

# พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522



ดร. นันทนา เจริญศักดิ์

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

1



ตรวจสอบตัวบทกฎหมายที่ใช้ในการศึกษา  
กฎหมายแรงงาน (แก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง)

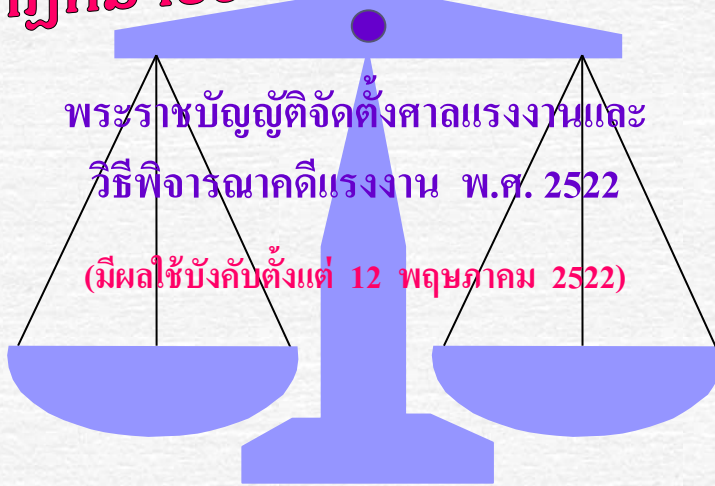
บทกฎหมาย	ผลใช้บังคับ
พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522	12 พฤษภาคม 2522
พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550	13 กันยายน 2550
พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558	15 ธันวาคม 2558

2

# กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ  
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

(มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 12 พฤษภาคม 2522)

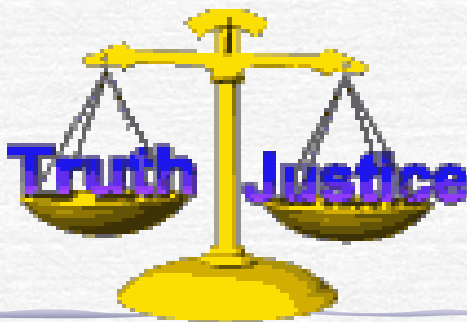


3

3

## ส่วนที่ 1

### ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงาน



4

4



5



6



7



8



9

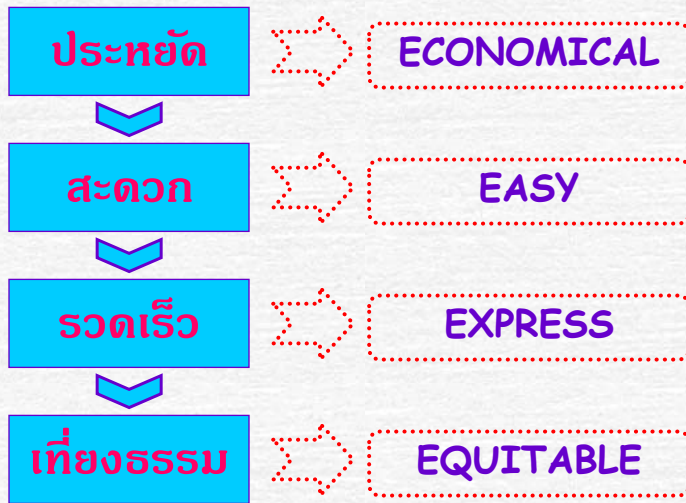
**เหตุผลสำคัญ**

1. มีลักษณะพิเศษ
2. เกี่ยวข้องกับ กม. ที่มีหลักการ แนวคิด แตกต่าง
3. ให้ได้รับการตัดสินจากผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ
4. เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ไม่มีอคติต่อกัน

10

10

# หลักการสำคัญ



ม. 29

11

11

# ประหยัด

- ไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียม (ม. 27)
- ฟ้อง ให้การ และ แลกด้วยวาจาได้ (ม. 35, 39)
- มีนิติกรแนะนำ ไม่ต้องว่าจ้างทนายความ
- ศาลซักถามพยานเอง (ม. 45)
- ศาลจ่ายค่าพยานให้ (ม. 47)



12

12

# สะดวก

- **ห้อง ให้การ และแสดงด้วยวาจาได้ (ม. 35, 39)**
- **ศาลเรียกพยานมาสืบเอง (ม. 45)**
- **มีนิติกรแนะนำ และช่วยในการ**

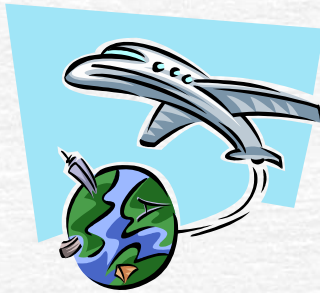
ดำเนินคดี



13

13

# รวดเร็ว



- **ฟ้องได้ทันที (ม. 35)**
- **นัดพิจารณาเร็ว (ม. 37)**
- **ไกล่เกลี่ยเป็นหลัก (ม. 38, 43)**
- **นัดพิจารณาติดต่อ (ม. 45)**
- **บันทึกคำพยานโดยย่อ (ม.46)**
- **พิพากษาเร็ว (ม. 50)**
- **อุทธรณ์เร็ว (ม. 54)**
- **ตัดสินอุทธรณ์เร็ว (ม. 56)**
- **การนำคดีขึ้นศาลฎีกา ต้องได้รับอนุญาต (ม. 57/1)**

14

14

# เที่ยงธรรม

- ศาลในระบบไตรภาคี (ม. 18)
  - ผู้พิพากษาผู้มีความรู้และความเข้าใจ
  - ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง
  - ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง
- ศาลเรียกพยานมาสืบเอง (ม. 45)
- ศาลซักถามพยานเอง (ม. 45)
- ศาลนำสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจมาวินิจฉัยได้ (ม. 48)

15

15



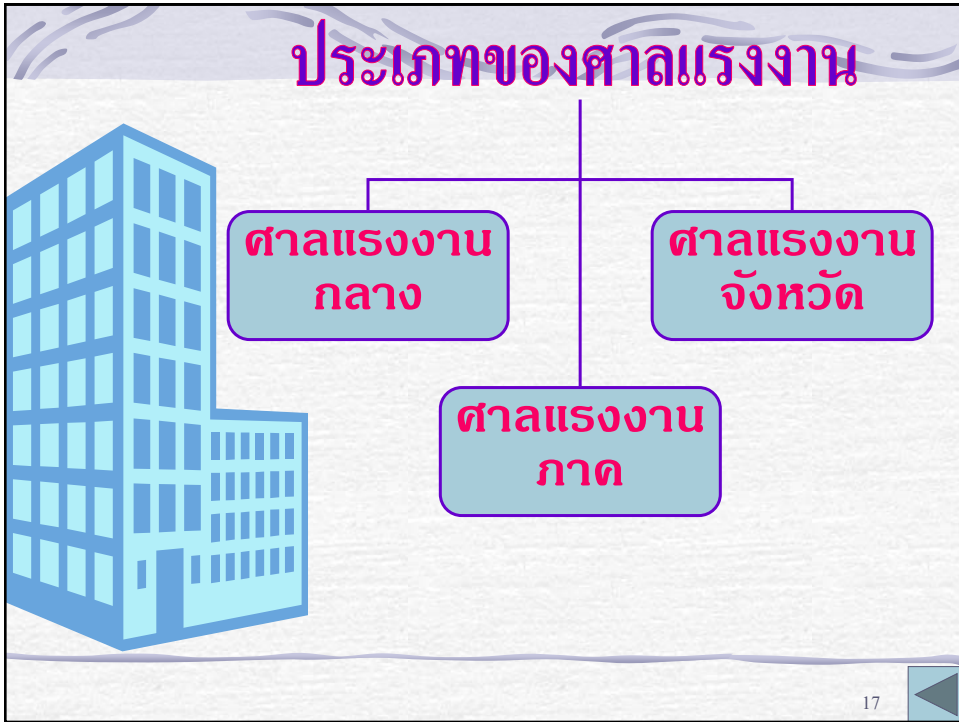
## มาตราสำคัญ

- มาตรา 8 วรรคสอง (ก่อนฟ้องต้องดำเนินการก่อน)
- มาตรา 9 (กรณีมีปัญหาว่าคดีอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่)
- มาตรา 26 (ขอขยายระยะเวลา)
- มาตรา 39 ว. 2 (ให้การหรือไม่ก็ได้)
- มาตรา 45 ว.1 (ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานมาสืบได้เอง)
- มาตรา 45 ว.2 (ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยานเอง)
- มาตรา 52 (ห้ามพิพากษาเกินคำขอ)
- มาตรา 49 (เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม)



16





17

## ที่ตั้ง 404 ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

ศาล  
แรงงาน  
กลาง



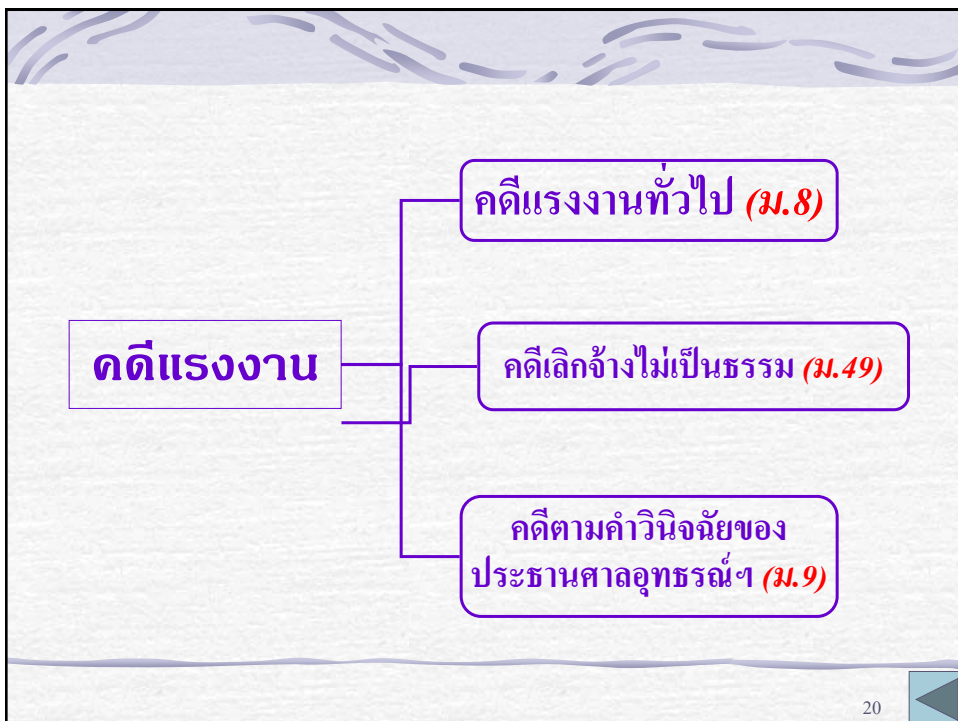
โทรศัพท์ 02-235-1500 - 8  
เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523

18

18

ศาล	เขตอำนาจศาล	ที่ตั้ง
แรงงานกลาง	กรุงเทพมหานคร	กรุงเทพฯ
แรงงานภาค 1	ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี <b>อยุธยา</b> ลพบุรี สมุทรปราการ สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	สระบุรี
แรงงานภาค 2	จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี <b>ระยอง</b> สระแก้ว	ชลบุรี
แรงงานภาค 3	ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	นครราชสีมา
แรงงานภาค 4	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี บึงกาฬ	อุดรธานี
แรงงานภาค 5	เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	เชียงใหม่
แรงงานภาค 6	กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี	นครสวรรค์
แรงงานภาค 7	กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี <b>สมุทรสาคร</b>	สมุทรสงคราม
แรงงานภาค 8	กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
แรงงานภาค 9	ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา สตูล	สงขลา

19



20

## คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม

➤ สัญญาจ้างแรงงาน

➤ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม

➤ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

➤ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ม. 8

21

21

## คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม

➤ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

➤ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง  
คนหางาน

➤ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

➤ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ม. 8

22

22

## คดีแรงงานทั่วไป

### ❖ กรณีต้องใช้สิทธิทางศาลตาม

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

**กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์**

ม. 8

23

23

## คดีแรงงานทั่วไป

### ❖ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ

➤ เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

➤ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตาม

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

➤ **คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือ**

**รัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์**

ม. 8

24

24

## คดีแรงงานทั่วไป

### ❖ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ

- คณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
- คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ม. 8

25

25

## คดีแรงงานทั่วไป

### ❖ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและ

ลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือ  
เกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

### ❖ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้าง

ที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้าง

ม. 8

26

26

## คดีแรงงานทั่วไป

- ❖ ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์  
**กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์**  
หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง  
คนหางาน

ม. 8

27

27

## คดีแรงงานทั่วไป

- ❖ คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน  
เช่น คดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับ  
งานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

ม. 8

28

28

## คดีดังกล่าวข้างต้น

ในกรณีที่กฎหมายใดบัญญัติให้ร้องเรียนต่อ  
พนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอน  
และวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาล  
แรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและ  
วิธีการการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

ม. 8

29

## ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติก่อนฟ้อง

1. กรณีที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, 122 และ 123 ซึ่ง  
ผู้เสียหายต้องร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ก่อน
2. กรณีที่มีการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ตาม  
พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งลูกจ้างหรือผู้มี  
สิทธิต้องยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่  
สำนักงานประกันสังคมก่อน

30

# 1332/2543

การฟ้องเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนก่อนฟ้อง

แต่ > การฟ้องอ้างว่า ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับไม่เข้าข้อยกเว้น เป็นการฟ้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม (พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123) จะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน เมื่อไม่ดำเนินการ จึงฟ้องในส่วนนี้ไม่ได้

31

31

## คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

- ❖ ฟ้องกล่าวอ้างว่านายจ้าง “เลิกจ้างไม่เป็นธรรม” ต่อตุลาการ
- ❖ ขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้าง
  - รับกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างขณะเลิกจ้าง หรือ
  - ชดใช้ค่าเสียหายแทน

ม. 49

32

32



## คดีตามคำวินิจฉัยของ ประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ

- คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง (เทียบคำวินิจฉัยที่ 16 / 2536)
- คดีที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฟ้องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนแล้ว (เทียบคำวินิจฉัยที่ 88 / 2545)



33

33

## กรณีมีปัญหาเรื่องอำนาจศาล

ในกรณีที่มีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจ  
ของศาลแรงงานหรือไม่

- ประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ เท่านั้น  
ที่มีอำนาจวินิจฉัย
- คำวินิจฉัยเป็นที่สุด (อุทธรณ์ – ฎีกาไม่ได้)

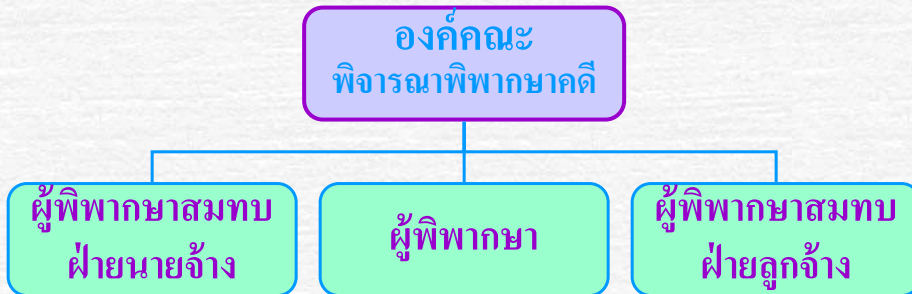
เทียบคำพิพากษาฎีกาที่ 57 / 2533 , 1849 / 2533  
8136 – 8139 / 2542

ม. 9 (ใหม่)

34

34

## องค์คณะ



ม. 17

35

35

## ผู้พิพากษาศาลแรงงาน

พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

ม. 12

36

36

## ผู้พิพากษาสมทบ



- มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด
- ได้รับเลือกตั้งจากองค์การนายจ้าง/ลูกจ้าง และผ่านการคัดเลือกจากศาลยุติธรรม
- อยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี
- ได้รับค่าป่วยการ
- เป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการ
- รักษาวินัยเช่นเดียวกับข้าราชการตุลาการ

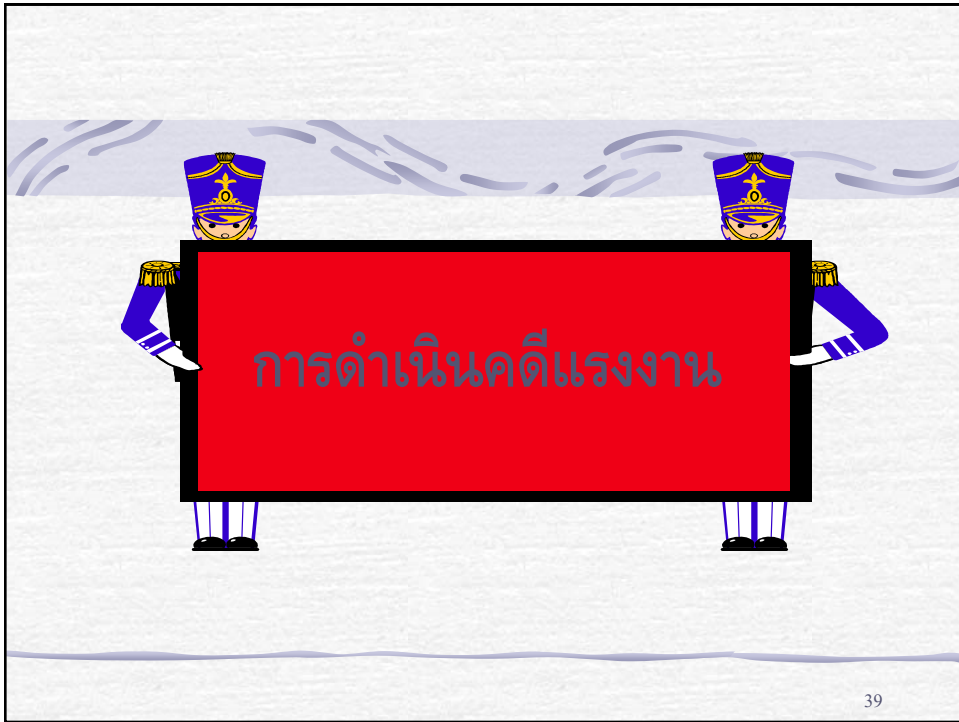
37

37



ม.17 “...ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะ พิจารณาพิพากษาคดี”

38



39

A cartoon illustration of three men. The man on the left is wearing a green shirt and has a speech bubble that says "ไหม?". The man in the middle is wearing a blue suit and has a speech bubble that says "ขอโทษ". The man on the right is bald with a mustache. The background is a light blue sky with white clouds and a white ground surface.

เข้าประสงค์

เพื่อให้คู่ความมีโอกาส  
ประนีประนอมยอมความ *และ*  
สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้

40

40

## กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแรงงาน

1. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522

2. ข้อกำหนดศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2556

3. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง



41


## “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”



**มาตรา 29** เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี  
แรงงานเป็นไปโดย ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และ  
เที่ยงธรรม **ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมี  
อำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้  
เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว**

**ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา  
แล้ว ให้ใช้บังคับได้**

42



## ข้อกำหนดศาลแรงงาน

ข้อกำหนดศาลแรงงาน  
ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณา  
ในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติ  
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒  
อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางออกข้อกำหนดสำหรับใช้  
บังคับในศาลแรงงานทุกศาล เพื่อให้การดำเนินกระบวนการ  
พิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และ  
เที่ยงธรรม โดยได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกา ดังต่อไปนี้ ....

ลงชื่อ .....  
(นายสมจิตร ทองศรี)  
อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

43

43

## “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”

**มาตรา 31** ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธี  
พิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณา  
ในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้  
โดยอนุโลม

**มาตรา 57** การพิจารณาและการชี้ขาดตัดสินคดี  
แรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษและผลแห่งคำพิพากษา  
หรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ให้นำบทบัญญัติแห่ง  
พระราชบัญญัตินี้และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้  
บังคับโดยอนุโลม

43

44

## “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”

**มาตรา 57/1 การฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล**  
อุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ให้นำบทบัญญัติแห่ง**ประมวลกฎหมาย**  
**วิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม**

การพิจารณาและการชี้ขาดตัดสินคดีแรงงานใน**ศาลฎีกา**  
ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้และ**ประมวลกฎหมายวิธี**  
**พิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม**



45

## การฟ้องคดีในศาลแรงงาน

การฟ้องคดีแรงงาน

➡ ให้เสนอต่อ “ศาลที่มูลคดีเกิดขึ้น”

➡ ยื่นฟ้องต่อศาลที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนา

หากการพิจารณาคดีสะดวก ศาลนั้นจะรับไว้ก็ได้

(ต้องทำคำร้องยื่นพร้อมคำฟ้อง)



ม. 33

46

46

## ค่าฤชาธรรมเนียม

การยื่นคำฟ้อง การดำเนินกระบวนการพิจารณา  
ใดๆในศาลแรงงาน ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระ  
ค่าฤชาธรรมเนียม (รวมถึงการดำเนินคดีชั้นอุทธรณ์  
ชั้นศาลฎีกา และการบังคับคดีแรงงานด้วย)

(ข้อควรคิด ควรเก็บค่าขึ้นศาลกรณีลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายเกิน 100 เท่า  
ของอัตราค่าจ้างต่อเดือนหรือไม่??)

ม. 27

47

47

3739 / 2541 ค่าฤชาธรรมเนียมรวมถึง  
ค่าทนายความด้วย (ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 161) ในคดี  
แรงงานคู่ความไม่ต้องชำระค่าทนายความแก่คู่ความอีก  
ฝ่ายหนึ่ง

6052 / 2546 การอุทธรณ์คดีแรงงาน แม้  
โจทก์จะเสียค่าทนายความ จำเลยก็ไม่ต้องรับผิดชอบชำระ  
ค่าทนายความแทนโจทก์

48

48



1353 / 2551 เงินที่ต้องวางศาลในคดีฟ้องเพิก

ถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ใช่ค่าฤชาธรรมเนียม  
(ไม่ได้รับยกเว้น ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลฯ มาตรา 27)

1210 / 2548 เงินที่จำเลยทั้งสองต้องชำระหนี้

ตามคำพิพากษาศาลแรงงาน มิใช่ค่าฤชาธรรมเนียม  
(ไม่ได้รับยกเว้น ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลฯ มาตรา 27)

49

49

## การส่งดูความหรือเอกสาร



โดยเจ้าพนักงานศาล

ส่งทางไปรษณีย์  
ลงทะเบียนตอบรับ



ทางโทรสาร



โดยวิธีอื่น



ม. 25

50

50

## การยื่นหรือขยายระยะเวลา

ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายระยะเวลา

- ได้ตามความจำเป็น และ
- เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม



ม. 26

51

51



5326 – 5327 / 2542 พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 26  
ได้ บัญญัติเรื่องการขยายเวลาไว้เป็นการ  
เฉพาะแล้ว จึงไม่ต้องนำหลักเกณฑ์เรื่อง  
เหตุสุดวิสัยหรือพฤติการณ์พิเศษตาม  
ป.วิ.พ. มาตรา 23 มาใช้โดยอนุโลมอีก

52

52



3057 – 3058 / 2548

มาตรา 26 มิได้กำหนดให้คู่ความต้องยื่นคำร้อง  
ก่อนสิ้นสุดระยะเวลา

ดังนั้น แม้ระยะเวลายื่นอุทธรณ์จะสิ้นสุดลงแล้ว  
คู่ความก็ขอขยายเวลาอุทธรณ์ได้ ศาลจะพิจารณาถึง  
ความจำเป็นและประโยชน์แห่งความยุติธรรม

53

53



5852 / 2548

ศาลแรงงานมีคำสั่งในคำบังคับว่า

“ไม่มีผู้รับโดยชอบให้ปิดและให้มีผลเป็น

การรับหมายทันที”

เป็นการสั่งให้ยื่นเวลาตามมาตรา 26

54

54

# การดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่อื่น

กรณีมีเหตุสมควร... ศาลแรงงานอาจ

สั่งให้ดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ

- 1) สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือ
- 2) สถานที่อื่น หรือ
- 3) ในวันหยุดงานหรือในเวลาใด ๆ ก็ได้



ม. 28

55

55

## การยื่นคำฟ้องคดีแรงงาน

คำฟ้อง

เป็นหนังสือ

แสดงด้วยวาจา

โจทก์หลายคนแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดีได้

ต้องปฏิบัติตามที่ กม. กำหนด (วางเงิน)

ม. 35

56

56

## การนัดพิจารณา

ศาล :

รับคดีไว้พิจารณา

กำหนดวันเวลา  
ในการพิจารณาคดีโดยเร็ว

ออกหมายเรียกจำเลย

สั่งให้โจทก์มาศาล

ม. 37

57

57

## กรณีที่ถูกความไม่มาศาล ในวันนัดพิจารณา

ถูกความไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุที่ไม่มา

➤ โจทก์ไม่มา ศาลสั่งจำหน่ายคดี (ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป)

➤ จำเลยไม่มา ศาลสั่งว่าขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปฝ่ายเดียว

ม. 40

58

58

3831/2535 โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานโจทก์  
ถือว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณา



5569/2538 ศาลแรงงานกำหนดวันนัดสืบพยานโจทก์  
วันเดียวกับวันนัดพิจารณา ย่อมเป็นไป  
ตามข้อกำหนดของศาลแรงงานฯ ข้อ 10

59

59

## การขอพิจารณาคดีใหม่

เมื่อศาลสั่งจำหน่ายคดี

- ❖ โจทก์ต้องแสดงให้เห็นศาลทราบถึงความ  
จำเป็นและเหตุผลที่ไม่อาจมาศาลได้
- ❖ ภายใน 7 วัน นับแต่ศาลมีคำสั่ง
- ❖ ขอให้ยกคดีขึ้นพิจารณาใหม่
- ❖ ศาลเห็นสมควรก็จะเพิกถอนคำสั่งเดิม  
(โจทก์อาจฟ้องใหม่ได้ หากคดีไม่ขาดอายุความ)

ม. 41

60

60

## การขอพิจารณาคดีใหม่

เมื่อศาลสั่งว่าจำเลยขาดนัดฯ

- ❖ จำเลยต้องแสดงให้เห็นศาลทราบถึงความจำเป็นและเหตุผลที่ไม่อาจมาศาลได้
- ❖ ภายใน 7 วัน นับแต่ศาลมีคำสั่ง
- ❖ ขอให้ยกคดีขึ้นพิจารณาใหม่
- ❖ ศาลเห็นสมควรก็จะเพิกถอนคำสั่งเดิม

ม. 41

61

61

## การไกล่เกลี่ย

- ✗ ศาลแรงงานต้องไกล่เกลี่ยโดยเปิดเผยหรือเป็นการลับฯ
- ✗ หากตกลงกันได้ คดีเป็นอันยุติ
- ✗ หากตกลงกันไม่ได้ ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป
- ✗ ศาลไกล่เกลี่ยได้ตลอดการพิจารณาคดี

ม. 38,43

62

62

# การไกล่เกลี่ย

- เป็นหน้าที่ตามกฎหมาย

- ลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความ

- ไกล่เกลี่ยได้ทุกระยะ

63

63

## ผลการไกล่เกลี่ย



ตกลงได้

ถอนฟ้อง

พิพากษาตามยอม

ตกลงไม่ได้

ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

64

64





**การให้การ**

คำให้การ

- เป็นหนังสือ
- ด้วยวาจา

จำเลยให้การก่อนหรือในวันนัดพิจารณาก็ได้

จำเลยจะไม่ให้การต่อผู้คดีก็ได้

ม. 37,39

65

**การกำหนดประเด็นข้อพิพาท**

- ✓ กรณีที่มีประเด็นที่ไม่อาจตกลงกันได้ ศาล
  - ☞ จดประเด็นข้อพิพาท
  - ☞ บันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การจำเลย
  - ☞ ให้อุ้ความนำพยานสืบก่อน / หลังก็ได้
  - ☞ กำหนดวันสืบพยาน
  - ☞ หากจำเลยไม่ให้การ → **บันทึก**

ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

ม. 39

66

- 2259/2540 การกำหนดประเด็นและหน้าที่นำสืบ เป็น  
อำนาจและดุลพินิจของศาลแรงงานโดยเฉพาะ
- 5345/2542 คู่ความไม่มีสิทธิคัดค้านว่าศาลแรงงานกำหนด  
ประเด็นพิพาท หรือระบุให้คู่ความฝ่ายใดสืบ  
พยานก่อนหลังไม่ถูกต้อง
- 839/2545 คดีแรงงานไม่มีการชี้สองสถาน โจทก์ต้องยื่น  
คำร้องขอแก้ไขคำฟ้องก่อนวันสืบพยานไม่  
น้อยกว่า 7 วัน

67

67

## การสืบพยานคดีแรงงาน

- ✓ การอ้าง / ยื่นบัญชีพยาน ให้ปฏิบัติตามระยะเวลา  
ที่ศาลกำหนด
- ✓ ศาลเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เอง
- ✓ ศาลซักถามพยานเอง (ทนายความหรือตัวความ  
ซักถามได้เมื่อได้รับอนุญาตจากศาล)
- ✓ การถามค้านและถามตั้งไม่มีในคดีแรงงาน
- ✓ ศาลบันทึกคำเบิกความพยานโดยย่อได้

ม. 44,45,46

68

68

## การพิพากษา



เมื่อสืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว การพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วัน

แต่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม... อาจพิจารณาต่อไปได้

ม. 50

69

69

## คำพิพากษา

- ☞ ทำเป็นหนังสือ
- ☞ แสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป
- ☞ มีคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีและเหตุผลแห่งคำวินิจฉัย



ม. 51

70

70

## หลักการตัดสินใจดีแรงงาน



จะต้องคำนึงถึง.....

สภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ  
ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้าง สิทธิ  
ประโยชน์ของลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน  
ฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง เศรษฐกิจ สังคม

ม. 48

71

71

## การพิพากษาเกินคำขอ



ศาลแรงงาน พิพากษา / สั่ง  
เกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏ  
ในคำฟ้อง



เว้นแต่...

ศาลเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ  
จะพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากฟ้องก็ได้

ม. 52

72

72

2232 / 2524 ฟ้องขอค่าชดเชย 18,120 บาท (คำนวณขาดไป 60 บาท) พิพากษาให้จ่าย 18,180 บาทได้

391 / 2525 ฟ้องเรียกค่าจ้างระหว่างพนักงาน 22,403 บาท พิพากษาให้จ่าย 23,343.33 บาทตามที่ได้ความไป

73

73

4085 / 2535 ฟ้องขอให้บังคับนายจ้างรับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายพร้อมดอกเบี้ย (ไม่ได้ฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้าง)


พิพากษาให้รับผิดจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้าง ย่อมไม่ชอบด้วยมาตรา 52

2507 / 2541 ร้องขออนุญาตลงโทษเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ศาลอนุญาตให้ลงโทษตัดเดือนเป็นหนังสือและพักงาน 7 วันซึ่งเป็นโทษสถานเบาว่าได้

74

74

7174 – 7185 / 2542 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพียง 36,450 บาท ศาลพิพากษาให้จ่ายค่าชดเชย 72,800 บาท เกินจากคำฟ้อง แม้นายจ้างอุทธรณ์รับว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย 40,500 บาท ศาลก็ต้องพิพากษาให้ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิเท่านั้น



36,450 72,800 40,500

4502 / 2545 ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 165,000 บาท ศาลพิพากษาให้จ่ายตามสิทธิตามกฎหมายจำนวน 231,000 บาท ได้

75

75

289/2548 แม้อำนาจของโจทก์จะบรรยายถึงสิทธิที่จะได้โบนัส แต่โจทก์ไม่ได้ขอให้จำเลยจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ในคำขอท้ายฟ้อง ศาลแรงงานไม่อาจพิพากษาให้จำเลยจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ได้ เป็นการพิพากษาเกินคำขอ

76

76

## คำพิพากษาผูกพันบุคคลภายนอก



คำพิพากษา / คำสั่งให้ผูกพัน  
คู่ความ แต่ศาลแรงงานกำหนดให้  
ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมี  
ผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่ง  
คดีด้วยได้

ม. 53

77

77

3825 / 2545 ฟ้องระบุชื่อและตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ  
บริษัทเป็นจำเลย ทั้งจำเลยและบริษัทมีฐานะ  
เป็นนายจ้าง ศาลฎีกากำหนดให้คำพิพากษา  
ผูกพันบริษัทให้ร่วมรับผิดชอบจำเลยได้



78

78

## การอุทธรณ์คดีแรงงาน ตามกฎหมายใหม่

1. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลอุทธรณ์คดีชั้นัญพิเศษ พ.ศ. 2558  
: **ใช้บังคับ 15 ธ.ค. 2558**
2. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน  
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 : **ใช้บังคับ 15 ธ.ค. 2558**
3. พ.ร.บ.แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา  
ความแพ่ง (ฉบับที่ 27) พ.ศ. 2558  
: **ใช้บังคับ 8 พ.ย. 2558**

79

79

## การอุทธรณ์

### คดีแรงงานอุทธรณ์ได้

- ✘ เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย
- ✘ ภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่าน
- ✘ โดยทำเป็นหนังสือพร้อมสำเนา
- ✘ (ผู้รับอุทธรณ์ต้องแก้อุทธรณ์ภายใน 7 วัน)



น. 54

80

80



## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1983 / 2531

การอุทธรณ์ว่าศาลวินิจฉัยขัดต่อ  
พยานหลักฐานในสำนวน เป็นการโต้เถียง  
ดุลพินิจในการรับฟังพยานเป็นข้อเท็จจริง  
(ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์)

81

81

422 – 423 / 2541 (2572/2541, 5492/2541, 5493/2541)

การอุทธรณ์หยิบยกข้อเท็จจริงบางส่วน  
เพื่ออ้างว่าศาลฟังข้อเท็จจริงไม่ตรงกับ  
คำคู่ความ เป็นการโต้เถียงดุลพินิจใน  
การรับฟังพยาน เป็นข้อเท็จจริง

5764 – 5766 / 2541 การอุทธรณ์ว่า “สมควร” ให้เลื่อนคดี  
หรือไม่ เป็นการโต้แย้งดุลพินิจ เป็น  
ข้อเท็จจริง

82

82

**4469/2549**

การโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานที่อนุญาตให้  
โจทก์ถอนฟ้องเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

**4435/2549**

จำเลยมิได้ยกปัญหาเรื่องฟ้องเคลือบคลุม(ซึ่งมิใช่  
ปัญหาอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย) ขึ้นต่อสู้ใน  
คำให้การ จึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันว่าแล้วใน  
ศาลแรงงาน

83

83

## การพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

1. ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงาน

ได้วินิจฉัย

2. ตัดสินโดยแผนกคดีแรงงาน



84

84

## การพิจารณาคดีของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ศาลฎีกามีคำพิพากษา / คำสั่งโดยเร็ว โดยถือ  
ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานฟังมา (หากข้อเท็จจริง  
ไม่พอ ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังเพิ่มเติมได้)

๘๐ จัดตั้งแผนกคดีแรงงาน

๘๐ ขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ

มาให้ความเห็นได้



ม. 56,57

85

85

## การฎีกา

### การฎีกาคดีแรงงาน

✘ โดยหลักฎีกาไม่ได้ เว้นแต่ ! ได้รับอนุญาต

✘ ยื่นคำร้อง พร้อมฎีกาภายใน 1 เดือน

✘ คำร้องต้องชัดเจนตามข้อกำหนดประธานศาล  
ฎีกาฯ

✘ ส่งสำนวนให้อีกฝ่ายคัดค้าน



ม. 54

86

86

## การฎีกาคดีแรงงาน ตามกฎหมายใหม่

1. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 : **ใช้บังคับ 15 ธ.ค. 2558**
2. พ.ร.บ.แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ฉบับที่ 27) พ.ศ. 2558 : **ใช้บังคับ 8 พ.ย. 2558**
3. ข้อกำหนดประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการขออนุญาตฎีกา ในคดีแพ่ง พ.ศ. 2558 : **ใช้บังคับ 1 ธ.ค. 2558**

87

87

## หลักการขออนุญาตฎีกา

- การฎีกา ทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา
- การฎีกา ให้นำ ป.วิ.พ. มาใช้โดยอนุโลม
- ปัญหาสำคัญที่ศาลฎีกาจะรับไว้พิจารณา ต้องเป็นไปตาม ป.วิ.พ. มาตรา **249** เช่น ปัญหาเกี่ยวพันกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน, คำพิพากษาหรือคำสั่งศาลอุทธรณ์คดีขำัญพิเศษ วินิจฉัยข้อกฎหมายสำคัญขัดกับแนวคำพิพากษาศาลฎีกา, เพื่อเป็นการพัฒนาการตีความกฎหมาย ฯลฯ

88

# ส่วนที่ 2

## การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

### (มาตรา 49)



89

## การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การพิจารณาคดีกรณีเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีอำนาจสั่ง

1) ให้รับเข้าทำงานต่อไป  
ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับ  
ขณะเลิกจ้าง

หรือ

2) ให้ชดเชยค่าเสียหายแทน

ม. 49

ลูกจ้างไม่มีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างได้ (7213/2546)

90

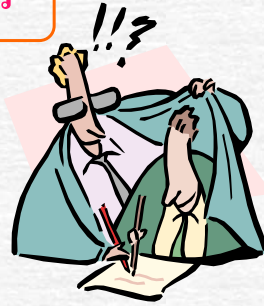
90

## การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

(1) กฎหมายไม่ได้กำหนดลักษณะเฉพาะไว้

(2) คุณพินิจขององค์คณะผู้พิพากษา

(3) แนววินิจฉัยของศาลฎีกา



91

91

## (1) เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ

2652 / 2523 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ  
เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

3941 / 2549 จำเลยให้การต่อสู้คดีว่า มิได้เลิกจ้าง  
เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าเลิกจ้าง ก็เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มี  
เหตุที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย (4789/2549)

92

92

## (2) เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุสมควร

1347 / 2525 ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่อยู่ใน  
อำนาจของตน มีข้อความบางตอนไม่  
เหมาะสม

328 / 2543 ลูกจ้างขัดคำสั่งกรรมการผู้จัดการ แต่ปฏิบัติตาม  
คำสั่งรองประธานกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นผู้บังคับ  
บัญชาในสายงาน

93

93

## (3) เลิกจ้างโดยไม่มีความผิด

1458 / 2524 นึกหนังสือเตือนที่นายจ้างมอบให้

3431 / 2525 ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะเข้มงวด  
กวดขัน

46 / 2537 โอนลูกจ้างไปทำงานบริษัทอื่นโดยลูกจ้างไม่  
ยินยอม

94

94

2578 / 2537 ข้อบังคับกำหนดให้ลูกจ้างพักระหว่าง 11.30 – 13.30 น. แต่ลูกจ้างไม่อยู่ที่โต๊ะทำงานในระหว่างเวลา 11.00 – 13.00 น.

295 / 2541 ลูกจ้างทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลแสดงความคิดเห็นต่อประธานกรรมการโดยเสนอปัญหาและข้อควรปรับปรุงในการปฏิบัติงานของผู้จัดการทั่วไป

7492 / 2542 ลูกจ้างมิได้กระทำผิดร้ายแรงตามข้อบังคับฯ

95

95

#### (4) เลิกจ้างด้วยเหตุนอกสัญญาจ้าง

1253 / 2526 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุนอกเหนือจากสัญญาและข้อบังคับ

96

96



## (5) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษเกินระดับ

1684 / 2526 ถูกจ้างเล่นการพนัน ตามข้อบังคับฯ

กำหนดโทษเพียงลดขั้นเงินเดือน แต่นายจ้างเลิกจ้าง

3453 / 2549 ถูกจ้างดื่มสุราเล็กน้อย โต้เถียงกับ

ผู้บังคับบัญชาเล็กน้อย ข้อบังคับให้ลงโทษอื่น มิใช่ให้

ออกจากงาน แต่นายจ้างให้ออก

97

97

## (6) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษ

### ข้ามลำดับ / ข้ามขั้นตอน

3360 / 2526 ข้อบังคับกำหนดให้ลงโทษตามลำดับขั้นคือ

ตักเตือนด้วยวาจา ➡ ตักเตือนเป็นหนังสือ

ฯลฯ และหากถูกลงโทษมาแล้วยังกระทำผิด

ซ้ำอีกจะถูกไล่ออกจากงาน



แต่... ถูกจ้างทำผิดครั้งแรก ➡ ไล่ออกทันที

98

98

## (7) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษชั่วคราว

2067 / 2529      สั่งเลิกจ้างโดยไล่ออก ทั้งที่ข้อบังคับฯ  
ให้ภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือ  
ลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

99

99

## (8) เลิกจ้างโดยอ้างว่าทำผิด แต่ไม่มีพยานหลักฐาน

2729 / 2529      ไม่มีประจักษ์พยานรู้เห็นว่าถูกจ้าง  
ขโมยของตามที่กล่าวหา

100

100

## (9) เลิกจ้างอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

5324 / 2538 ลูกจ้างลงนามรับรองความสมควรการ  
เดินอากาศ ทั้ง ๆ ที่ใบอนุญาตขาดต่อ  
อายุ ซึ่งพนักงานอื่นก็เคยกระทำเช่น  
เดียวกัน แต่ไม่ถูกเลิกจ้าง

101

101

## (10) เลิกจ้างกรณีปรับปรุงหน่วยงาน

5396 / 2540 เลิกจ้างอ้างยุบตำแหน่งให้ไปทำงานหน้าที่อื่น  
ที่ค่าตอบแทนน้อยลง แล้วลูกจ้างไม่ไป

4799 / 2541 เลิกจ้างอ้างว่าเป็นนโยบายลดค่าใช้จ่าย (ไม่มี  
เหตุจำเป็น – สมควรเพียงพอ)

102

102

96 – 98 / 2544 เลิกจ้างอ้างความจำเป็นทางเศรษฐกิจ  
ต้องปรับผังองค์กรโดยไม่มีลักษณะ  
และการประเมินที่เป็นธรรม

6068 – 6069 / 2545 เลิกจ้างอ้างลดค่าใช้จ่าย มิได้ดำเนินการ  
ในทางที่ให้เกิดความพอใจ ไม่  
แสดงผลการประเมินอย่างถูกต้อง

103

103

1850/2547 แม้ผลประกอบการจะมีกำไร  
สุทธิน้อยลง เมื่อยังไม่ประสบภาวะการ  
ขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายและลด  
จำนวนพนักงานเพื่อพยุงฐานะให้อยู่รอด การ  
เลิกจ้างอ้างว่าลดค่าใช้จ่ายจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่  
มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็น  
ธรรม

104

104

7363/2548

เมื่อมีการยุบตำแหน่งเดิมที่ลูกจ้างดำรงอยู่ แล้ว ตั้งตำแหน่งใหม่ นายจ้างควรพิจารณาตามสมควรว่าลูกจ้างไม่เหมาะกับตำแหน่งที่ตั้งขึ้นใหม่หรือไม่ นายจ้างจ้างคนอื่นมาดำรงตำแหน่งใหม่โดยไม่ได้พิจารณาความเหมาะสมของลูกจ้าง ก็เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

105

105

1256 -1257/2549

นายจ้างอ้างว่าคำสั่งซื้อลดลง เพื่อพยุงฐานะ ต้องเลิกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย แต่ไม่ปรากฏว่างานได้ลดลงมากหรือประสบกับการขาดทุนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายโดยลดพนักงานลง แม้การเลิกจ้างจะได้กระทำตามขั้นตอน มิได้เลือกปฏิบัติหรือกีดกันแก่ง แต่การประกอบกิจการในปีที่เลิกจ้างและปีต่อมาก็ยังคงมีกำไรสุทธิโดยเฉลี่ยปีละ ๑,๕๐๐ ล้านบาท เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

106

106

**2269 / 2549**

แม้นายจ้างจะอ้างสิทธิเลิกจ้างตามสัญญา แต่เมื่อนายจ้างยังมีงานอื่นที่จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไป เมื่อไม่ปรากฏว่างานดังกล่าวเป็นงานที่ลูกจ้างไม่สามารถทำได้ จึงมีเหตุจำเป็นที่นายจ้างจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

107

107

**๔๕๓๓/๒๕๔๕**

นายจ้างเลิกจ้างโดยอาศัยเหตุว่าโครงการสิ้นสุดลง โดยไม่มีเหตุอันจำเป็นและสมควร  
เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

108

108

## การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

(จึง) หมายถึงการเลิกจ้างที่

- ➔ ไม่มีสาเหตุ
- ➔ มีสาเหตุแต่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้าง
- ➔ ใช้เหตุนอกระเบียบ ข้อบังคับ หรือสัญญาจ้าง
- ➔ ไม่มีพยานหลักฐานแสดงข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างทำผิด
- ➔ ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิด
- ➔ เกิดจากเจตนาถั่นแถ้ง



109

109

## อำนาจศาลแรงงาน

(1) รับกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง

2578 / 2537 ศาลแรงงานสั่งให้รับกลับเข้าทำงาน  
โดยนับอายุงานต่อเนื่องได้

110

110

## อำนาจศาลแรงงาน

(2) สั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้แทน โดยศาลจะพิจารณาถึงค่าเสียหายตามคำขอท้ายฟ้อง และกำหนดให้โดยคำนึงถึง

1. อายุ

2. ระยะเวลาทำงาน

3. ความเดือดร้อน

4. มูลเหตุการเลิกจ้าง

5. ค่าชดเชย

111

111

## ดุลพินิจของศาล

การสั่งให้ :

รับกลับเข้าทำงาน

หรือ

ชดเชยค่าเสียหาย

เป็นดุลพินิจ ต้องสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง

เท่านั้น

ม. 49

112

112



5324 / 2538 คำขอท้ายฟ้อง : ให้ชดใช้ค่าเสียหาย  
หรือรับกลับเข้าทำงาน  
ศาลพิพากษาให้ : รับกลับเข้าทำงาน  
(ค่าเสียหายยอมตกไป)

4635 / 2541 ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม  
มิใช่เงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน  
ถูกจ้างทำบ้านที่กสละสิทธิในเงินดังกล่าวได้

113

113

8706 / 2543 คำขอท้ายฟ้อง :  
ให้รับกลับเข้าทำงานตามเดิม  
\*\*\* (มิได้ขอให้ชดใช้ค่าเสียหาย) \*\*\*

ศาลใช้ดุลพินิจกำหนดให้  
“จ่ายค่าเสียหาย” แทนได้

114

114

5025 / 2548

คำขอทำยฟอง : มีคำขอเพียงประการเดียว  
แต่ศาลจะสั่งให้

“รับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหาย”

ก็ได้.....

115

115

๔๓๖๒/๒๕๔๕

มาตรา ๔๕ ให้อำนาจศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้าง  
เข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายเท่านั้น จะพิพากษาให้นายจ้างชดใช้  
ค่าเสียหายในระหว่างลูกจ้างถูกพักงานและถูกเลิกจ้างจนถึงเวลาที่  
นายจ้างรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ แต่การที่โจทก์ขอให้ศาลพิพากษาให้  
จำเลยชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวเป็นการขอให้ชดใช้ค่าเสียหายตาม  
สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา  
๕๗๕ เมื่อจำเลยผิดสัญญาจ้างแรงงานโดยเลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็น  
ธรรมเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับ  
ค่าจ้าง โจทก์ย่อมมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากจำเลยแม้จะไม่ได้ทำงานให้  
จำเลยก็ตาม

116

116

## การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

1496/2544 คำฟ้องของโจทก์แยกเป็นสองส่วน ส่วนแรกอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่โจทก์มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องตามมาตรา 8 วรรคท้าย อีกส่วนหนึ่งอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนดให้ร้องเรียนหรือปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนโจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

117

117

## กรณีมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๕๔๑๐/๒๕๔๔ เลิกจ้างเนื่องจากหมิ่นประมาท นายจ้าง

๕๕๑๘/๒๕๔๔ เลิกจ้างด้วยเหตุที่ลูกจ้างบาดหมางกัน ทำให้เกิดการแบ่งเป็นสองฝ่าย นายจ้างเตือนแล้วก็ไม่เลิก

๗๐๔๗/๒๕๔๖ เลิกจ้างเนื่องลูกจ้างมีพฤติกรรมไม่อาจไว้วางใจให้ทำงานต่อไป

118

118

## กรณีมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๑๓๓๓/๒๕๔๓ เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างฝ่าฝืน  
ข้อบังคับ แม้นายจ้างจะไม่ได้ตั้งคณะกรรมการ  
สอบสวนให้ถูกต้องก่อนก็ตาม

๖๓๘ – ๖๘๐/๒๕๔๘ เลิกจ้างด้วยเหตุไม่มีงานด้าน  
ช่างและดูแลสถานที่ต่อไปเนื่องจากนายจ้างย้ายที่  
การไปยังอาคารใหม่ที่มีเทคโนโลยีทันสมัย

119

119

4882 / 2548

เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น  
และไม่ผ่านการทดลองงานสำหรับงานในตำแหน่งอื่น  
ตำแหน่งเดิมถูกยุบไปโดยลูกจ้างทราบดีก่อนโอนย้าย  
นายจ้างไม่อาจจัดงานอื่นที่เหมาะสมให้ได้

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

120

120

**5608 - 5609 / 2548**

ลูกจ้างเบิกเงินอ้างว่านำไปเลี้ยงรับรองและซื้อของขวัญให้แก่ลูกค้า แต่มิได้นำเงินไปใช้ตามที่อ้าง และได้คืนเงินตามกำหนด จนนายจ้างทวงถามจึงคืนให้ พฤติการณ์ต่อไปในทางทุจริตอันเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

121

121

**724 / 2549**

ลูกจ้างเป็นหัวหน้าพนักงานขายต้องควบคุมดูแลพนักงานขาย แต่กลับลาป่วยทั้งเดือน และเป็นการลาต่อเนื่องถึง ๗ ครั้ง ถือว่าหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

122

122

## ข้อควรรู้!



วันข้อความทั้งหมดปรากฏเห็น

ก็เพียงเป็นบันทึกย่อต่อเนื้อหา

ควรอ่านรายละเอียดซ้ำในตำรา

จึงจะกล้าแกร่งเข้มเต็มภูมิปัญญา.

ศ.เกษมสันต์ วิลาวรรณ