่วนทำงานส่วนตัว เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ (ฎ. ๑๒๘๒๐/๕๓)

- ลูกจ้างยื่นใบลาออก แล้วแอบดึงออกมาเพิ่มไปฝึกเป็นการทำให้เสียทรัพย์ (ฎ. ๑๙๑๙/๕๖)



## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ข้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

- เมื่อจงใจแล้วการที่นายจ้างได้รับความเสียหายหรือไม่ไม่ใช่สาระสำคัญ (ฎ.๗๐๔๕/๔๖)
- ทำและแจกจ่ายเอกสารให้ผู้อ่านรู้สึกว่านายจ้างไม่ดี ไม่มีคุณธรรม เป็นการจงใจ (ฎ.๘๒๒/๓๖)
- กรรมการลูกจ้างชักชวนลูกจ้างให้ละทิ้งงาน (ฎ.๗๖๓/๓๕)
- การชุมนุมเรียกร้องโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ฎ.๔๐๔๗-๔๐๕๓/๔๖)
- อาศัยความเป็นลูกจ้างแอบอ้างหาผลประโยชน์ในการรับบุคคลภายนอกเข้าทำงาน (ฎ.๓๗๒๓/๓๗)

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ข้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

บทบัญญัติ มาตรา ๑๑๙ แต่ละอนุมาตราเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการลงโทษ ดังนั้นการกำหนดให้แตกต่างจากกฎหมายในทางที่เป็นโทษแก่ลูกจ้างไม่อาจใช้บังคับได้

- การที่ระเบียบของนายจ้างกำหนดว่า การประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายแม้ไม่ร้ายแรงก็เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย อันเป็นการแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นโมฆะ (ฎ. ๑๔๐๑/๒๕๒๗)

หากนายจ้างกำหนดให้เป็นเรื่องเบาว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างสามารถทำได้

- การที่ลูกจ้างขับรถโดยสารโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุเสียหายแก่นายจ้าง แม้จะเป็นการกระทำผิดวินัย แต่เมื่อข้อบังคับของนายจ้างมิได้ถือว่าเป็นความเสียหายร้ายแรง นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและมิได้มีการตักเตือนเป็นหนังสือหาได้ไม่ (ฎ. ๑๒๕๒/๒๕๒๖ )

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๙

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

- เข้าไปปลดธงในห้องประธานบริษัท แล้วไม่ดูแลความเรียบร้อยให้ดี ทำให้พระทองคำราคา ๗๕,๐๐๐ บาท ในห้องหายไป (ฎ. ๑๕๐๓๑/๕๘)

- แม้ไม่ผิดอาญา แต่การไม่ระมัดระวังทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรงก็ผิดวินัยได้ (ฎ. ๑๓๘๑๒/๕๗)

- เจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ส่งผลการตรวจไม่ครบถ้วนล่าช้า อาจเป็นอันตรายแก่สุขภาพผู้ป่วย (ฎ. ๔๔๖๙/๕๕)

- ทำงานด้วยความสะเพร่าทำให้มีสิ่งของปลอมปนในผลิตภัณฑ์ที่ส่งให้ลูกค้า (ฎ. ๔๐๒๘/๕๘)

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๙

(๔) ฝ่ายینข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ติดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

คำสั่งของนายจ้างต้องเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน

- สงสัยว่าลูกจ้างป่วยหรือไม่ จึงสั่งให้ตรวจกับแพทย์ที่นายจ้างจัดไว้ (ฎ. ๓๒๑๑/๔๕)

- คำสั่งให้ไปทำงานนอกสถานที่ทำให้ออกไปและกลับเกินเวลาทำงานปกติ (ฎ. ๕๑๔๑-๕๑๔๖/๓๙)

- มีคำสั่งย้ายก่อนลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง (ฎ. ๒๒๒๒/๓๘)

คำสั่งของนายจ้างสามารถบังคับได้แม้จะนอกเวลาและสถานที่

- เหตุทำร้ายร่างกายเกิดบนรถรับส่งพนักงานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน แม้จะเป็นเวลาก่อนที่ลูกจ้างเข้าปฏิบัติงาน แต่ก็เป็นเวลาเกี่ยวเนื่องก่อนลูกจ้างเข้าทำงาน นายจ้างยอมมีอำนาจออกคำสั่งหรือระเบียบห้ามมิให้พนักงานที่โดยสารรถรับส่งทำร้ายร่างกายและทะเลาะวิวาทบนรถรับส่งพนักงานได้ (ฎ. ๗๑๓๖/๒๕๖๑)

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ข้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### - คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- คำสั่งให้ลูกจ้างปฏิเสธการส่งเงินอายุตามที่คำสั่งเจ้าพนักงานบังคับคดี (ฎ.๔๕๓๕/๔๙)

- คำสั่งลดตำแหน่งจากหัวหน้ายามเป็นยาม (ฎ.๕๐๗๓-๕๐๙๗/๔๖)

#### - คำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

พันวิสัย - คำสั่งให้เรียงอิฐวันละ ๘ คันรด เกินความสามารถที่จะทำ (ฎ.๒๙๕๐/๒๓)

ชัชวาลย์ - คำสั่งให้ลูกจ้างต้องลาออกก่อนถึงจะไปสมัครสอบเป็นข้าราชการ (ฎ.๓๕๐๓/๒๗)

บิณฑ์ - ย้ายลูกจ้างโดยไม่สุจริตเพื่อบิณฑ์ให้ออกจากงาน (ฎ.๖๖๘๗/๕๗)

มอญ - มอญไม่ให้ออกทำงานเพียงพอ - (ฎ. ๔๐๑๕/๒๕๖๑)

เพิ่มกระ - เพิ่มกระทำให้เครื่องอย่างอื่น - ย้ายไปทำงานไกลจากเดิม ๑๒๐ กม. โดยไม่มีที่พักหรือรถรับส่ง (ฎ.๑๖๖-๑๖๗/๔๖)

คำสั่งที่ขัดกับคำสั่งเดิมและผลคำพิพากษา (ฎ.๑๓๖/๓๖)

คำสั่งที่เป็นการกลั่นแกล้ง - ใช้ให้ทำงานนอกหน้าที่ที่สปกปรก (ฎ.๑๑๗๙/๔๐)

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ข้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๙

ข้อยกเว้นตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๙ (๔) มี ๒ กรณี คือ กรณีร้ายแรงกับกรณีไม่ร้ายแรง

#### ๑. กรณีนายจ้างระบุไว้ในระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ระบุว่าร้ายแรง ก็ไม่จำเป็นต้องร้ายแรง

ฎ.๔๕๕๔/๒๕๔๐ แม้ตามข้อบังคับระบุว่า การทำผิดวินัยถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ตาม ก็ห้ามผลว่าการกระทำเช่นนั้นจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงทุกกรณีไป การกระทำใดจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ก็ต้องพิจารณาพฤติการณ์ความเป็นจริงเป็นกรณีไป

ระบุในเรื่องไม่ร้ายแรง ก็ต้องไม่ร้ายแรง

ฎ. ๓๐๘๔/๒๕๔๐ การที่ใจทักดำ ส.โดยใช้อภัยคำว่า "ตอแหล" ซึ่งมีความหมายว่าเป็นคนพูดเท็จ อันเป็นการแสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการใช้วาจาดูหมิ่น เหยียดหยามและก้าวร้าว เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งจำเลยได้จัดไว้ในหัวข้อเรื่องวินัยและความประพฤติทั่วไปของพนักงาน แยกต่างหากจากหัวข้อเรื่องความผิดร้ายแรงซึ่งได้ระบุการกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงไว้โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงว่าจำเลยไม่ได้ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นความผิดกรณีร้ายแรงแต่อย่างใด ดังนั้น หากเป็นความผิดกรณีร้ายแรงไม่

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคຸ້ມครองฯ มาตรา ๑๑๙

ไม่ได้ระบุว่าร้ายแรง ศาลจะพิจารณาตามความเป็นจริง

ฎ. ๙๐๘๒/๒๕๕๙ การที่จะพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ ต้องคำนึงถึงลักษณะของการกระทำ พฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นแต่ละกรณีไปว่าเป็นกรณีร้ายแรงในตัวเองหรือไม่ แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างไม่ได้ระบุให้การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดร้ายแรง ศาลแรงงานก็ย่อมมีอำนาจพิจารณาหรือวินิจฉัยได้ว่าการกระทำที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างดังกล่าวเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ จำเลยที่ ๒ ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาด้านการชูดเจาะปิโตรเลียม ลูกจ้างเป็นวิศวกรตรวจวัดขณะชูดเจาะ ต้มเครื่องต้มที่มีแอลกอฮอล์ขณะออกปฏิบัติงานภาคสนามเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นกรณีที่ร้ายแรง

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคຸ້ມครองฯ มาตรา ๑๑๙

๒. กรณีนายจ้างไม่ได้ระบุไว้ในระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ต้องดูพฤติการณ์ของลูกจ้างเป็นกรณีไป

แม้ไม่มีคำสั่งหรือข้อบังคับ ลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามหลักวิญญูชน

ฎ. ๓๕๙๙/๒๕๓๗ ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ที่แม้ว่านายจ้างไม่มีคำสั่ง ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานห้ามไว้ ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีดังกล่าว ต้องถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน ฉะนั้น เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลย คำว่า ส. ซึ่งเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยโรงงานของจำเลยขณะที่ ส. ปฏิบัติหน้าที่ย่อมถือว่าโจทก์ได้กระทำผิดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว จำเลยมีสิทธิลงโทษโจทก์โดยตักเตือนเป็นหนังสือ เมื่อโจทก์ได้ตำว่า ส. อีก จึงถือได้ว่าโจทก์ได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือน จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎ. ๒๓๗๖/๒๕๒๙ จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขายจัดเลี้ยง การที่โจทก์ขัดขืนไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อจำเลยได้ซึ่งมิใช่เป็นความผิดเล็กน้อยจะพึงได้รับโทษสถานเบา เมื่อระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยมิได้กำหนดความผิดในเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะ กรณีต้องปรับด้วยบทกฎหมายที่มีอยู่คือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ เมื่อโจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยผู้เป็นนายจ้างจำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.



## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคํ้ามครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### -การฝ่าฝืนกรณีร้ายแรง เลิกจ้างได้ทันที

- จะร้ายแรงหรือไม่ต้องพิจารณาที่ปัจจัยเช่น ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ลักษณะ พฤติการณ์ และผลเสียหายที่เกิดขึ้น (ฎ.๑๘๒-๑๘๔/๕๕)
- มีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพแบตเตอรี่ เมาสุราเข้าทำงาน ร้ายแรง (ฎ.๒๕๖๑/๕๒)
- ชกเพื่อนร่วมงานขณะทำงานในที่ทำงาน (ฎ.๑๙๐๔/๔๒)
- เล่นการพนันในบริเวณที่ทำงาน (ฎ.๑๘๓๙/๕๔) เมาสุราขับรถ (ฎ.๑๓๕๘๑/๕๖)
- ตรวจพบสารเสพติด แม้จะเป็นผู้เสพที่เข้ารับการรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ (ฎ.๖๙๒๔/๕๗)
- บอกรหัสที่นายจ้างกำหนดเป็นความลับให้ผู้อื่นบันทึกเวลาเข้าทำงานแทน (ฎ.๔๑๕๕-๔๑๕๗/๖๐)
- ขอมอบแก้มโอบกอดพนักงานทำความสะอาดที่บริษัทอื่นส่งเข้าทำงานให้นายจ้าง (ฎ.๒๐๒๙/๓๘)

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคํ้ามครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### -การฝ่าฝืนกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องตักเตือนก่อน หากทำผิดซ้ำภายใน ๑ ปี เลิกจ้างได้

- ทะเลาะวิวาทบนรถบัสระหว่างเดินทางไปทำกิจกรรม มีผู้ห้ามก็เลิก ไม่บาดเจ็บรุนแรง (ฎ.๑๒๘๗๗-๑๒๘๗๘/๕๘)
- ฝ่าฝืนคำสั่งที่ให้อ้ายไปทำงานอีกแผนกหนึ่งที่ไม่ต่ำกว่าเดิม (ฎ.๘๖๘๔/๔๘)

#### -ผู้มีอำนาจเตือน

- ผู้จัดการเคยตักเตือนแล้วจึงเสนอกรรมการมาตลอด ถือว่ามอบอำนาจโดยปริยาย (ฎ.๕๕๕๓/๓๑)
- หัวหน้าแผนกเตือนโดยไม่มีกรรมการมอบอำนาจไม่ได้ (ฎ.๑๕๕๓/๒๖)
- กรรมการคนเดียวตักเตือนได้ ไม่ต้องสองคนและประทับตรา (ฎ.๑๘๘/๔๒)
- ลูกจ้างที่ได้รับมอบอำนาจโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบหรืออนุมัติจากผู้ใด เตือนได้ (ฎ.๑๓๘๘๙/๕๕)

## ชื่อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ชื่อยกเว้นตามคํุมครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### ลักษณะของคําเตือน

๑. ประกอบด้วยข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง มีขอบเขตการเตือนที่ชัดเจนเพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตน

๒. มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้ลูกจ้างกระทำการเช่นนั้นซ้ำอีก

-หนังสือเตือนต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนฯ ให้เพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตน และต้องมีข้อความที่มีลักษณะเตือนโดยห้ามไม่ให้ลูกจ้างทำซ้ำอีก (ฎ.๑๘๕๗/๑/๕๗)

-แม้จะมีข้อเท็จจริงให้เข้าใจการฝ่าฝืนแล้วแต่ไม่มีการเตือนห้ามทำซ้ำอีก มีเพียงคำว่า “ไปเตือนครั้งที่ ๑” และ “ไปเตือนครั้งที่ ๒” ยังไม่เป็นการเตือน (ฎ.๕๒๒๒/๔๕)

-หนังสือเตือนมีข้อเท็จจริงและมีคำว่า “ลงโทษเตือนครั้งสุดท้าย” เป็นการเตือน (ฎ.๓๖๕๗/๕๗)

## ชื่อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ชื่อยกเว้นตามคํุมครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### ลักษณะของคําเตือน

๓. การตักเตือนอาจเป็นโทษประเภทหนึ่ง เมื่อเตือนแล้วถือเป็นการลงโทษแล้วก็ได้ขึ้นอยู่กับการตกลงหรือกำหนดในข้อบังคับ

#### การเตือนเป็นการลงโทษ

ฎ.๑๒๑๘/๒๕๓๕ ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่มา ๓ ครั้ง แต่ครั้งไม่ใช่เรื่องร้ายแรงนายจ้างจึงลงโทษเพียงการตักเตือนเป็นหนังสือทั้งสามครั้ง เมื่อลูกจ้างได้กระทำผิดซ้ำคําเตือนอีกเป็นครั้งที่ ๔ การที่นายจ้างเลิกจ้างโดยอาศัยเหตุที่เคยลงโทษไปแล้วเช่นนี้เท่ากับเป็นการลงโทษซ้ำความผิดที่ได้ลงโทษตักเตือนไปแล้วอีก จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีขอบ

ฎ. ๑๔๙๓๑/๒๕๕๘ โทษทางวินัยตามระเบียบของจำเลยมี ๖ ประเภท คือ ตักเตือน พักงาน ตัดเงินเดือน ให้ออก ปลดออก และไล่ออก ดังนั้น การยกเลิก เรียกคืน หรือระงับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จึงอาจถือได้ว่าเป็นโทษทางวินัยของจำเลย

#### การเตือนไม่เป็นการลงโทษ

ฎ. ๔๐๕๕-๔๐๕๖/๒๕๕๙ ข้อบังคับของจำเลยไม่ได้ระบุว่ากล่าวตักเตือนเป็นโทษวินัย จึงถือไม่ได้ว่าคำสั่งว่ากล่าวตักเตือนของจำเลยเป็นการลงโทษใดๆ และหากโจทก์จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเพราะกระทำการดังกล่าวตักเตือนมาแล้ว โจทก์ก็ยกเป็นข้อต่อสู้ได้ว่าคำสั่งว่ากล่าวตักเตือนเป็นการตักเตือนเป็นหนังสือที่ไม่ถูกต้อง การว่ากล่าวตักเตือนเช่นนี้จึงยังไม่ได้เข้าถึงสิทธิทั้งสองตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๕๕ ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ข้อยกเว้นตามคัมภีร์ครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### ลักษณะของคำเตือน

๓. การตักเตือนอาจเป็นโทษประเภทหนึ่ง เมื่อเตือนแล้วถือเป็นการลงโทษแล้วก็ได้ขึ้นอยู่กับกรรมการตกลงหรือกำหนดในข้อบังคับ

#### เมื่อการตักเตือนไม่เป็นการลงโทษ จึงลงโทษอื่นพร้อมกับตักเตือนได้

ฎ.๕๘๖๔/๒๕๓๑ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๗ โจทก์ถูกลงโทษด้วยการลดชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น และถูกตักเตือนเป็นหนังสือ ได้รับการล้างมลทินตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระชนมพรรษา ๖๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๓๐ เฉพาะการถูกลงชั้นเงินเดือนซึ่งเป็นโทษทางวินัยที่ได้รับไปแล้วเท่านั้นส่วนการตักเตือนเป็นหนังสือซึ่งตามข้อบังคับของจำเลยมิได้ถือเป็นโทษ จึงไม่ได้รับการล้างมลทิน ต้องถือว่าการที่โจทก์เคยถูกตักเตือนเป็นหนังสือยังมีอยู่ การที่โจทก์มา กระทำผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยอีกในปี พ.ศ. ๒๕๒๙ แต่ไม่ได้รับการล้างมลทินเพราะยังไม่ถูกลงโทษ เมื่อจำเลยพบการกระทำผิดหลังจากที่พระราชบัญญัติ ดังกล่าวใช้บังคับแล้วก็นำเหตุดังกล่าวมาลงโทษให้โจทก์ออกจากงานตามข้อบังคับของจำเลยได้

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ข้อยกเว้นตามคัมภีร์ครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### ลักษณะของคำเตือน

๔. หนังสือเตือนต้องเป็นการเตือนโดยนายจ้าง ทัณฑ์บนหรือภาคทัณฑ์ที่ลูกจ้างทำไม่ใช่คำเตือน

ฎ. ๓๘๘๐/๒๕๓๑ ทัณฑ์บนเป็นหนังสือที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายทำไว้แก่นายจ้างไว้เองด้วยความสมัครใจ โดยมีคำรับรองว่าลูกจ้างจะไม่กระทำความผิดซ้ำอีก นายจ้างจึงไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้ลูกจ้างทำหนังสือทัณฑ์บนไว้แก่ตนได้ การที่นายจ้างทำหนังสือทัณฑ์บนขึ้นแต่ลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือนั้น จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

ฎ. ๑๙๑๖/๒๕๒๗ หนังสือภาคทัณฑ์มีข้อความว่า “ท่านได้ละทิ้งหน้าที่ตั้งนั้นจึงออกหนังสือนี้เพื่อเป็นการภาคทัณฑ์ท่านในความผิดดังกล่าว หากปรากฏว่าท่านฝ่าฝืนระเบียบอีก...บริษัทจะเลิกจ้างท่านทันที” หนังสือนี้มีลักษณะเป็นการตักเตือนลูกจ้างในความผิดนั้นแล้ว

๕. การเตือนต้องเป็นการเตือนเกี่ยวกับความประพฤติที่เป็นความผิดทางวินัย ไม่ใช่การเตือนเพื่อบังคับโทษทางวินัย

ฎ. ๑๔๐๓๖/๒๕๕๕ การที่จำเลยลงโทษโจทก์ด้วยการตัดเงินเดือนเนื่องจากลูกจ้างไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ไม่เชื่อฟังและกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีวิธีการตัดเงินเดือนด้วยการจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์เต็มจำนวนแล้วมีคำเตือนให้โจทก์ส่งเงินค่าจ้างคืนจำเลย คำสั่งเตือนดังกล่าวเป็นเพียงคำสั่งในการบังคับตามโทษทางวินัย แม้โจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจำเลยก็ชอบที่จะบังคับตามคำสั่งลงโทษด้วยวิธีอื่น การที่โจทก์ไม่นำเงินค่าจ้างมาคืนจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของจำเลยและจำเลยมีหนังสือเตือนแล้ว จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคํุมครองฯ มาตรา ๑๑๙

๖.การฝ่าฝืนกรณีไม่ร้ายแรง ผิดซ้ำค่าเดือนต้องเป็นเรื่องเดียวกัน

- เคยถูกเตือนเรื่องลาภกิจโดยฝ่าฝืนข้อบังคับฯ ต่อมาลาป่วยโดยฝ่าฝืนข้อบังคับฯ เป็นคนละกรณี (ฎ.๖๙๑๐/๕๖)
- เคยถูกเตือนเรื่องทำงานไม่รอบคอบ ต่อมาทำงานแทนเพื่อนโดยไม่รอบคอบ เป็นการผิดซ้ำค่าเดือนได้ (ฎ.๓๑๒๒/๕๓)
- เคยถูกเตือนเรื่องลาป่วยผิดระเบียบ ต่อมาขาดงาน เป็นคนละกรณี (ฎ.๘๔๓/๓๗)

การกำหนดจำนวนครั้งของหนังสือเตือนหากเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้สามารถทำได้ และนายจ้างต้องปฏิบัติตามนั้น

-หนังสือเตือนมีข้อความว่า เมื่อมีการเตือนแล้ว ๓ ครั้ง จะถูกพักงาน เมื่อลูกจ้างถูกเตือนมาแล้ว ๒ ครั้ง แล้วเลิกจ้าง จึงมิใช่การเลิกจ้างเพราะผิดซ้ำค่าเดือนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว (ฎ.๑๙๕๕/๓๔)

เมื่อนายจ้างลงโทษแล้วจะนำมากล่าวอ้างว่าทำผิดซ้ำค่าเดือนอีกไม่ได้

- แม้จะเคยเตือนแต่เมื่อลงโทษไปแล้วจะลงโทษซ้ำในการกระทำเดิมไม่ได้ (ฎ.๘๘๒๔/๕๖)
- เมื่อนายจ้างไม่ตั้งใจเอาโทษลูกจ้างแล้วจะนำมาเป็นโทษลูกจ้างอีกไม่ได้ (ฎ.๕๖๑๕/๓๗)

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคํุมครองฯ มาตรา ๑๑๙

-การฝ่าฝืนที่เตือนได้ต้องเป็นเรื่องวินัย หากเป็นคำสั่งบังคับโทษไม่ใช่กรณีที่จะเตือนได้

-คำสั่งให้ลูกจ้างส่งเงินค่าจ้างคืนนายจ้างตามที่ถูกตัดเงินเดือน เป็นเพียงคำสั่งบังคับโทษทางวินัย หากลูกจ้างไม่ทำตาม นายจ้างสามารถบังคับเอาเงินด้วยวิธีอื่นได้ นายจ้างจึงไม่อาจมีหนังสือเตือนได้ (ฎ.๑๔๐๓๖/๕๕)

-หนังสือเตือนมีผลไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

-ระยะเวลาหนึ่งปีตามมาตรานี้เป็นเพียงกำหนดเวลาขั้นสูง อาจตกลงให้น้อยกว่าก็ได้ (ฎ.๒๕๑๒/๕๑)

-วิธีการแจ้งหนังสือเตือน

-ลูกจ้างอาจลงชื่อทราบ หรือแจ้งด้วยวาจา หรือปิดประกาศให้ทราบก็ได้ (ฎ.๕๕๖๐/๓๐)

-การที่นายจ้างออกหนังสือตักเตือนและแจ้งให้ลูกจ้างทราบแล้ว แม้ลูกจ้างไม่ได้ลงชื่อรับทราบในหนังสือตักเตือน ก็ถือได้ว่าลูกจ้างได้รับทราบหนังสือตักเตือนซึ่งทำให้หนังสือตักเตือนมีผลใช้บังคับแล้ว (ฎ. ๖๒๕๑/๒๕๓๔ )



## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคํ้ามครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

การละทิ้งหน้าที่ต้องเกิดจากการตัดสินใจของลูกจ้างเอง

ฎ.๒๐๒๙/๒๕๒๓ การที่ใจทกไปทำงานไม่ได้เพราะถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับและควบคุมตัวตลอดมา ถือไม่ได้ว่าใจทกละทิ้งหน้าที่ การไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือไม่ขอลางานหากทำให้เป็นการละทิ้งหน้าที่ไม่ จึงมิใช่การละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

สิทธิเลิกจ้างกรณีนี้จะเกิดเมื่อลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ล่วงพ้นวันทีสามไปแล้ว

-สิทธิเลิกจ้างกรณีนี้จะเกิดเมื่อลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ล่วงพ้นวันทีสามไปแล้ว นายจ้างยอมไม่อาจให้การเลิกจ้างมีผลย้อนหลังนับแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มละทิ้งหน้าที่ (ฎ.๓๓๙/๔๕)

-มาทำงานวันที ๖ ก.ย. แล้วออกไปก่อนเวลา จะนำมารวมกับการขาดงานวันที ๗ และ ๘ ก.ย. ให้เป็นขาดงานสามวันไม่ได้ เพราะวันที ๖ ก.ย. ไม่ใช้การละทิ้งหน้าที่ทั้งวัน (ฎ.๗๙๐๙/๓๘)

-การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบเกินสามวัน เลิกจ้างได้ (ฎ.๑๕๘๙-๑๖๕๐/๔๓)

-หยุดงานไปงานบวชน้องเขย ต่อมาม่ประกาศภาวะฉุกเฉินไม่มีรถเข้ากรุงเทพฯ มีเหตุสมควร (ฎ.๓๘๕๑/๓๕)

## ช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

### ๒. ช้อยกเว้นตามคํ้ามครองฯ มาตรา ๑๑๙

#### (๖) ด้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีตาม (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างด้รับความเสียหาย

-ต้องเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะเป็คำพิพากษาถึงที่สุดของศาลชั้นใด แต่หากยังอยู่ในระหว่างการอุทธรณ์ฎีกายังไม่ถือว่าเป็กรณีตามอนุมาตรานี้

-ชกต่อยกัน ศาลจำคุกแต่รอการลงโทษ ไม่เป็กรณีร้ายแรง (ฎ.๔๗๕๓/๓๐)

- ต้องเป็นโทษขณะเป็ลูกจ้างไม่ใช่โทษที่มีก่อนเข้าทำงานเป็ลูกจ้าง

-โทษจำคุกต้องเป็คำพิพากษาถึงที่สุดขณะเป็ลูกจ้าง ไม่ใช่ก่อนเป็ลูกจ้าง (ฎ.๒๙๐๙/๒๔)

-แม้ว่าการกระทำความผิดที่มีโทษทางอาญ่าจะไม่เป็เหตุให้ลูกจ้างด้รับโทษถึงจำคุกที่จะเข้ากรณีตามอนุมาตรานี้แต่ก็อาจเข้ากรณีตามอนุมาตราอื่นได้

- ลูกจ้างเล่นการพนันในสถานที่หรือบริเวณที่ทำการของนายจ้างนอกเวลาปฏิบัติงานจนถูกศาลพิพากษาปรับ เป็การขัดคำสั่งนายจ้างและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (ฎ. ๓๘๐๑/๒๕๓๑)

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

-ถ้านายจ้างไม่ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุเลิกจ้างในหนังสือเลิกจ้างหรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างจะยกขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

### ลักษณะของการระบุเหตุ

#### ๑. มีรายละเอียดที่ชัดเจนเพียงพอที่ลูกจ้างจะทราบข้อเท็จจริงของการกระทำที่นายจ้างเห็นว่าเป็นความผิดได้

ฎ. ๓๕๕๓/๒๕๕๖ โจทก์ระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้างไว้เพียงว่าจำเลยประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างว่าการประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานของจำเลยนั้นประพฤตินั้นในรายละเอียดอย่างไรที่ไม่เหมาะสมอย่างถึงกับเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เมื่อโจทก์ไม่ระบุเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าจำเลยมีความสัมพันธ์ในทางชู้สาวอันเป็นการผิดวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โจทก์จะยกเหตุดังกล่าวขึ้นเป็นข้อต่อสู้เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้

ฎ. ๑๐๓๓๒/๒๕๕๐ แม้หนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างระบุเหตุผลที่เลิกจ้างไว้ประการหนึ่งว่าโจทก์ไม่ได้มาทำงานในวันที่ ๒๒ และ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่ได้ลงบันทึกข้อมูลของบริษัทจำเลยว่าโจทก์มาทำงานในวันดังกล่าว ทำให้จำเลยต้องจ่ายค่าอาหารให้โจทก์วันละ ๑๐ บาท รวม ๒ วัน เป็นเงิน ๒๐ บาท อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งไม่ตรงกับที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ไม่มาทำงานในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๗ แต่โจทก์แก้ไขข้อมูลว่ามาทำงานในวันดังกล่าว ทำให้โจทก์ได้รับประโยชน์เป็นเบี้ยขยันและค่าอาหารในวันดังกล่าว ซึ่งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่คนละวันกัน แต่ก็เป็นการระบุเรื่องโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่คนละวันกัน แต่ก็เป็นการระบุเรื่องโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่เป็นเหตุผลให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างแล้ว เพียงแต่ระบุวันที่โจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ผิดพลาดไปซึ่งเป็นรายละเอียดเท่านั้น จำเลยย่อมยกเหตุผลที่โจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ขึ้นต่อสู้เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

## ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย – มาตรา ๑๑๙

### ลักษณะของการระบุเหตุ

#### ๒. การยกเหตุผลที่เลิกจ้างขึ้นภายหลังนี้ไม่ใช้กับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือการบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎ. ๓๔๐๗/๒๕๕๒ การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจะต้องพิจารณาตาม ปพพ. มาตรา ๕๒๘ และมาตรา ๕๓๘ หรือตาม พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ แล้วแต่กรณี และบทกฎหมายดังกล่าวก็มีได้บัญญัติให้นำ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม (เดิม ปัจจุบันคือมาตรา ๑๑๙ วรรคสาม) มาใช้บังคับแก่กรณีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วย ดังนั้นแม้จำเลยไม่ได้ระบุเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้าง จำเลยก็ย่อมยกเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างขึ้นอ้างในภายหลังเพื่อเป็นข้อต่อสู้ในส่วนของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้

๓. การระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนี้ ใช้บังคับกับการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย (ฎ. ๑๕๓๘๘/๒๕๕๘ )

## การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### ๑. การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้ ...

(๒) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน...

(๓) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน...

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน...

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนบัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

## การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ฏ. ๘๐๐๘/๒๕๕๙ โจทก์ฟ้องกล่าวอ้างว่ากรออกหนังสือดักเตือนของจำเลยเป็นการใช้อำนาจลงโทษโจทก์ซึ่งไม่ได้กระทำความผิดโดยไม่ชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ถือว่าโจทก์มีข้อโต้แย้งสิทธิกับจำเลยแล้วตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๕ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานยังไม่มีกรณีที่ต้องดำเนินการ

กรณีที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้วจึงจะดำเนินการในศาลแรงงานได้

## การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๑. ขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวตามมาตรานี้ต้องเป็นขั้นตอนตามกฎหมาย การที่ทางราชการกำหนดระเบียบขั้นตอนใดเพิ่มขึ้นอีกถือเป็นการให้สิทธิเพิ่มเติมมิใช่กรณีที่จะถือเป็นขั้นตอนที่จำต้องปฏิบัติหากไม่ปฏิบัติแล้วจะถูกตัดสิทธิในการฟ้องคดีแต่อย่างใด

ฎ. ๑๒๓๕๓/๒๕๕๘ ในกรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งเป็นหนังสือของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมที่ไยัด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบ อันเป็นการสั่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง ต้องด้วยข้อยกเว้นไม่ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ก่อนตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง และแม้จะมีระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน จะกำหนดให้ผู้ต้องส่งเงินตามคำสั่งอายัดจะปฏิเสธหรือต้องการโต้แย้งหนี้ให้ยื่นคำร้องคัดค้านต่อเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมก่อน ก็เป็นเรื่องที่กระทรวงแรงงานกำหนดสิทธิที่จะคัดค้านคำสั่ง आयัดหรือไม่ก็ได้ ไม่เกี่ยวกับขั้นตอนการฟ้องคดี จึงยกมาเป็นข้อคัดค้านอาจฟ้องของโจทก์ไม่ได้

๒. การกำหนดขั้นตอนของหน่วยงานเอกชนก็ไม่ถือเป็นขั้นตอนตามมาตรานี้

ฎ. ๗๑๙/๒๕๕๐ จำเลยจดทะเบียนเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของกลุ่มบริษัท อ. แม้จำเลยจะมีข้อบังคับระบุว่าข้อพิพาทใดที่เกิดขึ้นในเรื่องเกี่ยวกับกองทุน คณะกรรมการกองทุนจะเป็นผู้ตัดสินข้อพิพาทนั้น แต่แนวทางดังกล่าวมิใช่เป็นขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามก่อน จึงจะดำเนินการในศาลแรงงานได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย

## การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒. การยื่นคำร้องต่อเจ้าพนักงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### ๒.๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๙๒ บัญญัติให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน โดยมีข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเลขานุการ มีหน้าที่ตามมาตรา ๙๒ ซึ่งรวมทั้งการออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่ได้รับแจ้ง และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าค่าชดเชยปกติตามมาตรา ๑๑๘ ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วัน ให้ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดจ่ายเงินดังกล่าว คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะมีคำสั่งเป็นหนังสือภายใน ๖๐ วัน หากเห็นว่านายจ้างต้องจ่ายเงินก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง แต่หากเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินก็จะแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ คำสั่งดังกล่าวของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง หากนายจ้างเป็นฝ่ายผิดที่ไปศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่จำต้องจ่ายตามคำสั่งดังกล่าวด้วย



## การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### ๒. การยื่นคำร้องต่อเจ้าพนักงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

#### ๒.๒ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๖ กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีออกจากงาน ตาย หรือในกรณีอื่น โดยมาตรา ๑๒๙ วรรคสอง ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และมีผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๑๓๐ กำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องยื่นแบบแสดงรายชื่อและรายละเอียดอื่น ๆ จากนั้นทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๓ กำหนดให้ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท

## การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### ๒. การยื่นคำร้องต่อเจ้าพนักงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

#### ๒.๒ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนในกรณีอื่นให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๕ เช่น กรณีตามข้อ ๘ (๑) นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย โดยพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและคำสั่งนั้นเป็นที่สุด หรือนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยดังกล่าว แม้คำสั่งนั้นไม่เป็นที่สุด โดยมีอัตราการจ่ายตามข้อ ๑๓ ตั้งแต่ ๓๐ หรือ ๕๐ หรือ ๗๐ เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้าง

(๒) เงินอื่นนอกจาก (๑) ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายและคำสั่งนั้นเป็นที่สุด เป็นต้น โดยมีอัตราการจ่ายตามข้อ ๑๕ คือไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้าง

## การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### ๒.๓ พนักงานตรวจแรงงาน

**พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ “พนักงานตรวจแรงงาน” หมายถึงผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้** พนักงานตรวจแรงงานจึงมีอำนาจออกคำสั่งตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ฎ. ๑๕๖๑๗/๒๕๕๘ โจทก์ฟ้องเรียกดอกเบี้ยของต้นเงินค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และเงินเพิ่มของต้นเงินค่าชดเชยตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๑๐๑/๒๕๕๕ นั้น เมื่อปรากฏว่าต่อมาศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาในคดีที่จำเลยที่ ๑ เป็นโจทก์ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลยที่ ๑ และโจทก์คดีนี้เป็นจำเลยที่ ๒ ในคดีดังกล่าว ซึ่งเป็นคู่ความเดียวกันและได้วินิจฉัยเรื่องพิพาทที่เกิดขึ้นคราวเดียวกันตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๔/๒๕๕๗ ให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๑๐๑/๒๕๕๕ ของจำเลยที่ ๑ เฉพาะในเรื่องค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเสียแล้ว จึงมีผลเท่ากับว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว ในส่วนที่โจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ยนั้น แม้คำฟ้องนั้นเป็นการฟ้องเรียกร้องตามสิทธิในมาตรา ๔๙ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ อันมิใช่สิทธิได้รับเงินตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่โจทก์จะดำเนินการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้มีคำสั่งได้ และพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจดำเนินการและมีคำสั่งตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๕ แม้โจทก์จะมีอำนาจฟ้องได้โดยตรงต่อศาลแรงงานและศาลแรงงานกลางมีอำนาจพิจารณาคดีพิพาทคดีส่วนนี้ได้ก็ตาม แต่เมื่อปรากฏต่อมาว่าศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาในคดีที่จำเลยที่ ๑ เป็นโจทก์ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลยที่ ๑ และโจทก์คดีนี้เป็นจำเลยที่ ๒ ในคดีดังกล่าว ซึ่งเป็นคู่ความเดียวกันและได้วินิจฉัยเรื่องพิพาทที่เกิดขึ้นคราวเดียวกันตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๔/๒๕๕๗ ว่าจำเลยที่ ๑ ไม่ได้เลิกจ้างโจทก์เสียแล้ว ดังนั้น จึงมีผลทำให้จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๓ ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามฟ้องแก่โจทก์

## การเรียกร้องสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### ๒.๓ พนักงานตรวจแรงงาน

ฎ. ๘๗๙๓/๒๕๕๐ โจทก์ฟ้องเพื่อให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเรียกร้องค่าจ้างส่วนที่จะต้องได้รับเพิ่มขึ้นจากการที่จำเลยต้องปรับค่าจ้างเพิ่มตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๙ โจทก์จึงหาจำต้องฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ ไม่

**พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานกับออกกฎกระทรวงและประกาศ กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่เพื่อปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้**

คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๓๓/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจากกรมต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกรมต่าง ๆ เช่น กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมปศุสัตว์ เป็นต้น เพื่อทำหน้าที่บริหารแรงงานตามมาตรา๓๙ (๑) (๒)

ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๔

### ๒.๓ พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับ สิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง/ ขยายเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด/ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง /ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด/ ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้/ เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้

### พนักงานตรวจแรงงาน

สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือจะใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานโดยตรงก็ได้ แต่จะต้องเลือกสิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้นจะใช้สิทธิพร้อมกันสองทางไม่ได้

ฎ.๕๘๗๔/๒๕๔๔ การที่ลูกจ้างยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเมื่อต่อมากลูกจ้างได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอีกในขณะที่คดีดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อขอให้โจทก์จ่ายค่าจ้างที่ได้ยื่นฟ้องไว้แล้วและค่าจ้างในเดือนถัดมาต่อเนื่องกัน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องเดียวกัน พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องของลูกจ้าง แม้ต่อมากลูกจ้างจะได้ถอนฟ้องคดีดังกล่าวก็ไม่ทำให้พนักงานตรวจแรงงานกลับมีอำนาจพิจารณาคำร้องนั้นขึ้นมาอีก

หากถอนคำร้องก่อนยื่นคำฟ้อง ถือเป็นกรณีไม่มีคำร้องอยู่ในขณะฟ้อง

ฎ. ๑๓๕๘๑/๒๕๕๗ แม้โจทก์ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ก็ไม่มีบทบัญญัติใดบังคับให้โจทก์ต้องดำเนินการให้สิ้นสุดกระบวนการโดยจะถอนคำร้องแล้วมาใช้สิทธิทางศาลอีกไม่ได้ ดังนั้น การที่โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วถอนคำร้องดังกล่าวก่อนยื่นคำฟ้องคดีนี้ในขณะที่ยื่นคำฟ้องจึงไม่มีคำร้องอยู่ในระหว่างการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง



### พนักงานตรวจแรงงาน

ฎ. ๖๒๘๘-๖๓๘๓/๒๕๔๖ พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง จำเลยทราบคำสั่งแล้วไม่ได้ฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง แต่จำเลยได้อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร และผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครมีคำสั่งไม่เห็นด้วยกับการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน แต่การดำเนินการดังกล่าวของจำเลยผู้เป็นนายจ้างหาชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ ไม่ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองไว้โดยเฉพาะและมีหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรม ทั้งมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๓ กรณีดังกล่าวจึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕

ฎ. ๘๖๓๑/๒๕๕๐ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานระบุในคำร้องว่า ประสงค์จะเรียกร้องเพียงค่าจ้างและค่าชดเชย โดยไม่ได้ประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการในส่วนของการบอกกล่าวล่วงหน้า ต่อมาเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและค่าชดเชย โจทก์จึงฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวเป็นจำเลยที่ ๑ โดยมีได้เพียงแต่ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งเท่านั้นแต่ยังฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยที่ ๒ และมีคำขอให้จำเลยที่ ๒ จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ย ค่าฟ้องโจทก์ในส่วนของการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงมิใช่สิทธิได้รับเงินที่โจทก์เลือกดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องดำเนินการจนสิ้นสุดกระบวนการ แต่เป็นการฟ้องบังคับกับจำเลยที่ ๒ โดยตรงศาลแรงงานจึงพิพากษาให้จำเลยที่ ๒ จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ได้

### พนักงานตรวจแรงงาน

การนำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ถือเป็นขั้นตอนและวิธีการนำคดีไปสู่ศาลตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย เมื่อไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดจึงไม่สามารถดำเนินการใดในเรื่องเดียวกันนั้นต่อศาลแรงงานได้ หากลูกจ้างฟ้องบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะไม่สามารถให้การต่อสู้คดีได้

ฎ. ๗๐๘๗/๒๕๕๐ จำเลยไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง บทบัญญัติดังกล่าวยังถือเป็นขั้นตอนและวิธีการนำคดีไปสู่ศาลตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย ดังนั้นจำเลยทั้งสองจึงจะดำเนินการใดในเรื่องเดียวกันนั้นในศาลแรงงานกลางอีกไม่ได้ ซึ่งรวมถึงการให้การต่อสู้คดี

**เมื่อคำสั่งเป็นที่สุดในเรื่องนั้นแล้ว ไม่สามารถฟ้องคดีใหม่ในเรื่องเดิมอีก**

ฎ. ๓๘๗๑/๒๕๖๑ โจทก์ยื่นฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยคดีนี้โดยอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งแม้จะอ้างคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมาด้วย แต่โจทก์ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่ได้รับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน แสดงว่าโจทก์ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำฟ้องโจทก์จึงมิใช่การฟ้องเพื่อขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และมีได้ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๕ เช่นนี้ สภาพคำฟ้องโจทก์จึงเป็นฟ้องโดยอาศัยสิทธิเดิม ทั้งจำเลยคดีนี้เป็นโจทก์ยื่นฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเพื่อจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยอาศัยสิทธิเดียวกับที่ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งในเงินดังกล่าวอีก



## พนักงานตรวจแรงงาน

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด เว้นแต่ไม่มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ฎ. ๑๓๑๑-๑๓๑๒/๒๕๕๗ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แต่พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้มีคำสั่งภายในระยะเวลาตามมาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่งและวรรคสอง เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว โจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเช่นเดียวกับที่ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานยุติเรื่องโดยไม่มีคำสั่ง เป็นกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานยังไม่มีคำสั่ง โจทก์จึงไม่อยู่ในบังคับต้องนำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่ทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง การที่พนักงานตรวจแรงงานยุติเรื่องทำให้กระบวนการพิจารณาในชั้นพนักงานตรวจแรงงานยกเลิกไปทั้งหมด โจทก์ฟ้องคดีนี้จึงไม่เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนกับการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

**ข้อเท็จจริงที่เป็นที่สุดแล้วในคดีก่อนที่เกี่ยวพันกันกับคดีใหม่ ไม่สามารถยกขึ้นกล่าวอ้างเพื่อให้วินิจฉัยในคดีใหม่ได้**

ฎ. ๔๑๕๔/๒๕๖๐ พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยและมีคำสั่งว่าในช่วงเวลาพิพาทจำเลยมิใช่ลูกจ้างโจทก์ แต่จำเลยเป็นผู้รับเหมาช่วง หากจำเลยไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งได้ เมื่อจำเลยไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงาน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมเป็นที่สุด จำเลยหาสิทธิที่จะยกเรื่องการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันและผู้รับเหมาช่วงที่ยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานและมีผลผูกพันโจทก์จำเลยตามบทบัญญัติดังกล่าวมากกล่าวอ้างในชั้นที่โจทก์มาฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อใช้สิทธิไต่เบี่ยเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่ผู้ร้องทั้งเก้าตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไปแล้วคืนจากจำเลยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ วรรคสอง ได้ไม่

## พนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินและเป็นที่สุดแล้ว ต่อมากฎจ้างนำคดีมาฟ้องขอให้ศาลแรงงานบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นนายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การที่ยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน มากกล่าวอ้างในชั้นศาลแรงงานได้อีก

ฎ. ๑๐๔๐๖/๒๕๕๐ โจทก์ร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดแก่โจทก์และได้ส่งคำสั่งให้จำเลยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๓ วรรคหนึ่ง จำเลยได้รับทราบคำสั่งแล้วไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้โจทก์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม โดยไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมากกล่าวอ้างในชั้นที่โจทก์ฟ้องต่อศาลแรงงานกลางขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก

**แม้จะไม่ได้ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานมาแต่ต้น แต่หากขอแก้ไขคำฟ้องให้เพิ่มพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นจำเลยร่วม ก็ถือเป็นการฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยชอบ**

ฎ. ๘๔๐๓/๒๕๕๐ ลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยโดยบรรยายฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิชอบ โจทก์ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แต่พนักงานตรวจแรงงานกลับมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินดังกล่าวและขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จึงเป็นกรณีที่โจทก์ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและนำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันแล้ว เมื่อโจทก์ขอแก้ไขคำฟ้องให้เพิ่มพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาในคดีเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๗ (๓) (ข) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ การที่ศาลแรงงานมีคำสั่งให้งดสืบพยานโจทก์และจำเลยแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ไม่ได้ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงถึงที่สุดแล้ว ทพิพากษายกฟ้อง จึงไม่ชอบด้วยบทบัญญัติดังกล่าว

## พนักงานตรวจแรงงาน

การยื่นคำร้องดังกล่าวลูกจ้างหรือทายาทจะต้องมีสิทธิในเงินที่จะเรียกจ่ายด้วย หากเป็นสิทธิที่ระงับไปแล้วจะยื่นไม่ได้

ฎ. ๑๕๔๖๗/๒๕๕๘ ลูกจ้างเคยฟ้องเรียกจ่ายค่าล่วงเวลาจากนายจ้างต่อศาลแรงงาน ระหว่างการพิจารณา นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้และลูกจ้างได้สละสิทธิเรียกร้องในค่าล่วงเวลาแล้ว สิทธิเรียกร้องในค่าล่วงเวลาดังกล่าวจึงระงับสิ้นไป ลูกจ้างจึงไม่อาจนำสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาที่ระงับไปแล้วไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้พิจารณาและมีคำสั่งได้อีก การที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างจึงไม่ชอบ

ฎ. ๓๓๐๐/๒๕๔๗ การที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓ ย่อมเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการต่อไปหรือไม่อย่างไรก็ได้ หากได้มีบทบัญญัติใดที่จำกัดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งถอนคำร้องที่ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานไปแล้วจะยื่นคำร้องใหม่เพื่อให้ดำเนินการอีกไม่ได้แต่อย่างใดไม่ ดังนั้น เมื่อลูกจ้างถอนคำร้องฉบับเดิมจึงทำให้คำร้องนี้สิ้นผลไป ต่อมาลูกจ้างยื่นคำร้องฉบับใหม่เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการใหม่ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่รับคำร้องฉบับใหม่ จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยมาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่งแล้ว จะนำระยะเวลานับแต่วันที่ยื่นคำร้องฉบับเดิมต่อเนื่องมารวมกับระยะเวลา ๖๐ วัน ที่พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการตามคำร้องฉบับใหม่ไม่ได้

## พนักงานตรวจแรงงาน

ระยะเวลา ๓๐ วัน ตามมาตรา ๑๒๔ นี้ ใช้กับการฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน หากเป็นการฟ้องเพื่อบังคับให้ฝ่ายที่ต้องชำระเงินปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่อยู่ในกำหนดระยะเวลา ๓๐ วัน นี้ (ฎ. ๘๓๘๒/๒๕๔๔) นอกจากนั้นระยะเวลา ๓๐ วัน ดังกล่าว เป็นกำหนดเวลาให้ฟ้องคดีมีข้อขาดความ ศาลแรงงานจึงอาจยื่นหรือขยายเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ (ฎ. ๕๐๓๓/๒๕๔๙) แต่หากระยะเวลา ๓๐ วัน ดังกล่าวล่วงพ้นไปโดยมิได้ขอขยายเวลาและไม่ได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน คู่กรณียังสามารถมีคำขอให้พนักงานตรวจแรงงานเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งได้ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๒๔ หากปรากฏว่า

- (๑) มีพยานหลักฐานใหม่ อันอาจทำให้ข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นยุติแล้วนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญ
- (๒) คู่กรณีที่แท้จริงมิได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาคำร้อง หรือได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาคำร้องก่อนแล้ว แต่ถูกตัดโอกาสโดยไม่เป็นธรรมในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคำร้อง
- (๓) พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจที่จะทำคำสั่งตามคำร้องนั้น
- (๔) ถ้าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ออกโดยอาศัยข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายใดและต่อมาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญในทางที่จะเป็นประโยชน์แก่คู่กรณี

การยื่นคำขอตาม (๑) ถึง (๓) จะทำได้เฉพาะเมื่อคู่กรณีไม่อาจทราบถึงเหตุอันในการพิจารณาคำร้องก่อนโดยมิใช่เพราะความผิดของผู้ยื่น การยื่นคำขอให้พิจารณาใหม่ต้องกระทำภายใน ๙๐ วัน นับแต่ผู้ยื่นได้รับเหตุซึ่งอาจขอให้พิจารณาใหม่ได้

## พนักงานตรวจแรงงาน

- การฟ้องคดีขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๕ นั้น ศาลแรงงานจะตรวจสอบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในประเด็นที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หากประเด็นใดลูกจ้างไม่ได้ยื่นคำร้องตั้งแต่อำนาจพนักงานตรวจแรงงานจะนำประเด็นอื่นมาเพิ่มเติมในชั้นฟ้องคดีต่อศาลไม่ได้ และศาลแรงงานจะพิพากษาเกินไปจากประเด็นแห่งคดีที่มีอยู่เดิมก็ได้เช่นกัน

ฎ. ๑๕๓๔๙/๒๕๕๘ โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ประเด็นแห่งคดีจึงมีเพียงว่า มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งจำเลยไม่ได้มีคำสั่งให้เสียดอกเบี้ยจากต้นเงินดังกล่าว การที่ศาลแรงงานพิพากษาลงเลยไปให้โจทก์เสียดอกเบี้ยจากต้นเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง มีใช้กรณีเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๒

แต่หากคู่กรณีประสงค์จะแสดงพยานหลักฐานเพิ่มเติมในชั้นศาลแรงงานในประเด็นเดิมที่เคยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสามารถทำได้ แม้ว่าพยานหลักฐานนั้นจะมิได้นำเสนอในชั้นพนักงานตรวจแรงงานก็ตาม

ฎ. ๘๗๙๒/๒๕๕๖ วิธีพิจารณาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ หาได้มีบทบัญญัติใดกำหนดไว้ว่าหากเป็นคดีที่นายจ้างหรือลูกจ้างนำคดีมาสู่ศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่พนักงานตรวจแรงงานรับฟังไว้ในสำนวนหรือต้องพิจารณาพยานหลักฐานเฉพาะที่ปรากฏจากการสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้นไม่ คู่ความย่อมมีสิทธิอ้างพยานหลักฐานใด ๆ เพิ่มเติมต่อศาลแรงงานได้ ซึ่งจะรับฟังได้เพียงใดขึ้นอยู่กับน้ำหนักของพยานหลักฐานนั้น

## พนักงานตรวจแรงงาน

**พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้”**

ฎ. ๔๐๐๒/๒๕๖๒ หนังสือคำประกันของธนาคารมิใช่วัตถุที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงินซึ่งศาลนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ทันที จึงไม่สามารถนำมาวางไว้ต่อศาลตามมาตรา ๑๒๕ ได้

ฎ. ๒๐๗๐/๒๕๖๒ ที่ดินที่นายจ้างวางต่อศาลแทนเงินนั้น หากภายหลังคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ก็ต้องมีการบังคับคดีที่ดินออกขายทอดตลาดนำเงินมาชำระหนี้ต่อไป ซึ่งอาจไม่ได้ราคาไปชำระหนี้ครบตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ จึงมิใช่วัตถุที่ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายทำนองเดียวกับเงิน

การวางเงินนั้นต้องวางทั้งเงินต้นและดอกเบี้ยด้วยนำมาแต่เฉพาะเงินต้นไม่ได้ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๔๒/๒๕๕๕ บทบัญญัติมาตรา ๑๒๕ ที่กำหนดให้วางเงินดังกล่าวยังถือเป็นขั้นตอนและวิธีการนำคดีไปสู่ศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย อีกด้วย ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๙๗/๒๕๕๐

ฎ. ๓๖๖๔/๒๕๕๑ การวางเงินต่อศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม เป็นบทบัญญัติที่บังคับให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่เป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ศาลไม่มีหน้าที่ต้องสั่งหรือเตือนให้นายจ้างที่เป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลวางเงินดังกล่าว



## พนักงานตรวจแรงงาน

ฎ. ๑๓๕๓/๒๕๕๑ เงินที่นายจ้างต้องวางต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสาม มีใช้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๗ นายจ้างต้องนำเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมาวางศาลจึงจะฟ้องคดีได้ เมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างวางเงินต่อศาลภายในสิบห้าวันแล้วนายจ้างไม่ปฏิบัติตามแล้วอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว เมื่อพ้นสิบห้าวันแล้วศาลแรงงานจึงไม่รับฟ้องและจำหน่ายคดีออกจากสารบบความจึงชอบแล้ว

ฎ.๓๘๑๑/๒๕๕๒ การวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจะต้องให้สอดคล้องกับความไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวด้วย โดยนายจ้างไม่พอใจหรือโต้แย้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเท่าใดก็วางเงินเท่าที่ตนโต้แย้ง ไม่จำต้องวางเต็มจำนวนตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเสมอไป ดังนั้น เมื่อโจทก์ไม่พอใจหรือโต้แย้งคำสั่งจำเลยแต่เพียงค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน ๓๖๙,๐๐๐ บาท โจทก์จึงวางเงินเฉพาะจำนวนดังกล่าวได้

## พนักงานตรวจแรงงาน

กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ศาลนำเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๕ ใช้บังคับถึงกรณีขนาดนี้ด้วย

ฎ. ๗๙๖๔/๒๕๕๓ เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ บัญญัติให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้ มิได้จำกัดว่าคดีจะต้องถึงที่สุดด้วยคำพิพากษาของศาลเท่านั้น ดังนี้ แม้โจทก์ขาดนัดพิจารณาและศาลแรงงานมีคำสั่งให้จำหน่ายคดีจากสารบบความแต่เมื่อคดีถึงที่สุดและโจทก์มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวศาลแรงงานจึงมีอำนาจจ่ายเงินที่โจทก์นำมาวางไว้ให้แก่จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้าง

ฎ. ๒๙๐๖-๒๙๐๗/๒๕๖๓ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ และ ๑๒๔ บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้ลูกจ้างได้ บทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนาที่จะให้การเยียวยาแก่ลูกจ้างที่นายจ้างไม่จ่ายเงิน ตามพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ลูกจ้าง มิใช่บทบัญญัติตัดสินหรือกำหนดขั้นตอนและวิธีการให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามเสียก่อนจึงจะดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างแต่ประการใดไม่ ส่วนปัญหาว่าลูกจ้างมีสิทธิฟ้องคดีอาญานายจ้างได้หรือไม่เพียงใด ก็ต้องพิจารณาไปตามบทบัญญัติแห่ง ป.วิ.อ.



## พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินอย่างหนึ่งอย่างใดให้ลูกจ้าง หรือศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติโทษทางอาญาสำหรับกรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่ชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวไว้ แต่หากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไปทำนองเดียวกันกับการปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) และมาตรา ๑๔๑