

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



ดร. นันทนา เจริญศักดิ์

รองเลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



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

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

(มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 12 พฤษภาคม 2522)

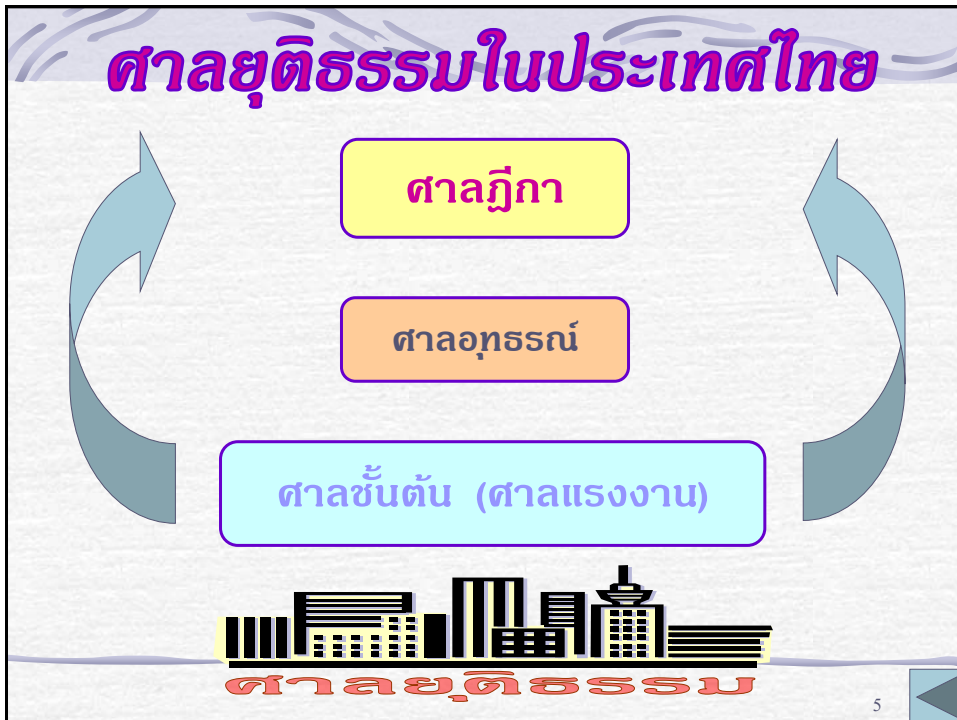
3

ส่วนที่ 1

ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงาน



4





คดีแรงงาน
(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559)



ศาลแรงงาน



ศาลอุทธรณ์คดี
ชั้นอุทธรณ์



ศาลฎีกา



เหตุผลสำคัญ

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

หลักการสำคัญ



ม. 29

11

ประหยัด

- ไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมนิยม (ม. 27)
- ฟ้อง ให้การ และแถลงด้วยวาจาได้ (ม. 35, 39)
- มีนิติกรแนะนำ ไม่ต้องว่าจ้างทนายความ
- ศาลซักถามพยานเอง (ม. 45)
- ศาลจ่ายค่าพยานให้ (ม. 47)



12

สะดวก

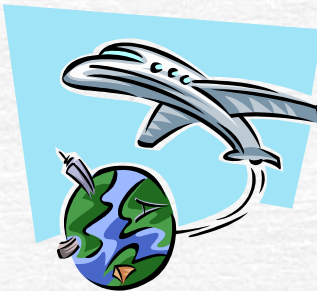
- ฟ้อง ให้การ และแถลงด้วยวาจาได้ (ม. 35, 39)
- ศาลเรียกพยานมาสืบเอง (ม. 45)
- มีนิติกรแนะนำ และช่วยในการ

ดำเนินคดี



13

รวดเร็ว



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

14

เที่ยงธรรม

- ศาลในระบบไตรภาคี (ม. 18)
 - ผู้พิพากษาผู้มีความรู้และความเข้าใจ
 - ผู้พิพากษาสมาทพฝ่ายนายจ้าง
 - ผู้พิพากษาสมาทพฝ่ายลูกจ้าง
- ศาลเรียกพยานมาสืบเอง (ม. 45)
- ศาลซักถามพยานเอง (ม. 45)
- ศาลนำสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจมาวินิจฉัยได้ (ม. 48)

15



มาตราสำคัญ

มาตรา 8 วรรคสอง (ก่อนฟ้องต้องดำเนินการก่อน)

มาตรา 9 (กรณีมีปัญหาคืออยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่)

มาตรา 26 (ขอขยายระยะเวลา)

มาตรา 39 ว. 2 (ให้การหรือไม่ก็ได้)

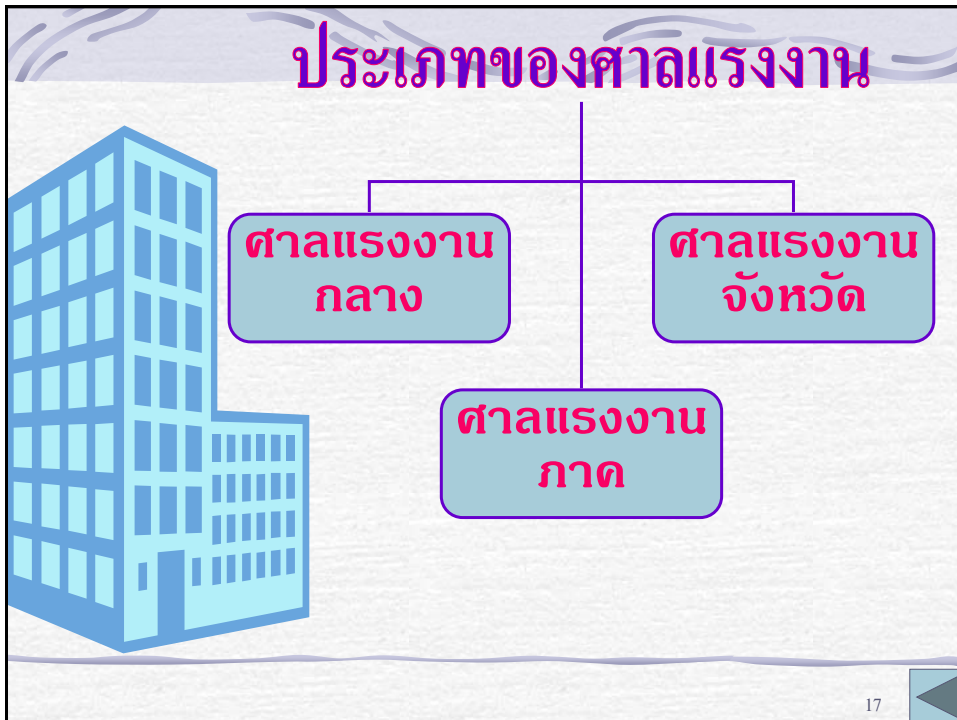
มาตรา 45 ว.1 (ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานมาสืบได้เอง)

มาตรา 45 ว.2 (ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยานเอง)

มาตรา 52 (ห้ามพิพากษาเกินคำขอ)

มาตรา 49 (เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม)





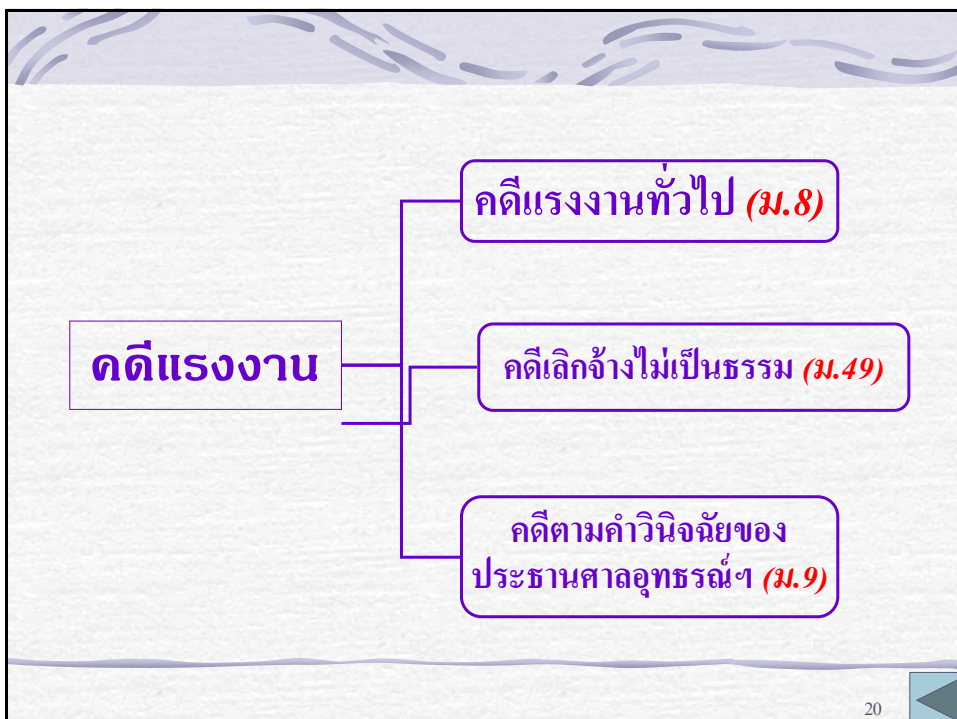
ศาลแรงงานกลาง

ที่ตั้ง 404 ถนนพระราม 4
แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

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

18

ศาล	เขตอำนาจศาล	ที่ตั้ง
แรงงานกลาง	กรุงเทพมหานคร	กรุงเทพฯ
แรงงานภาค 1	ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี อยุธยา ลพบุรี สมุทรปราการ สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	สระบุรี
แรงงานภาค 2	จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง 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 พะเยาแพร่ 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 สมุทรสาคร	สมุทรสงคราม
แรงงานภาค 8	กระบี่ พุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
แรงงานภาค 9	ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา สตูล	สงขลา



คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม

➤ สัญญาจ้างแรงงาน

➤ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม

➤ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

➤ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม

➤ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

➤ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน

➤ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

➤ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

คดีแรงงานทั่วไป

❖ กรณีต้องใช้สิทธิทางศาลตาม

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ

➤ เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

➤ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตาม

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

➤ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือ

รัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ

- คณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
- คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและ

ลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือ
เกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

❖ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้าง

ที่เกิดจากการทำงานในทางที่จ้าง

คดีแรงงานทั่วไป

❖ ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีขอให้ศาลแรงงาน

ชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง

คนหางาน

ม. 8

27

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของ

ศาลแรงงาน

เช่น คดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับ
งานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

ม. 8

28

คดีดังกล่าวข้างต้น

ในกรณีที่กฎหมายใดบัญญัติให้ร้องเรียนต่อ
พนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอน
และวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาล
แรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและ
วิธีการการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

ม. 8

ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติก่อนฟ้อง

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

1332/2543

การฟ้องเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้ง
ศาลแรงงานฯ มาตรา 49 กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอน
ก่อนฟ้อง

แต่ > การฟ้องอ้างว่าในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับไม่เข้าข้อยกเว้น เป็นการฟ้อง
เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม (พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ
มาตรา 123) จะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ก่อน เมื่อไม่ดำเนินการ จึงฟ้องในส่วนนี้
ไม่ได้

31

คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

❖ ฟ้องกล่าวอ้างว่านายจ้าง “เลิกจ้างไม่เป็นธรรม”
ต่อลูกจ้าง

❖ ขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้าง

➤ รับกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างขณะเลิกจ้าง หรือ

➤ ชดใช้ค่าเสียหายแทน

คดีตามคำวินิจฉัยของ ประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ

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



33

กรณีมีปัญหาเรื่องอำนาจศาล

ในกรณีที่มีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจ
ของศาลแรงงานหรือไม่

- ประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษเท่านั้น
ที่มีอำนาจวินิจฉัย
- คำวินิจฉัยเป็นที่สุด (อุทธรณ์ – ฎีกาไม่ได้)

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

ม. 9 (ใหม่)

34

องค์คณะ



ม. 17

35

ผู้พิพากษาศาลแรงงาน

พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

ม. 12

36

ผู้พิพากษาสมทบ



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

37



ม.17 “...ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี”



39

เป้าประสงค์



เพื่อให้คู่ความมีโอกาส
ประนีประนอมยอมความ และ
สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้

40



กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแรงงาน

1. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522

2. ข้อกำหนดศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2556

3. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

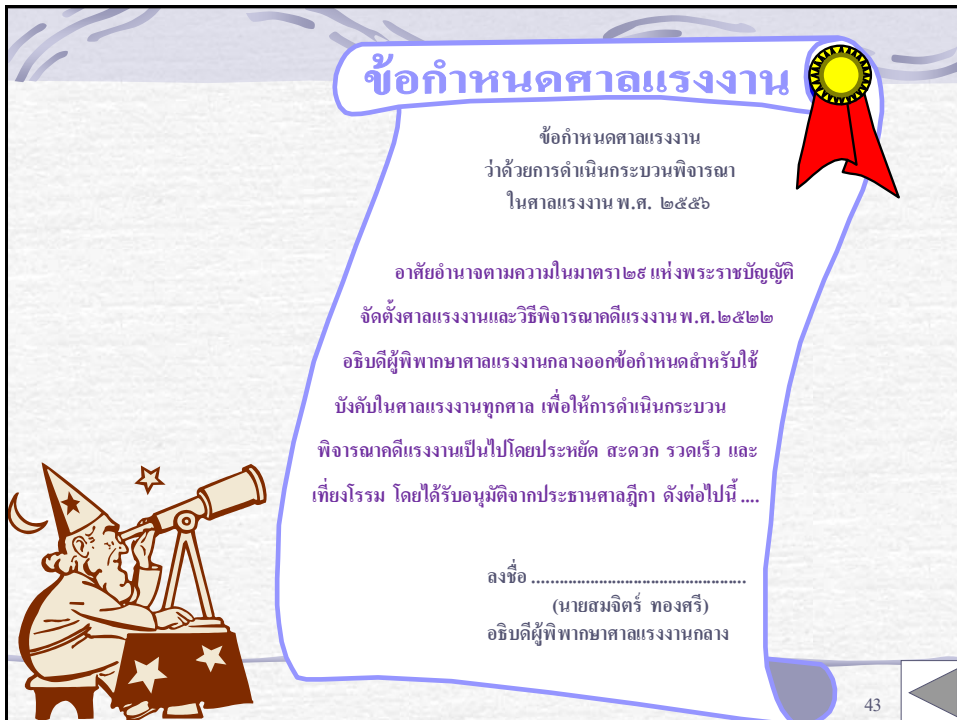


“พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”



มาตรา 29 เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดย ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม **ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว**

ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้



“พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”

มาตรา 31ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม

มาตรา 57 การพิจารณาและการชี้ขาดตัดสินคดีแรงงานใน**ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ**และผลแห่งคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้และ**ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม**

“พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”

**มาตรา 57/1 การฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล
อุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย
วิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม**

การพิจารณาและการชี้ขาดตัดสินคดีแรงงานในศาลฎีกา
ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้และประมวลกฎหมายวิธี
พิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม



การฟ้องคดีในศาลแรงงาน

การฟ้องคดีแรงงาน

➡ ให้เสนอต่อ “ศาลที่มูลคดีเกิดขึ้น”

➡ ยื่นฟ้องต่อศาลที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนา

หากการพิจารณาคดีสะดวก ศาลนั้นจะรับไว้ก็ได้

(ต้องทำคำร้องยื่นพร้อมคำฟ้อง)



ค่าฤชาธรรมเนียม

การยื่นคำฟ้อง การดำเนินกระบวนการพิจารณา
ใดๆในศาลแรงงาน ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระ
ค่าฤชาธรรมเนียม (รวมถึงการดำเนินคดีชั้นอุทธรณ์
ชั้นศาลฎีกา และการบังคับคดีแรงงานด้วย)

(ข้อควรคิด ควรเก็บค่าขึ้นศาลกรณีถูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายเกิน 100 เท่า
ของอัตราค่าจ้างต่อเดือนหรือไม่ ??)

ม. 27

47

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

6052 / 2546 การอุทธรณ์คดีแรงงาน แม้
โจทก์จะเสียค่าทนายความ จำเลยก็ไม่ต้องรับผิดชอบชำระ
ค่าทนายความแทนโจทก์

48

1353 / 2551 เงินที่ต้องวางศาลในคดีฟ้องเพิก

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

1210 / 2548 เงินที่จำเลยทั้งสองต้องชำระหนี้

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

49

การส่งดูความหรือเอกสาร



โดยเจ้าพนักงานศาล

ส่งทางไปรษณีย์
ลงทะเบียนตอบรับ



ทางโทรสาร



โดยวิธีอื่น

ม. 25

50

การยื่นหรือขยายระยะเวลา

ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายระยะเวลา

- ได้ตามความจำเป็น และ
- เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม



ม. 26

51



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

52



3057 – 3058 / 2548

มาตรา 26 มิได้กำหนดให้คู่ความต้องยื่นคำร้อง
ก่อนสิ้นสุดระยะเวลา

ดังนั้น แม้ระยะเวลายื่นอุทธรณ์จะสิ้นสุดลงแล้ว
คู่ความก็ขอขยายเวลาอุทธรณ์ได้ ศาลจะพิจารณาถึง
ความจำเป็นและประโยชน์แห่งความยุติธรรม

53



5852 / 2548

ศาลแรงงานมีคำสั่งในคำบังคับว่า

“ไม่มีผู้รับโดยชอบให้ปิดและให้มีผลเป็น

การรับหมายทันที”

เป็นการสั่งให้ยื่นเวลาตามมาตรา 26

54

การดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่อื่น

กรณีมีเหตุสมควร... ศาลแรงงานอาจ
สั่งให้ดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ

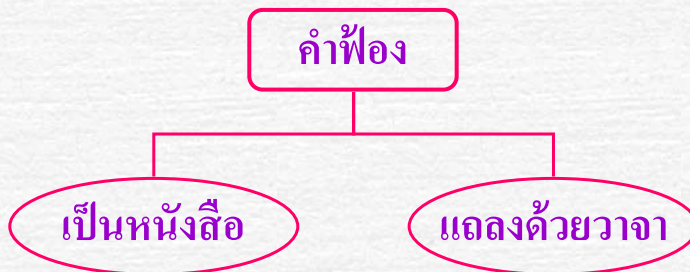
- 1) สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือ
- 2) สถานที่อื่น หรือ
- 3) ในวันหยุดงานหรือในเวลาใดๆ ก็ได้



ม. 28

55

การยื่นคำฟ้องคดีแรงงาน



โจทก์หลายคนแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดีได้

ต้องปฏิบัติตามที่ กม. กำหนด (วางเงิน)

ม. 35

56

การนัดพิจารณา

ศาล :

รับคดีไว้พิจารณา

กำหนดวันเวลา
ในการพิจารณาคดีโดยเร็ว

ออกหมายเรียกจำเลย

สั่งให้โจทก์มาศาล

ม. 37

57

กรณีที่คู่ความไม่มาศาล ในวันนัดพิจารณา

คู่ความไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุที่ไม่มา

➤ โจทก์ไม่มา ศาลสั่งจำหน่ายคดี (ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป)

➤ จำเลยไม่มา ศาลสั่งว่าขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปฝ่ายเดียว

ม. 40

58

3831/2535 โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานโจทก์
ถือว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณา



5569/2538 ศาลแรงงานกำหนดวันนัดสืบพยานโจทก์
วันเดียวกับวันนัดพิจารณา ย่อมเป็นไป
ตามข้อกำหนดของศาลแรงงานฯ ข้อ 10

59

การขอพิจารณาคดีใหม่

เมื่อศาลสั่งจำหน่ายคดี

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

น. 41

60

การขอพิจารณาคดีใหม่

เมื่อศาลสั่งว่าจำเลยขาดนัดฯ

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

ม. 41

61

การไกล่เกลี่ย

- ✍ ศาลแรงงานต้องไกล่เกลี่ยโดยเปิดเผยหรือเป็นการลับๆ
- ✍ หากตกลงกันได้ คดีเป็นอันยุติ
- ✍ หากตกลงกันไม่ได้ ศาลดำเนินการกระบวนการพิจารณาต่อไป
- ✍ ศาลไกล่เกลี่ยได้ตลอดการพิจารณาคดี

ม. 38,43

62

การไถ่เกลี่ย

- เป็นหน้าที่ตามกฎหมาย

- ละับเฉพาะต่อหน้าคู่ความ

- ไถ่เกลี่ยได้ทุกระยะ

63



ตกลงได้



ถอนฟ้อง



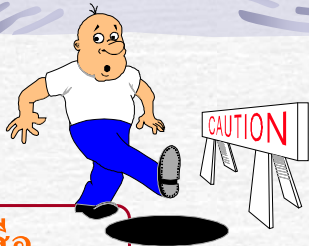
พิพากษาตามยอม

ตกลงไม่ได้



ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

64



การให้การ

คำให้การ

- เป็นหนังสือ
- ด้วยวาจา

จำเลยให้การก่อนหรือในวันนัดพิจารณาก็ได้

จำเลยจะไม่ให้การต่อผู้คดีก็ได้

ม. 37,39

65

การกำหนดประเด็นข้อพิพาท

- ✓ กรณีที่มีประเด็นที่ไม่อาจตกลงกันได้ ศาล
 - ☞ จัดประเด็นข้อพิพาท
 - ☞ บันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การจำเลย
 - ☞ ให้อุทธรณ์นำพยานสืบก่อน / 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

การสืบพยานคดีแรงงาน

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

ม. 44,45,46

68

การพิพากษา



เมื่อสืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว การพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วัน

แต่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม... อาจพิจารณาต่อไปได้

ม. 50

69

คำพิพากษา

- ทำเป็นหนังสือ
- แสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป
- มีคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีและเหตุผลแห่งคำวินิจฉัย



ม. 51

70

หลักการตัดสินใจดีแรงงาน



จะต้องคำนึงถึง.....

สภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ
ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้าง สิทธิ
ประโยชน์ของลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน
ฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง เศรษฐกิจ สังคม

ม. 48

71

การพิพาทษาเกินคำขอ



ศาลแรงงาน พิพาทษา / สั่ง
เกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏ
ในคำฟ้อง



เว้นแต่...

ศาลเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ
จะพิพาทษาเกินไปกว่าหรือนอกจากฟ้องก็ได้

ม. 52

72

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

391 / 2525 ฟ้องเรียกค่าจ้างระหว่างพักงาน 22,403 บาท
พิพากษาให้จ่าย 23,343.33 บาทตามที่ได้ความ
ได้

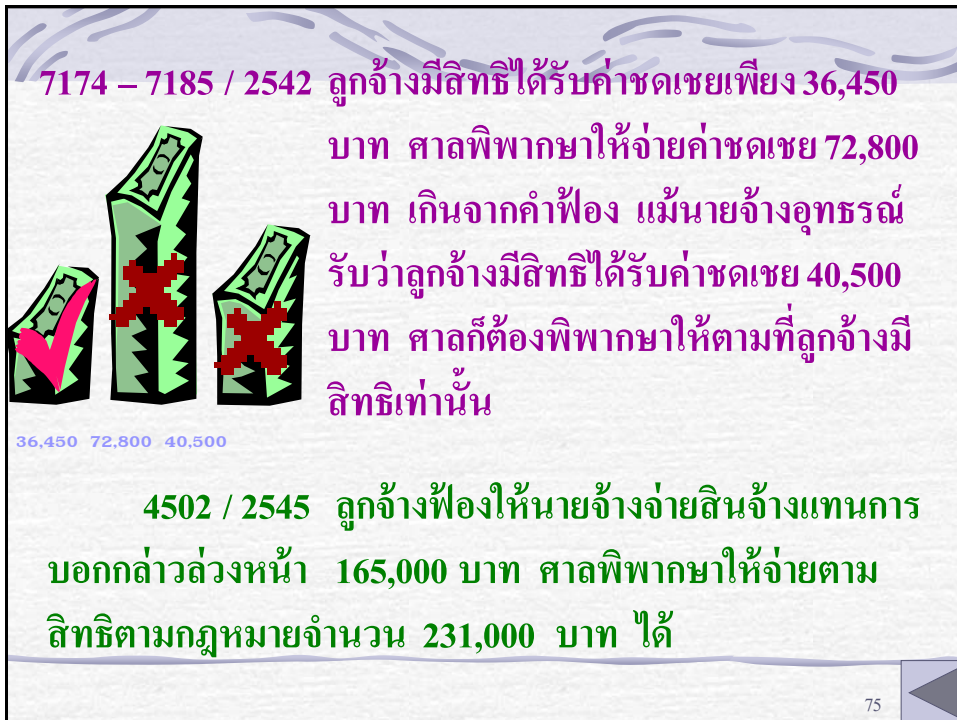
73

4085 / 2535 ฟ้องขอให้บังคับนายจ้างรับกลับเข้าทำงาน
และจ่ายค่าเสียหายพร้อมดอกเบี้ย (ไม่ได้
ฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้าง)

พิพากษาให้รับผิดจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้าง
ย่อมไม่ชอบด้วยมาตรา 52

2507 / 2541 ร้องขออนุญาตลงโทษเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง
ศาลอนุญาตให้ลงโทษดักเตือนเป็นหนังสือและ
พักงาน 7 วันซึ่งเป็นโทษสถานเบาว่าได้

74



289/2548 แม้คำฟ้องของโจทก์จะบรรยายถึงสิทธิที่จะได้โบนัส แต่โจทก์ไม่ได้ขอให้จำเลยจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ในคำขอท้ายฟ้อง ศาลแรงงานไม่อาจพิพากษาให้จำเลยจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ได้ เป็นการพิพากษาเกินคำขอ

76

คำพิพากษาผูกพันบุคคลภายนอก



คำพิพากษา / คำสั่งให้ผูกพัน
คู่ความ แต่ศาลแรงงานกำหนดให้
ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมี
ผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่ง
คดีด้วยได้

ม. 53

77

3825 / 2545 ฟ้องระบุชื่อและตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ
บริษัทเป็นจำเลย ทั้งจำเลยและบริษัทมีฐานะ
เป็นนายจ้าง ศาลฎีกากำหนดให้คำพิพากษา
ผูกพันบริษัทให้ร่วมรับผิดชอบกับจำเลยได้



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

การอุทธรณ์

คดีแรงงานอุทธรณ์ได้

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



น. 54

80

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1983 / 2531

การอุทธรณ์ว่าศาลวินิจฉัยขัดต่อ
พยานหลักฐานในสำนวน เป็นการโต้เถียง
ดุลพินิจในการรับฟังพยานเป็นข้อเท็จจริง
(ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์)

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

4469/2549

การโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานที่อนุญาตให้
โจทก์ถอนฟ้องเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

4435/2549

จำเลยมิได้ยกปัญหาเรื่องฟ้องเคลือบคลุม(ซึ่งมิใช่
ปัญหาอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย) ขึ้นต่อสู้ใน
คำให้การ จึงเป็นข้อที่มิได้ยกขึ้นว่ากันแล้วใน
ศาลแรงงาน

83

การพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

1. ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงาน
ได้วินิจฉัย
2. ตัดสินโดยแผนกคดีแรงงาน



84

การพิจารณาดีของศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎพิเศ

ศาลฎีกามีคำพิพากษา / คำสั่งโดยเร็ว โดยถือ
ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานฟังมา (หากข้อเท็จจริง
ไม่พอ ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังเพิ่มเติมได้)

๙๐ จัดตั้งแผนกคดีแรงงาน

๙๐ ขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ

มาให้ความเห็นได้



ม. 56,57

85

การฎีกา

การฎีกาดีแรงงาน

✘ โดยหลักฎีกาไม่ได้ เว้นแต่ ! ได้รับอนุญาต

✘ ยื่นคำร้อง พร้อมฎีกาภายใน 1 เดือน



✘ คำร้องต้องขัดแย้งตามข้อกำหนดประธานศาล
ฎีกาฯ

✘ ส่งสำนวนให้อีกฝ่ายคัดค้าน

ม. 54

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

หลักการขออนุญาตฎีกา

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

ส่วนที่ 2

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

(มาตรา 49)



การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การพิจารณาคดีกรณีเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า
การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีอำนาจสั่ง

1) ให้รับเข้าทำงานต่อไป
ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับ
ขณะเลิกจ้าง

หรือ

2) ให้ชดเชยค่าเสียหายแทน

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

(1) กฎหมายไม่ได้กำหนดลักษณะเฉพาะไว้

(2) คุณพินิจขององค์กรคณะผู้พิพากษา

(3) แนววินิจฉัยของศาลฎีกา



91

(1) เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ

2652 / 2523 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ
เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

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

92

(2) เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุสมควร

- 1347 / 2525 ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่อยู่ในอำนาจของตน มีข้อความบางตอนไม่เหมาะสม
- 328 / 2543 ลูกจ้างขัดคำสั่งกรรมการผู้จัดการ แต่ปฏิบัติตามคำสั่งรองประธานกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในสายงาน

93

(3) เลิกจ้างโดยไม่มีความผิด

- 1458 / 2524 นึกหนังสือเตือนที่นายจ้างมอบให้
- 3431 / 2525 ปกครองผู้ได้บังคับบัญชาในลักษณะเข้มงวดกวดขัน
- 46 / 2537 โอนลูกจ้างไปทำงานบริษัทอื่นโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

94

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

295 / 2541 ลูกจ้างทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลแสดงความคิดเห็นต่อประธานกรรมการโดยเสนอปัญหาและข้อควรปรับปรุงในการปฏิบัติงานของผู้จัดการทั่วไป

7492 / 2542 ลูกจ้างมิได้กระทำผิดร้ายแรงตามข้อบังคับฯ

95

(4) เลิกจ้างด้วยเหตุนอกสัญญาจ้าง

1253 / 2526 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุนอกเหนือจากสัญญาและข้อบังคับ

96

(5) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษเกินระดับ

1684 / 2526 ลูกจ้างเล่นการพนัน ตามข้อบังคับฯ

กำหนดโทษเพียงลดขั้นเงินเดือน แต่นายจ้างเลิกจ้าง

3453 / 2549 ลูกจ้างดื่มสุราเล็กน้อย โต้เถียงกับ

ผู้บังคับบัญชาเล็กน้อย ข้อบังคับให้ลงโทษอื่น มิใช่ให้
ออกจากงาน แต่นายจ้างให้ออก

97

(6) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษ

ข้ามลำดับ / ข้ามขั้นตอน

3360 / 2526 ข้อบังคับกำหนดให้ลงโทษตามลำดับขั้นคือ

ตักเตือนด้วยวาจา ➡ ตักเตือนเป็นหนังสือ

ฯลฯ และหากถูกลงโทษมาแล้วยังกระทำความผิด

ซ้ำอีกจะถูกไล่ออกจากงาน



แต่... ลูกจ้างทำผิดครั้งแรก ➡ ไล่ออกทันที

98

(7) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษชั่วคราว

2067 / 2529

สั่งเลิกจ้างโดยไล่ออก ทั้งที่ข้อบังคับฯ
ให้ภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือ
ลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

99

(8) เลิกจ้างโดยอ้างว่าทำผิด แต่ไม่มีพยานหลักฐาน

2729 / 2529

ไม่มีประจักษ์พยานรู้เห็นว่าลูกจ้าง
ขโมยของตามที่กล่าวหา

100

(9) เลิกจ้างอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

5324 / 2538

ถูกจ้างลงนามรับรองความสมควรการ
เดินอากาศ ทั้ง ๆ ที่ใบอนุญาตขาดต่อ
อายุ ซึ่งพนักงานอื่นก็เคยกระทำเช่น
เดียวกัน แต่ไม่ถูกเลิกจ้าง

101

(10) เลิกจ้างกรณีปรับปรุงหน่วยงาน

5396 / 2540 เลิกจ้างอ้างยุบตำแหน่งให้ไปทำงานหน้าที่อื่น
ที่ค่าตอบแทนน้อยลง แล้วถูกจ้างไม่ไป

4799 / 2541 เลิกจ้างอ้างว่าเป็นนโยบายลดค่าใช้จ่าย (ไม่มี
เหตุจำเป็น – สมควรเพียงพอ)

102

96 – 98 / 2544

เลิกจ้างอ้างความจำเป็นทางเศรษฐกิจ
ต้องปรับผังองค์กรโดยไม่มีหลักเกณฑ์
และการประเมินที่เป็นธรรม

6068 – 6069 / 2545

เลิกจ้างอ้างลดค่าใช้จ่าย มิได้ดำเนินการ
ในทางที่ให้เกิดความพอใจ ไม่
แสดงผลการประเมินอย่างถูกต้อง

103

1850/2547 แม้ผลประกอบการจะมีกำไร

สุทธิน้อยลง เมื่อยังไม่ประสบภาวะการ
ขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายและลด
จำนวนพนักงานเพื่อพยุงฐานะให้อยู่รอด การ
เลิกจ้างอ้างว่าลดค่าใช้จ่ายจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่
มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็น
ธรรม

104

7363/2548

เมื่อมีการยุบตำแหน่งเดิมที่ลูกจ้างดำรงอยู่
แล้ว ตั้งตำแหน่งใหม่ นายจ้างควรพิจารณา
ตามสมควรว่าลูกจ้างไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่
ตั้งขึ้นใหม่หรือไม่ นายจ้างจ้างคนอื่นมาดำรง
ตำแหน่งใหม่โดยไม่ได้พิจารณาความ
เหมาะสมของลูกจ้าง ก็เป็นการเลิกจ้างไม่เป็น
ธรรม

105

1256 -1257/2549

นายจ้างอ้างว่าคำสั่งซื้อลดลง เพื่อพยุงฐานะ ต้อง
เลิกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย แต่ไม่ปรากฏว่างานได้ลดลง
มากหรือประสบกับการขาดทุนถึงขนาดต้องลด
รายจ่ายโดยลดพนักงานลง แม้การเลิกจ้างจะได้กระทำ
ตามขั้นตอน มิได้เลือกปฏิบัติหรือกีดกันแก่ง แต่การ
ประกอบกิจการในปีที่เลิกจ้างและปีต่อมาก็ยังคงมีกำไร
สุทธิโดยเฉลี่ยปีละ ๑,๕๐๐ ล้านบาท เป็นการเลิกจ้างที่
ไม่เป็นธรรม

106

2269 / 2549

เมื่อนายจ้างจะอ้างสิทธิเลิกจ้างตามสัญญา แต่เมื่อนายจ้างยังมีงานอื่นที่จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไป เมื่อไม่ปรากฏว่างานดังกล่าวเป็นงานที่ลูกจ้างไม่สามารถทำได้ จึงมีเหตุจำเป็นที่นายจ้างจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

107

๔๕๓๓/๒๕๔๕

นายจ้างเลิกจ้างโดยอาศัยเหตุว่าโครงการ
สิ้นสุดลง โดยไม่มีเหตุอันจำเป็นและสมควร
เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

108

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

(จึง) หมายถึงการเลิกจ้างที่

- ➡ ไม่มีสาเหตุ
- ➡ มีสาเหตุแต่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้าง
- ➡ ใช้เหตุนอกกระเปียบ ข้อบังคับ หรือสัญญาจ้าง
- ➡ ไม่มีพยานหลักฐานแสดงข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างทำผิด
- ➡ ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิด
- ➡ เกิดจากเจตนาถั่นแถั่น



109

อำนาจศาลแรงงาน

(1) รับกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง

2578 / 2537 ศาลแรงงานสั่งให้รับกลับเข้าทำงาน
โดยนับอายุงานต่อเนื่องได้

110

อำนาจศาลแรงงาน

(2) สั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้แทน โดยศาลจะพิจารณาถึงค่าเสียหายตามคำขอทำยฟ้อง และกำหนดให้โดยคำนึงถึง

1. อายุ

2. ระยะเวลาทำงาน

3. ความเดือดร้อน

4. มูลเหตุการเลิกจ้าง

5. ค่าชดเชย

111

ดุลพินิจของศาล

การสั่งให้ :

รับกลับเข้าทำงาน

หรือ

ชดเชยค่าเสียหาย

เป็นดุลพินิจ ต้องสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง

เท่านั้น

น. 49

112

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

4635 / 2541 ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
มิใช่เงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ถูกจ้างทำบ้านที่กสละสิทธิในเงินดังกล่าวได้

113

8706 / 2543 คำขอท้ายฟ้อง :
ให้รับกลับเข้าทำงานตามเดิม
*** (มิได้ขอให้ชดใช้ค่าเสียหาย) ***
ศาลใช้ดุลพินิจกำหนดให้
“จ่ายค่าเสียหาย” แทนได้

114

5025 / 2548

คำขอท้ายฟ้อง : มีคำขอเพียงประการเดียว
แต่ศาลจะสั่งให้

“รับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหาย”

ก็ได้.....

115

๔๓๖๒/๒๕๔๕

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

116

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

1496/2544 คำฟ้องของโจทก์แยกเป็นสองส่วน ส่วนแรกอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่โจทก์มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องตามมาตรา 8 วรรคท้าย อีกส่วนหนึ่งอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนดให้ร้องเรียนหรือปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนโจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

117

กรณีมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๕๔๑๐/๒๕๔๔ เลิกจ้างเนื่องจากหมิ่นประมาท
นายจ้าง

๕๕๑๘/๒๕๔๔ เลิกจ้างด้วยเหตุที่ถูกจ้างบาดหมาง
กัน ทำให้เกิดการแบ่งเป็นสองฝ่าย นายจ้างเตือนแล้วก็ไม่เลิก

๗๐๔๗/๒๕๔๖ เลิกจ้างเนื่องถูกจ้างมีพฤติกรรมไม่
อาจไว้วางใจให้ทำงานต่อไป

118

กรณีมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๑๓๓๓/๒๕๔๓ เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างฝ่าฝืน
ข้อบังคับ แม้นายจ้างจะไม่ได้ตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนให้ถูกต้องก่อนก็ตาม

๖๓๘ – ๖๘๐/๒๕๔๘ เลิกจ้างด้วยเหตุไม่มีงานด้าน
ช่างและดูแลสถานที่ต่อไปเนื่องจากนายจ้างย้ายที่ทำ
การไปยังอาคารใหม่ที่มีเทคโนโลยีทันสมัย

119

4882 / 2548

เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น
และไม่ผ่านการทดลองงานสำหรับงานในตำแหน่งอื่น
ตำแหน่งเดิมถูกยุบไปโดยลูกจ้างทราบดีก่อนโอนย้าย
นายจ้างไม่อาจจัดงานอื่นที่เหมาะสมให้ได้

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

120

5608 - 5609 / 2548

ลูกจ้างเบิกเงินอ้างว่านำไปเลี้ยงรับรองและซื้อของขวัญให้แก่ลูกค้า แต่มิได้นำเงินไปใช้ตามที่อ้าง และได้คืนเงินตามกำหนด จนนายจ้างทวงถามจึงคืนให้ พฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตอันเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

121

724 / 2549

ลูกจ้างเป็นหัวหน้าพนักงานขายต้องควบคุมดูแลพนักงานขาย แต่กลับลาป่วยทั้งเดือน และเป็นการลาต่อเนื่องถึง ๘ ครั้ง ถือว่าหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

122

ข้อควรรู้!



วันข้อความทั้งหมดปรากฏเห็น

ก็เพียงเป็นบันทึกย่อต่อเนื้อหา

ควรอ่านรายละเอียดซ้ำในตำรา

จึงจะกล้าแกร่งเข้มเต็มภูมิปัญญา.

ศ.เกษมสันต์ วิลาวรรณ