

กฎหมายแรงงานเนติฯ 2569  
Labor Laws (Bar Examination Level) : EP 6



## กฎหมายศาลแรงงาน

(Labor Court Law)

- พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522
- ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556
- ป.วิ.พ.(พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 31 ให้นำ ป.วิ.พ.มาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ)

|           |                   |
|-----------|-------------------|
| ศาลแรงงาน | (Labor Court Law) |
|-----------|-------------------|

- 1.ศาลแรงงานกลาง มีเขตอำนาจกรุงเทพมหานคร
- 2.ศาลแรงงานภาค มี 9 ภาค
- 3.ศาลแรงงานจังหวัด(ยังไม่เปิดดำเนินการ)

## การฟ้องคดีแรงงาน

- กรณีกฎหมายกำหนดขั้นตอนวิธีการก่อนฟ้อง ต้องดำเนินการตามขั้นตอนเสียก่อน (มาตรา 8 วรรคสอง)

ฎีกา 1332/2543 การฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนก่อนฟ้อง โจทก์มีอำนาจฟ้องต่อศาลแรงงานได้ แต่ฟ้องอ้างว่าเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยไม่เข้าข้อยกเว้น เป็นการฟ้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อน เมื่อโจทก์ไม่ได้ดำเนินการจึงฟ้องจำเลยในส่วนนี้ไม่ได้

■ การฟ้องและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม (มาตรา 27) แต่โจทก์อาจต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ฎีกา 3810/2542 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่นำคดีไปสู่ศาล ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงจะฟ้องคดีได้ ส่วนการวางเงินโจทก์ต้องวางเงินเฉพาะส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ รวมทั้งต้อง วางดอกเบี้ยตามคำสั่งนับถึงวันฟ้องด้วย มิฉะนั้นไม่มีอำนาจฟ้อง (ฎีกา 2942/2545)

|            |                 |
|------------|-----------------|
| นัดพิจารณา | (first hearing) |
|------------|-----------------|

ก.โจทก์ไม่มาศาล ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ดำเนินคดีอีกต่อไป  
ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ(มาตรา 40 วรรคหนึ่ง)  
หากโจทก์แถลงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน 7 วันนับแต่  
วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนและเพิกถอน  
คำสั่งเดิมได้(มาตรา 41 วรรคหนึ่ง) หรือโจทก์อาจฟ้องคดีเรื่องนั้น  
ใหม่ภายใต้อายุความ(ฎีกา 2049/2524)

หากโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน ไม่ใช่วันนัดพิจารณา ศาลจะ  
สั่งตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง ไม่ได้

ฎีกา 8233-8236/2547 โจทก์มาศาลในวันนัดพิจารณาทุกนัดเมื่อคดี  
ตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทและนัดสืบพยาน  
จำเลย การที่โจทก์ไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรก คงมีผลเพียงทำให้  
โจทก์เสียสิทธิที่จะขออนุญาตศาลแรงงานถามพยานจำเลย เพื่อทำลาย  
น้ำหนักพยานจำเลยเท่านั้น ไม่มีเหตุที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งจำหน่ายคดี  
ของโจทก์ตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง(และดูฎีกา 6541/2543)

ข.จำเลยไม่มาศาล ศาลสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไป  
ฝ่ายเดียว(มาตรา 40 วรรคสอง) ทางแก้จำเลยต้องปฏิบัติตามมาตรา 41

ฎีกา 3022/2552 เมื่อจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์  
ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาตัดสินคดีของโจทก์ไป  
ฝ่ายเดียว จำเลยขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาดังกล่าว จะต้องปฏิบัติตาม  
มาตรา 41 คือ ต้องดำเนินการภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งว่า  
จำเลยขาดนัด เมื่อจำเลยยื่นคำร้องพันกำหนด กรณีต้องยกคำร้องที่ศาลแรงงาน  
กลางมีคำสั่งให้ยกคำร้องของจำเลยโดยไม่ไต่สวน จึงเป็นการถูกต้องแล้ว

## ค.โจทก์และจำเลยมาศาล

ศาลทำการไกล่เกลี่ย(**conciliate / mediate**)คู่ความทั้งสองฝ่าย อาจไกล่เกลี่ย  
ต่อหน้าคู่ความทั้งสองฝ่าย หรือต่อหน้าแต่ละฝ่าย(**มาตรา 38,43**)

**ฎีกา 6630/2542** คดีแรงงานเป็นคดีมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วย  
ความเข้าใจอันดีต่อกัน ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 38 วรรคหนึ่ง  
เมื่อไม่ปรากฏว่าศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอม  
ยอมความกัน ศาลฎีกาจึงให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาใหม่ ตั้งแต่  
การไกล่เกลี่ยเป็นต้นไปแล้วมีคำสั่งหรือคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

หากคดีตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทและ  
หน้าที่นำสืบ(มาตรา 39)

ฎีกา 6458-6461/2544 แม้พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 39

จะใช้คำว่า "ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาท" ก็มีใช้บังคับศาล  
เด็ดขาดให้ต้องจัดประเด็นข้อพิพาททุกคดี คงให้อยู่ในดุลพินิจของศาล  
ที่จะจัดประเด็นข้อพิพาทหรือไม่ก็ได้ หากศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย  
ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายตามข้อต่อสู้ของคู่ความครบถ้วนแล้ว ก็ถือ  
ว่าศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาชอบด้วยกฎหมายแล้ว

## การตัดสินใจ

- ตัดสินคดีภายใน 3 วัน นับแต่เสร็จการพิจารณา(มาตรา 50)
- คำพิพากษาต้องทำเป็นหนังสือ ระบุข้อเท็จจริง พร้อมเหตุผล (มาตรา 51)
- ห้ามศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากคำฟ้อง เว้นแต่ ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความอาจพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้(มาตรา 52)

หากศาลแรงงานพิพากษาเกินขอฯ ต้องอ้างเหตุเพื่อความเป็นธรรม  
ไว้ด้วย มิฉะนั้น จะเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบ

ฎีกา 1207/2524 โจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยโดยไม่ได้มีคำขอดอกเบี้ย  
มาในฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยสำหรับ  
ค่าชดเชย โดยมีได้ยกเหตุใด ๆ ขึ้นอ้างเพื่อความเป็นธรรมของคู่ความ  
จึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้องไม่  
ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 52

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

unfair dismissal

มาตรา 49 การพิจารณาคดี ถ้าศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง อาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหาย โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

## เลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่

- เลิกจ้างไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุอยู่บ้าง แต่ยังไม่สมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง
- สาเหตุของการเลิกจ้าง อาจเกิดจากนายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งปัจจัยภายนอก เช่น ภัยพิบัติตามธรรมชาติ ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ การนำเครื่องจักร เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ฯลฯ

## หลักเกณฑ์ การพิจารณาเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่?

1. มีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
2. ถ้ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง สาเหตุนั้นสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างหรือไม่ Test of Band of reasonable responses พิจารณาจาก “employer reasonableness” ไม่ใช่มาตรฐานตามความรู้สึกละของ ผู้ตัดสินใจดี ถ้ามีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอ ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม
3. มีการดำเนินการที่เหมาะสมและเป็นธรรมก่อนการเลิกจ้างหรือไม่ โดยคำนึงถึงการเลิกจ้างเป็นหนทางสุดท้าย principle of last resort /ultima ratio จึงจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม

## ความสามารถ

ฎีกา 4855 /2530 ลูกจ้างทำงานประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้ สูญเสียสมรรถภาพร่างกายจนทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ แม้การประสบอุบัติเหตุจะน่าเห็นใจเพียงใด ก็ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 2600/2529 หลังจากลูกจ้างเข้าทำงานได้ 2 เดือน ลาป่วยทุกเดือน เดือนละ 1 ถึง 8 วันเรื่อยมา ถือว่าลูกจ้าง เจ็บป่วยจนหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างเลิกจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

## ความประพฤติ

### 1.ความประพฤติที่ไม่ผิด

โดยทั่วไปความประพฤติที่ไม่ผิด นายจ้างจะหยิบยกเอาความประพฤตินั้นมาเลิกจ้างไม่ได้ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3816/2546 ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม  
ผลักดันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกน้องตรงตามเวลา นายจ้าง  
เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

## 2. ความประพฤติที่เป็นความผิด

ก.เป็นความผิดวินัยกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องลงโทษทางวินัยตามความจำเป็นเหมาะสมเสียก่อน มิฉะนั้น ถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3360/2526 ลูกจ้างทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานครั้งแรก นายจ้างเลิกจ้างทันที ทั้งที่มีระเบียบว่าต้องทำผิดซ้ำ ถึงจะให้ออกจากงานได้ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

หากลูกจ้างผิดวินัยกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างลงโทษเตือนเป็นหนังสือแล้ว  
ลูกจ้างยังคงทำผิดซ้ำอีก ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3934/2557 จำเลยออกคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ  
ประสานงานขาย แต่โจทก์ไม่ยอมไปทำงาน ยังคงทำงานในตำแหน่ง  
ผู้จัดการเขตการขายตามเดิม ต่อมาจำเลยมีหนังสือเตือนแล้ว จึงเป็นการ  
ฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยและกระทำผิดซ้ำคำเตือน  
จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าว  
ล่วงหน้า ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ข. ถ้าความประพฤติของลูกจ้าง เป็นความผิดวินัยกรณีร้ายแรง  
ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม

ฎีกา 11096/2556 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปมีหน้าที่  
ดูแลด้านการตลาด การขาย เนื่องจากในระหว่างทำงาน ไปดำรงตำแหน่ง  
กรรมการบริษัท อ. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับ  
นายจ้าง การกระทำของลูกจ้างเป็นปฏิปักษ์ต่อทางการค้าของนายจ้าง  
ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 5978/2549 ลูกจ้างปล่อยเงินกู้นอกระบบ ในสถานที่ทำงานคิด  
ดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ 10 ต่อเดือน ฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้าง นายจ้าง  
เลิกจ้างไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

## เหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการ

ฎีกา 7083/2548 กิจการของนายจ้างยังมีกำไรอยู่ เพียงแต่กำไรลดลง ในปีที่ผ่านมาจำนวนมาก ยังไม่ได้ความว่านายจ้างขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่กำไรของนายจ้างลดลง ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่ ยังไม่มีเหตุอันควร จึงถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 2311-2313/2526 นายจ้างประสบปัญหาขาดทุนจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน ที่ขาดทุนและเลิกจ้างลูกจ้างที่ประจำอยู่หน่วยงานนั้น การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของนายจ้างเป็นกรณีมีเหตุอันสมควร มิใช่การกลั่นแกล้ง จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3119-3135/2567 นายจ้างประกอบกิจการผลิตและส่งออก  
ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลและวัตถุดิบทำอาหาร ประสบปัญหาเนื่องจากการ  
แพร่ระบาดของโควิด 19 แผนกผลิต 3 ที่เจอกับพวกทำประสพภาวะ  
ขาดทุนติดต่อกันหลายปี แม้แผนกอื่นยัง มีกำไร นายจ้างแก้ปัญหาโดยด  
รับลูกจ้างใหม่ ไม่ทำงานล่วงเวลา ปรับโครงสร้างองค์กรลดจำนวนพนักงาน  
ในส่วนงานต่างๆ แต่ยังมีผลประกอบการขาดทุน นายจ้างเลิกจ้างพิจารณา  
จากลูกจ้างที่สมัครใจลาออก หรือที่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ประสิทธิภาพการ  
ทำงาน การถูกลงโทษทางวินัย และเลิกจ้างเจอก็คดีนี้ การเลิกจ้างดังกล่าว  
ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เลิกจ้างตามข้อตกลงกันได้ ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม

ฎีกา 7945/2554 จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เมื่อ ครบกำหนดเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 2 ที่ปฏิบัติกันทั่วไป มิใช่การเลิกจ้างโดยกลั่นแกล้ง แต่เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3995/2542 จำเลยจ้างโจทก์โดยทำ สัญญาจ้างเป็นหนังสือมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้และเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ครบกำหนดในสัญญาจ้าง จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

## การเยียวยาเลิกจ้างเป็นธรรม

ก.รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งหน้าที่เดิม(re instatement)

ข.รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม(re engagement)

ค.ใช้ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (financial compensation)

■ กรณีให้รับกลับเข้าทำงาน อาจให้นับอายุงานเดิมต่อได้ แต่จะให้นับอายุงานในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานด้วยไม่ได้

ฎีกา 6719/2558 ศาลแรงงานมีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แม้มิได้กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องไว้ แต่ตามผลรูปคดีย่อมแสดงว่าเป็นการสั่งให้รับกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนการเลิกจ้าง แต่จะนับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ เพราะระหว่างนั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างได้เท่านั้น

ฎีกา 2743/2531 กรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับ  
ลูกจ้างกลับเข้าทำงานประการหนึ่ง แต่ถ้าเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้  
ก็มีอำนาจไม่สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ต้องให้นายจ้างใช้ค่าเสียหาย  
ให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหาย จึงมีเพียงกรณีที่ศาลแรงงาน  
มิได้มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเท่านั้น ในกรณีที่ศาลแรงงาน  
สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน กฎหมายหาได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ  
ค่าเสียหายหรือค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้า  
ทำงานไว้ด้วยไม่ เนื่องจากลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการกลับเข้าทำงานแล้ว

■ กรณีรับกลับเข้าทำงาน อาจให้ใช้ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างได้

ฎีกา 4362/2549 พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 49 ให้อำนาจศาล

พิพากษาให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่

เป็นธรรม จะพิพากษาให้ใช้ค่าเสียหายระหว่างถูกพักงานและถูกเลิกจ้างจนรับ

กลับเข้าทำงานไม่ได้ อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ขอให้ศาลพิพากษาให้จำเลย

ชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าว เป็นการขอให้ศาลพิพากษาให้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่

โจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 เมื่อจำเลยผิดสัญญา

จ้างแรงงาน โดยเลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความ

เสียหายไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าเสียหายดังกล่าว

แม้โจทก์จะไม่ได้ทำงานให้จำเลยก็ตาม

■ ศาลแรงงานอาจใช้ดุลพินิจให้รับกลับเข้าทำงานหรือใช้ค่าเสียหายก็ได้

แม้โจทก์ฟ้องขอให้รับกลับเข้าทำงาน ศาลแรงงานอาจให้ใช้ค่าเสียหายแทนได้

ฎีกา 8706/2543 แม้คำขอบังคับท้ายฟ้องของโจทก์ จะขอให้บังคับจำเลยรับ

โจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิม โดยมีได้ขอให้บังคับจำเลยชดใช้ค่าเสียหาย แต่

ศาลแรงงานเห็นว่าโจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานมี

อำนาจใช้ดุลพินิจ กำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดใช้ให้แก่โจทก์แทนการรับโจทก์

กลับเข้าทำงานได้ ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ไม่ถือว่าเกินไป

กว่าคำฟ้องของโจทก์ (และฎีกา 5025/2548)

- ศาลแรงงานจะพิพากษาเป็นเงื่อนไขไม่ได้

ฎีกา 5256/2530 ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ศาลแรงงานต้องพิจารณาว่าลูกจ้างกับนายจ้างอาจทำงานร่วมกันต่อไปได้หรือไม่เป็นประการแรก หากไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไป จึงจะพิจารณากำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ ให้ลูกจ้างเป็นประการที่สอง ศาลแรงงานพึงพิพากษาเพียงประการเดียว การที่ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หากไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ก็ให้ชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง อันเป็นการพิพากษาสองประการโดยมีเงื่อนไขนั้น ย่อมเป็นการไม่ชอบ

■ ศาลแรงงานไม่ได้พิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและไม่ได้ให้ใช้ค่าเสียหายเป็นการไม่ชอบ

ฎีกา 8629/2550 ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่ได้สั่งให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานและไม่กำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ โดยเห็นว่าจำเลยยินยอมจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและดอกเบี้ยแก่โจทก์แล้ว ประกอบกับ ที่โจทก์ได้งานใหม่ ทำภายหลังถูกเลิกจ้างเพียงหนึ่งเดือน จึงไม่ได้รับความเสียหายนั้น เป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49

## อุทธรณ์ ฎีกา

- อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษา(มาตรา 54)
- การพิจารณาพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานวินิจฉัยมา(มาตรา 56)
- การฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ให้นำป.วิ.พ.ใช้อनुโลม(มาตรา 57/1)

