

กฎหมายแรงงาน

(ภาค 1 สมัยที่ 77 : ภาคคำ)

ดร. นันทนา เจริญศักดิ์

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



1

กฎหมายแรงงาน (หลักสูตรเนติบัณฑิต)

☀ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

☀ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

☀ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537

☀ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา

คดีแรงงาน พ.ศ. 2522



2



ตรวจสอบตัวบทกฎหมายที่ใช้ในการศึกษา
กฎหมายแรงงาน (แก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง)

บทกฎหมาย	ผลใช้บังคับ
พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541	19 สิงหาคม 2541
พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551	27 พฤษภาคม 2551
พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551	28 กุมภาพันธ์ 2551
พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553	16 กรกฎาคม 2554
พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560	23 กุมภาพันธ์ 2560
พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560	1 กันยายน 2560
พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562	5 พฤษภาคม 2562
พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566	18 เมษายน 2566

3



ตรวจสอบตัวบทกฎหมายที่ใช้ในการศึกษา
กฎหมายแรงงาน (แก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง)

บทกฎหมาย	ผลใช้บังคับ
พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	28 มีนาคม 2518
พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534	19 เมษายน 2534
พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544	17 พฤศจิกายน 2544

4



**ตรวจสอบด้วยทกกฎหมายที่ใช้ในการศึกษา
กฎหมายแรงงาน (แก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง)**

บทกฎหมาย	ผลใช้บังคับ
พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522	12 พฤษภาคม 2522
พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550	13 กันยายน 2550
พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558	15 ธันวาคม 2558

5

**ตารางบรรยาย ภาคคำ ภาคหนึ่ง สมัยที่ 77 ปีการศึกษา 2567
(กฎหมายแรงงาน)**

ครั้งที่	วัน / เดือน / ปี	เวลา
1	พุธที่ 29 พฤษภาคม 2567	19.00 – 19.50
2	พุธที่ 12 มิถุนายน 2567	18.00 – 19.50
3	พุธที่ 26 มิถุนายน 2567	18.00 – 19.50
4	พุธที่ 10 กรกฎาคม 2567	18.00 – 19.50
5	พุธที่ 24 กรกฎาคม 2567	18.00 – 19.50
6	พุธที่ 7 สิงหาคม 2567	18.00 – 19.50
7	พุธที่ 21 สิงหาคม 2567	18.00 – 19.50
8	พุธที่ 4 กันยายน 2567	18.00 – 19.50

6



แนวความคิดสำคัญ “ด้านแรงงาน”



7

Competitive individualism

มนุษย์เห็นแก่ตัว ยื้อแย่งแข่งกัน และคำนึงถึง
ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

8



อำนาจต่อรองในการทำสัญญาจ้างแรงงาน



นายจ้าง

ตลาดแรงงาน

ลูกจ้าง

นายจ้าง

การเลือกคู่สัญญา

ลูกจ้าง

นายจ้าง

สถานะทางเศรษฐกิจ

ลูกจ้าง

นายจ้าง

สภาวะทางสังคม

ลูกจ้าง

9

Conflict of interest

ความขัดแย้งปกติ



นายจ้าง

ประโยชน์ตอบแทน

ลูกจ้าง

นายจ้าง

การทำงาน

ลูกจ้าง

นายจ้าง

การบังคับบัญชา

ลูกจ้าง

10

Just society

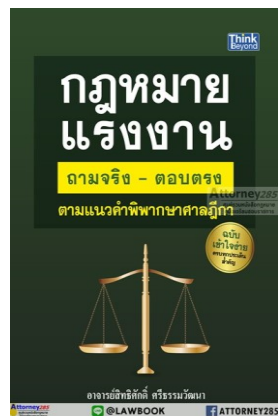
สังคมที่เป็นธรรม

- กลไกตลาดสร้างความไม่เสมอภาคและการเอาัดเอาเปรียบ
- เสรีภาพเป็นอันตรายต่อความเสมอภาค
- ความเสมอภาคสร้างความเป็นธรรมในสังคม

11



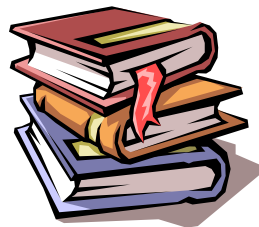
แนวความคิดสำคัญ “เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน”



12

กฎหมายแรงงานที่สำคัญ

- ☀ ป.พ.พ. (มาตรา 575 – 586)
- ☀ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- ☀ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522
- ☀ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533
- ☀ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537
- ☀ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



13



หลักสำคัญ (1)

- กำหนด “มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน”
- กฎหมาย “เกี่ยวข้องกับความสะดวกเรียบร้อย”
- ยกเว้น “หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา และเสรีภาพในการทำสัญญา

14

กฎหมายแรงงาน

สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง - ลูกจ้าง

มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

15

ลักษณะสำคัญ

- มีโทษทางอาญา
- “ห้ามมิให้” = ต้องห้ามชัดเจน = โมชะ
- “ให้” หรือ “ต้อง” = โมชะ

กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

16

ต้องให้สิทธิแก่พนักงานตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย



สิทธิ

-

หน้าที่

นายจ้าง

-

ลูกจ้าง

ทำข้อตกลงชัด แฉง หรือต่ำกว่าไม่ได้
ตกเป็นโมฆะ (ให้สิทธิสูงกว่า ทำได้)

17

ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้ !!

“ข้อตกลงไม่จ่ายเงิน แต่ให้ทำงานชดเชย
ใช้บังคับไม่ได้” (ขัดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน)

- ลูกจ้างกับนายจ้างตกลงกันว่าจะไม่คิดค่าล่วงเวลาเมื่อมีการทำงานล่วงเวลา แต่ขอให้ลูกจ้างทำงานชดเชยในวันทำงานปกติที่ลูกจ้างขาดงานไป ... หากมีการตกลงดังกล่าวจริง ข้อตกลงนั้นก็ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ตกเป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้ เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 898/2520)

18

18



ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้ !!

ข้อบังคับฯ ที่เกิดจากความไม่รู้กฎหมาย
= โมชะ

ข้อบังคับกำหนดให้หญิงเกษียณอายุก่อนชาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6011 - 6017/2545

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาจ้าง
แรงงานส่วนหนึ่ง) กำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างหญิง
55 ปี ลูกจ้างชาย 60 ปี ข้อกำหนดการเกษียณอายุ
ลูกจ้างหญิงจึงขัดต่อกฎหมาย

19

19



ข้อบังคับขัดกฎหมาย : ใช้ได้เพียงใด ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2215 / 2533

ระเบียบ / ข้อบังคับ / และคำสั่งของนายจ้างนั้นต้อง อยู่
ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ระเบียบข้อบังคับของจำเลยซึ่ง เป็นนายจ้างกำหนดว่า จำเลย
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ทำผิดระเบียบข้อบังคับโดยไม่
ต้องคำนึงว่าเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม แต่เมื่อปรากฏว่า
โจทก์มิได้กระทำผิดร้ายแรง และมีได้กระทำผิดซ้ำ คำเตือนอีก
เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชย

20

20

ข้อตกลงกัน : แตกต่างจากกฎหมาย ??



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2524

เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (กฎหมายปัจจุบัน คือ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้

21

หักเงินประกันชำระค่าอุบัติเหตุ : ทำได้หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12620 / 2558



แม้ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างหักเงินประกันการทำงานของลูกจ้างไป ชำระค่าประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการยินยอมให้นายจ้างไม่ต้องคืนเงินหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง เมื่อค่าประกันอุบัติเหตุดังกล่าว ไม่ใช่หนี้ค่าเสียหายจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงขัดต่อ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 10 วรรคสอง ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง จึงต้องเงินหลักประกันการทำงานแก่ลูกจ้างเต็มจำนวน ²²

22

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : เกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535



การนัดหยุดงานที่กระทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งแจ้งข้อเรียกร้อง
ต่อนายจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกของ
สหภาพแรงงานดังกล่าว และเมื่อได้มีการแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว
สมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทุกคนก็มีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ ซึ่งสิทธิ
ดังกล่าวเกิดขึ้นตาม **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อัน
เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน** แม้ลูกจ้างบาง
คนจะได้ทำหนังสือว่ามีความประสงค์จะเข้าทำงานตามปกติก็ทำให้
สิทธิที่จะหยุดงานที่มีอยู่ตามกฎหมายระงับไปไม่ การที่ลูกจ้างดังกล่าวไม่
มาทำงานในระหว่างที่ยังอยู่ในช่วงระยะเวลานัดหยุดงานโดยชอบจะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

23

23



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง : ต้องไม่ขัดกฎหมาย ??

8938 – 8992 / 2552



“ค่าครองชีพ” ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน
ในการทำงาน จึงเป็น “ค่าจ้าง”

การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างมีเงื่อนไขไมให้นำค่าครองชีพไปคำนวณค่าชดเชย และ
เงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้าง เป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.คุ้มครอง
แรงงาน ๆ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เป็น
โมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ

24

24

ข้อตกลงเป็นคุณยิ่งกว่ากฎหมาย : ใช้บังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2512 / 2541



นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันวาง
ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดระยะเวลา
ของการเดือนเป็นหนังสือให้มีผลบังคับต่ำกว่า หรือน้อย
กว่า 1 ปี ได้

ไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย ใช้บังคับได้

(เป็นการตกลงที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่
กฎหมายกำหนด จึงมีผลใช้บังคับได้ตามที่ตกลงกัน)

25

25

กฎหมายแรงงาน



รัฐ

สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง

(องค์กรนายจ้าง)

การจ้างงาน การใช้แรงงาน

ความสัมพันธ์ที่เหมาะสม

ลูกจ้าง

(องค์กรลูกจ้าง)

26

26



หลักการสำคัญ (2)

- ใช้กฎหมาย “ขณะเกิดสิทธิ”
- “เปลี่ยนแปลงบ่อย”
- “เกิดเหตุแต่ละช่วงเวลาใช้กฎหมายต่างกัน ผลของคดีต่างกัน”

27



ตัวอย่างเช่น การประกันการทำงาน

(กรณีเอกชน)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
มีผลใช้บังคับเมื่อ 19 สิงหาคม 2541

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
มีผลใช้บังคับเมื่อ 27 พฤษภาคม 2551

28

28



กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พ.ร.บ. คຸ້มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
(เงินประกันมาตรา 10)

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความ
เสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551
(ข้อ 2 และข้อ 12)

29



พิจารณาวันเกิดเหตุ

(กรณีประกันการทำงาน)

เหตุเกิด ก่อน 4 กรกฎาคม 2551
ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบจำนวน

เหตุเกิด ตั้งแต่ 4 กรกฎาคม 2551
ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบไม่เกิน 60 เท่า
ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

30

30

เหตุเกิดก่อนกฎหมายใหม่ ผู้ค้าฯ รับผิดชอบจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2850 / 2557



แม้จะมี ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกัน ความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้ บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 4 กรกฎาคม 2551 จะกำหนดให้วงเงินค้ำประกันที่นายจ้างเรียก ให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกินหลักเกณฑ์ของอัตราค่าจ้าง รายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับก็ตาม

31

เหตุเกิดก่อนกฎหมายใหม่ ผู้ค้าฯ รับผิดชอบจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2850 / 2557 (ต่อ)



แต่ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า ความเสียหายที่จำเลยที่ 1 (ลูกจ้าง) ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ (นายจ้าง) เกิดขึ้นในวันที่ 24 เมษายน 2551 อันเป็นความรับผิดที่จำเลยที่ 2 (ผู้ค้าประกัน) จะต้องรับผิดชอบด้วยในฐานะผู้ค้าประกันนั้น ได้เกิดขึ้นก่อนประกาศ กระทรวงแรงงานดังกล่าวใช้บังคับ จึงไม่อาจนำเอาข้อกำหนด จำกัดความรับผิดของผู้ค้าประกันมาใช้บังคับกับจำเลยที่ 2 ได้ จำเลยที่ 2 ต้องรับผิดกับจำเลยที่ 1 เต็มจำนวน

(2560/2557, 2171/2557 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

32

ผู้ค้าประกันรับผิดเพียงใด ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10743 / 2557 (เอกชนเท่านั้น)

การค้าประกันเป็นสิทธิในทางแพ่ง ต้องใช้กฎหมายในขณะที่เกิดเหตุหรือเกิดความเสียหาย

การที่ประกาศฯ ข้อ 12 ที่ว่า นายจ้างที่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน ฯ จากลูกจ้างเป็นทรัพย์สินหรือให้บุคคลค้าประกันไว้มีมูลค่าเกินว่า 60 เท่าของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย อยู่ก่อนวันที่ประกาศฯ มีผลใช้บังคับ ให้นายจ้างดำเนินการให้มีหลักประกันการทำงาน ฯ ไม่เกินกว่าจำนวนมูลค่าของหลักประกันที่กำหนดไว้ในประกาศฯ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ประกาศฯ มีผลใช้บังคับ เป็นการกำหนดวิธีปฏิบัติให้นายจ้างดำเนินการหลังจากประกาศฯ มีผลใช้บังคับแล้ว **ไม่ใช่กรณีที่ให้ประกาศฯ มีผลย้อนหลัง**

ตาม ข้อ 2 ระบุให้ประกาศฯ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีการลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 ลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2551 ก่อนวันที่ประกาศฯ มีผลใช้บังคับ ต้องบังคับตามสัญญาการค้าประกันที่ผู้ค้าประกันได้ทำกับโจทก์ไว้

33

33

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541



34



1. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
2. การสร้างความสงบสุขในอุตสาหกรรม
3. การถนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร
4. การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
5. การดำรงศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ

3

35

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง - ลูกจ้าง

มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

3

36

ลักษณะสำคัญ

✚ มีโทษทางอาญา

✚ “ห้ามมิให้” = ต้องห้ามชัดเจน = โมฆะ

✚ “ให้” หรือ “ต้อง” = โมฆะ

กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

3

37

283 / 2516 (ประชุมใหญ่)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับ
ความสงบเรียบร้อย

3583 / 2524

สัญญา (ประนีประนอมยอมความ) เกี่ยวกับค่า
ชดเชยแตกต่างจากกฎหมาย = โมฆะ
(ข้อสอบสมัยที่ 37 ปีการศึกษา 2527)

3

38

1390 / 2537

ทำสัญญาไม่เรียกร้อง “ค่าล่วงเวลา” = โฆษะ
(ข้อสอบสมัยที่ 51 ปีการศึกษา 2541)

5630 / 2538

ทำข้อตกลงว่า “เงินเดือนพื้นฐานรวมค่าล่วงเวลา
แล้ว = โฆษะ

6011 – 6017 / 2545

ข้อบังคับกำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างหญิงชาย
ไม่เท่ากัน = โฆษะ

3

39



หากตกลงหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้ว
ลูกจ้างมีอิสระแก่ตน พ้นพ้นระกรณี และ
อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างโดยสิ้นเชิง
การสละสิทธิยอมใช้บังคับได้ (3121 / 2543)

4

40

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 367 / 2547

ลูกจ้างตกลงรับเงิน และมีข้อความ
ตอนท้ายว่าจะไม่เรียกร้องเงินใดที่เกิดก่อน
วันที่ตกลงกัน ข้อตกลงนั้นทำหลังจากที่
ลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกแล้ว ลูกจ้างย่อมมี
อิสระตัดสินใจได้ ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีผล
ใช้บังคับได้



41

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5267 / 2548

ใน **ขณะที่**ลูกจ้าง**ลงลายมือชื่อ**ในเอกสารรับเงิน
จากนายจ้างซึ่งมีข้อความไม่ตั้งใจเรียกร้องใด ๆ จาก
นายจ้างอีกนั้น ลูกจ้าง**ทราบแล้ว**ว่านายจ้างได้เลิกจ้าง
ตน

ลูกจ้าง**ย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้**โดยไม่อยู่ใน
ภาวะที่ต้องเกรงกลัวนายจ้าง เอกสารรับเงินนั้นย่อมมี
ผลผูกพันนายจ้าง **ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย**



42

การตีความ

⊕ ส่วนที่มีความผิดและมีโทษ

ทางอาญา = เครื่องครัด

⊕ กรณีมีข้อสงสัย = คู่คุ้มครอง

ตุลาการ สร้างบรรทัดฐานที่ดี



4

43

มาตรา 4



ขอบเขต

การใช้บังคับ...

(ใช้กับใคร ... ไม่ใช้กับใคร)

4

44

ขอบเขตการใช้บังคับ

● ทุกราย

● ทุกประเภทกิจการ

ยกเว้น

● ราชการ

● รัฐวิสาหกิจ

● นายจ้างตามกฎหมายกระทรวง

4

45

คณะทันตแพทยฯ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

10433 / 2546



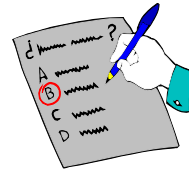
คณะทันตแพทยฯ มหาวิทยาลัยมหิดล (จำเลย)
เป็นราชการส่วนกลางได้รับการยกเว้นมิให้อยู่
ในบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ลูกจ้าง (โจทก์) จึงไม่มีอำนาจฟ้องเรียก
“ค่าชดเชย” จากจำเลยได้

46

46

กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541)



(3) ห้ามมิให้ใช้บทบัญญัติ (พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) มาตรา 12 มาตรา 16, 18 ... ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา 108 ถึง มาตรา 115... ...บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

4

47

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1400/2547



สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย จ้างลูกจ้างมาทำงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันโดยตรง เป็นการจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ จึงอยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความใน พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



48

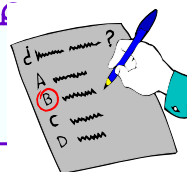
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14399 - 14401/2553

จำเลยเป็นสมาคมที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ จึงนำ
ค่าชดเชยมาตรา 118 ถึงมาตรา 122 ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541 มาบังคับใช้กับการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามไม่ได้ **กฎกระทรวง
ดังกล่าวได้-บัญญัติยกเว้นเฉพาะ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
เท่านั้น มิได้บัญญัติยกเว้นกรณีจำเลยหรือนายจ้างซึ่งถูกจ้างทำงานที่มีได้
แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่
เป็นธรรม** ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ.2522 มาตรา 49 **โจทก์ทั้งสามจึงฟ้องเรียกให้จำเลยชดใช้
ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้**

49

กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555)

กรณีลูกจ้างทำงานบ้าน



เรื่องที่ได้รับควบคุมครอง

- ต้องจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องตามกำหนดเวลา (มาตรา 70)
- ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา (มาตรา 17)

เรื่องที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

- ค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 90)
- ค่าชดเชย (มาตรา 118)

50

ยกเว้น>> ไม่ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
โดยกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ

กิจการเฉพาะ

☀ พ.ร.บ. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

☀ พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550



ฯลฯ

5

51

พ.ร.บ. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2546

ได้แก่ มหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย

มาตรา 23 กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับ
กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทน
ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน
ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่
กำหนดในกฎกระทรวง

52

มาตรา 5



นายจ้าง / ลูกจ้าง
ตามกฎหมาย

5

53

นายจ้าง

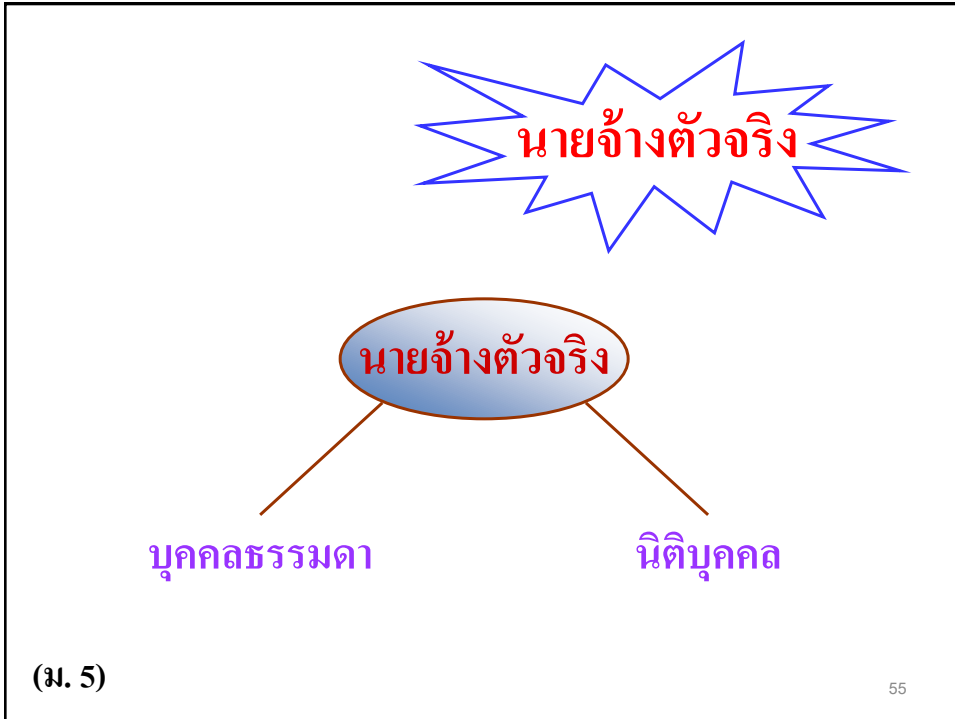
ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

- นายจ้างตัวจริง
- นายจ้างรับมอบ
- นายจ้างตัวแทน

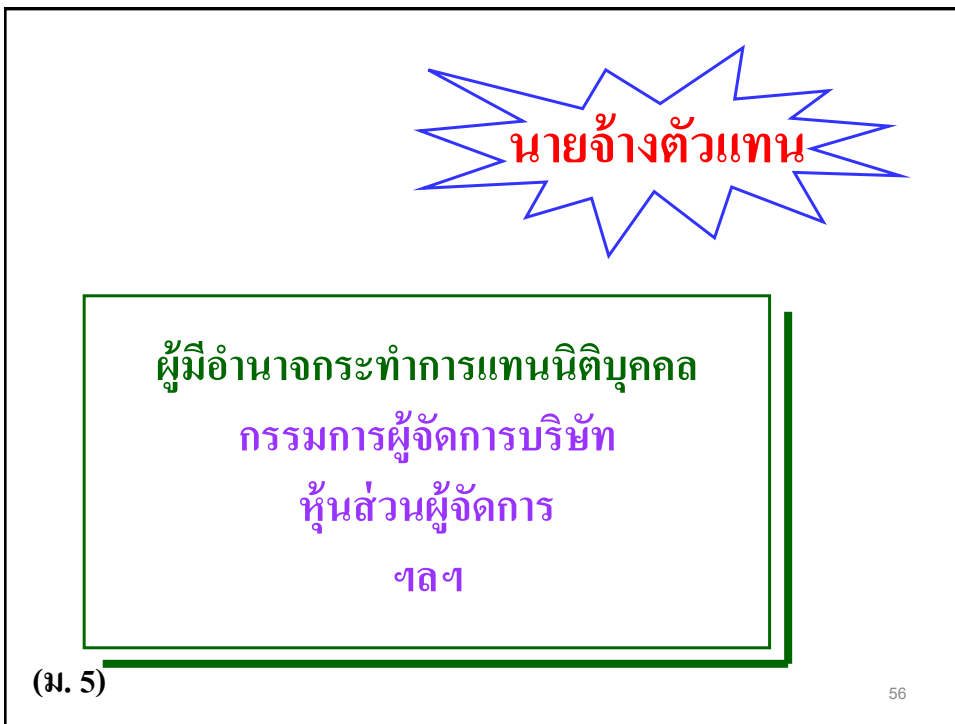
(ม. 5)

54

54



55



56



ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการ
แทนนิติบุคคลให้ทำการแทน
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ฯลฯ

(ม. 5)

57

57

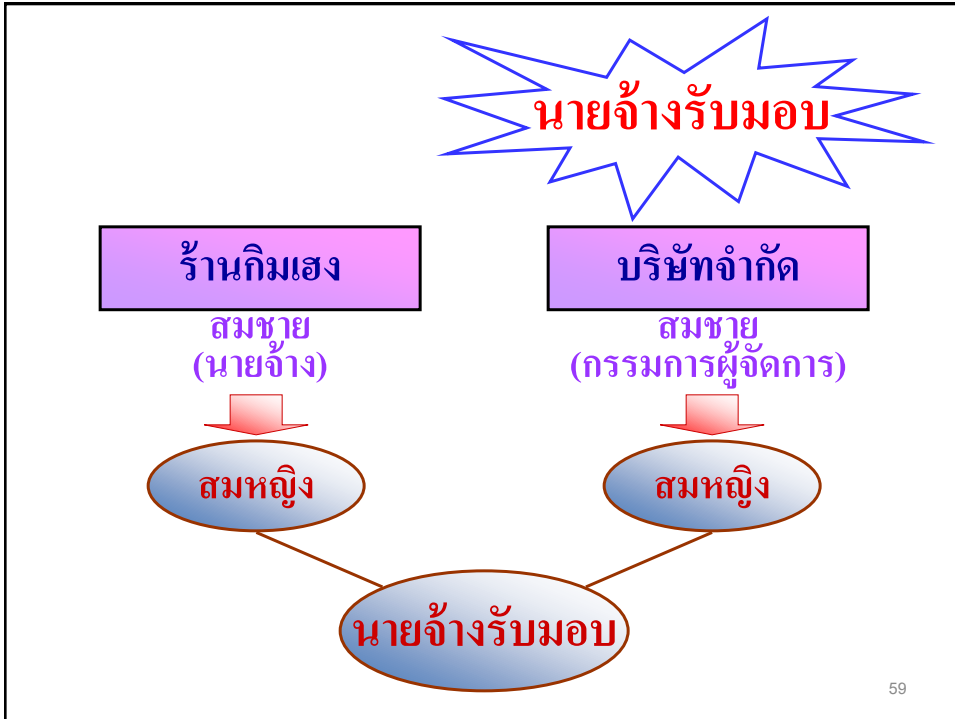


ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
เข้าแก่นีย
เสียสอง
ฯลฯ

(ม. 5)

58

58



59

สามีกรรมการ สามารถให้ลูกจ้างปรับปรุงตัวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่
4659 / 2536

พันตำรวจเอก น. สามีกรรมการ บอกลูกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างจึงฟ้องเรียกค่าเสียหายจากบริษัทฯ (จำเลย)

จำเลยต่อสู้ว่า เป็นนิติบุคคลผู้มีสิทธิเลิกจ้างคือผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล นั้น

ข้อเท็จจริงได้ความว่า พันตำรวจเอก น. พูดยืนยันว่า **พุดว่าโจทก์เกี่ยวกับการทำงานได้ แจ้งให้ปรับปรุงตัวได้ แสดงว่า ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจให้กระทำการแทนชำเลย**

จึงเท่ากับ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยต้องรับผิดชอบค่าชดเชยให้แก่โจทก์

60

กรรมการบริษัท มิได้รับมอบหมาย ไม่ใช่ นายจ้าง คำพิพากษาศาลฎีกาที่

4335 / 2546



กรรมการบริษัทที่มีใช้ผู้มีอำนาจ
กระทำการแทน และบริษัทมิได้
มอบหมายให้กรรมการดังกล่าวเลิกจ้าง
ลูกจ้างแทนบริษัท

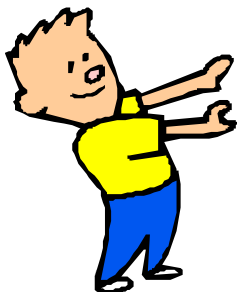
กรรมการบริษัทนั้น มิใช่ นายจ้าง
ตามกฎหมาย ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง

61

61

ผู้ทำแผนฟื้นฟู

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 252 / 2547



จำเลยที่ 2 ผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการ
มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการ
จำเลยที่ 1 จึงเป็นนายจ้าง ต้องร่วม
รับผิดชอบคดีเดียวกับจำเลยที่ 1
ด้วย

62

62

ผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7786 / 2556

จำเลยเป็น **ผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการ**
ตามคำสั่งศาลล้มละลายกลาง จึง
มีอำนาจในการจัดการกิจการและ
ทรัพย์สินของลูกหนี้ และเป็นผู้ได้รับ
มอบหมายให้ทำงานแทนบริษัทนายจ้าง
จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ด้วย



63

63

5610 / 2542

ไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้าง
แม้จะจ่ายเงินค่าจ้างบางส่วน และ
ออกไปรับเงินในนามจำเลยให้แก่
โจทก์ตามคำขอของบริษัท **ก็ไม่ทำ**
ให้อำเลยกลายเป็นนายจ้างโจทก์ไปได้



6

64

“ลูกจ้าง”

ตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

- ลูกจ้างทดลองงาน ■ ลูกจ้างประจำ
- ลูกจ้างชั่วคราว ■ ลูกจ้างงานบ้าน
- ลูกจ้าง PART TIME ฯลฯ



6

65

K C E International

พนักงานทดลองงาน หมายถึง

“พนักงานที่ทำสัญญาจ้างเป็น
หนังสือ โดยมีเงื่อนไขให้ทดลองงาน
ไม่เกิน 119 วัน

ข้อ 2

66

แรงงานต่างด้าว



67



พิจารณาจาก “อำนาจบังคับบัญชา”

352 / 2524 ช่างตัดผม ≠ ลูกจ้าง

51 / 2537 ช่างตัดผม = ลูกจ้าง

4644 / 2540 นักร้อง ≠ ลูกจ้าง

3305 / 2545 นักร้อง = ลูกจ้าง



6

68



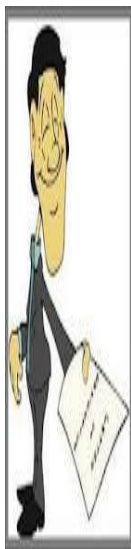
พิจารณาจาก “อำนาจบังคับบัญชา”

2707 / 2531	บรรณาธิการข่าว	≠	ลูกจ้าง
3999 / 2528	ตัวแทนประกันชีวิต	≠	ลูกจ้าง
1980 / 2540	งานพิเศษ ส่ง นสพ.	≠	ลูกจ้าง
6067 / 2545	มัคคุเทศก์อิสระ	≠	ลูกจ้าง
1918 / 2546	กรรมการบริษัท	≠	ลูกจ้าง
628 / 2547	กรรมการบริษัท	≠	ลูกจ้าง

6

69

คำพิพากษาศฎีกาที่ 6942/2550



การวินิจฉัยปัญหาว่าบุคคลใดเป็นลูกจ้างของอีกบุคคลหนึ่งหรือไม่นั้น นอกจากพิจารณาคำนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 อันมีลักษณะทำนองเดียวกับความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 แล้ว **ยังต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และ พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ด้วย**

70

บทสรุป...



**“เป็นนายจ้าง
ลูกจ้าง หรือไม่??”**

7

71

ข้อใดต่อไปนี่
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

**ใช้ในการ
พิจารณาความ
เป็นนายจ้าง –
ลูกจ้าง**



1. ต้องมีบุคคลสองฝ่าย (นายจ้าง – ลูกจ้าง)
2. ต้องมีเจตนาจ้าง **และ** รับจ้างต่อกัน
3. ต้องมีการทำงาน **และ** มีการจ่ายค่าจ้าง
4. ต้องมี “อำนาจบังคับบัญชา”
5. ต้องมีการทำสัญญาจ้างกัน “เป็นหนังสือ”

72

สัญญาจ้างแรงงาน



ตกลงโดยปริยาย ก็ได้



ตกลงด้วยวาจา ก็ได้



ทำเป็นหนังสือ ก็ได้

73

มาตรา 9



ดอกเบี้ย / เงินเพิ่ม
ระหว่างเวลาผิดนัด

74

พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 9 (วรรคหนึ่ง) “ในกรณีที่นายจ้าง

- (1) ไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง
- (2) ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17/1
- (3) ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตาม พ.ร.บ. นี้ ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70
- (4) ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา 75
- (5) ค่าชดเชยตามมาตรา 118

75

พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

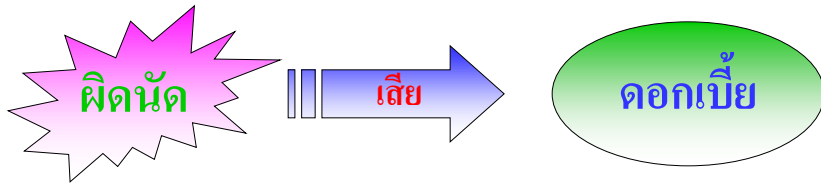


- (6) ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือ ค่าชดเชยตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 และ มาตรา 122
- ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี

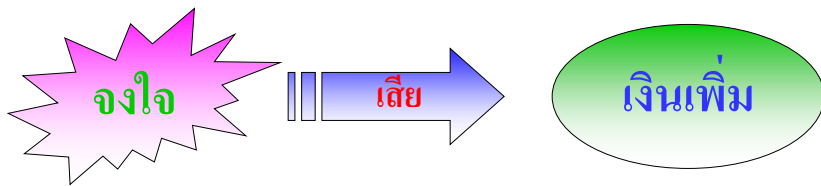
มาตรา 9 วรรคสอง (คงเดิม)

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืน หรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน

76



= 15 % ต่อปี (นับแต่ผัดนัด)



โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

= 15 % ทุกระยะเวลา 7 วัน

(ม. 9)

77

77

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573 - 5228 / 2544

เงินโบนัสมีค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5073 - 5097 / 2546

เงินสะสมแม้จะหักจากค่าจ้าง

ก็ไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง



78

78

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4052/2548

ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจะต้องจ่าย
ให้แก่ลูกจ้าง**ทันทีที่มีการเลิกจ้าง** จึงถือว่า
นายจ้างผิดนัดตั้งแต่วันเลิกจ้าง นายจ้าง
ต้องเสีย**ดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดอัตรา**
ร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง

79

- 5466 - 5467 / 2545

ค่าจ้างที่เรียกร้องยังมีข้อโต้แย้งกันอยู่
ถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่าย

- 7106 / 2547

ลูกจ้างถูกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ได้รับ
เงินประจำตำแหน่ง นายจ้างปฏิเสธไม่
จ่ายเงินนั้นให้ ถือไม่ได้ว่าจงใจโดย
ปราศจากเหตุอันสมควร

80

80

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 389/2548

ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้างจากนายจ้าง โดยมีคำขอท้ายฟ้องขอให้บังคับนายจ้างจ่ายเฉพาะเงินเพิ่มร้อยละ **15** ทุกเจ็ดวัน เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควร ศาลพิพากษาให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ **15** ต่อปีได้

81

81



ต้องจ่ายดอกเบี้ยเมื่อ “ผิดนัด”

540 / 2545

ลูกจ้างได้รับดอกเบี้ยเมื่อนายจ้างผิดนัด

เป็นหน้าที่ของ **ลูกจ้างต้องนำสืบว่า “ผิดนัดเมื่อใด”**



81

82



“ผัดนัดเมื่อใด”



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9116 / 2546

หนังสือเลิกจ้างลงวันที่ 26 ก.ค. 2544

ระบุให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 25 ก.ค. 2544

ถือว่าเลิกจ้าง 26 ก.ค. 2544

**** ตกเป็นผู้ผัดนัด 29 ก.ค. 2544 ****

8

83

หากพร้อมที่จะจ่าย



ต้องนำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีฯ

จึงไม่เสียดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

8

84



มาตรา 10

หลักประกันการทำงาน และ หลักประกันความเสียหาย ในการทำงาน

8

85

หลักประกันการทำงาน

ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง

เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้าง ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้

(ม. 10)

86

86

หลักประกันการทำงาน

ห้าม ! เรียกหลักประกัน ยกเว้น

- งานสมุหบัญชี
- งานเก็บหรือจ่ายเงิน, ควบคุมรับผิดชอบวัตถุดิบค่า
- เฝ้าย / ดูแล สถานที่หรือทรัพย์สิน
- งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- งานซื้อขาย แลกเปลี่ยน เช่าทรัพย์สิน

ไม่เกิน 60 เท่า ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

87

87

หลักปฏิบัติต่อหลักประกันที่รับไว้

นายจ้างซึ่งเรียกหรือรับหลักประกันที่เป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้างไว้ก่อนวันที่กฎหมาย(ทั้งเก่าและใหม่) ใช้บังคับ **จักต้องคืนเงิน ทรัพย์สิน หรือแจ้งบอกเลิกสัญญาค้ำประกัน ที่ได้รับหรือทำไว้โดยฝ่าฝืนต่อกฎหมาย(ใหม่)ทันที**

88

88



พิจารณาจาก “หน้าที่”

3034 / 2545

ผู้จัดการสถานีจำหน่ายน้ำมัน
นายจ้างเรียกเงินประกันได้

6157 / 2546

ผู้จัดการอาคารชุด มีสิทธิรับเงิน

และออกใบเสร็จ

นายจ้างเรียกเงินประกันได้



89

89

การคืนหลักประกัน

เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออก หรือ
สัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืน
หลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้าง
ภายใน 7 วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง วันที่
ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ
แล้วแต่กรณี

(ม. 10)

90

90



มาตรา 11

หนี้บุริมสิทธิ
(เงินตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน)

91



หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้
หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง
ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

(ม. 11)

92

92



มาตรา 11/1

จ้างเหมาแรงงาน

9

93

บทกฎหมาย

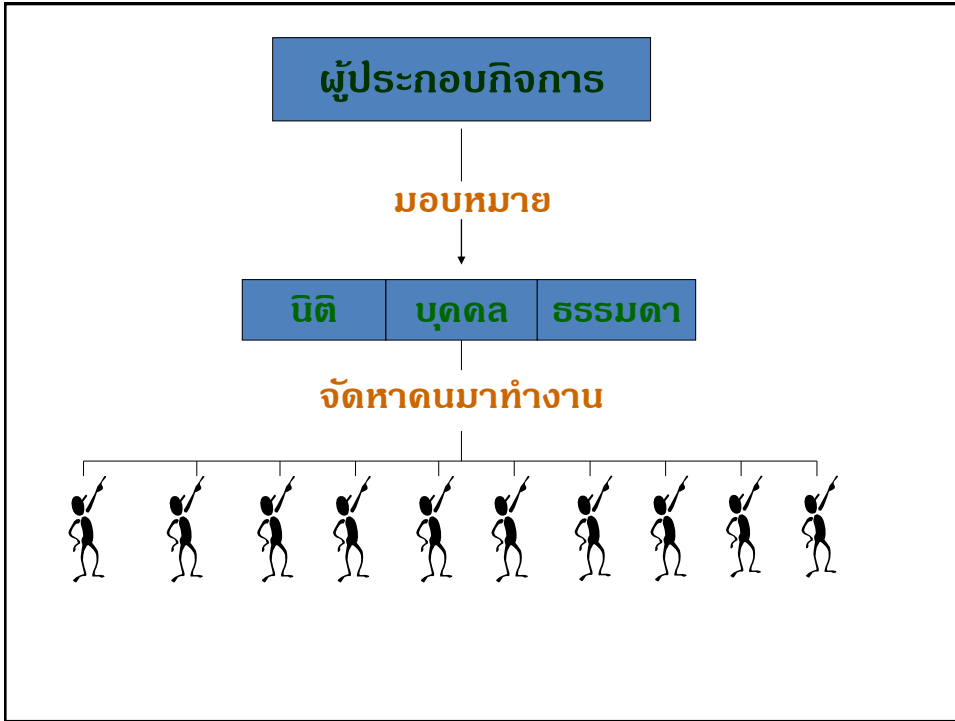
การจ้างเหมาค่าแรง

ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคล
หนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน โดยการทำงาน
นั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ
ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการฯ

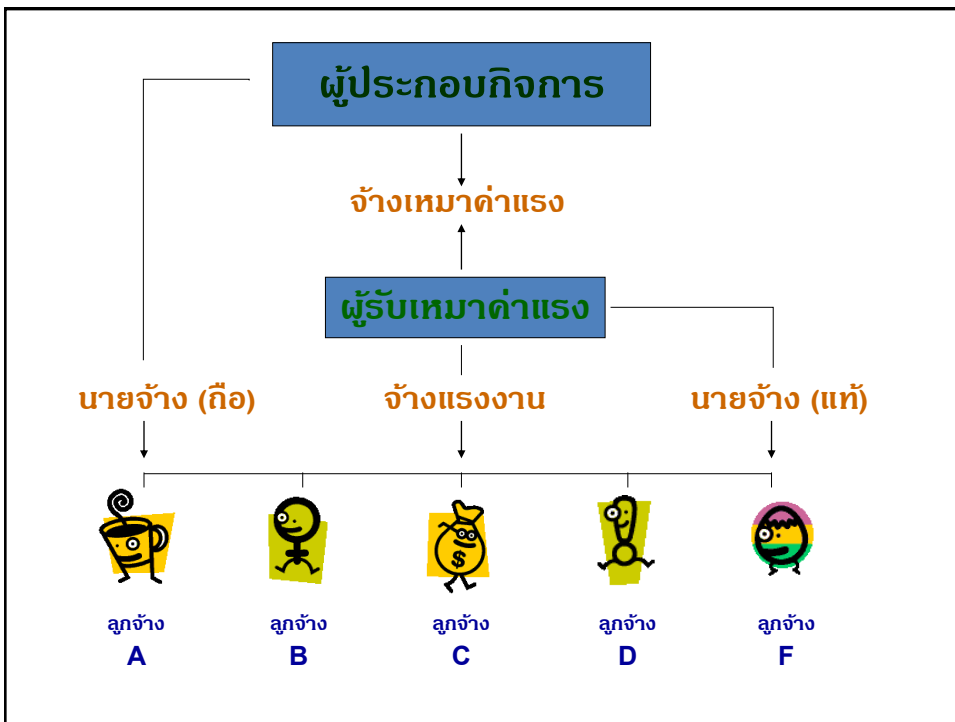
ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคน
ที่มาทำงานดังกล่าว

(ม. 11/1 วรรคหนึ่ง)

94



95



96

โดยการทำงานนั้น
เป็น
ส่วนหนึ่งส่วนใด
ใน
กระบวนการผลิต
หรือธุรกิจ
ในความรับผิดชอบของ
ผู้ประกอบการ

97

วิธีเหมาค่าแรง
จึงมุ่งหมาย
ให้มีคนมาทำงานในกิจการ
ของผู้ประกอบการ
โดยผู้รับเหมาค่าแรงไม่ต้องมีวัสดุ
เครื่องมือ อุปกรณ์สำคัญ
ที่ใช้ในการทำงาน
เข้าไปทำงานด้วย

98



ข้อพิจารณาสำคัญ






 “ส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบ” คือ อะไร

 การตีความควรเป็นไปในแนวทางใด

9

99

ผู้ประกอบการ

-  งานรักษาความปลอดภัย
-  งานดูแลตกแต่งสวนและภูมิทัศน์
-  งานทำความสะอาดอาคารสถานที่
-  งานประชาสัมพันธ์
-  งานต้อนรับลูกค้า
-  งานบริการลูกค้า
-  งานผลิตปฐมภูมิถึงปัจฉิมภูมิ
-  งานตรวจสอบคุณภาพสินค้า
-  งานบรรจุและทำหีบห่อสินค้า
-  งานขนส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า

100

ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้าง
รับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกับ
ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิ
ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือก
ปฏิบัติ

(ม. 11/1 วรรคสอง)

101

“ดำเนินการให้...”

- หมายถึง
- จัดการด้วยตนเอง (จัด จ่าย หา ให้ โดยออก ค่า
ใช้ จ่ายเองเพียงลำพัง)
- ให้บุคคลอื่นจัดการ (โดยรับผิดชอบออกค่าใช้จ่าย
ให้ หรือให้ออกค่าใช้จ่ายเอาเอง) แต่ลูกจ้าง(ของ
ผู้) รับเหมาค่าแรงต้องได้รับ (หากไม่ได้รับไม่ว่า
ด้วยเหตุใดก็ตาม ผู้ประกอบกิจการต้องรับผิด
ชดใช้และรับโทษทางอาญา)

102

องค์ประกอบ

- ผู้ประกอบกิจการต้อง “ดำเนินการ” ต่อเมื่อ...
 1. มีลูกจ้าง 2 ประเภท คือ ลูกจ้าง(ของ ผู้) รับเหมาค่าแรง และ ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง(ของตน)โดยตรง
 2. ได้ให้ลูกจ้างทั้งสองประเภททำงานในลักษณะเดียวกัน (ซึ่งหมายถึงทำงานในหน้าที่เดียวกันหรือในตำแหน่งเดียวกัน)

103

ได้รับ...

- สิทธิประโยชน์ (หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือคุณลักษณะอื่นใด ซึ่งหากไม่ได้รับ ก็เรียกร้องเอาได้ตามกฎหมาย สัญญา ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือความผูกพันประการหนึ่งประการใด) และ
- สวัสดิการ (หมายถึง เงิน สิ่งของ บริการ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างของตน นอกเหนือจากค่าตอบแทนในการทำงานโดยตรง)
- ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (หมายถึง ที่ให้แก่ผู้นั้นตามความเหมาะสม ในหลักการ หลักเกณฑ์ จำนวน และวิธีปฏิบัติอย่างเดียวกัน)

104

ข้อต้องพิจารณา

หากจะได้รับผลกระทบจากทบัญญัติข้างต้น...

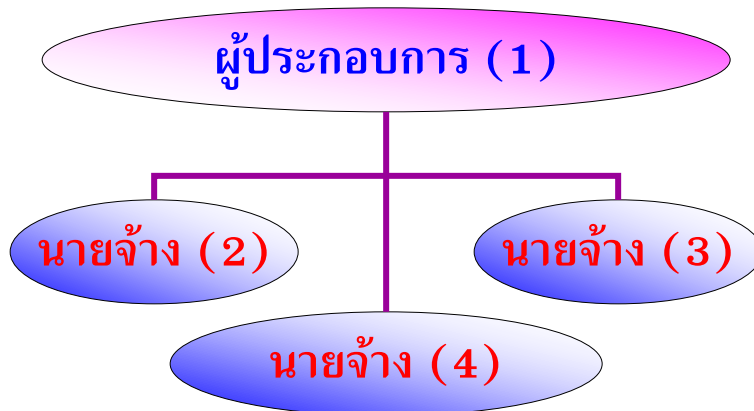
1. คงการจ้างเหมาค่าแรงต่อไป และดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์...
2. เลิกการจ้างเหมาค่าแรงส่วนที่ทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างของตน หรือเลิกจ้างลูกจ้างของตนที่ทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง(น่าจะมีปัญหา)
3. เลิกการจ้างเหมาค่าแรงทั้งหมด แล้วจ้างคนเข้ามาเป็นลูกจ้างของตนตามสภาพการจ้างใหม่...
4. เลิกกิจการ เพื่อ...

105



106

“คนทำงาน 79 คน”



10

107

ข้ออ้างตามฟ้อง

จำเลยที่ 2 - 4 ส่งไปทำงานกับจำเลยที่ 1 โดยงานที่ทำมีลักษณะเช่นเดียวกับพนักงานของจำเลยที่ 1

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ปฏิบัติโดยเสมอภาคภายใน 30 วัน แต่ จำเลยที่ 1 ไม่จัดสวัสดิการให้ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

เป็นการเลือกปฏิบัติขัดต่อ รธน. และ กม. แรงงาน

108

108

ค่าขอท้ายฟ้อง

1. ค่าอาหาร เดือนละ 350 บาท
2. ค่าครองชีพ เดือนละ 1,200 บาท
3. ค่ารถ เดือนละ 300 บาท
4. เบี้ยขยัน เดือนละ 560 บาท
5. โบนัส ปีละ 6 เดือน

ทุกรายการขอข้อย้อนละ 2 ปี พร้อม คบ.
ร้อยละ 15 ทุก 7 วัน

109

109

คำให้การจำเลยที่ 1

- ไม่ได้เลือกปฏิบัติ
- ไม่ทราบคำสั่งพนักงาน
ตรวจแรงงาน
- ดอกเบี้ยร้อยละ 15
ทุก 7 วัน ใช้กับเงินตาม ม. 9
เท่านั้น

ขอให้ยกฟ้อง



11

110

คำให้การจำเลยที่ 2



- เป็นเพียงผู้รับจ้างจากจำเลยที่ 1 ได้รับค่าจ้างไม่มาก
- เหตุที่จำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และโบนัสต่างจากจำเลยที่ 1 เพราะความสามารถและผลประกอบการต่างกัน
- โจทก์สมัครใจเข้าทำสัญญากับจำเลยที่ 2 ยอมรับเงื่อนไขการจ้าง
- รับผิดชอบดอกเบี้ยไม่เกินร้อยละ 7.5 ต่อปี

11

111

จำเลยที่ 3 และจำเลยที่ 4 ไม่ยื่นคำให้การ



11

112

ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟัง

จำเลยที่ 1 ประกอบธุรกิจจำหน่ายชุดคลัสต์สำหรับรถจักรยานยนต์

โจทก์ทั้งหมดทำงานผลิตชิ้นส่วนคลัสต์ซึ่ง “เป็นงานหลัก” ของจำเลยที่ 1

แต่ ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแตกต่างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1

พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้จ่ายเงินบางรายการ (มีคำสั่งเบียดเบียน แต่ไม่มีคำสั่งเกี่ยวกับเงินโบนัส)

113

113

คำวินิจฉัยศาลแรงงานกลาง

- แม้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้กล่าวถึงเงินจำนวนอื่น ก็ไม่ห้ามโจทก์มาเรียกร้องอีก
- โจทก์ทั้ง 79 จึงต้องได้รับค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัสที่เท่าเทียมกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1
- แต่ สำหรับ เบียดเบียนจำเลยที่ 1 มีหลักฐานมาแสดงว่าโจทก์ทั้ง 79 ไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะได้รับ จึงไม่กำหนดให้
- กฎหมายไม่ได้บัญญัติยกเว้นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยที่ 1 กับสภาพแรงงาน
- กรณีไม่ใช้เงินตามมาตรา 9 จึงกำหนดดอกเบี้ยให้ร้อยละ 7.5 ต่อปี
- ให้จำเลยร่วมกับรับผิดชอบโจทก์

114

114

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

ให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ ... โดยให้จ่ายเงินแก่โจทก์แต่ละคนดังนี้ ค่าอาหาร 8,400 บาท ค่าครองชีพ 28,800 บาท ค่ารถ 7,200 บาท และเงินโบนัส 75,600 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงินทุกจำนวนตั้งแต่วันฟ้องของโจทก์แต่ละสำนวนไปจนกว่าได้ชำระเสร็จ ทั้งนี้ โจทก์ที่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ที่ได้รับเงินโบนัสแล้วปีละ 13 วัน ... ให้นำไปหักออกจากจำนวนเงินโบนัสที่ศาลพิพากษาให้ในคดีนี้เสียก่อน คำขออื่นให้ยก

115

115

ประเด็นตามอุทธรณ์ จำเลยที่ 1

- 1) จำเลยที่ 1 ต้องดำเนินการให้โจทก์ทั้ง 79 ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัสเท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง โดยตรงหรือไม่ (บางอย่างเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง)
- 2) เงินโบนัสไม่ปรากฏอยู่ในคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์ทั้งหมดจึงไม่มีสิทธิเรียกโบนัส
- 3) โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับดอกเบี้ยร้อยละ 15 ทุก 7 วัน

116

116

ประเด็นตามอุทธรณ์ ลำดับที่ 2

ลำดับที่ 2 ต้องร่วมดำเนินการกับลำดับที่ 1
ให้โจทก์ทั้ง 79 ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่
เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามมาตรา 11/1 วรรค
สองหรือไม่



117

117

ผู้ประกอบการ กับการจ้างเหมาค่าแรง

22326 - 22404/ 2555



บทบัญญัติมาตรา 11/1 วรรคสอง หมายความว่า ผู้ประกอบ
กิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และ
สวัสดิการที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่เลือก
ว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อันเป็นการ
กำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการ

ดังนั้น หากเป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ผู้ประกอบการให้แก่
ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของตนเอง **ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง** ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือสัญญาจ้างแรงงาน ผู้
ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะ
เดียวกันได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวเช่นเดียวกัน โดย**เป็นไป
ตามหลักเกณฑ์เดียวกัน**

118

สิทธิประโยชน์ที่ไม่มีอยู่ในคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

22326 - 22404/ 2555



โจทก์ทั้ง 79 ฟ้องคดีนี้เพื่อให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรา 11/1 มิได้ฟ้องบังคับให้ปฏิบัติ ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 124

ในคดีนี้มีเพียงส่วนของเบี้ยขยันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนโดยเท่าเทียม แต่ศาลแรงงานกลางก็มิได้กำหนดให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ต้องจ่ายเบี้ยขยัน จึงไม่มีปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องในส่วน ของเบี้ยขยัน (หากศาลกำหนดให้ จะมีปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องในส่วนของเบี้ยขยันหรือไม่ ??)

119

ดอกเบียในเงินตามมาตรา 11/1 วรรคสอง

22326 - 22404/ 2555



ที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้ง 79 ไม่มีสิทธิเรียก ดอกเบียในอัตราร้อยละ 7.5 ทุก 7 วันนั้น

เมื่อศาลแรงงานกลางไม่ได้กำหนดให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ต้องจ่ายเงินดังกล่าว อุทธรณ์ในส่วนนี้จึงไม่ได้โต้แย้ง ข้อวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง ไม่รับวินิจฉัย (ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ วิ. แรงงาน มาตรา 31)

(คดีนี้โจทก์มิได้อุทธรณ์เรื่องดอกเบีย หากโจทก์ อุทธรณ์มีข้อนำคิดว่า เงินบางรายการจะได้รับดอกเบียตาม มาตรา 9 หรือไม่ ??)

120

การร่วมรับผิดชอบของนายจ้าง กับผู้ประกอบการ

22326 - 22404/ 2555



มาตรา 11/1 วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบการ
กิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ผู้รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิ
ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น
จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้
เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง

จำเลยที่ 2 (นายจ้างตัวจริงของลูกจ้างรับเหมา
ค่าแรง) จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ต่อโจทก์

121

ปัญหาเกี่ยวกับความสงบ มีผลถึงผู้ที่ไม่ได้อุทธรณ์ด้วย

22326 - 22404/ 2555



แม้จำเลยที่ 3 และที่ 4 จะไม่ได้ให้การต่อสู้คดีในชั้น
พิจารณาของศาลแรงงานกลาง แต่ปัญหาดังกล่าว (เรื่องการ
ร่วมรับผิดชอบตามกฎหมาย) เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความ
สงบเรียบร้อยของประชาชน) ศาลฎีกาเห็นควรวินิจฉัยให้

จำเลยที่ 3 และที่ 4 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1

122



คำพิพากษาศาลฎีกา 22326 – 22404/2555

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยที่ 1 ดำเนินการให้โจทก์ทั้ง 79 ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัสในส่วนที่จำเลยที่ 2 ถึงที่ 5 ไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 **โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง**

ให้ยกฟ้องจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4

อาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 56 วรรคสอง **ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงข้างต้นเพิ่มเติม แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี** นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

123

123

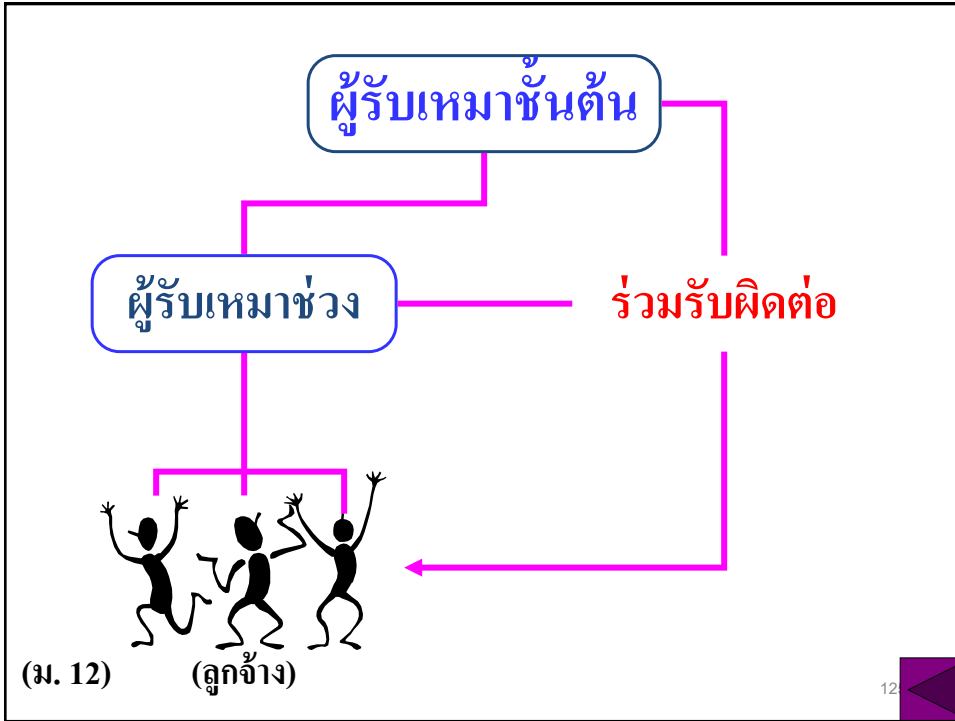


มาตรา 12

ความรับผิดชอบ ของผู้รับเหมาชั้นต้น

12

124



125



126



“โอนสิทธิ์ - เปลี่ยนแปลงนายจ้าง”

127

127

ป.พ.พ. มาตรา 577

นายจ้างจะโอนสิทธิ์ของตนให้แก่
บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนได้
เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้
คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

128

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1363 /2525

ให้ไปทำงานกับอีกบริษัทหนึ่งโดยลูกจ้างไม่
ยินยอม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 46 / 2537

ตั้งโอนลูกจ้างไปทำงานที่ฮ่องกง โดยลูกจ้างไม่
ยินยอม

= เลิกจ้าง

129

คุ้มครองแรงงาน มาตรา 13 (เดิม)

ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง
เนื่องจากการ “โอน” “รับมรดก” หรือ “ด้วยประการอื่นใด

หรือ ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการ “จัด
ทะเบียนเปลี่ยนแปลง” “โอน” หรือ “ควบกับนิติบุคคลใด”

สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใด ให้
ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้ “นายจ้างใหม่” รับไป
ทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

130

ความแตกต่าง ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9487/2551

การที่จำเลยรับโอนลูกจ้างจากบริษัทหนึ่งโดยบริษัทนั้นยังคงตั้งอยู่ ลูกจ้างที่ไม่ตกลงโอนย้ายไปเป็นลูกจ้างของจำเลยก็ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนั้นต่อไป เป็นการโอนลูกจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง ไม่ใช่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 13 ข้อตกลงในสัญญาโอนย้ายพนักงานภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่^{ที่}จำเลยทำกับลูกจ้างที่โอนย้ายมา จึงไม่ขัดต่อมาตรา 13 มีผลใช้บังคับได้

131

ผลของ ป.พ.พ. มาตรา 577

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1605/2551

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 13 ใช้สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล จึงจะมีผลให้นายจ้างใหม่รับไปซึ่งสิทธิและหน้าที่ แต่หากเป็น การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอม ลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ^ๆ ของนายจ้างใหม่ แม้จะเป็นเหตุให้อายุเกษียณลดลงจากเดิมก็ตาม

132

ผลของ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงานฯ มาตรา 13

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7242 - 7254/2545

เมื่อมีกา... กิจการแล้ว... ครอบรวมต้องรับ
ไปทั้งสิทธิและหน... มาตรา 1... พ. มาตรา 577
ซึ่ง ลูกจ้างของกิจการ... กิจการที่
ครอบรวมในทันทีโดยอัตโนมัติ... จะมีได้แสดงเจตจำนงว่า
ประสงค์จะโอน... เดิมที่จะเข้ามาครอบ
รวมแสดงความ... อนุญาต... ลูกจ้างของ
กิจการที่ครอบรวม... กิจการเดิม... เป็นกรณี
กิจการเดิมสิ้นสภาพเป็นเหตุให้ลูกจ้างเมอาจทำงานได้ตาม
มาตรา 118 วรรคสอง)

133

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541

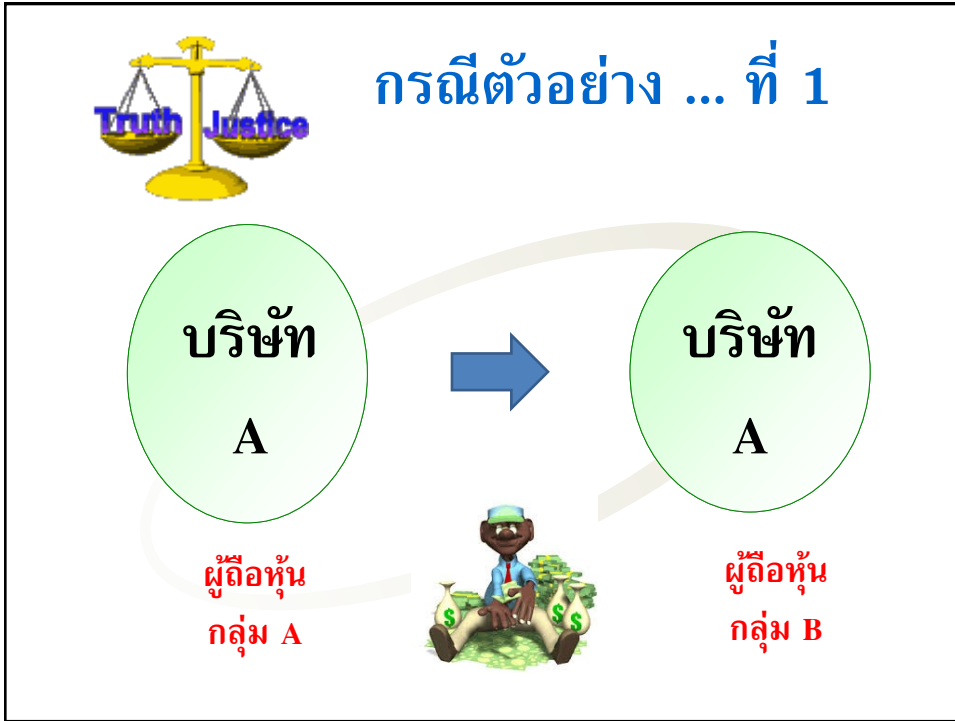


มาตรา 13

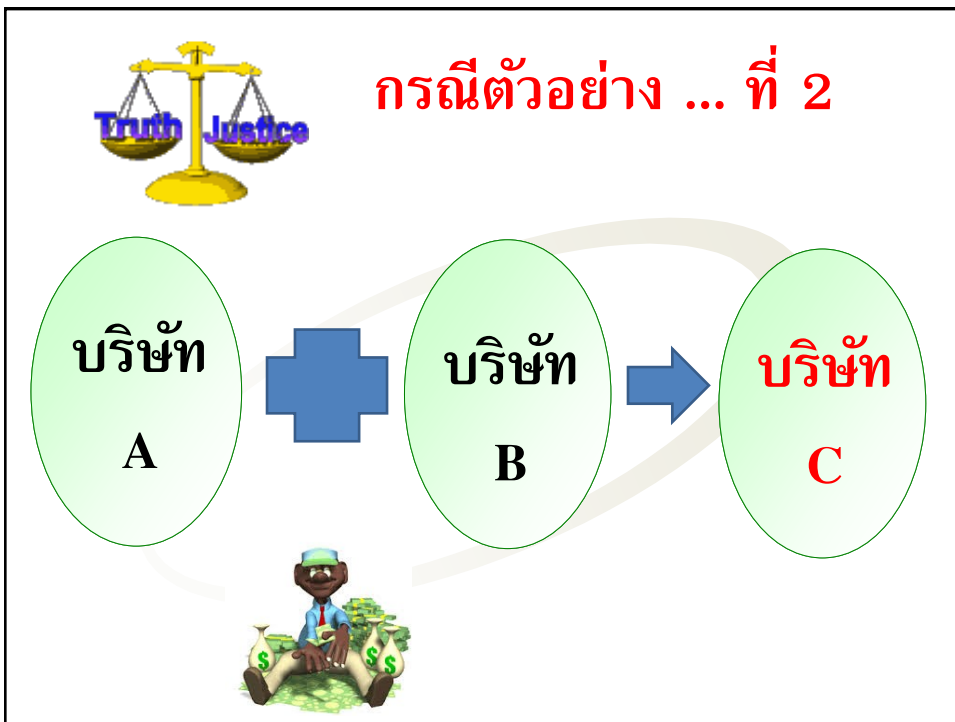
“ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่
นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน
หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใด
ไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้าง
ใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และ
ให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดย
นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้น
ทุกประการ”

13

134



135



136



มาตรา 14

หน้าที่นายจ้าง
ตาม ป.พ.พ.

13

137

นายจ้าง

ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ใน
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

เช่น

✚ ต้องออกไปสำคัญแสดงการทำงาน



✚ ต้องใช้ค่าเดินทางจากกลับ

13

138



มาตรา 14/1

อำนาจศาลแรงงาน >>
เพื่อความเป็นธรรม

13

139

นายจ้างได้เปรียบลูกจ้าง

สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำ
ให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจ
สั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ
หรือคำสั่งนั้น มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและ
พอสมควรแก่กรณี



140

140

หลักปฏิบัติเพื่อมิให้เกิดปัญหา

นายจ้างควรตรวจสอบหรือทบทวนข้อความ
ที่ได้กำหนดหรือระบุไว้ในสัญญาจ้าง ข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของตน (โดย
ละเอียด)ว่ามีข้อความใดที่ได้เปรียบ(เอาเปรียบ)
ลูกจ้างบ้างหรือไม่ และแก้ไขเสียก่อนที่จะมีปัญหา

ข้อสังเกต : มนุษย์เรามักจะเข้าข้างตนเองเสมอไป

141

141

4123/2549 สัญญาจ้างที่ตกลงว่าภายใน
กำหนดระยะเวลา ๖ เดือนนับจากวันสิ้นสุดการจ้าง
งานลูกจ้างต้องไม่ดำเนินการไม่ว่าเพื่อตนเองหรือ
ในฐานะผู้แทน ลูกจ้าง หุ้นส่วน กรรมการ ผู้ให้
เงินทุน ผู้ถือหุ้น ฯลฯ โดยเข้าไปมีส่วนได้เสียใน
กิจการหรือเป็นคู่แข่งกับนายจ้าง ชักชวนลูกค้าของ
นายจ้างให้ไปรับบริการที่ลูกจ้างเกี่ยวข้อง ฯลฯ นั้น
เป็นสัญญาที่กระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่
เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันในการทำ
สัญญาอันจะเข้าลักษณะข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

142

142

4368/2549 สัญญาที่มีข้อห้ามลูกจ้างที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นใดที่ประกอบธุรกิจการค้าลักษณะอย่างเดียวกันกับนายจ้างเดิม อันเป็นการแข่งขันและแสวงหาประโยชน์นั้น เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบ มีผลบังคับได้ ส่วนข้อห้ามโดยไม่มีกำหนดเวลาไว้เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างให้ต้องรับภาระมากเกินไป ศาลแรงงานกำหนดให้ มีผลบังคับได้เพียง ๒ ปีนับแต่วันพ้นจากการเป็นลูกจ้างจึงชอบแล้ว

143

143

200/2550 สัญญาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ กำหนดให้ลูกจ้างนำความรู้กลับมาใช้ในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทน แม้ระยะเวลาที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมและดูงานโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายจะมีกำหนดเพียง 2 สัปดาห์ แต่ระยะเวลาที่ให้ลูกจ้างกลับมาทำงานให้นายจ้างมีกำหนด 3 ปี ก็ไม่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้าง สัญญา ยังให้สิทธิลูกจ้างไม่ต้องกลับมาทำงานโดยขาดค่าใช้จ่ายทั้งหมด การคำนวณค่าเสียหายที่จะต้องชดใช้ ก็ให้เอาค่าใช้จ่ายทั้งหมดหารด้วย 36 เดือน แล้วคูณด้วยจำนวนเดือนที่ยังทำงานไม่ครบ ก็ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเช่นกัน จึงไม่ใช่ข้อสัญญาที่ไม่

144

144

1562/2550 ข้อความในใบสมัครงานที่ระบุว่าพนักงานที่มีส่วนได้รับค่านายหน้าจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นในกรณีที่ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าได้นั้น มิได้หมายความว่าลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วยังจะต้องชดใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้น

145

145



มาตรา 15

ห้าม >>

นำเรื่องเพศ

มาสร้าง ความแตกต่าง

14

146

ชาย – หญิง ทำงาน

ลักษณะ – คุณภาพ – ปริมาณ

✚ ค่าจ้าง

✚ ค่าล่วงเวลา

✚ ค่าทำงานในวันหยุด

✚ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ต้องเท่าเทียมกัน

ม. 53

14

147

นายจ้าง ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย
และหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน

6011 – 6017 / 2545

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนด
เกษียณอายุเมื่อหญิงอายุครบ 50 ปี ชายอายุ
ครบ 55 ปี ขัดต่อมาตรา 15

ม. 15

14

148



กำหนดการเกษียณ อายุแตกต่างกัน
เนื่องจากตำแหน่งงานต่างกัน
ไม่ขัดกฎหมาย

1562 / 2548

กำหนดเกษียณอายุแตกต่างกันโดยอาศัย
ตำแหน่งงาน มิใช่ นำข้อแตกต่างเรื่องเพศมา
กำหนด ไม่ขัดต่อกฎหมาย



149



มาตรา 16

ล่วงเกินทางเพศ



150

SEXUAL HARASSMENT “ล่วงเกินทางเพศ”

ห้าม!

- นายจ้าง
- หัวหน้างาน
- ผู้ควบคุมงาน หรือ
- ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุณภาพ หรือ



ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ต่อ
ลูกจ้าง(ผู้ได้บังคับบัญชา)

ม. 16

151

151

ความหมาย

กิ ารกระทำใด ๆ ที่

ไม่สมควร เพื่อให้ได้รับสัมผัสทางกาย สนองอารมณ์
หรือใจ ในเรื่องทางเพศ ไม่ว่าจะกระทำด้วยกาย วาจา
ภาษา หรือด้วยสัญลักษณ์อื่นใด และไม่ว่า
ผู้ถูกกระทำจะยินยอมให้กระทำเช่นนั้นหรือไม่ก็ตาม



1372 /2545 การชักชวนผู้ได้บังคับบัญชาหญิงขณะ
ทดลองงานไปเที่ยวเตร่ในเวลาค่าคืน แสดงว่ามี
ความประสงค์จะล่วงเกินทางเพศ

152

152

หลักปฏิบัติต่อบทบัญญัตินี้

นายจ้างซึ่งฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ หรือหัวหน้างาน ผู้ตรวจงาน ผู้ควบคุมงานของตนได้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว นอกจากผู้กระทำจะได้รับโทษทางอาญาแล้ว นายจ้างอาจต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากได้ จึงควรแสดงออกให้แน่ชัดและจริงจังว่านายจ้างจะลงโทษทางวินัยสถานหนักทันทีที่บุคคลนั้นฝ่าฝืนกฎหมาย

153

153



มาตรา 17

หลักการ

“บอกกล่าวล่วงหน้า”

154




154



ประเด็นปัญหากรณีมาตรา 17

เช่น

สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาหรือไม่

-  บอกกล่าวแล้วหรือไม่ บอกกล่าวเมื่อใด บอกกล่าวครบถ้วนตามเวลาหรือไม่
-  เข้าช้อยกเว้นที่จะไม่ต้องบอกกล่าวหรือไม่
-  ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นจำนวนเท่าใด

15

155

การเลิกสัญญาจ้าง

สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

(ม. 17)

156

156

การเลิกสัญญาจ้าง

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

(ม. 17)

157

157

หลักสำคัญ

สัญญา

กำหนดเวลา

สิ้นสุดเมื่อครบกำหนดทันที

ไม่มีกำหนดเวลา

ไม่ต้องบอกเลิกจ้าง

ต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ

ก่อนหรือถึง กำหนดจ่ายค่าจ้างคราวนี้ เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหน้า

(ไม่ต้องเกินกว่า 3 เดือน)

15

158

สัญญาจ้างมีกำหนดหรือไม่ !!



- “พิจารณาจากการเขียนกำหนด
ระยะเวลาในสัญญา” :

สัญญาที่มีข้อความลักษณะให้สิทธิฝ่าย
ใดฝ่ายหนึ่งเลิกสัญญาได้ ไม่ใช่สัญญาที่มี
กำหนดเวลาแน่นอน (ฎีกาที่ 3526-30/2530)

159

159

1804 / 2540

สัญญามีข้อความให้ต่ออายุสัญญาได้
มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการ
จ้างไว้แน่นอน

5180 / 2542

สัญญามีข้อความให้เลิกสัญญาเมื่อใด
ก็ได้ มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา
การจ้างไว้แน่นอน

160

10432 / 2546

สัญญาที่มีข้อความให้ เลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า เป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 30 วัน

มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างไว้แน่นอน



161

การบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องชัดเจน !!



ต้องเป็นการบอกกล่าวอย่าง เป็นกิจจะลักษณะ และต้องกำหนด วันที่จะเลิกจ้างไว้ด้วย การบอก เพียงว่าจะเลิกจ้างไม่ชอบด้วย ป.พ.พ. มาตรา 582 (คำพิพากษา ศาลฎีกาที่ 1383/2527)

162

162

สัญญาจ้างทดลองงาน

ทั้งนี้ ให้ถือว่า

สัญญาจ้างทดลองงานเป็น
สัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

(ม. 17)

163

163

สัญญาจ้างทดลองงาน !!

ต้องบอกกล่าว



- “สัญญาจ้างทดลองงาน” ต้องบอกกล่าว :
การจ้างทดลองงานถือเป็นการจ้างที่ไม่มี
กำหนดเวลา ไม่มีข้อยกเว้นใดที่ไม่ต้อง
บอกกล่าวล่วงหน้า (คำพิพากษาศาลฎีกา
ที่ 2364/2545)

164

164

เลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน : ต้องบอกกล่าว

- คำพิพากษาฎีกาที่ 2364/2545 การบอกเลิกสัญญาจ้างแต่เดิมนั้นบัญญัติไว้ใน ป.พ.พ.มาตรา 582 ปัจจุบัน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้นำบทบัญญัติดังกล่าวมาบัญญัติไว้ในมาตรา 17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ ตามมาตรา 17 ได้บัญญัติถึงการเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ 3 กรณี คือ กรณีแรกสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคหนึ่ง ส่วนกรณีที่สองและที่สามเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 17 วรรคท้าย คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 119 และตามมาตรา 583 แห่ง ป.พ.พ. โดยบทบัญญัติตามมาตรา 17 มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานนั้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า และโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างนั้น (คำพิพากษาฎีกาที่ 4502/2545 ก็วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

165

165

การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

(ม. 17)

166

166

การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 119 ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(ม. 17)

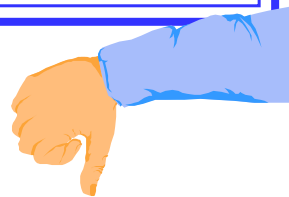
167

167



ข้อยกเว้น “ไม่ต้องบอกกล่าว”

1. เลิกจ้างตามกำหนดเวลาในสัญญา
2. ลูกจ้างกระทำการดังต่อไปนี้
 - (1) จงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
 - (2) ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจฉ
 - (3) ละทิ้งการงานไปเสีย
 - (4) กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
 - (5) ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต



16

168

4625 - 4701 / 2542

กำหนดจ่ายสินจ้าง 29 มิ.ย. 2541

มีหนังสือเลิกจ้าง 29 มิ.ย. 2541

ตุกจ้างทราบ 1 ก.ค. 2541

ถือว่า

บอกกล่าวเลิกจ้างในวันที่ 1 ก.ค. 2541

*** พิจารณา “วันที่ตุกจ้างทราบ” เป็นสำคัญ ***

(ทำนองเดียวกับ 8249 – 8365 / 2542) 169

169

จ้างทดลองงาน

6796 / 2546

สัญญาจ้างทดลองงานที่ระบุให้นายจ้าง
บอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ขัดต่อมาตรา 17



170

มาตรา 17/1



“การคำนวณ และวันผัดนัด
ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า”

มาตรา 17/1

17

171

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 17/1

“ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอก
กล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรคสอง
ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่
ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน
จนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17
วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน”

17

172

หลักการสำคัญ : มาตรา 17/1

1. การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
“เท่ากับค่าจ้างที่ควรได้รับ”

2. วันผิตนัด “นับแต่วันให้ออกจากงาน”

3. ดอกเบี้ย “อัตราร้อยละ 15 ต่อปี”
(มาตรา 9 วรรคหนึ่ง)

173

ข้อนำคิด

“ ค่าตกใจ (ทำไม) ??”

นางเรยา (ลูกจ้าง) ได้รับค่าจ้างเดือนละ 30,000 บาท มีกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน บริษัททีวีไทย จำกัด ประสงค์จะเลิกจ้างนางเรยาในวันที่ 1 ก.พ. (28 วัน) โดยให้มีผลในวันดังกล่าวทันที

นางเรยาไม่ได้กระทำความผิดใด เกิดความตกใจล้มเหลือ ดังนี้

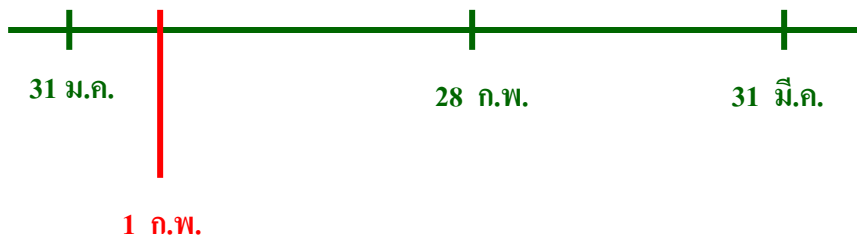
จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

เป็นเงิน บาท

174

นางเรยา: จ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน

วันบอกล่าว / วันเลิกสัญญา



1 เดือน 28 วัน หรือ 2 เดือน ???

175

การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5496 / 2545

นายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 30 ของเดือน
นายจ้างบอกเลิกจ้างและให้ลูกจ้างออกจากงานตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้า
จึงต้องจ่ายสินจ้าง (ค่าจ้าง) แทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ นับแต่
วันที่ 6 มีนาคม จนถึงวันที่ 30 เมษายน

176

176

9586/2544

ลูกจ้างรายวัน ทำหน้าที่เป็นพนักงานขายเครื่องดื่ม
ในโรงเรียนเฉพาะในช่วงเปิดเทอม ได้รับค่าจ้างวันละ 125
บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างวันที่ 15 และสิ้นเดือน

นายจ้างบอกเลิกจ้างวันที่ 8 เม.ย. ให้มีผล 30 เม.ย.
เมื่อในช่วงวันที่ 8 เม.ย. – 16 พ.ค. เป็นช่วงปิดเทอมที่ **ไม่**
ต้องทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่าย
สินจ้างฯ ให้แก่ลูกจ้าง



177

177

การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7341 / 2541

บอกกล่าวไม่ครบถ้วนตามเวลาที่
กฎหมายกำหนด ต้องจ่ายสินจ้างแทนการ
บอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่
ยังไม่ครบนั้น



178

178



มาตรา 19

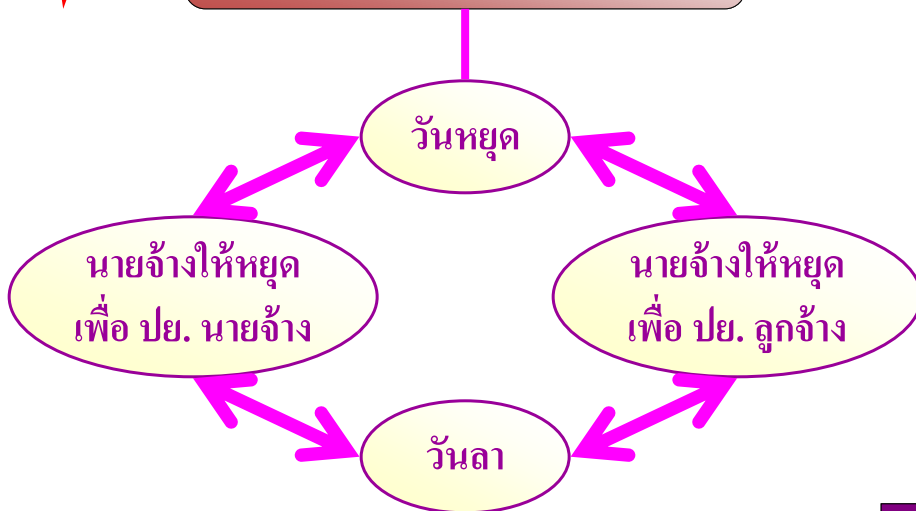
การคำนวณระยะเวลา
การทำงาน
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

17

179



ระยะเวลาในการทำงาน



18

180

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12037/2553

การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยมิได้ลา ทั้งมิใช่วันที่ นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึง **ไม่อาจ นำเวลาที่ขาดงานซึ่งนายจ้างไม่ได้ประโยชน์จากการทำงานของ ลูกจ้างมารวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้**

ลูกจ้างจึงไม่ได้ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ที่จะมียกสิทธิ ได้รื้อค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 180 วัน คงมีสิทธิได้ค่าชดเชยไม่ น้อยกว่า 90 วัน เท่านั้น

181

การนับอายุงาน ตามวันทำงานจริง

482 - 483 / 2548

ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างก่อน จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต้องคำนวณ ค่าชดเชยตามเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้ **ทำตามที่เป็นจริง**

กรม-3

Copyright 2000 vveinier et al

182



มาตรา 20

**การนับเวลาแต่ละช่วง
เข้าด้วยกัน**

18

183

ม. 20

นายจ้าง **เจตนา!**

เลิกจ้าง

1-5 ก.พ. 4-15 เม.ย.

ม.ค. ก.พ. มี.ค. เม.ย. พ.ค.

จ้างงาน

1-29 ม.ค. 6 ก.พ. - 3 เม.ย. 16 เม.ย. - 31 พ.ค.

1 ม.ค. - 31 พ.ค.

เวลาการทำงาน

18

184



มาตรา 23

วัน – เวลา ทำงาน

185

185

เวลาทำงานปกติ

หน้าที่นายจ้าง

- ✚ ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง
- ✚ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือ
- ✚ ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้
- ✚ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และ
- ✚ เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ช.ม.

(ม. 23)

186

186

ค่าตอบแทนชั่วโมงทำงานที่เกิน

✚ ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง

✚ ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

(ม. 23)

187

187

เวลาทำงานปกติ

งาน
อันตราย

✚ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

✚ ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

188

188

เวลาทำงานไม่ปกติ

✚ ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจาก ลักษณะหรือสภาพของงาน

✚ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมง ทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลา ทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

(ม. 9)

189

189

1395/2548

ลูกจ้างไม่ต้องไปที่ทำการของนายจ้าง แต่ ประจำอยู่ ที่บ้าน เมื่อนายจ้างแจ้งว่ามีอุบัติเหตุ เกิดขึ้น ลูกจ้างจึงขับรถจักรยานยนต์ไปยังที่เกิด เหตุ ตรวจสอบอุบัติเหตุและดำเนินการเกี่ยวกับการ ประกันภัยให้แก่ลูกค้า เสร็จแล้วก็เดินทางกลับ บ้านพัก เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้อง ออกไปทำนอกสถานที่ฯ ตามมาตรา ๖๕(๖) จะถือ ว่าลูกจ้างทำงานให้นายจ้างเมื่อออกไปตรวจสอบ อุบัติเหตุตามหน้าที่ และถือกำหนดเวลาทำงานวัน ละ ๘ ชั่วโมง ตามมาตรา ๒๓ วรรคสอง

190

190

5993/2549

นายจ้างในงานขนส่งทางบกให้ลูกจ้างทำงานกะ
ละ 24 ชั่วโมง แล้วให้หยุดพักผ่อน 24 ชั่วโมง เป็น
การไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของ
การทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกิน
แปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน ไม่ชอบด้วย**มาตรา**
23 **วรรคสอง** **วรรคหนึ่ง** **ประกอบกฎกระทรวง ฉบับ**
ที่ 2 (พ.ศ. 2541) ข้อ 2 และมาตรา 28 **วรรคหนึ่ง**

191

191



การทำงาน

นอกสถานประกอบการ

19

192



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

มาตรา 23/1 (วรรคหนึ่ง)

(1) เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต “และ” การทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น

(2) นายจ้างและลูกจ้างอาจ “ตกลง” ให้ลูกจ้าง นำนงาน ในทางการที่จ้าง หรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือ สภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบ กิจการ หรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวก

193



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

(3) ให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่ “บ้าน” หรือ “ที่พัก อาศัยของลูกจ้าง” หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงาน “ผ่านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ” ได้

มาตรา 23/1 (วรรคสอง)

(4) การตกลงดังกล่าว “ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือ” หรือ “ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึง และนำกลับมาใช้ ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง”

194

ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

โดย “**อาจตกลง**” ให้มีรายละเอียดดังนี้

- ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา
- หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดรวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้าง และการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องจากการทำงาน



195

ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8



มาตรา 23/1 (วรรคสาม)

(5) เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่ตกลงกัน หรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย “**ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธ**” ในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน

เว้นแต่ !! ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

196



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

มาตรา 23/1 (วรรคสี่)

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน สถานที่ใด ๆ **“มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานใน สถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน ของนายจ้าง”**

197

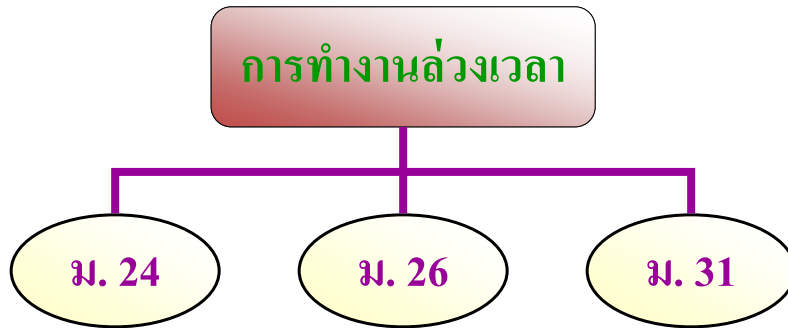


มาตรา 24

การทำงานล่วงเวลา

198

ปีการทำงานล่วงเวลา



= งาน นอก หรือ เกิน เวลา หรือ ชั่วโมง ทำงานที่ตกลงกัน

19

199

เว้นแต่ **ถูกจ้างยินยอม** เป็น คราวๆ ไป

ห้าม!

➡ งานต่อไปนี้ให้ทำได้ตามที่จำเป็น (ไม่ต้องได้รับความยินยอม)

+ ลักษณะงาน – สภาพ ต้องทำติดต่อกัน

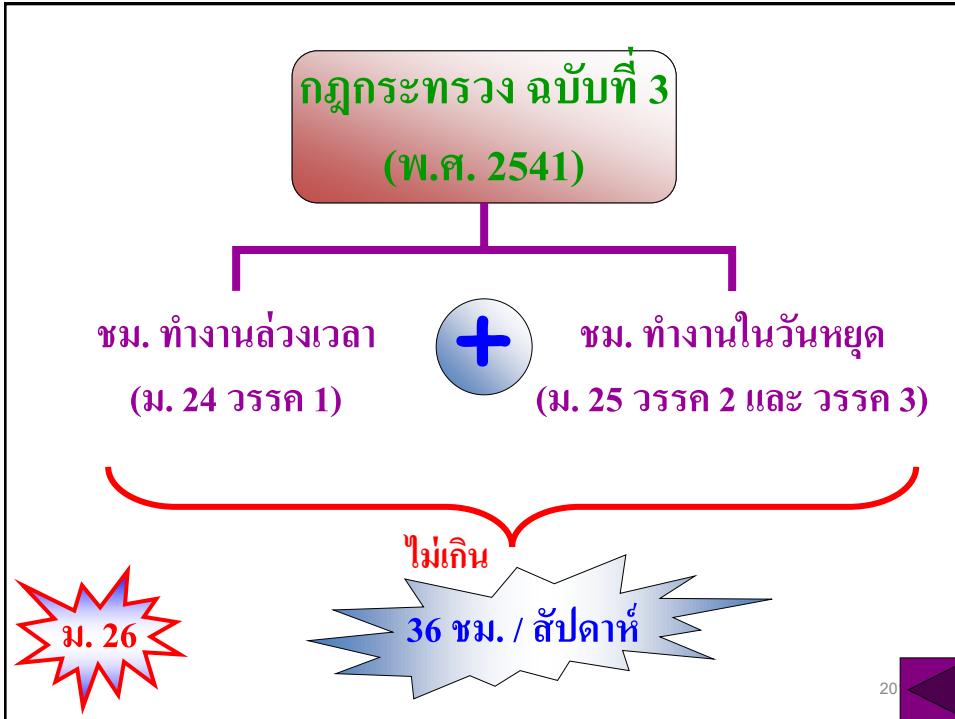
+ งานฉุกเฉิน

+ งานตามกฎหมายกระทรวง

ม. 24

20

200



201

งานอันตราย !

ทำงานล่วงเวลา **ไม่ได้** (เด็ดขาด)

(กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541))

ม. 31

20

202

3117 / 2529

มีงานมากในเทศกาลตรุษจีน ไม่ใช่ งานฉุกเฉิน

2985 – 2986 / 2543

ถูกคำสั่งสินค้าเพิ่มมากขึ้น ไม่ใช่ งานที่เกิดทันที
จึงไม่ใช่ งานฉุกเฉิน

4121 / 2543

ยินยอมทำล่วงเวลา ต้องตกลงกำหนดเวลาเริ่มต้น
และสิ้นสุดไว้ล่วงหน้า

20

203



มาตรา 25

การทำงานในวันหยุด

20

204

การทำงานในวันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุด
(มาตรา 5)

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ห้าม!



เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป

20

205

งานต่อไปนี้ “ให้ทำได้”

(ไม่ต้องได้รับความยินยอม)

- ✦ กิจการโรงแรม
- ✦ งานฉุกเฉิน
- ✦ สถานพยาบาล
- ✦ งานขนส่ง
- ✦ ร้านอาหาร เครื่องดื่ม
- ✦ สโมสร
- ✦ สถานมหรสพ
- ✦ ตามกฎกระทรวง
- ✦ ลักษณะ / สภาพต้องทำติดต่อกัน

ไม่เกิน 36 ชั่วโมง
/ สัปดาห์
(รวมการทำงาน
ล่วงหน้า ม. 26)

20

206



มาตรา 27 - 30

เวลาพัก / วันหยุด

20

207

เวลาพัก

ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง / วัน 

หากตกลงเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ทำได้

ชั่วโมงทำงานปกติไม่รวมเวลาพัก 

 หากพักเกินกว่า 2 ชั่วโมง / วัน ให้นับรวมได้

20

208

วันหยุดประจำสัปดาห์

- จัดให้ลูกจ้างมี สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน
- แต่ละวันห่างกันไม่เกิน 6 วัน
- งานบางประเภท สะสมวันหยุดได้ (หากตกลงกัน)

525 / 2534



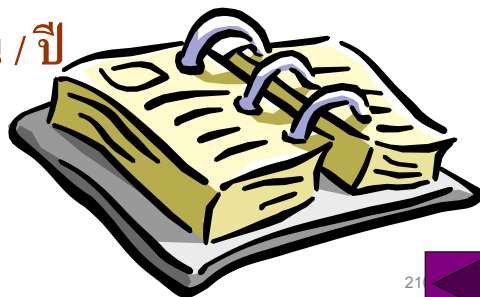
ให้หยุดงานติดต่อกันเกิน 24 ชม. : 2 ครั้ง / สัปดาห์

20

209

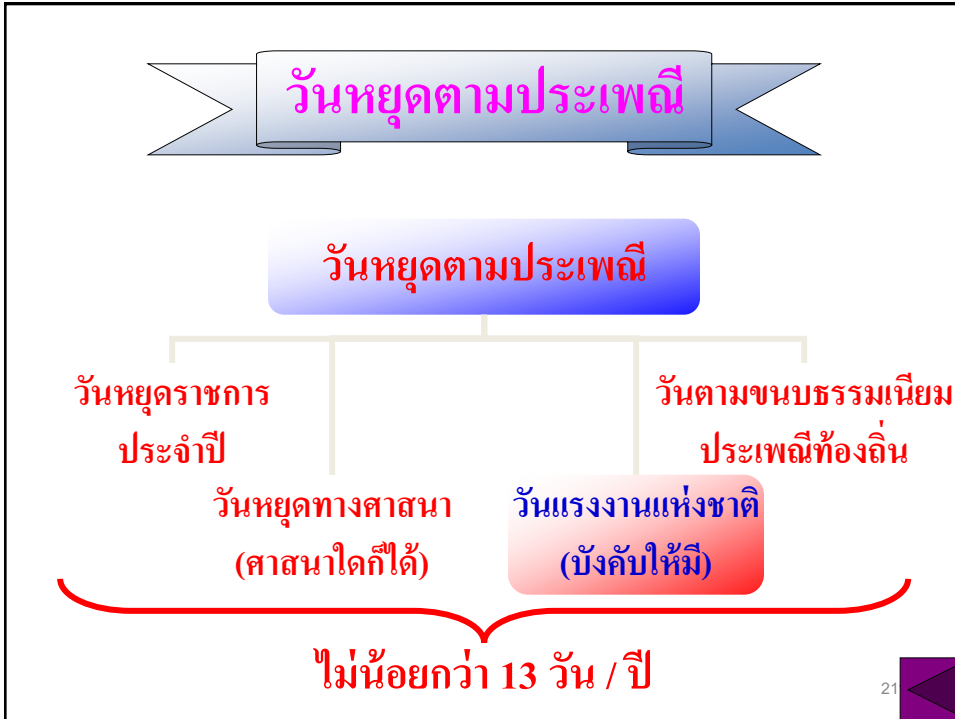
วันหยุดตามประเพณี

- ประกาศ กำหนด ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า
- ไม่น้อยกว่า 13 วัน / ปี



21

210



211

งานที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดได้

- ✦ โรงแรม
- ✦ งานในป่า
- ✦ สถานมหรสพ
- ✦ สถานพยาบาล
- ✦ งานขนส่ง
- ✦ ในที่ทุรกันดาร
- ✦ ร้านอาหาร
- ✦ สมาคม
- ✦ สถานบริการท่องเที่ยว

ฯลฯ

ตกลง ทำงานโดย **รับเงิน หรือ** ขอ **หยุดวันอื่น** แทนได้

212

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ☀ กำหนดให้ลูกจ้างหยุด ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน
- ☀ เมื่อลูกจ้าง ทำงานครบ 1 ปี = 365 วัน
- ☀ หากจัดไม่ครบ ต้องจ่าย ค่าทำงานในวันหยุด (ม.64)



21

213

ในกรณีที่นายจ้าง **เลิกจ้าง**

โดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119

นายจ้างต้องจ่าย

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ



21

214

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิก
สัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าเป็นกรณี
ตามมาตรา 119 หรือไม่

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด
พักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ



21

215

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง(หรือเงินเพื่อชดเชย)สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่นายจ้างมิได้กำหนดวันที่ที่จะให้ลูกจ้างหยุดหรือลูกจ้างมิได้ขอ(ลา)หยุดพักผ่อนประจำปีในรอบปีที่ผ่านมาเสมอไป ไม่ว่านายจ้างจะกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างไร และ ไม่ว่าต่อมาภายหลังลูกจ้างนั้นจะลาออกหรือถูกไล่ออก
- ส่วนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีสุดท้ายที่ลูกจ้างทำงานมาไม่ครบปีนั้น นายจ้างต้องจ่ายให้เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

216

216

อัตราการจ่ายค่าจ้างฯ

การคำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีสะสม (ไม่ว่าสะสมมากี่ปี)

ให้คำนวณโดยถืออัตราค่าจ้างในปี(ใน
เดือน)ที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง
(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6519 – 6529 / 2531)

โดยต้องจ่ายไปพร้อมกับค่าจ้างงวดสุดท้าย
ของลูกจ้าง แต่ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างก็ต้องจ่าย
ค่าจ้างทั้งหมดภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง(คำ
พิพากษาศาลฎีกาที่ 3417/2545)

217

217

2376 / 2525

สิทธิเกิดทันทีเมื่อทำงาน ครบ 1 ปี

6519 – 6529 / 2531

เลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับ
วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม โดยคำนวณจากค่าจ้าง
ในปีที่เลิกจ้าง

525 / 2534

แม้ยังเป็นลูกจ้างอยู่ ก็ฟ้องเรียกร้องค่าจ้างสำหรับ
วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือ ให้นายจ้างกำหนดวันหยุด
พักผ่อนประจำปีให้ได้

218

218

1081 / 2542

เลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตาม ม.119 = ได้ตามส่วน

2030 / 2528

ทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชา

6747 / 2543

ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงาน ไม่มีเหตุอันควร

497 – 526 / 2544

ลูกจ้างลาออก

239 / 2545

ตั้งบริษัทแข่งขันกับกิจการนายจ้าง

ไม่มีสิทธิได้

ค่าจ้างสำหรับ

วันหยุดพักผ่อน

ประจำปีในปีที่

ถูกเลิกจ้าง

21

219

หากนายจ้างไม่จัด

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ต้องจ่าย

⊕ ค่าทำงานในวันหยุด

⊕ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

31.64

22

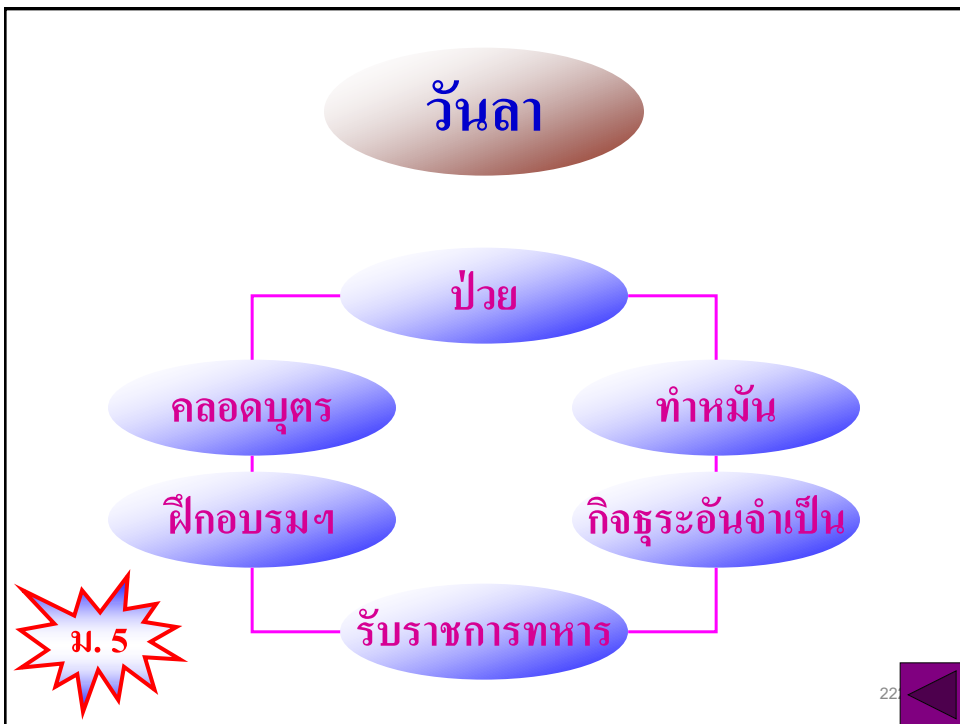
220

มาตรา 32 - 41

6 วันลา

22

221



222

วันลาป่วย

- ➔ ลาได้ เท่าที่ป่วยจริง
- ➔ ติดต่อกัน 3 วันทำงานขึ้นไป เรียกใบรับรองแพทย์ได้
- ➔ ต้องลาป่วย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน
- ➔ จ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 30 วัน / ปี (ม. 57)



22

223

2254 / 2534

อาการป่วยไม่ถึงขนาดที่จะไป

ทำงานไม่ได้ **และ**
ขอออกวิชาไปฉีดยา



ละทิ้งหน้าที่ 3 วัน

ไม่มีเหตุอันควร

≠ ลาป่วย

22

224

ลาเพื่อทำหมัน

ลาเพื่อทำหมัน

ชาย

หญิง

ลาได้ตามเวลาที่แพทย์กำหนด

ได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา
(มาตรา 57 วรรคสอง)

ม. 33

22

225

ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

ลักษณะที่ จำนวนวัน และการจ่ายค่าจ้าง
เป็นไปตาม “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”

ม. 34

22

226

ลาเพื่อรับราชการทหาร

➡ ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อทดลองความพร้อม

➡ จ่ายค่าจ้างตามวันที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน (ม.58)


พลทหาร ธรรม สมชาย หนา
ได้สิทธิตามมาตรา 35 หรือไม่?



22

227

กรม. ๑๑



คำสั่งเรียกพล

ที่ กษ๑๔๔๒.๒๒ / ๑๒๘

กองบังคับการจังหวัดทหารบกกรุงเทพฯ

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ให้ผู้รับการ เรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร

เรียน ว่าที่ร้อยตรี นันทพร บัวเยี่ยม

ด้วยทางราชการมีความจำเป็นต้องทำการ เรียกพล เพื่อฝึกวิชาทหาร

โดยเรียกตัวท่าน ซึ่ง เป็นนายทหาร สัญญาบัตรกองหนุน สังกัด กองพันคุ้มครองจังหวัดนครราชสีมา

เข้ารับการ เรียกพล เพื่อฝึกวิชาทหาร มีกำหนด ๓๐ วัน ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม

พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึง วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘


ฉะนั้น ให้ท่านไปรายงานตัว ณ โรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์ฝึกวิชาทหาร

ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบล เขาน้อย อำเภอ ปรางค์บุรี

จังหวัด ปทุมธานี ในวันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เวลา ๐๗.๐๐ นาฬิกา กับเพื่อความสะดวกในการออรับราชการ เรียกพล เพื่อฝึกวิชาทหาร

ให้ท่านนำสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวไปด้วยตามความจำเป็น

พลตรี 

(พลตรี สุวรรณี)

ผู้บังคับการ จังหวัดทหารบกกรุงเทพฯ

228

ลาเพื่อการฝึกอบรม

เป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 5



ม. 36

22

229

ลาเพื่อคลอดบุตร

- เฉพาะลูกจ้างหญิง เท่านั้น !
- ครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 90 วัน (นับรวมวันหยุดระหว่างวันลา)
- ได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (ม. 59)

ข้อน่าคิด :

คลอดบุตรแฝด 3 ลาได้กี่วัน?

ม. 41

23

230



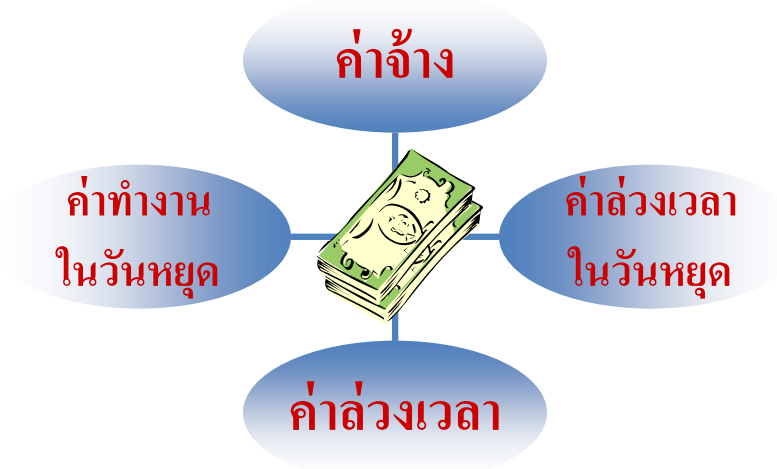
มาตรา 5

ค่าตอบแทนการทำงาน

23

231

ค่าตอบแทนในการทำงาน



ม. 5

23

232

การจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างรายเดือน

5781 / 2541



โจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือนของจำเลย ย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เมื่อไม่มีข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สิทธิแก่จำเลยผู้เป็นนายจ้างหักค่าจ้างในวันที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่มาทำงานหรือขาดงาน ดังนั้น แม้โจทก์ขาดงานปะทำงานไม่ครบเวลาในเดือนมีนาคมและเมษายน 2540 ก็ตาม จำเลยย่อมไม่มีสิทธิหักค่าจ้างในวันที่โจทก์ขาดงานโดยมิชอบนั้น

233

ข้อนำคิด

“ จะเอายังไงดี : ?? ”

นายละทิ้ง ลูกจ้างตำแหน่งช่าง (เถอะ) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ 30,000 บาท ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายสามชาย นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างเป็นเวลา 3 เดือน นายสามชายรับว่าค้างจ่ายจริง แต่ในเดือน ก.พ. (มี 29 วัน) , มี.ค. และ เม.ย. นายละทิ้งไม่มาทำงาน โดยไม่มีสาเหตุเดือนละ 2 วัน และตามระเบียบให้หักค่าจ้างในวันที่ไม่มาทำงานได้ จึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเต็มเดือน นายละทิ้งรับอย่างลูกผู้ชายว่าเป็นความจริง ดังนี้

- จ่ายค่าจ้างเดือน ก.พ. บาท
- จ่ายค่าจ้างเดือน มี.ค. บาท
- จ่ายค่าจ้างเดือน เม.ย. บาท

234

P การจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างรายวัน



6831/2543

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 5 ได้บัญญัติถึงคำว่า “สัญญาจ้าง” ไว้ ซึ่งหมายความว่า **สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน** นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อ**โจทก์ทั้งสามเป็นลูกจ้างรายวันมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉพาะในวันที่มาทำงาน** การที่โจทก์ทั้งสาม**ไม่มาทำงาน**ให้แก่จำเลยตั้งแต่วันที่ 17 กันยายน 2542 เป็นต้นมา จำเลยจึง**ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์**

235



ความสำคัญของ “ค่าจ้าง”

- : ทำให้เกิดบูรณสิทธิ (มาตรา 11)
- : เป็นฐานในการคำนวณ (มาตรา 17, 61, 62, 63, 118)
- : ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 53 - 77, 89 - 90)
- : พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ (มาตรา 123)

23

236

“ค่าจ้าง” : มาตรา 5



✿ เงิน ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน **จ่ายเป็นค่าตอบแทน** ในการทำงาน ตามสัญญาจ้าง

✿ สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายระยะเวลาอื่น หรือ จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาที่งาน ปกติของวันทำงาน

✿ และให้หมายความรวมถึง เงิน ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง ใน วันหยุดและวันลา ที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับตามพระราชบัญญัตินี้



237

P
1694/2544



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5
คำว่า “ค่าจ้าง” มีสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ต้องเป็น **เงิน** ที่ **นายจ้าง** กับลูกจ้างตกลงจ่ายกัน ตามสัญญาจ้าง

2. นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง **เพื่อตอบแทนการทำงาน** หรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะ **เวลาทำงานปกติ** ของวันทำงาน

3. เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างใน **วันหยุดและวันลา** ซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม พ.ร.บ. ฯ

238



2895/2524

เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ต้อง
เป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ
คุ้มครองแรงงาน (กฎหมายปัจจุบัน คือ พ.ร.บ.
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้

239

■ เงิน ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลง

■ จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

■ ตามสัญญาจ้าง

■ ในเวลาทำงานปกติ

■ ตามระยะเวลา (TIME RATE)

■ ตามผลงาน (PIECE RATE)

ค่าจ้าง


หนังสือ

วาจา

ปริยาย

24

240

เบียดเลี้ยง	ค่าครองชีพ	ค่าน้ำมันรถ
	ค่านายหน้า	ค่าพาหนะ
	จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน = ค่าจ้าง	

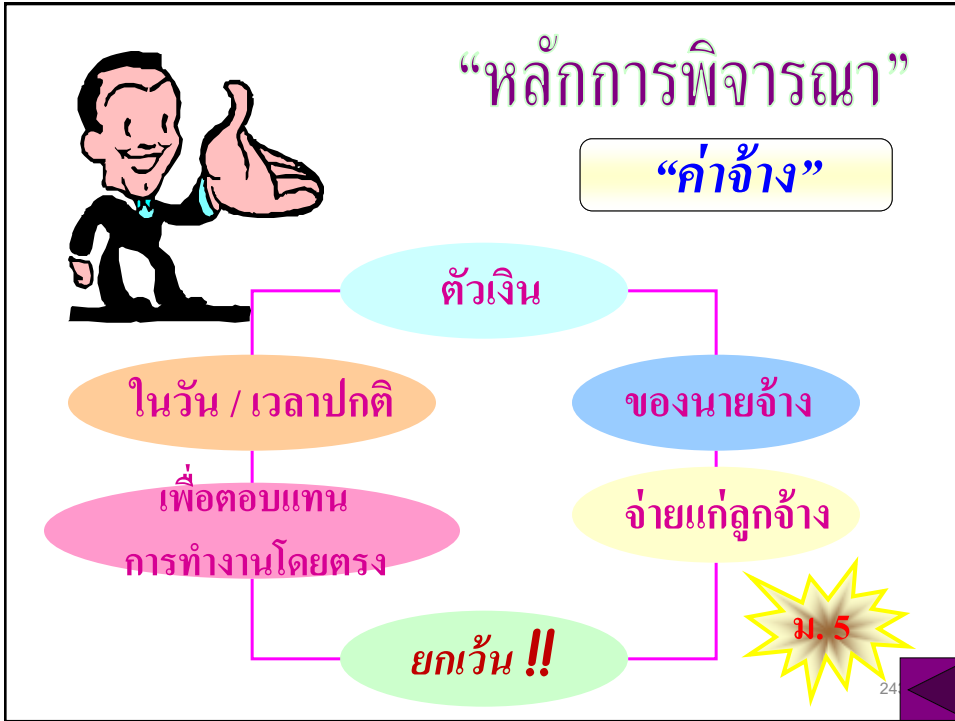
24

241

ค่าเช่าบ้าน	ค่าที่พัก	โบนัส
ค่าไฟฟ้า	เงินรางวัล	เบียดยัน
เงินสะสม	เงินสมทบ	ภาษีเงินได้
	ค่าเล่าเรียนบุตร	ค่าอาหาร
มิใช่ “ค่าจ้าง”		

24

242



243



244

จัดอาหาร

2513 / 2545



นายจ้าง**จัดอาหาร**กลางวันให้แก่ลูกจ้างวันละ 3 มื้อ คิดเป็นเงินมื้อละ 40 บาท รวมวันละ 120 บาท **มิใช่เงินที่ตกลงจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง**

245

245

อาหาร - ที่พัก^P

3591 / 2529



การที่นายจ้างให้ลูกจ้าง**พักอาศัย**อยู่ที่ชั้นบนของภัตตาคารและให้รับประทาน **อาหารวันละ 2 มื้อ** นั้น มีลักษณะเป็นการให้ความอนุเคราะห์ที่ช่วยเหลืออันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น **ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง**



246

อาหาร - รถรับส่ง^P

4596/2531



ค่าอาหาร และ ค่ารถ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างไม่มีความแน่นอน ลูกจ้างคนใดมาทำงานก็ได้รับประทานอาหารและได้โดยสารรถ วันใดไม่มาทำงานก็ไม่ได้

นายจ้างก็ มิได้ให้ค่าอาหารหรือค่าโดยสารเป็น ตัวเงิน แก่ลูกจ้าง จึง มิใช่ค่าจ้าง

247

2

“ค่าจ้าง”

เงิน!



“ของนายจ้าง”

24

248

1659 – 1660 / 2525

ค่าทิป - ค่าบริการ

“เงินทิป” ที่ ลูกจ้างได้รับจากลูกค้า ของนายจ้าง (ทิปส่วนตัว) คือเงินที่พนักงานบริการ (ลูกจ้าง) ได้รับจากผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) **โดยตรง** นายจ้างมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย นายจ้างยอมให้พนักงานบริการแต่ละคนรับไปเองได้โดยตรง

มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้
แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน
การทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง



249



5738 - 5742/2548

ค่าทิป - ค่าบริการ

ค่าบริการเป็น **เงินที่นายจ้าง** (ในกิจการโรงแรม) **เรียกเก็บจากลูกค้า** ในอัตรา ร้อยละ 10 นายจ้างหักเป็นเงินสวัสดิการพนักงานร้อยละ 22 ส่วนที่เหลือนำมาแบ่งให้ **เป็นเงินของลูกค้า มิใช่เงินของนายจ้าง**
มิใช่ค่าจ้าง

25

250

7287 / 2537

(ประกัน) ค่าทิป - ค่าบริการ

เงิน **ค่าบริการ** เป็นเงินที่นายจ้างได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการ แล้วเก็บรวบรวมไว้ ถือได้ว่าเป็นเงินของนายจ้าง วันที่ 15 ของเดือนถัดไปจึงนำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นประจำทุกเดือน **ทั้งมีค่า รับรองว่า ต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 550 บาท หากน้อยนายจ้างจะจ่ายให้ครบ**

เดือนใดลูกจ้างเข้าทำงานไม่ครบตามกำหนดเวลาทำงาน นายจ้างก็จะหักค่าบริการบางส่วนออก ซึ่งก็เป็น **เช่นเดียวกับค่าจ้างทั่วไป** จึงเป็น **“เงินของนายจ้าง”** เป็น **“ค่าจ้าง”**

251

(ประกัน) ค่าทิป - ค่าบริการ



6349 / 2541

ค่าบริการเป็น **เงินที่นายจ้าง เรียกเก็บจากลูกค้า** ในอัตราร้อยละ 10 แล้วรวบรวมแบ่งเฉลี่ยเท่า ๆ กัน เป็นประจำทุกเดือน **โดย นายจ้างตกลงว่าจะได้ไม่ต่ำกว่า 1,250 บาท** หากต่ำกว่า นายจ้างจะจ่ายให้ครบ **จึงเป็นเงินของนายจ้างรวมอยู่ด้วย มีขั้นต่ำแน่นอนทุกเดือน เป็นค่าจ้าง**

25

252

ค่าตรวจคนไข้

มิใช่ค่าจ้าง

1694 / 2544

ค่าตรวจรักษาคนไข้ เป็นเงินที่
นายจ้างรับไว้แทนแล้วจ่ายเงินให้แก่
ลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่าย จึง
มิใช่ค่าจ้าง ไม่ต้องนำไปเป็นฐานเพื่อ
คำนวณค่าชดเชย



253

3

“ค่าจ้าง”

จ่าย!

“ให้แก่ลูกจ้าง”



25

254

P

5028 / 2545



“เงินสมทบ” ที่นำส่งสำนักงานประ

นายจ้างมิได้หักเงินดังกล่าวจากค่าจ้างของลูกจ้าง แต่ออกเงิน
นั้นแทนลูกจ้าง จึง **เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้าง มิได้
จ่ายให้แก่ลูกจ้าง** มิใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายกัน
เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

“มิใช่ค่าจ้าง”

255

P

1427 / 2533



เงิน **“ค่าภาษี”**



ที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้างเป็นประจำ
ทุกเดือน แต่เป็นเงินที่ **นายจ้างจ่ายให้แก่กรมสรรพากรมิได้จ่าย
ให้แก่ลูกจ้าง**

การจ่ายค่าภาษีแทนลูกจ้างจึงเป็นเพียง**สวัสดิการ**อย่าง
หนึ่งที่นายจ้างช่วยแบ่งเบาภาระการเสียภาษีให้แก่ลูกจ้าง มิใช่
จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ดังนั้นเงินค่าภาษีจึง **“มิใช่
ค่าจ้าง”**

256

4

“ค่าจ้าง”

เพื่อ!



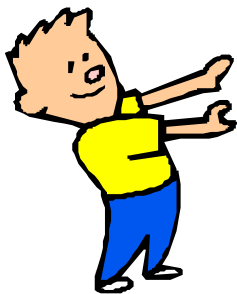
“ตอบแทน
การทำงาน
โดยตรง”

25

257

ค่าน้ำมันรถ - แต่ตอบแทนการทำงาน

7316 / 2549



ลูกจ้างได้รับค่าน้ำมันรถ และค่า
โทรศัพท์ทุกเดือนเป็นจำนวนแน่นอน ใน
ลักษณะเหมาจ่าย ไม่ต้องมีใบเสร็จ
มิใช่เป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลือ
ได้รับเนื่องจากการทำงานตามปกติ
เป็นค่าจ้าง

258

258

4842 / 2548

ค่าน้ำมันรถ...ค่าใช้จ่าย - สวัสดิการ

ค่าน้ำมันรถเหมา จ่ายเพื่อชดเชยกับการที่
ลูกจ้างนำรถยนต์ส่วนตัวมาใช้ ในการทำงาน ไม่เป็น
ค่าจ้าง



9016 – 9043 / 2549

ค่าพาหนะเหมา จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เดินทางไปทำงานนอกสถานที่ เป็นเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง ไม่ใช่ค่าจ้าง

259

259

ค่าน้ำมันรถ...ค่าใช้จ่าย - สวัสดิการ

2601/2526



จำเลยจ่าย **ค่าน้ำมันรถ** ให้โจทก์กิโลเมตรละ 3.50 บาท และการเบิกต้องมีใบเสร็จไปแสดง ทั้งเบิกได้ไม่เกินเดือนละ 5,420 บาท เห็นได้ว่า **จำเลยเจตนาจ่ายเงินจำนวนดังกล่าวให้โจทก์ไปใช้จ่ายเป็นค่าน้ำมันโดยตรง** เป็นการใช้จ่ายในการทำงาน หากใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ไม่ ค่าน้ำมันรถจึง **มิใช่ค่าจ้าง**

260

ค่าคอมมิชชั่น - ตอบแทนการขาย

3759 / 2546 , 2863 / 2552

ค่าคอมมิชชั่น หรือค่า ตอบแทนการขาย
คำนวณจากยอดสินค้าที่จำหน่ายได้ เป็นค่าจ้าง ตาม
มาตรา 5 อายุความ 2 ปี

8758 / 2547

ค่าคอมมิชชั่นลูกจ้าง ได้รับเมื่อหาลูกค้ามาทำ
ป้ายโฆษณาจากนายจ้างได้ เป็นค่าจ้าง ตามผลงาน

261

261

ค่านายหน้า - คำนวณตามชิ้นงาน

7891 / 2553

ค่านายหน้า ในการยี่ดรด โดย คำนวณจากจำนวนรถ
ที่ลูกจ้างยี่ดได้ ในอัตราแน่นอนคันละ 10,000 บาท
นอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือนอัตราเดือนละ 9,500 บาท ที่
กำหนดจ่ายให้ทุกวันที่ 25 ของเดือน จึงเป็นการจ่ายให้เป็น
ค่าตอบแทนในการทำงานคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ใน
เวลาปกติของวันทำงาน ถือเป็นค่าจ้าง

262

ค่าคอมมิชชั่น - จูงใจให้ขาย

2246 / 2548

เงินที่นายจ้างตกลง **จ่ายให้** แก่ลูกจ้างที่**ทำ**
ยอดขายได้ตามเป้า ที่กำหนด เพื่อ**จูงใจให้ทำ**
ยอดขายเพิ่ม **ไม่ได้**ตอบแทน**การทำงานโดยตรง**
ทั้งยังจ่ายเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี
มิใช่ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวัน
ทำงาน **มิใช่ค่าจ้าง**

263

263

เบี้ยเลี้ยง - ไม่มีเหตุจ่าย

1328 / 2527

“เบี้ยเลี้ยง” จ่ายให้ทุกคนที่มาปฏิบัติงาน ๓ โรงกลั่น
น้ำมัน อัตราแน่นอนทุกเดือน **ไม่ใช่จ่ายเมื่อออกไปทำงาน**
นอกสถานที่ จึงเป็น**ค่าจ้าง**



เบี้ยเลี้ยง - จ่ายเมื่อเดินทาง **2335 / 2523**

“เบี้ยเลี้ยง” จ่ายให้เมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัด
เป็นครั้งคราว **ไม่ใช่ค่าจ้าง**

264

264

ค่าครองชีพ - ไม่มีเหตุจ่าย

758 – 759 / 2531



นายจ้างจ่ายเงิน **ค่าครองชีพ** ให้ลูกจ้างเดือนละ 400 บาท เท่ากันทุกเดือน ค่าครองชีพจึง **เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ** ของวันทำงาน ถือเป็น **ค่าจ้าง**

265

เบี้ยขยัน - จูงใจให้ทำงาน

958 – 971 / 2527

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างวางกฎเกณฑ์ว่า “นายจ้าง**จะจ่ายเงินเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงาน**เลยในเดือนหนึ่ง ๆ จำนวนหนึ่ง ถ้าขาดงานบ้างเงินเพิ่มก็จะลดลงตามส่วน”

เงินเพิ่มนี้เป็นเงินประเภทตอบแทนความขยันหรือที่เรียกกันว่า**เบี้ยขยัน** ไม่ใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง แม้ในข้อตกลงนั้นจะเรียกว่าค่าจ้างก็ตาม เงินเพิ่มนี้ก็**มิใช่ค่าจ้าง**

266

ภาษี - นายจ้างออกให้

2121 / 2529, 1427/2533



ค่าภาษีเงินได้ นายจ้างได้จัดให้มีขึ้นก็เป็นเพียงการ
ช่วยเหลือ ลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างเต็มอัตราตามสัญญาจ้าง เพื่อ
ความมั่นคงในการดำรงชีพและดำรงฐานะให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดียิ่งขึ้น จึงเป็น**สวัสดิการ**ที่นายจ้างจัดหาให้แก่ลูกจ้าง
มิใช่เงินที่ให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง **มิใช่ค่าจ้าง**

267

เงินเพิ่มพิเศษ - เมื่อเข้ากะ

2770/2528

“เงินเพิ่มพิเศษ” สำหรับ
การทำงานเป็นกะ นายจ้างจ่าย
ให้เป็นการตอบแทนการทำงาน
จึง **เป็นค่าจ้าง**

26

268

ค่ากะดึก - ชดเชยการจ้ดอาหาร



1180 / 2540



ลูกจ้างได้รับ “ค่ากะดึก” นายจ้าง
จ่ายให้เพราะไม่ได้จัดอาหารราคาถูกให้
ดังเช่นกะกลางวัน มีเจตนาจ่ายเป็น
“สวัสดิการ” จึง มิใช่ค่าจ้าง

269

269

4047 / 2529 โบนัส - ตอบแทนทำงานดี

4573 - 5228 / 2544

“โบนัส” ตามความหมายทั่วไปหมายถึง รางวัล
สำหรับตอบแทนความดีความชอบอันเนื่องมาจากการทำงานมา
ด้วยดี เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานนอกเหนือจากค่าจ้าง ที่
จ่ายตามปกติซึ่งนายจ้างจะจ่ายให้เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาที่
กำหนดไว้ เช่นสิ้นปีหรือในโอกาสพิเศษอย่างใดอย่างหนึ่ง
เท่านั้น

ฉะนั้น เงินโบนัส จึงมิใช่เงินที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น
การตอบแทนการทำงาน “มิใช่ค่าจ้าง”

270

1528/2548

โบนัส - เงินเดือน (เดือนที่ 13)

เงินโบนัสที่ลูกจ้างได้รับเป็นประจำทุกปี
ในเดือนธันวาคม พร้อมเงินเดือนงวดที่ 12
ซึ่งเป็นงวดสุดท้ายของแต่ละปี **มิได้แบ่งจ่าย
เป็นงวด** ดังเช่นเงินเดือน **เป็นเงินสวัสดิการ
มิใช่ค่าจ้าง**

271

271

ค่าชั่วโมงบิน- รายชั่วโมง

1394/2549

ค่าชั่วโมงบิน จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เป็นพนักงาน
ต้อนรับบนเครื่องบิน ตามอัตราที่คำนวณจากเวลาที่
ได้ปฏิบัติงาน จ่ายเป็นรายเดือน **แม้แต่ละเดือนจะ
ได้รับในจำนวนไม่แน่นอน ไม่เท่ากัน** ก็เป็นเงินที่
จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึง **เป็นค่าจ้าง**

271

272

4889 / 2536

Pe ค่าเที่ยว - ตามกิโลเมตร

นายจ้าง (รัฐวิสาหกิจ) จ่าย **ค่าเบี้ยกิโลเมตร** ให้ลูกจ้าง (พนักงานขับรถ) ทุกวัน **ตามระยะทางที่ขับรถ** ได้อัตรา กิโลเมตรละ 35 สตางค์

ลูกจ้างขับรถวันละ 609 กิโลเมตร ได้รับค่าเบี้ยกิโลเมตร วันละ 213 บาท

ค่าเบี้ยกิโลเมตรดังกล่าว **จึงเป็นเงินที่จ่ายให้แก่** **โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันที่** **ทำงาน** หรือจ่ายให้โดยคำนวณ **ตามผลงาน** ที่ทำได้ ค่าเบี้ย กิโลเมตรจึง **เป็นค่าจ้าง**

273

ค่าเที่ยว - คำนึงถึงความสิ้นเปลือง

6026 – 6048 / 2548

ค่าเที่ยวนายจ้าง **จ่ายให้เฉพาะเที่ยวที่มีการ** **บรรทุกตู้สินค้าเท่านั้น** โดยพิจารณาอัตราการ **สิ้นเปลืองน้ำมัน** ในการทำงานกะนั้นด้วย และจ่าย ให้ไม่ว่าในการทำงานเวลาใด (ล่วงเวลาก็จ่าย) มี **ลักษณะเป็นเงินจูงใจให้ขับรถโดยใช้น้ำมันอย่าง** **ประหยัด** มิใช่ค่าจ้าง

274

274

P
ค่าเที่ยว - แต่จ่ายนอกเวลา

7287 / 2550

ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็น **ค่าเที่ยว** เที่ยวละ 100 – 650 บาท ตามระยะทางไกลใกล้และความยากง่ายของงาน โดยเป็นการทำงานในระหว่างเวลาทำงานปกติคิดเป็นร้อยละ 30 และ**นอกเวลาทำงานปกติ**คิดเป็นร้อยละ 70 ของค่าเที่ยวทั้งหมด ดังนี้ เฉพาะส่วนที่ตอบแทนการทำงาน**นอกเวลาทำงานปกติ** **ร้อยละ 70 จึงมิใช่ค่าจ้าง**

275

9963 / 2551  ค่าใบอนุญาต - ใบวิชาชีพ

เงินได้พิเศษตอบแทนผู้ถือใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน (ซึ่งลูกจ้างผู้มีสิทธิที่จะได้รับต้องมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถตามที่ระบุ และอาจถูกพักสิทธิได้) **มิใช่เงินเดือนที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างทั่วไป** เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ **มิใช่ค่าจ้าง**

276

276

คำรถประจำตำแหน่ง

8211/2550



เดิม นายจ้างจัดรถประจำตำแหน่งให้ ต่อมา
ยกเลิกแล้ว **จ่ายเงินให้**แก่ลูกจ้างเดือนละ
20,000 บาท เพื่อให้ **ไปซื้อรถมา**ใช้งานแทน
การจัดรถเป็นสวัสดิการ การจ่ายเงินดังกล่าวจึง
เป็นการ **จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ มิใช่เงินที่จ่าย
เพื่อตอบแทนการทำงาน มิใช่ค่าจ้าง**

27

277

“เงินประจำตำแหน่ง”

5024 / 2548

เมื่อ **ไม่ได้ความว่าจ่ายเป็นสวัสดิการ
หรือเงินช่วยเหลือ** จึง **เป็นค่าจ้าง** ที่ต้องนำไป
รวมคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการ
บอกกล่าวล่วงหน้า



27

278

5

“ค่าจ้าง”

จ่ายใน!

“เวลาทำงาน
ปกติของวันทำงาน”



27

279

ค่าทำงานในวันหยุด

1525 / 2527

ค่าทำงานในวันหยุด มิใช่ค่าจ้าง

เพราะมิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ
ตอบแทนการทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้ใน
วันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ก็ **เป็นเงินที่นายจ้าง
จ่ายตอบแทนการทำงานนอกเวลาปกติ**



280

1545 / 2531 ^Pค่าล่วงเวลา - ค่าสอนพิเศษ

เงิน ค่าล่วงเวลา และ เงิน ค่าทำงานในวันหยุด นั้น มีใช้ค่าจ้าง เพราะมีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานจึง มิใช่ ค่าจ้าง



97-98/2529

ค่าสอนพิเศษ เป็นเงินที่ตอบแทนการทำงานนอกเวลา ทำงานปกติของวันทำงานและเป็นรายได้ไม่แน่นอน จึง มิใช่ ค่าจ้าง

281

^Pสินจ้างแทนการบอกกล่าวฯ

3356/2542,

7330/2543,

7766/2543,

1620/2548



สินจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า มิใช่ค่าจ้าง

282

ค่าชดเชย- จ่ายเมื่อเลิกจ้าง

1620 / 2548

ค่าชดเชย และ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
มีขึ้นเนื่องจากการบอกเลิกสัญญาจ้าง มิใช่เงินที่กำหนดจ่าย
เป็นค่าตอบแทนการทำงาน หรือต้องจ่ายเพื่อเป็น
ค่าตอบแทนการทำงาน จึง **มิใช่ค่าจ้าง**

(อายุความ 10 ปี)

283

คำพิพากษาฎีกาที่ 364/2548



● นายจ้างส่งย้ายลูกจ้างไปดำรงตำแหน่งไม่
ต่ำกว่าเดิมและอัตราค่าจ้างเท่าเดิม **แม้**
ลูกจ้างจะไม่ได้ค่าน้ำมันรถ (เดือนละ 4,000
บาท) และค่าโทรศัพท์ (400 บาท) แต่ **ก็**
ไม่ได้ตัดค่าจ้าง **เพราะ** ค่าน้ำมันรถและค่า
โทรศัพท์เป็นเงินสวัสดิการ **เท่านั้น**

28

284

ค่าล่วงเวลา

≡ นอก / เกิน เวลาทำงานปกติ

≡ ในวันทำงาน



28

285

1265 / 2526

ทำงานด้วยความรับผิดชอบ / เกรงใจ

= ไม่ได้ { ค่าล่วงเวลา
ค่าทำงานในวันหยุด

898 / 2520

ตกลงไม่คิดค่าล่วงเวลา

= ใช้บังคับไม่ได้ = ต้องจ่าย

1353 / 2531

สถิติเรียกเรื่องค่าล่วงเวลาหลังจากงาน

= ใช้บังคับได้

28

286

ค่าทำงานในวันหยุด =
 ตอบแทนการทำงาน ในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด =
 ตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ในวันหยุด

} **มาตรา 5**

วันหยุด →
 ประจำสัปดาห์ : ตามประเพณี : พักผ่อนประจำปี

28

287

การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

↪ จ่ายเป็นเงินตราไทย
 (มาตรา 54)

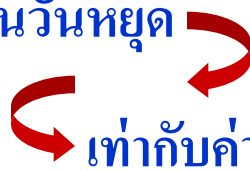
↪ จ่าย ณ สถานที่ทำงาน
 (มาตรา 55)

} **เว้นแต่**
 ยินยอมเป็นหนังสือ
 ตามมาตรา 77

28

288

การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด



เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

✚ วันหยุดประจำสัปดาห์

(เว้น ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง ตามผลงาน)

✚ วันหยุดตามประเพณี

✚ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

} ใช้กับลูกจ้าง

ทุกประเภท

28

289

การคำนวณค่าจ้างรายเดือน



เป็นค่าจ้างต่อ 1 วัน

1 เดือน = 30 วัน

1. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7646 / 2542
2. บทบัญญัติมาตรา 68

29

290

การจ่ายค่าจ้างในวันลา

ลาป่วย

= ตามระยะเวลาที่ลา แต่
ไม่เกิน 30 วันทำงาน ต่อปี

ลาเพื่อทำหมั้น

= ตามระยะเวลาที่ลา

ลาเพื่อรับราชการทหาร

= ตามระยะเวลาที่ลา แต่
ไม่เกิน 60 วัน ต่อปี

เท่ากับ ค่าจ้าง
ในวันทำงาน

29

291

การจ่ายค่าจ้างในวันลา

ลาเพื่อคลอดบุตร

= ได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา
แต่ไม่เกิน 45 วัน

ลาเพื่อกิจธุระ

ลาเพื่อฝึกอบรม

} เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงาน

29

292

การจ่ายค่าจ้างในวันลา

ลาเพื่อคลอดบุตร

= ได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา

แต่ไม่เกิน 45 วัน

ลาเพื่อกิจธุระ

ลาเพื่อฝึกอบรม

} เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงาน

29

293

ถูกจ้างตามผลงาน

ค่าจ้างในวันหยุด
และวันลา



= ค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ได้รับ
ในงวดก่อน

31.60

29

294

ค่าล่วงเวลา

= 1.5 (เท่า) x อัตราค่าจ้าง : ชั่วโมง
x จำนวนชั่วโมงที่ทำ

หรือ

= 1.5 (เท่า) x อัตราค่าจ้าง : หน่วย
x จำนวนผลงานที่ทำ

ม. 61

29

295

ค่าทำงานในวันหยุด

ลูกจ้างที่มีสิทธิ
ได้รับค่าจ้าง
ในวันหยุด
(มาตรา 62 (1))

= 1 (เท่า) x อัตราค่าจ้าง : ชั่วโมง
x จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน
= 1 (เท่า) x อัตราค่าจ้าง : หน่วย
x จำนวนผลงานที่ทำได้

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิ
ได้รับค่าจ้าง
ในวันหยุด
(มาตรา 62 (2))

= 2 (เท่า) x อัตราค่าจ้าง : ชั่วโมง
x จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน
= 2 (เท่า) x อัตราค่าจ้าง : หน่วย
x จำนวนผลงานที่ทำได้

29

296

ดูข้างรายเดือน

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

} = 1 เท่า
(มาตรา 56 + 62 (1))

29

297

ดูข้างรายวัน

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

} = 2 เท่า
(มาตรา 56 (1) + 62 (2))

} = 1 เท่า
(มาตรา 56 (2),(3) + 62 (1))

29

298

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

= 3 x อัตราค่าจ้าง : ชั่วโมง
x จำนวนชั่วโมงที่ทำ

หรือ

= 3 x อัตราค่าจ้าง : หน่วย
x จำนวนผลงานที่ทำได้

น. 63

29

299

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับ
กรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

ไม่มีสิทธิได้รับ

ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด
และค่าทำงานในวันหยุด

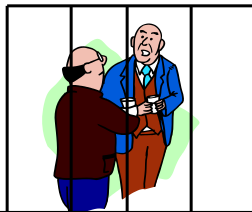
น. 65(1) , น. 66

30

300

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการแผนก หรือได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป ซึ่งไม่ต้องบันทึกเวลาทำงานประจำวันและบริษัทได้จ่ายเงินเดือนโดยคำนึงความรับผิดชอบไว้แล้ว ไม่มีสิทธิเรียกร้อง ค่าล่วงเวลา หรือเงินตอบแทนอื่นได้อีก



301

543 / 2545

วิศวกรอาวุโส
ไม่อาจอนุมัติให้ลา
หรือให้บำเหน็จ
เพียงแต่เสนอความเห็น

มิใช่ลูกจ้าง
ตามมาตรา 65 (1)
มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

30

302

ลูกจ้างที่ทำงานเร่งขายหรือ
ชักชวนให้ซื้อสินค้า ซึ่งนายจ้าง
จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้า
ให้แก่ลูกจ้าง

= ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าตอบแทนใด

ม. 65(2)

30

303

งานขบวนการจัดงานรถไฟฯ
งานเปิดปิดประตูน้ำฯ
งานดับเพลิง / ป้องกันอันตรายสาธารณะ
งานนอกสถานที่ (ที่ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานแน่นอนได้)
งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่และทรัพย์สินฯ
งานอื่นตามกฎหมายกระทรวง

= ไม่มีสิทธิได้รับ

ค่าล่วงเวลา + ค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับ
ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างปกติ (ม. 65 (3) - (9))

30

304

1395/2548

ลูกจ้างไม่ต้องไปที่ทำการของนายจ้าง แต่ประจำ
อยู่ที่บ้าน เมื่อได้รับแจ้งว่ามีอุบัติเหตุ จึงขับ
จักรยานยนต์ออกไปตรวจสอบและดำเนินการให้แก่
ลูกค้า แล้วจึงกลับบ้านพัก เป็นงานที่มีลักษณะหรือ
สภาพที่ต้องออกไปนอกสถานที่และโดยสภาพของ
งานไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ และจะถือว่า
ทำงานให้นายจ้างเมื่อออกไปทำงานให้นายจ้าง
เท่านั้น

305

305

ค่าจ้าง ต่อ ชั่วโมง

ลูกจ้างรายเดือน

$$= \frac{\text{ค่าจ้างรายเดือน}}{30 \times \text{ชั่วโมงทำงาน : วัน}}$$

31.68

30

306

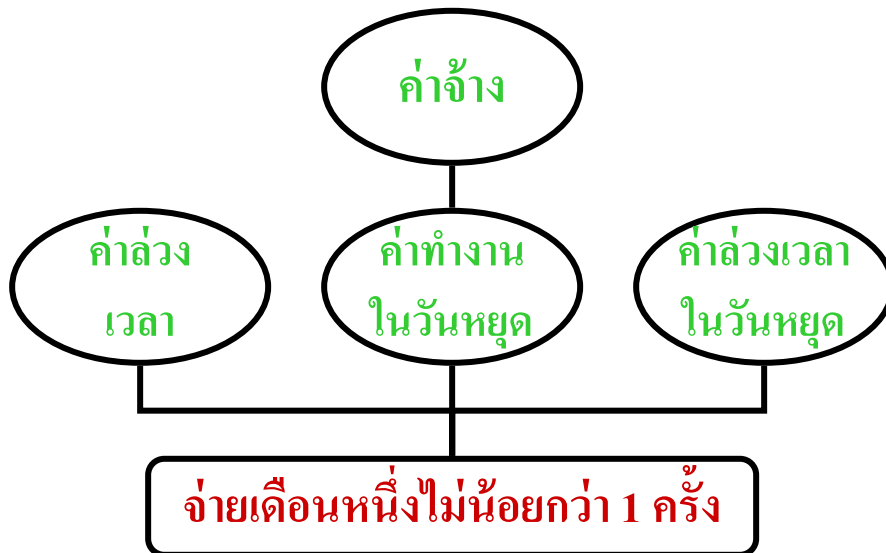


มาตรา 70

กำหนดการจ่าย ค่าตอบแทนการทำงาน

30

307



ม. 70

30

308

กรณี



เลิกจ้าง

ต้องจ่ายภายใน 3 วัน

นับแต่วันเลิกจ้าง

ม. 70

30

309



มาตรา 75

การจ่ายเงินระหว่าง
หยุดกิจการชั่วคราว

31

310

หลักสำคัญ

- ☞ นายจ้างมี “**ความจำเป็น**”
- ☞ ต้องหยุดกิจการทั้งหมด/บางส่วน
- ☞ เป็นการชั่วคราว
- ☞ โดยมีสาเหตุสุดวิสัย

แจ้ง

- ลูกจ้าง
- พนักงาน

ตรวจแรงงาน
ทราบล่วงหน้า
ไม่น้อยกว่า ๓
วันทำการ

**ต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้าง
ไม่น้อยกว่า 75 % ของค่าจ้าง**

ม. 75

31

311

ความจำเป็น

ความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมี
ผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง
จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้
ตามปกติ ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน
เป็นการชั่วคราว

31

312

เหตุใดๆ ที่ไม่อาจป้องกันได้
แม้ได้ระมัดระวังตามสมควร

(ป.พ.พ. มาตรา 8)

❖ ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

31

313

1966 – 2406 / 2546

ลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก
นายจ้างสั่งหยุดกิจการ จ่าย 50 %
(ใหม่ 75 %) ได้

❖ = ความจำเป็นตามมาตรา 75



314



มาตรา 76

การหักค่าตอบแทน การทำงาน

31

315

ห้าม! นายจ้าง หัก

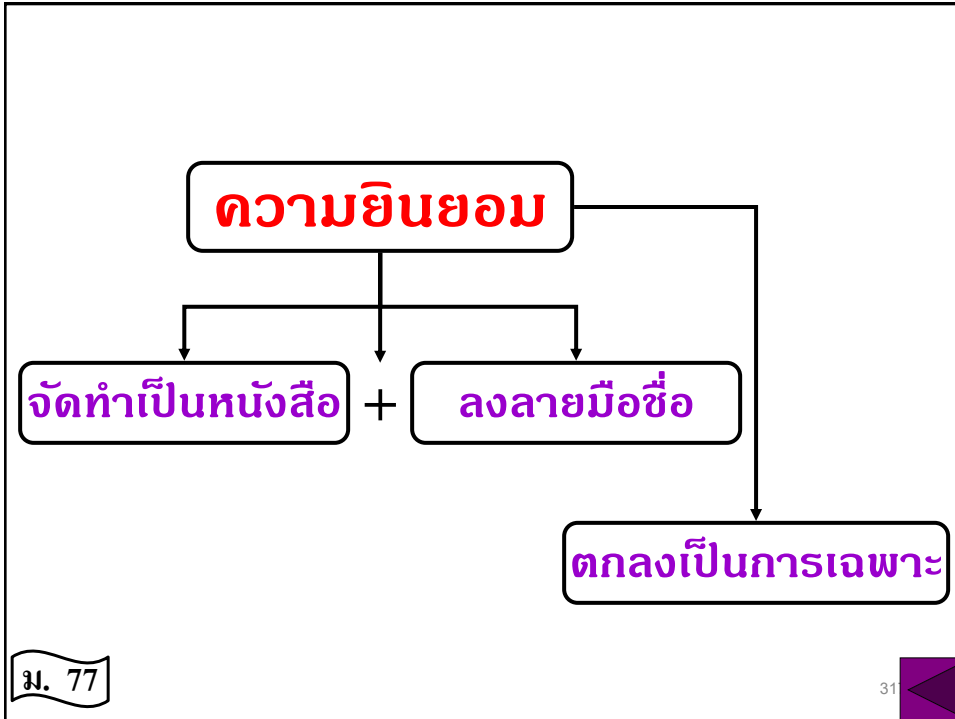
ยกเว้น :

- ✓ ชำระภาษีเงินได้หรือเงินอื่นตามกฎหมาย
ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สินสหกรณ์
หนี้สวัสดิการ
- ✓ เป็นเงินประกัน ชดใช้ความเสียหาย
เป็นเงินสะสม

ม. 76

31

316



317

5779 / 2541

ตกลงให้หักค่าตอบแทนหลังจากถูก
เลิกจ้าง

มีผลบังคับได้

(มุ่งคุ้มครองในระหว่างยังไม่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง)

31

318



319

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย

1. ต้องมีการเลิกจ้าง และ
2. ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 120 วันขึ้นไป

320

320

ค่าชดเชย = ค่าจ้างอัตราสุดท้าย

ครบ 120 วัน ไม่ถึง 1 ปี = 30 วัน

ครบ 1 ปี ไม่ถึง 3 ปี = 90 วัน

ครบ 3 ปี ไม่ถึง 6 ปี = 180 วัน

ครบ 6 ปี ไม่ถึง 10 ปี = 240 วัน

ครบ 10 ปี ไม่ถึง 20 ปี = 300 วัน

ครบ 20 ปีขึ้นไป = 400 วัน

321

ค่าชดเชย

ดูจ้างตามผลงาน

ค่าจ้างที่ได้รับจริง


ย้อนหลังไป

30, 90, 180, 240, 300, 400 วัน

322

ค่าชดเชย

เงินที่
จ่ายเมื่อ



นอกจากเงินประเภทอื่น

พ. 5

323

✓ เงินบำเหน็จ ✓ บำนาญ ✓ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 ✓ เงินกองทุน ✓ สະສມ

จ่ายเมื่อ

- เลิกจ้าง
- ลาออก
- ตาย

}

≠ ค่าชดเชย

324

870 / 2524

เงิน (บำเหน็จ)

จ่ายเมื่อ

➤ ทำงานมา 5 ปี

➤ ลาออก

➤ ตาย

≠ ค่าชดเชย

325

387 / 2524

ข้อบังคับ : ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย + เงินบำเหน็จ

➤ เงินบำเหน็จ มากกว่า ค่าชดเชย = ได้เฉพาะส่วนที่มากกว่า

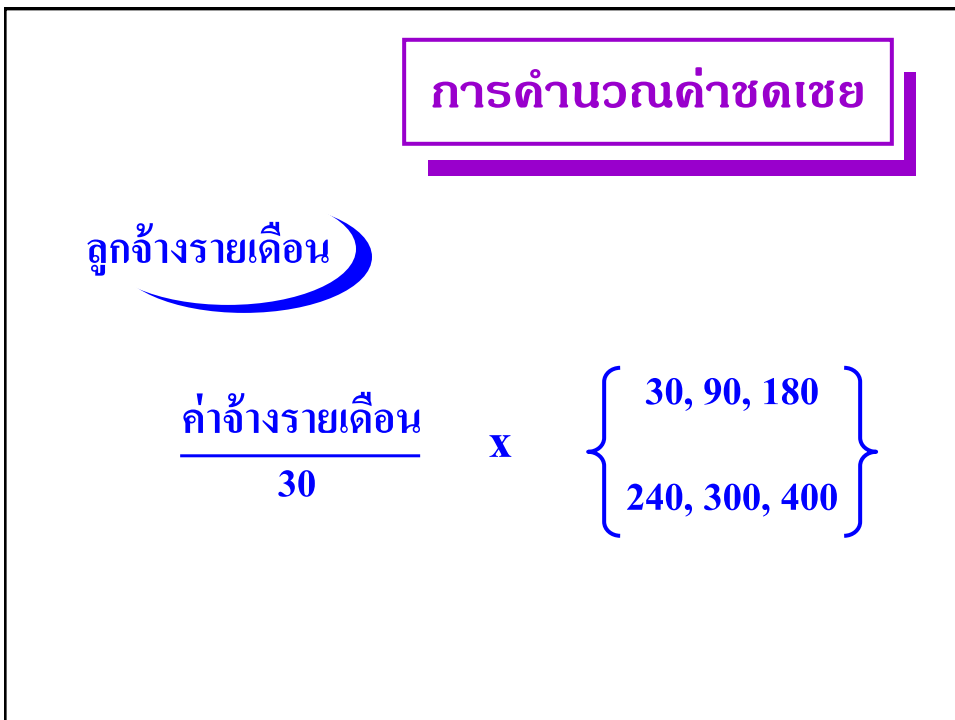
➤ เงินบำเหน็จ น้อยกว่า ค่าชดเชย = ค่าชดเชย

= ค่าชดเชย

326



327



328

การคำนวณค่าชดเชย

ดูจ้างตามผลงาน

ค่าจ้างที่ได้รับจริง
ย้อนหลังไป

30, 90, 180, 240, 300, 400 วัน

329

2476 / 2537

ค่าชดเชยจ่ายทันทีเมื่อเลิกจ้าง

ไม่จ่ายถือว่าผิดนัด

ต้องใช้ดอกเบี้ย

330

7766 / 2543

- ✓ บอกเลิกจ้างวันใด มีผลในวันนั้น
- ✓ นับระยะเวลาทำงานถึงวันเลิกจ้างเท่านั้น
- ✓ แม้จะไม่บอกเลิกจ้างล่วงหน้าก็ตาม

331

482 - 483 / 2548

ถูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างก่อน
จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต้องคำนวณ
ค่าชดเชยตามเวลาทำงานที่ถูกจ้างได้
ทำมาตามที่เป็นจริง

332

6844/2548

กำหนดเวลาตามมาตรา 118
เป็นระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานจริง
และมีระยะเวลาติดต่อกันครบตามที่
กฎหมายกำหนดไว้ **หาใช่กำหนด
ระยะเวลาจ้างตามสัญญาจ้างไม่**

333

เลิกจ้าง

1120 / 2544 ไม่ผ่านทดลองงาน

2137 / 2544 อายุครบ 60 ปี ตามข้อบังคับ

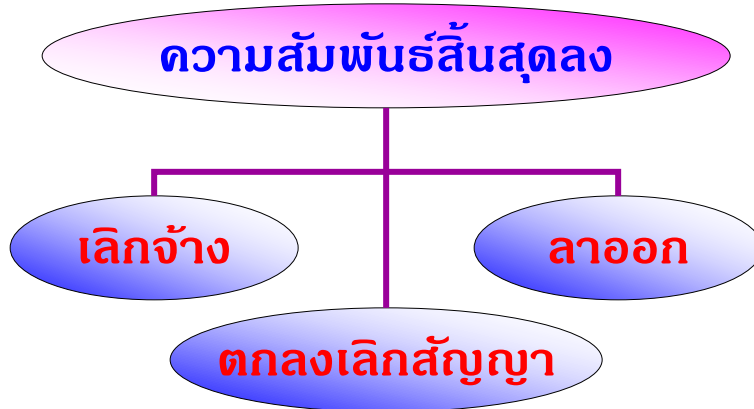
6298 / 2545 นายจ้างแจ้งขอให้ลาออก
ตามวันที่กำหนด

3086 / 2545 เจ้าของตึกปิดสำนักงานของนายจ้าง

4496 / 2545 พักงานไม่มีกำหนด

334

“การสิ้นสุดสัญญาจ้าง”



33

335

ความสำคัญ

เลิกจ้าง



ลาออก



336



คำพิพากษากฎีกาที่ 4098/2545

เมื่อ “ตกลง” เลิกสัญญา กับ นายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิ ได้รับ **สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่ เป็นธรรม** เพราะสิทธิดังกล่าว จะได้รับต่อเมื่อถูกเลิกจ้าง

337



ความหมาย “เลิกจ้าง”

- นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน **และ** ไม่จ่าย ค่าจ้าง ไม่ว่าจะเพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือ เพราะเหตุอื่น

คำพิพากษากฎีกาที่ 3710/2531

ให้ลูกจ้างทำงานแต่ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ถือว่าเป็น เลิกจ้าง

(มาตรา 118 วรรคสอง)

338

พฤติการณ์ที่เป็นการเลิกจ้าง

- (1) กรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้
- (2) กรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนิน กิจการต่อไป

339

1617 / 2547

ลูกจ้างครบเกษียณอายุ 60 ปี นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อมาถือเป็นการต่ออายุสัญญาและเป็นการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ต่อมาอีก 2 ปี ลูกจ้างขอเกษียณอายุ นายจ้างอนุมัติ ถือว่าลูกจ้างพ้นสภาพเนื่องจากเกษียณอายุ

=  เลิกจ้าง

340

2575 / 2548 นายจ้างจัดประชุมและแจ้งในที่ประชุมให้ลูกจ้างลาออกโดยจะจ่ายค่าชดเชยให้ และให้เวลาลูกจ้างปรึกษาครอบครัวก่อน 3 วัน กับให้ลูกจ้างคืนรถประจำตำแหน่งในวันนั้น ในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ต้องไปทำงาน

= เลิกจ้าง

341

4732 / 2548 การที่นายจ้างให้ลูกจ้างใช้สิทธิเกษียณอายุตนเองหลังจากอายุครบ 60 ปีแล้วเมื่อใดก็ได้โดยแจ้งให้นายจ้างทราบ ก็เป็นการมอบสิทธิให้ลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเอง เป็นเรื่องนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

= เลิกจ้าง

342



ผู้มีอำนาจ “ เลิกจ้าง ”

- นายจ้าง ผู้ทำการแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
- ผู้ที่ไม่ใช่ นายจ้าง หรือมิได้เป็นผู้แทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีอำนาจเลิกจ้างได้ **มีผลเท่ากับว่า ไม่มีการเลิกจ้าง (สิทธิเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เกิดขึ้น)**
- พิจารณาจากพฤติการณ์ในรายกรณีด้วย

343

ภรรยากรรมการผู้จัดการ

1989/2535



ภรรยากรรมการผู้จัดการ

สั่งให้คนไปบอกไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานอีก (ลูกจ้างดังกล่าวเป็นน้องชายของหญิงคนรักเก่าของกรรมการผู้จัดการ) โดยไม่ปรากฏว่าภรรยา เป็นผู้มีอำนาจ / ได้รับมอบหมายจึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ลูกจ้างฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยไม่ได้

344

344

4335 / 2546

กรรมการบริษัท

“กรรมการบริษัท”

ไม่มีอำนาจกระทำการแทน
และไม่ได้รับมอบหมายให้
ดูแลการจ้างงาน **มิใช่**
นายจ้างตามกฎหมาย ไม่
มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้



345

869/2539

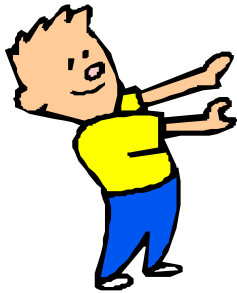
ผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคล

“**ผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคล**” สามารถ
ว่าจ้างลูกจ้างแทนบริษัท เมื่อลูกจ้างบกพร่องก็ว่ากล่าว
ตักเตือน และตำหนิการทำงานได้ **พฤติการณ์**
ดังกล่าวเท่ากับว่าบริษัทเชิดบุคคล
ดังกล่าวเป็นตัวแทน การที่ผู้จัดการฝ่าย
ธุรการและบุคคลเลิกจ้างลูกจ้าง จึงมีผลผูกพันบริษัท
จำเลยด้วย

346

ผู้ทำแผนฟื้นฟู

252 / 2547



จำนวนที่ 2 ผู้ทำแผนฟื้นฟู
กิจการ มีอำนาจหน้าที่บริหาร
จัดการการจำนวนที่ 1 จึงเป็น
นายจ้าง ต้องร่วมรับผิดชอบใน
ค่าชดเชยกับจำนวนที่ 1 ด้วย

347

347


“วิธีการ” การเลิกจ้าง

- ทำได้โดยการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว

**คำพิพากษาฎีกาที่ 6020/2545, 6048
– 6051/2546**

นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนา
บอกเลิกสัญญาจ้างได้แต่เพียงฝ่ายเดียว
โดย **ไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมหรืออนุมัติ
จากอีกฝ่ายหนึ่ง**

348



วิธีการเลิกจ้าง

1. โดยปริยาย (แสดงออก)
2. โดยวาจา
3. โดยลายลักษณ์อักษร

34

349

**กรณีเลิกจ้างเป็นหนังสือ
ต้องระบุเหตุ
ตามมาตรา 119 ด้วย
เลิกจ้างด้วยวาจาก็ต้องแจ้งเหตุ
เช่นกัน**

(หากไม่ระบุ : ยกชั้นอ้างเพื่อไม่จ่าย**ค่าชดเชย**ภายหลังไม่ได้)

(มาตรา 119 วรรคท้าย)

350

+++ ข้อต้องจดจำ +++

“ ในหนังสือเลิกจ้างถ้าอ้างเหตุ
อย่ามีเลศมัยให้ผิดพัน
แจ้งไปตามความจริงทุกสิ่งอัน
ถูกฟ้องพลันสืบได้ไม่แพ้คดี ”

351

494 / 2525 ข้อพึงระวัง - วาจาเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อในหนังสือเตือน
นายจ้างพูดว่า “ถ้าคุณไม่ยอมเซ็น ผมปลด
คุณออก” คำพูดดังกล่าวมิได้เป็นกิจจะลักษณะ
ว่าจะเลิกจ้าง อาจเป็นเพียงคำขู่ให้ลงชื่อใน
หนังสือเตือน



352

352

2021 / 2525

๗ ขอพึงระวัง – วาจาเลิกจ้าง

ลูกจ้างพูดกับผู้จัดการโรงงานเรื่องการ
จ่ายค่าจ้าง ผู้จัดการโรงงานไม่ยอมจ่ายให้ ลูกจ้าง
ชู้ว่าจะไปร้องเรียนตามขั้นตอน ผู้จัดการโรงงานจึง
พูดว่า “ออกไปเลย ไม่ต้องทำงาน ถ้าอยู่อย่างนี้ไม่
ต้องมาทำงาน” คำพูดดังกล่าวเป็นเพียงแสดง
ความไม่พอใจที่ลูกจ้างชู้ว่าจะไปร้องเรียน **ไม่มี**
เหตุผลที่จะให้ลูกจ้างออกจากงาน ไม่เป็นการ
เลิกจ้าง

353

353

1988 / 2548

๗ ขอพึงระวัง – วาจาเลิกจ้าง

ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลและซ่อมเครื่องตอกพิมพ์
ขณะเกิดเหตุเครื่องตอกเสีย ทำให้ไม่มีวัตถุดิบในการ
ผลิต นายจ้างถามว่าทำไมไม่ซ่อมให้เสร็จ ลูกจ้างบอกว่า
เลิกจ้าง 5 โมง ลูกน้องไม่มี มือเจ็บ พรุ่งนี้ค่อยทำต่อ
นายจ้างโมโหและพูดว่า “มึงจะทำไม่ทำ ถ้าไม่ทำมึงก็
ออกไป” จากนั้นนายจ้างก็ให้ลูกจ้างอีกคนไปเกลี้ยกล่อม
ให้กลับมาซ่อมเครื่องตอกพิมพ์ แต่ลูกจ้างไม่ยอม
ถ้อยคำดังกล่าวเป็นการตำหนิ **ตำว่ามากกว่าที่จะให้**
ลูกจ้างออกจากงาน ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง

354

354

อย่าด่วนสรุป !!



7381 / 2544



**“บันทึกข้อความที่มีข้อความระบุ
ว่า สมควรเลิกจ้างลูกจ้าง”** จัดทำ
ขึ้นเพื่อเสนอต่อนายจ้าง มิใช่หนังสือ
ของนายจ้างที่แจ้งไม่ให้ลูกจ้างทำงาน
ต่อไป มิใช่หนังสือเลิกจ้าง

355

355

ลงชื่อในใบลาออกล่วงหน้า

ให้ลูกจ้างลงชื่อ
ในใบลาออก โดยไม่กรอก
วันที่ ไม่ได้เกิดจากความ
สมัครใจของลูกจ้าง **ไม่ใช่**
การลาออก แต่เป็นการ
เลิกจ้าง



356

356

การลาออก - กัมกับการข่มขู่

6048 - 6051 / 2546

นายจ้างเรียกลูกจ้างมาแจ้งว่าไม่มีงานให้
ทำ ขอให้ลาออก แล้วจะเรียกมาทำงานใหม่
ลูกจ้างทำใบลาออกให้ โดย **ไม่ปรากฏ**
ข้อเท็จจริงว่านายจ้างบังคับ **ข่มขู่** หรือ**กระทำ**
การอันมิชอบประการใด จึงเป็นกรณีสมัครใจ
ลาออก ไม่ใช่ถูกเลิกจ้าง

357

357

การลาออก - กัมกับการข่มขู่ (ว่าจะใช้สิทธิ)

165 / 2546

นายจ้างเรียกลูกจ้างไปพบแจ้งข้อกล่าวหา
ว่าลูกจ้างประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง
แล้วขู่ว่าหากไม่ลงชื่อในใบลาออกจะดำเนินการ
แม้ไม่ได้ความว่าจะดำเนินการอย่างไร แต่ **เป็น**
การขู่ว่าจะใช้สิทธิตามปกตินิยม ไม่เป็นการ
ข่มขู่ ถือว่าลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง

358

358

122 / 2546

**อ้างการกระทำไว้ในหนังสือ
เลิกจ้าง แม้ไม่บอกว่าผิด
ข้อบังคับใด**

= ยกอ้างได้



359

กรณีไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- งานตามโครงการ
- งานครั้งคราว
- งานตามฤดูกาล

ที่แล้วเสร็จไม่เกิน 2 ปี

**สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้
แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดนั้น**

360

10206 – 10273 / 2539

**ระยะเวลาตาม ม.118 คือระยะเวลา
ของงาน มิใช่ระยะเวลาการจ้าง**

114 / 2540

**เมื่องานก่อสร้างเป็นงานตามปกติ
ของธุรกิจนายจ้าง ทั้งให้ต่อสัญญาได้
ก็มีใช้งานเป็นครั้งคราว**

361

1804 / 2540

**สัญญามีข้อความให้ต่ออายุสัญญาได้
มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการ
จ้างไว้แน่นอน**

5180 / 2542

**สัญญามีข้อความให้เลิกสัญญาเมื่อใด
ก็ได้ มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา
การจ้างไว้แน่นอน**

362

10432 / 2546

สัญญามีข้อความให้ เลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า เป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 30 วัน

มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างไว้แน่นอน



363

7578 / 2548

ครบกำหนดตามสัญญา ยังคงให้ ลูกจ้างทำงานต่อไปอีก “เดือนต่อเดือน”

มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างไว้แน่นอน ตามมาตรา 118



364

กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่ / กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียม
- (5) ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(มาตรา 119)

365

กรณีเลิกจ้างเป็นหนังสือ
ต้องระบุเหตุ
ตามมาตรา 119 ด้วย

(หากไม่ระบุ : ยกขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้)

(มาตรา 119 วรรคท้าย)

366

95 / 2543

แจ้งเหตุให้ลูกจ้างทราบขณะ
บอกเลิกด้วยวาจา
: ยกอ้างได้

122 / 2546

อ้างการกระทำไว้ในหนังสือ
เลิกจ้าง แม้ไม่บอกว่าผิด
ข้อบังคับใด : ยกอ้างได้

367

เหตุที่ต้องระบุในหนังสือเลิกจ้าง

- เป็นเหตุที่เกิดขึ้นจริง
- ใกล้เคียงกับการเลิกจ้าง
- เหตุที่ทำให้นายจ้างตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้าง



368

4530 – 4535 / 2543

เหตุเลิกจ้างต้องเป็นเหตุที่มีอยู่จริง

ใน ➡ **ขณะเลิกจ้าง**

บอกเลิกจ้าง 24 มี.ค. 2541

ให้มีผล 31 มี.ค. 2541

จะยกเหตุละทิ้งหน้าที่หลัง 24 มี.ค.

มา

ก่อนเมื่อใดแล้วขอเขาไม่ได้

369

9115 / 2546

บอกเลิกจ้างด้วยวาจาเมื่อวันที่ 11 มกราคม
ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
สิ้นสุดลง ต่อมาวันที่ 17 มกราคม นายจ้างมี
หนังสือเลิกจ้างระบุว่าลูกจ้างขาดงานสามวัน
ทำงานติดต่อกัน ก็จะนำมาถือว่าเป็นเหตุเลิกจ้าง
ในวันที่ 11 มิได้

370

1245 / 2547

นายจ้าง **ทราบการกระทำผิด** ของกรรมการ
ลูกจ้างมา **ก่อนที่จะยื่นคำร้อง** ต่อศาลแรงงานเพื่อ
ขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างดังกล่าว
ถึง 3 ปี ถือว่านายจ้างไม่ติดใจลงโทษในการ
กระทำนั้นแล้ว ไม่อาจอ้างเหตุดังกล่าวเพื่อขอ
อนุญาตเลิกจ้างได้

371

๔๓๒๘/๒๕๔๘

นายจ้างได้ลงโทษลูกจ้างในความผิดที่
ทำงานด้วยความสะเพร่าจนมีสิ่งแปลกปลอม
ในผลิตภัณฑ์ ด้วยการพักงาน ๓.๕ วันโดยไม่
จ่ายค่าจ้าง ถือว่าความผิดดังกล่าวได้หมดไป
นายจ้างไม่อาจนำความผิดนั้นมาเป็นเหตุเลิก
จ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้อีก

372

**1 ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญา
โดยเจตนาแก่นายจ้าง**

ทุจริตต่อหน้าที่

: แสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบ

: สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น

: อาศัยโอกาสในหน้าที่

: ได้รับประโยชน์ในลักษณะที่เป็น “ทรัพย์สิน”

: ทำให้นายจ้างเสียหาย

(มาตรา 119 (1))

373

3908 / 2524

**เบิกเงินค่าธรรมเนียม ไม่ส่งคืน
ตามหน้าที่**

2563 / 2525

เบิกเบี้ยเลี้ยง / ค่าที่พัก ทั้งที่ไม่มีสิทธิ

2597 / 2525

**รับเงินประกันจากผู้สมัครงาน ไม่
นำส่งตามระเบียบ**

374

- 2798 / 2526** ช่อมรถบริษัท โดยใช้เงิน
บริษัท แล้วโอนขายให้ตนเอง
- 3145 / 2526** เรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียม
เกินอัตรา แล้วนำไปใช้เป็น
ประโยชน์แก่ตนเอง
- 3438 / 2526** ทิ้งงานไป 1 ชั่วโมง แต่ตอก
บัตรว่า มาทำงาน (หากไม่
ขาดงานมีสิทธิได้รับเบี้ยขยัน)

375

- 2696 / 2529**
ใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปจ่ายกับข้าว
ให้ร้านของตนเอง
- 2379 / 2531**
นำเอกสารความลับของนายจ้าง
ไปขาย
(ข้อสอบสมัยที่ 46 ปีการศึกษา 2536)

376

2104 / 2534

นำของขึ้นรถไฟโดยไม่เสียค่าระวาง

3556 / 2534

ไม่เก็บค่าฝากสินค้าตามหน้าที่

2621 / 2538

**รับงานนอกมาทำระหว่างทำงาน +
ใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง**

377

23 / 2540

**นำทรัพย์สินของนายจ้างไปใช้โดย
ปราศจากสิทธิโดยชอบ**

6795 / 2543

**อนุญาตให้นักศึกษานำข้อสอบ
และรังกำตอบไปคัดลอก**

378

4766 / 2545

เป็นผู้จัดการขาย เสนอขายสินค้าให้ลูกค้า แต่ให้ลูกค้าชำระเงินแก่นายจ้างไม่เต็มราคาตามที่เสนอ โดยเงินส่วนต่างให้ออนเข้าบัญชีเงินฝากส่วนตัวของลูกค้า แม้การรับเงินดังกล่าวจะไม่ผิดกฎหมายหรือข้อบังคับของนายจ้าง ก็เป็น การกระทำที่ไม่ซื่อตรงหรือคดโกงนายจ้าง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

379

3809 / 2548

ปกปิดไม่เสนอใบเสนอราคารายใหม่และใบเปรียบเทียบราคาแก่นายจ้าง

4884 / 2548

อาศัยตำแหน่งหน้าที่ใช้สถานที่ทำการ พนักงาน รถยนต์ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของนายจ้างเพื่อจำหน่ายสินค้าของตน

5298/2548

นำข้อมูลและราคากลางซึ่งเป็นความลับของนายจ้างไปเปิดเผยแก่ผู้ประมูลก่อนการประมูล โดยได้รับประโยชน์ตอบแทน

380

๔๕๓๔/๒๕๔๕ (ลูกจ้างทำหน้าที่เสนอสินค้า)
จัดตั้งบริษัทขึ้นมาแล้วดำเนินการให้ลูกจ้างของ
นายจ้างได้ติดต่อซื้อสินค้ากับบริษัทผู้ผลิตที่ขาย
สินค้านั้นราคาถูกกว่าของนายจ้างเกือบครึ่งหนึ่ง และ
บริษัทที่ลูกจ้างตั้งขึ้นได้รับผลประโยชน์จากการตกลง
ซื้อขายดังกล่าว

381

๕๒๓๓/๒๕๔๕ (ลูกจ้างฝ่ายจัดซื้อ) โทรศัพท์ขอ
สุราจากร้านคู่ค้าอ้างว่านายจ้างจะไปเที่ยว และใช้
สุรา ๔ ขวดที่คู่ค้าให้ในการไปเที่ยวกันเองระหว่าง
ลูกจ้างด้วยกัน ๓๐ คน โดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบ

๕๕๕๒/๒๕๔๕ ยักยอกเงินที่ได้รับจากสมาชิก
ฌาปนกิจสงเคราะห์แล้วไม่นำส่งให้นายจ้าง โดยทำ
หลักฐานรายงานเท็จว่าสมาชิกค้างชำระ

382



5605 / 2542

ได้รับค่าจ้าง 190 บาท / วัน
ทำงาน 1 ชั่วโมง

} เกิดโทษน้อย

ไม่ถือว่า ประพฤติชั่ว โกง ไม่ชัดเจน

มิใช่ทุจริตต่อหน้าที่

383



4334 / 2546

ออกไปดื่มเบียร์ในเวลา
ทำงาน กลับไปลงเวลา
เลิกงานตามระเบียบ

} เกิดโทษน้อย

มิใช่ทุจริตต่อหน้าที่



384

กระทำความพิตวษาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

: ทำความพิตตาม ป.อ. / กม.อื่นที่มีโทษทางอาญา

: ตั้งใจทำต่อ

- นายจ้าง
- บุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้าง
- กิจการ

: ไม่ว่าจะเป็น

- ตัวการ
- ผู้ใช้
- ผู้สนับสนุน

385

2334 / 2523 แก้วไขใบรับรองของแพทย์
= ปลอม / ใช้เอกสาร
ปลอม (ข้อสอบสมัยที่ 49 ปีการศึกษา 2539)

459 / 2526 มีส่วนรู้เห็นในการเรียกเงิน
จากบุคคลภายนอก
(=ผู้สนับสนุน)

386

3026 / 2530 พนักงานรักษาความปลอดภัย
รู้ว่าลูกจ้างลักเบียร์
มิได้ห้ามปราม และร่วมดื่ม
เบียร์นั้นด้วย

1919 / 2546 ยื่นใบลาออก หลังจากนั้น
ขอดูใบลาออก แล้วฉีกทิ้ง
= ทำให้เสียทรัพย์สิน

387

๔๕๑๔/๒๕๔๕ เบิกมอเตอร์ไฟฟ้าจาก
นายจ้าง ๓ เครื่อง ติดตั้งให้นายจ้างได้
๒ เครื่อง ส่วนอีก ๑ เครื่องนำไปซุกซ่อนไว้
ตามที่มีผู้ขอร้องเพื่อที่ผู้นั้นจะได้แอบมา
เอาไป แต่พนักงานรักษาความปลอดภัย
พบเข้าเสียก่อนจึงไม่สามารถเอาไปได้ เป็น
ความผิดฐานร่วมกับผู้อื่นพยายาม
ลักทรัพย์ของนายจ้าง

388



2411 / 2537

ค่าผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ว่า
“อีหัวล้าน”

95 / 2540

ว่านายจ้าง “เป็นนายจ้างที่
ใช้ไม่ได้ พุดจากลับกลอก”

} ≠ ดูหมิ่นซึ่งหน้า

≠ การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

389

2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

- ❖ กระทำการใด ๆ
- ❖ ถูกจ้างประสงค์ (เจตนาประสงค์ต่อผล เท่านั้น)
- ❖ ให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง

ไม่ว่าจะมีความเสียหายเกิดขึ้นหรือไม่ก็ตาม

(มาตรา 119 (2))

390

2156 / 2525

หัวหน้างานไม่ยอมให้คนงาน

ออกมาทำงาน

3127 / 2525

ออกหนังสือเวียนไปยังลูกค้ำของ

นายจ้างว่าจะมีการนัดหยุดงาน

3597 – 3598 / 2525

ปิดกั้นรถสินค้าของนายจ้าง

ระหว่างนัดหยุดงาน

391

1723 / 2528

บอกให้พนักงานผู้ได้บังคับบัญชาว่า

“ให้ขายไปเรื่อยๆ ไม่ต้องห่วงตัวเลข...

ทำไมขายได้มาก คนอื่นเขาดีถึงกัน

กันหมด” = **ยุ่งให้ชะลอการขาย**

3986 / 2528

นัดหยุดงานโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้อง

392

2496 / 2529

เขียนข้อความปิดประกาศในโรงแรมของ
นายจ้างเชิงวิจารณ์ด้วยถ้อยคำรุนแรง

822 – 830 / 2536

ทำ / แจกจ่ายเอกสารกล่าวหานายจ้าง ทำให้
ผู้อ่านข้อความรู้สึกว่ นายจ้าง ประพฤติไม่ดี ไม่
ถูกต้อง ไม่มีคุณธรรม

393

9610 – 9623 / 2539

นัดหยุดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย

116 / 2543

นำพนักงานขายของนายจ้างไปชมการสาธิต
เครื่องดูดฝุ่นของบริษัทอื่น โดยไม่นำไปขายสินค้า
ตามที่นายจ้างสั่ง

239 / 2545

ตั้งบริษัทมีวัตถุประสงค์เดียวกับ
นายจ้าง ดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่ม
เดียวกับนายจ้าง

394

4047 - 4053 / 2546

**ชุมนุมหน้าบริษัทนายจ้างโดยไม่
แจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายและไม่ได้
เข้าทำงาน**

395



6791 / 2544

ทำงานฝั่งเพชรแหวนบกพร้อม

≠ มิใช่จงใจ

396

3 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

- ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังตามวิสัย
- เกิดความเสียหายเป็นจำนวนมากแก่นายจ้าง

(มาตรา 119 (3))

397

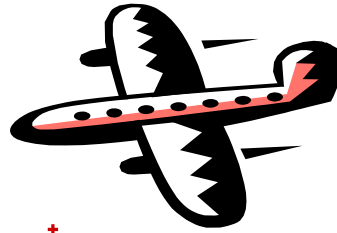
625 – 626 / 2534

ลูกค้าขอกู้เงิน 60 ล้านบาท แต่กลับ
เสนอรายงานโดยไม่ได้ตรวจสอบ เป็นเหตุให้
ผู้บังคับบัญชาอนุมัติเงิน ตามที่เสนอมา

4469 / 2545

มีหน้าที่ตรวจเลือด แต่แจ้งผลการตรวจเลือด
ผู้ป่วยแตกต่างจากครั้งแรกมาก

398



6720 / 2546

ไม่ควบคุมการทำบัญชีตัว⁺

ทำให้นายจ้างเสียรายได้

317,200 บาท ในเวลา 4 เดือน

399

907 / 2548

สินค้าคงคลังซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง ขาด
หายไปโดยไม่ทราบสาเหตุมูลค่า 6,261,222 บาท แสดง
ว่าลูกจ้างปล่อยปละละเลย ขาดความระมัดระวัง

400

4



และ

ได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว

มีผลไม่เกิน 1 ปี
นับแต่วันกระทำผิด



เว้นแต่ กรณีร้ายแรงไม่จำเป็นต้องตกเตือน

401

(1) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

= ทำเป็นหนังสือ + ประกาศ (มาตรา 108)

(2) ระเบียบ

= แนวปฏิบัติในการทำงาน

วจา
หนังสือ
ประเพณีปฏิบัติ

(3) คำสั่ง

= สั่งให้ปฏิบัติ

วจา
หนังสือ

402

3503 / 2527

คำสั่ง : กำหนดให้ครูซึ่งถูกจ้างที่จะไปสมัคร
สอบข้าราชการ ต้องยื่นใบลาออกก่อน

= จำกัดสิทธิที่จะแสวงความก้าวหน้า

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

403

7238-7239/ 2544

คำสั่ง : ยกเลิกตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ
ฝ่ายขาย ให้ไปเป็นพนักงานขาย ทั้งลดค่าจ้าง
ลงเดือนละ 7,000 บาทด้วย

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

404

5114 - 5116/ 2545

คำสั่ง : ให้ลูกจ้างให้ความร่วมมือกับ
นายจ้างโดยแจ้งรายละเอียดเรื่องสถานที่ทำงาน
ที่อยู่อาศัย และรายละเอียดอื่นของญาติลูกจ้าง
ซึ่งลักทรัพย์นายจ้างไป

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

405

5414/ 2545

คำสั่ง : ให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อทำสัญญา
จ้างกับนายจ้าง ลูกจ้างไม่ยอม

มิใช่เป็นการจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย

406

5073 - 5097 / 2546

คำสั่ง : ให้ดูจ้างหัวหน้ายาม

ไปดำรงตำแหน่งยาม

= เปลี่ยนสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

407

1179 / 2540

ทำงาน : แผนกทอผ้า

ให้ไปทำหน้าที่ดักขยะ เศษด้าย
จากห้องร้อง อันเป็นหน้าที่การทำงาน
ซึ่งต่ำกว่าเดิม

1896 / 2543

ทำงาน : หน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมัน

ให้ไปดักน้ำมันและไขน้ำมันจาก
ท่อน้ำมันในโรงงาน ซึ่งมีน้ำสกปรก
ไหลผ่าน

เป็นคำสั่งที่
ไม่เป็นธรรม

408

166 -167/2546

คำสั่งย้ายลูกจ้างที่มีรายได้น้อยให้ไปทำงานที่โรงงานห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง 120 กิโลเมตร เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้ง คำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่เป็นธรรม

409

3211 / 2545

คำสั่ง :



ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นใบรับรองแพทย์ว่าป่วยเป็นโรคปอดอักเสบ ไปรับการตรวจเนื่องจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าป่วยจริงหรือไม่ โดยนายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้

เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

410

4790 / 2546

แต่

คำสั่ง :

ให้ลูกจ้างย้ายที่นั่งทำงาน โดยไม่
ปรากฏว่าทำให้เกิดอุปสรรคหรือข้อขัดข้องใน
การทำงานของลูกจ้างจนไม่สามารถทำงาน
ต่อไปได้

เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

411

การฝ่าฝืน

➤ กรณีที่ร้ายแรง

: ครั้งแรก ⇨ เลิกจ้างได้ทันที ⇨ ไม่ต้องตกเตือน

➤ กรณีที่ไม่ร้ายแรง

: ต้องตกเตือนเป็นหนังสือก่อน และ

: ต้องกระทำผิดในเรื่องเดียวกัน (ซ้ำ) ภายใน ๑ ปี

412

กรณีที่ ร้ายแรง

1322 / 2523

เล่นการพนันในบริเวณบริษัท
ไม่ว่าขณะหรือนอก เวลาทำงาน

1416 / 2525

(ยาม) ดื่มสุราระหว่างปฏิบัติหน้าที่

2648 / 2525

ตอกบัตรลงเวลาแทนกัน + ไม่ตรงต่อความจริง

413

3572 / 2525

ยุบหน่วยงานเพราะจำเป็น : นายจ้างมีอำนาจ
ให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมได้ \Rightarrow ลูกจ้าง
ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง อ้างว่าเงินเดือนต่ำกว่าที่
เคยได้รับไม่ได้

830 / 2526

มีเช็คนำฝากเข้าบัญชี ลูกจ้างถอนเงินออกทันที
โดยไม่ทราบว่าเช็คนั้นเรียกเก็บเงินได้หรือไม่
= ทำเพื่อประโยชน์ของตน

414

1507 / 2526

: นำตัวเหยี่ยวไปผูกไว้ที่ต้นปาล์ม
หน้าโรงงาน

: ปิดประกาศด้วยข้อความหยาบคาย
ดูหมิ่น เหยียดหยามผู้บังคับบัญชา

3495 / 2526

ดูบบุหรี่ข้างกล่องกระดาษเป็นจำนวนมาก

5810 / 2533

ตำผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้วยถ้อยคำหยาบคาย
ทำท่าย ชวนชกต่อย

ต่อหน้าคนอื่น + ระหว่างอยู่ในที่ทำงาน

415

1108 / 2534 (พนักงานขับรถเครน)ออกไปดื่มสุราข้าง
นอก เมากลับเข้าไปทำงาน

5920 / 2534 เอาใบเตือนไปจากความครอบครองของ
นายจ้างสั่งให้นำมาคืน ก็ไม่ยอม

3723 / 2537 เรียก / รับเงินจากผู้สมัครเข้าทำงาน อ้างว่า
จะฝากงานให้

416

2621 / 2538

รับงานนอกมาทำระหว่างทำงาน
+ ใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง

4146 – 4147 / 2539

อนุมัติให้พนักงานนอกสายงาน
นำรถ + วิทยุมาใช้ และเบิกค่าน้ำมันและค่าบริการให้

417

5296 / 2539

กิจการให้บริการรับส่งเอกสารพัสดุภัณฑ์ด่วนพิเศษ
- ถูกคำสั่งเอกสารมาถึงนายจ้าง 25 ก.ค.
- ถูกจ้างละเอียดไม่นำส่งเอกสาร
- เป็นเหตุให้ลูกค้าทวงถามในวันที่ 29 ก.ค.

1076 / 2541

- ไม่ได้เข้าทำงานประมาณ 4 ชั่วโมง
- ลงเวลาผิดไปจากความจริง

418

1241 / 2541

ดักทำร้ายร่างกายพนักงานจนบาดเจ็บสาหัส สาเหตุต่อเนื่องจากการทำงาน

2171 / 2542

ฉีกทำลายหนังสือเตือน

3831 / 2542

ให้คำปรึกษาธุรกิจแก่คู่แข่งของนายจ้าง

5609 / 2542

(ผู้จัดการแผนกต้อนรับ) เป็นคู่กับพนักงานช่าง(เมื่อนอกเวลาทำงาน)

419

1056 – 1057 / 2543

ให้เพื่อนร่วมงานกู้เงิน เรียกดอกเบี้ย 15 %
ต่อ 15 วัน

3117 / 2543

เรียกร้องเงินเพื่อติดต่อเข้าทำงานกับ
นายจ้าง

2124 / 2544

ชวนลูกน้องงานซ่อมบำรุงดื่มสุรา

420

1778 / 2545

(รองกรรมการผู้จัดการ) หาลูกค้า
ให้แก่บริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจ
อันมีลักษณะแข่งขันกับนายจ้าง

5170 / 2545

(ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาธนาคาร) รับ
ซื้อสลากกินรวบ

421

5718 / 2545

(สมุหบัญชี) พิมพ์รายการฝากเงิน
เพิ่มเติมในสมุดคู่ฝาก 2 รายการ
โดยไม่มีการฝากเงินจริง

422

1195 / 2546

ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
ในเรื่องการฝากถอน เงิน

3495 / 2546

รับเงินจากลูกค้า 10,000 บาท ใน
หน้าที่พิจารณาคุณสมบัติลูกค้าที่
จะให้สินเชื่อ

423

4336 / 2546

ตบหน้าลูกจ้างหญิง รู้สึกขาบบริเวณ
กอกหูซ้าย โดยกระทำในที่ประชุม ต่อ
หน้าผู้บังคับบัญชา

5912 / 2546

ลูกจ้างมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับ
ยาเสพติด ถูกจับกุมและถูกฟ้องศาล
ข้อหาเมมแทมเฟตามีนไว้ใน
ครอบครองเพื่อจำหน่าย

424

11 / 2547

**ลูกจ้างนำสามีเข้าไปดูการผลิต
และใช้เครื่องมือทดสอบโดย
ไม่ได้รับอนุญาต**

897 / 2547

**ปล่อยสินเชื่อผิดระเบียบ
เกิดหนี้เสียจำนวนมาก**

425

1121 / 2547

**ลูกจ้างเป็นพนักงานสำรวจอุบัติเหตุ แนะนำ
เจ้าของรถคู่กรณี (กับรถที่นายจ้างรับ
ประกันภัยไว้) ให้เรียกค่าเสียหาย หรือ
ค่าเสียหายที่ต้องจ่ายเป็นค่ารถแท็กซี่จากลูกค้า
ของนายจ้าง แล้วขอส่วนแบ่ง**

426

1641 - 1642 / 2548 รับเงินค่าที่ปรึกษา เดือนละ 15,000 บาท จากบริษัทที่นำเรือมารับขนส่งน้ำมันให้นายจ้าง ซึ่งขัดต่อหน้าที่ของตน

5140 / 2549 มาทำงานในวันหยุด ร่วมกับพวกเล่นการพนัน(ไฮโลว์) เจ้าพนักงานตำรวจจับกุมพนักงานอัยการสั่งฟ้อง ศาลพิพากษาปรับคนละ 1,000 บาท

427

๕๕๓๘/๒๕๔๕ ปล่อยเงินกู้นอกระบบให้ลูกจ้างอื่นของนายจ้างโดยคิดดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน

๖๓๐๐/๒๕๔๕ ไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ตามที่นายจ้างสั่ง เนื่องจากนายจ้างจัดองค์กรและโยกย้ายพนักงานในองค์กรให้ทำงานในตำแหน่งใหม่

428

กรณีที่ไม่ร้ายแรง

2448 / 2523 เล่นแชร์

281 / 2524 มาทำงานสาย + กระทำการอันไม่สมควร
ต่อผู้บังคับบัญชา

2247 / 2525 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่มีหน้าที่ต้อนรับแขก
ดีมีสุราขณะปฏิบัติหน้าที่

429

3479 / 2525 หัวหน้าคนงานผลัดออกถูกจ้าง 2 ครั้ง
ถูกจ้างต่อหัวหน้าคนงาน 1 ครั้ง
ถูกที่ชอกคอ

1269 / 2526 สูบบุหรี่ห่างจากโถดั่งกระดาษ 2.50 เมตร
บริเวณที่ยืนมีน้ำนองพื้น

2388 / 2526 ดื่มสุรนอกเวลาทำงาน ชกเพื่อนร่วมงาน
เพราะเมาสุรา 1 ครั้ง = ขอบตาซ้ำ

430

3210 / 2533 มีโพงสลากกินรวบไว้ในครอบครอง
ในบริเวณโรงงาน (และฟังไม่ได้ว่าเล่นการ
พนันในโรงงาน)

5450 / 2534 ให้ผู้อื่นบันทึกบัตรลงเวลาทำงานแทน
(เข้า - ออก ตามเวลาทำงานปกติ)

541 / 2536 ใช้เพื่อนร่วมงานตอกบัตร ขณะซื้อกับข้าว
+ เข้าทำงานก่อนเวลา

846 / 2537 ขายสินค้าให้ลูกจ้างอื่น 2 คน
ใช้เวลาเล็กน้อย

431

3184 / 2540 ตำผู้บังคับบัญชาว่า “ตอแหล” ต่อหน้า
พนักงานอื่นในสถานที่ทำงาน = นายจ้าง
มิได้กำหนดว่าเป็นความผิดร้ายแรง

2743 / 2544 หัวหน้าพนักงานล้างภาชนะวิวาทกับ
พนักงานอื่นหลังเลิกงานนอกที่ทำงาน

6524 / 2544 ละทิ้งหน้าที่ในช่วงเวลา 15 และ 20 นาที
รวม 2 ครั้ง + ถกเถียงกับพนักงานรักษา
ความปลอดภัย + ดื่มสุราแต่ให้เข้าทำงานได้

432

6791 / 2544 กระทำความผิดที่นายจ้างไม่ได้กำหนด
ว่าเป็นกรณีร้ายแรง

8698 / 2544 ไม่อุทิสเวลา ไม่มีประสิทธิภาพ
+ แสดงกริยาไม่สุภาพ

9380 / 2544 นำเอกสารข้อมูลทางธุรกิจไปใช้
ประกอบการศึกษางาน มิได้นำไป
เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก

4320 / 2546 ตบหน้า 1 ครั้ง เนื่องจากใช้ไขควงปาใส่

433

10452 / 2546

ถูกจ้างชกต่อยกันเอง หลังเกิดเหตุยังคงทำงาน
ร่วมกันต่อไปโดยไม่มีเรื่องอะไรต่อกันอีก

102 - 103 / 2547

ถูกจ้างนำถุงพลาสติกที่ใช้แล้วและนายจ้างนำไป
ทิ้งขยะรวม 2 ใบ ออกจากสถานประกอบกิจการโดย
ไม่ได้รับอนุญาต

434

8684 / 2548 ลูกจ้างไม่ยอมย้ายไปทำงานในแผนกที่ใช้เครื่องจักรตามคำสั่งของนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างยังไม่มี
ความสามารถใช้เครื่องจักร

98/2549 ลูกจ้างเป็นวิศวกรฝ่ายผลิต ให้ลูกจ้างอีกคนหนึ่งไปเอาบัญชีค่าจ้างมาถ่ายสำเนาแล้วนำกลับไปคืนที่เดิม
ลูกจ้างอื่นที่เคยใช้เครื่องถ่ายเอกสารของนายจ้างถ่ายเอกสารส่วนตัวก็เพียงถูกตักเตือนด้วยวาจาเท่านั้น

435

กรณี... นายจ้าง



กำหนดว่า “ร้ายแรง” $\left\{ \begin{array}{l} \text{ร้ายแรง} \\ \text{ไม่ร้ายแรง} \end{array} \right.$

กำหนดว่า “ไม่ร้ายแรง” = ไม่ร้ายแรง

436

หนังสือเตือน

๑. นายจ้างออกเมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

๒. หนังสือเตือนมีผลใช้บังคับได้ไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

๓. หากลูกจ้างฝ่าฝืนในเรื่องเดียวกับที่ได้เตือนไว้ (กระทำผิดซ้ำคำเตือน) นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

437

1543 / 2526

การออกหนังสือเตือนเป็นอำนาจ

นายจ้าง

∴ หัวหน้าแผนกไม่ปรากฏว่ามีอำนาจว่าจ้าง หรือเลิกจ้าง = ไม่มีอำนาจออกหนังสือเตือน

188 / 2542

กรรมการผู้จัดการ (คนเดียว)

= มีอำนาจว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือได้

(การออกหนังสือเตือน มีใช้การทำนิติกรรม)

438

หนังสือเตือนต้องเป็น

เรื่องเดียวกัน

∴ 2790 / 2527 ครั้งแรกปล่อยนมทิ้งที่พื้นโรงงาน
ครั้งที่ 2 ลืมใส่ไขมันมะพร้าวในการผสมนม

6910 / 2546

ฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีลาภิจ เป็นคนละ
เรื่องกับการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีลาป่วย

439

๓๖๔/๒๕๔๘ วันที่ ๒ เมษายน นายจ้างสั่ง
ย้ายลูกจ้างจากสำนักงานสาขาไปสำนักงานใหญ่
ในต่างจังหวัด ลูกจ้างไม่ไป นายจ้างออกหนังสือ
เตือน ต่อมาวันที่ ๒๑ เดือนเดียวกัน นายจ้างออก
คำสั่งย้ายอีกครั้ง ลูกจ้างไม่ยอมไปอีก เป็นการ
กระทำผิดซ้ำหนังสือเตือน นายจ้างเลิกจ้างโดย
ไม่จ่ายค่าชดเชยได้

440

๑๔๖๑/๒๕๔๘ ลูกจ้างมาสาย ถูกตักเตือนด้วยวาจา ลูกจ้างมาสายอีก ถูกตักเตือนเป็นหนังสือ ลูกจ้างมาสายอีกครั้ง ถูกตักเตือนด้วยวาจา ลูกจ้างก้าวร้าวผู้บังคับบัญชา ถูกตักเตือนเป็นหนังสือ ต่อมาลูกจ้างนำโทรศัพท์ที่ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว นายจ้างเลิกจ้าง การกระทำผิดในเรื่องก้าวร้าวและเรื่องใช้โทรศัพท์มิใช่กระทำผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างไม่สามารถนำมาเป็นเหตุอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยได้

441

๓๔๔๖/๒๕๔๕ ลูกจ้างได้รับคำสั่งให้ไปทำงานในแผนกเย็บ ไม้ไปทันที ต้องหาคนอื่นทำงานแทน นายจ้างออกหนังสือเตือน ต่อมาอีก ๕ วัน ได้รับคำสั่งให้ไปทำงานอีกแผนกหนึ่ง ก็ไม่ยอมไป เป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

442

รายการที่ควรมีในหนังสือเตือน

- (1) วัน / เดือน / ปี
 - (2) สถานที่
 - (3) ข้อความแจ้ง เจาจงตัวลูกจ้างที่ฝ่าฝืน
 - (4) ข้อเท็จจริงโดยย่อ
 - (5) ข้ออ้างที่ระบุว่ากรกระทำนั้นฝ่าฝืนข้อใด / เรื่องใด
 - (6) ข้อความที่มีลักษณะเป็นการตักเตือน
 - (7) ลายมือชื่อผู้ออกหนังสือเตือน
- ที่ออกหนังสือ
- วัน / เดือน / ปี / เวลา
- สถานที่ / การกระทำ
- แนะนำ
- ห้ามปราม

443

 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงาน
ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ละทิ้งหน้าที่

เท่ากับ

สามารถไปทำงานได้ แต่ไม่ไป

444

7909 / 2538

ลูกจ้างมาทำงาน 6 ก.ย.

แต่ออกไปก่อนเลิกงาน

7 – 8 ก.ย. ไม่ไปทำงาน

มีใช้

ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงาน (เต็ม)

445

9115/2546

นายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาเมื่อวันที่ 11 มกราคม สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงสิ้นสุดลงวันนั้น การที่นายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ 17 มกราคม ระบุเหตุผลว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ย่อมไม่อาจถือว่าเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างในวันที่ 11 ได้ (เพราะการละทิ้งหน้าที่เกิดขึ้นเมื่อการจ้างสิ้นสุดแล้ว)

446

๕ ะทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

2967 – 2971 / 2523

นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2799 / 2526

ถูกคุกคามเรื่องส่วนตัว > อับอายไม่มาทำงาน

1110 / 2527

ลงชื่อในสมุดลงเวลา แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงาน

447

804 / 2531

ไปเยี่ยมภรรยา 17 วัน โดยไม่ยื่นใบลาตามระเบียบ

2236 – 2237 / 2533

ขาดงานโดยไม่ลาตามระเบียบ เพื่อไปเยี่ยมมารดา
ที่ป่วยแต่ไม่มีอาการรุนแรง

2477 / 2535

ไม่ยอมย้ายไปทำงานในเครื่องจักรที่มีขั้นตอนการ
ทำงานน้อยกว่า

448

6847 / 2543 ถูกจ้างลาออก นายจ้างสั่งให้
กลับมาะสานงานในหน้าที่ แต่ถูกจ้างไม่ยอมทำ

39 / 2545 นายจ้างสั่งให้ไปทำงานที่โครงการ
จังหวัดนนทบุรี แต่กลับทำงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่
(ข้อสอบสมัยที่ ๕๗ ปีการศึกษา ๒๕๔๗)

6157 / 2546 แจ้งลาออกต่อผู้ไม่มีอำนาจ แล้วไม่ไป
ทำงาน



449

๕. ะทึงหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร

2029 / 2523 ไปทำงานไม่ได้ เพราะถูกจับและถูกควบคุม
ตัว 15 วัน

3698 / 2526 ไปช่วยงานศพมารดาสามีและป่วย 8 วัน

3651 / 2529 หยุดงานต่อจากลาภิจเพื่อนำมารดาเข้า
โรงพยาบาล 12 วัน

4367 / 2530 ไปจัดงานสมรสให้บุตรสาวตามประเพณี
ท้องถิ่น 4 วัน

450



ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด
เว้นแต่โทษสำหรับความผิด ที่ได้ทำโดย
ประมาท / ลหุโทษ

- ✓ ลูกจ้างทำผิดอาญา (มิใช่ประมาท หรือลหุโทษ)
- ✓ ไม่ว่าจะทำต่อ { นายจ้าง
บุคคลภายนอก
- ✓ มีการดำเนินคดี + ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด (ชั้นใดก็ได้)

*** ต้องได้รับโทษขณะเป็นลูกจ้าง ***

451

2909 / 2524

การเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่
ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกมาก่อน
เป็นลูกจ้าง มิใช่การเลิกจ้าง
ด้วยเหตุตามมาตรา 119(6)
(ข้อสอบสมัยที่ 39 ปีการศึกษา 2529)

452

เลิกจ้าง ด้วยเหตุอื่น

(มีใช้มาตรา 119 (1) – (6))

ต้องจ่าย

ค่าชดเชยเสมอ

453

เลิกจ้างเพราะ...

- ✓ ประสพภาวะขาดทุน (ข้อสอบสมัยที่ 44 ปีการศึกษา 2534)
- ✓ ลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง (ข้อสอบสมัยที่ 42 ปีการศึกษา 2532)
- ✓ ความสามารถบกพร่อง ประสิทธิภาพลดลง
- ✓ เจ็บป่วย (2985 / 2537) >> ข้อสอบสมัยที่ 39 ปีการศึกษา 2529)

ต้องจ่ายค่าชดเชย

454

4627 / 2539

การเจ็บป่วยเกิดขึ้นตามสภาพ
ของร่างกาย มิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับ
แม้นายจ้างเตือนแล้ว

221 / 2537

ผิดข้อตกลงในเรื่องการขอ
ใบอนุญาตทำงานตามสัญญาจ้าง

ต้องจ่าย
ค่าชดเชย

455

ข้อควรรู้!



วันขอความทักท้วงปรากฏเห็น

ก็เพียงเป็นบันทึกย่อต่อเนื้อหา

ตรวจว่ารายละเอียดซ้ำในตำรา

จึงจะกล้าทรงเข้มเตือนปฏิบัติ.

456

456