

กฎหมายแรงงาน

(ภาค 1 สมัยที่ 79 : ภาคค่ำ)

ดร. นันทนา เจริญศักดิ์

รองเลขาธิการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการ

ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



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





**ตรวจสอบตัวบทกฎหมายที่ใช้ในการศึกษา
กฎหมายแรงงาน (แก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง)**

บทกฎหมาย	ผลใช้บังคับ
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	19 สิงหาคม 2541
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551	27 พฤษภาคม 2551
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551	28 กุมภาพันธ์ 2551
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553	16 กรกฎาคม 2554
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560	23 กุมภาพันธ์ 2560
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560	1 กันยายน 2560
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562	5 พฤษภาคม 2562
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566	18 เมษายน 2566
พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568	7 ธันวาคม 2568



**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



**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

**ตารางบรรยาย ภาคคำ ภาคหนึ่ง สมัยที่ 79 ปีการศึกษา 2569
(กฎหมายแรงงาน)**

ครั้ง	วัน / เดือน / ปี	เวลา	ชม.
1	พุธที่ 20 พฤษภาคม 2569	19.00 - 19.50	1
2	พุธที่ 27 พฤษภาคม 2569	19.00 - 19.50	1
3	พุธที่ 10 มิถุนายน 2569	19.00 - 19.50	1
4	พุธที่ 17 มิถุนายน 2569	19.00 - 19.50	1
5	พุธที่ 24 มิถุนายน 2569	19.00 - 19.50	1
6	พุธที่ 1 กรกฎาคม 2569	19.00 - 19.50	1

ตารางบรรยาย ภาคคำ ภาคหนึ่ง สมัยที่ 78 ปีการศึกษา 2568
(กฎหมายแรงงาน)

ครั้ง	วัน / เดือน / ปี	เวลา	ชม.
7	พุธที่ 8 กรกฎาคม 2569	19.00 – 19.50	1
8	พุธที่ 15 กรกฎาคม 2569	19.00 – 19.50	1
9	พุธที่ 22 กรกฎาคม 2569	18.00 – 19.50	2
10	พุธที่ 26 สิงหาคม 2569	18.00 – 19.50	2
11	พุธที่ 2 กันยายน 2569	19.00 – 19.50	1

วันหยุดราชการ : วันพุธที่ 3 มิ.ย., 29 ก.ค., 12 ส.ค.2569



แนวความคิดสำคัญ
“ด้านแรงงาน”



อำนาจต่อรองในการทำสัญญาจ้างแรงงาน



นายจ้าง

ตลาดแรงงาน

ลูกจ้าง

นายจ้าง

การเลือกคู่สัญญา

ลูกจ้าง

นายจ้าง

สถานะทางเศรษฐกิจ

ลูกจ้าง

นายจ้าง

สภาวะทางสังคม

ลูกจ้าง



Conflict of interest

ความขัดแย้งปกติ



นายจ้าง

ประโยชน์ตอบแทน

ลูกจ้าง

นายจ้าง

การทำงาน

ลูกจ้าง

นายจ้าง

การบังคับบัญชา

ลูกจ้าง



Just society

สังคมที่เป็นธรรม

- กลไกตลาดสร้างความไม่เสมอภาคและการเอาัดเอาเปรียบ
- เสรีภาพเป็นอันตรายต่อความเสมอภาค
- ความเสมอภาคสร้างความเป็นธรรมในสังคม

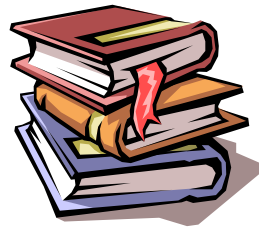


แนวความคิดสำคัญ “เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน”



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. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541



1



หลักสำคัญ (1)

- กำหนด “มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน”
- กฎหมาย “เกี่ยวข้องกับความสะดวกเรียบร้อย”
- ยกเว้น “หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา และเสรีภาพในการทำสัญญา (หากตกลงกันขัดต่อกฎหมาย)

กฎหมายแรงงาน

สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง - ลูกจ้าง

มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

1

ลักษณะสำคัญ

- ✚ มีโทษทางอาญา
- ✚ “ห้ามมิให้” = ต้องห้ามชัดเจน = โฆษะ
- ✚ “ให้” หรือ “ต้อง” = โฆษะ

กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

1

ต้องให้สิทธิแก่พนักงานตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย



สิทธิ

-

หน้าที่

นายจ้าง

-

ลูกจ้าง

ทำข้อตกลงขัดแย้ง หรือต่ำกว่าไม่ได้
ตกเป็นโมฆะ (ให้สิทธิสูงกว่าทำได้)

ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้!!

“ข้อตกลงไม่จ่ายเงิน แต่ให้ทำงานชดเชย
ใช้บังคับไม่ได้” (ขัดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน)

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



ข้อตกลงที่ 'ใช้ไม่ได้' !!

ข้อบังคับฯ ที่เกิดจากความไม่รู้กฎหมาย
= โมชะ

ข้อบังคับกำหนดให้หญิงเกษียณอายุก่อนชาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6011 - 6017/2545

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

19



ข้อบังคับขัดกฎหมาย : ใช้ได้เพียงใด??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2215 / 2533

ระเบียบ / ข้อบังคับ / และคำสั่งของนายจ้างนั้นต้อง อยู่
ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ระเบียบข้อบังคับของจำเลยซึ่ง เป็นนายจ้างกำหนดว่า จำเลย
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ทำผิดระเบียบข้อบังคับโดยไม่
ต้องคำนึงว่าเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม แต่เมื่อปรากฏว่า
โจทก์มิได้กระทำผิดร้ายแรง และมีได้กระทำผิดซ้ำ คำเตือนอีก
เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชย

20

ข้อตกลงกัน : แตกต่างจากกฎหมาย??



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2524

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

ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้

หักเงินประกันชำระค่าอุบัติเหตุ : ทำได้หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12620 / 2558



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

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : เกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535



การนัดหยุดงานที่กระทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว และเมื่อได้มีการแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว สมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทุกคนก็มีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ ซึ่งสิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นตาม **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน** แม้ลูกจ้างบางคนจะได้ทำหน้าที่ด้วยความประสงค์จะเข้าทำงานตามปกติก็หาทำให้สิทธิที่จะหยุดงานที่มีอยู่ตามกฎหมายระงับไปไม่ การที่ลูกจ้างดังกล่าวไม่มาทำงานในระหว่างที่ยังอยู่ในช่วงระยะเวลานัดหยุดงานโดยชอบจะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

23



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง : ต้องไม่ขัดกฎหมาย??

8938 – 8992 / 2552



“ค่าครองชีพ” ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน จึงเป็น “ค่าจ้าง”

การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีเงื่อนไขไมให้นำค่าครองชีพไปคำนวณค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้าง เป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ๆ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ

24

กฎหมายลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม : เกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8248-8249/2568



พ.ร.บ. จัดตั้งศาลฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 มีเจตนารมณ์มุ่ง

หมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม อันเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง และเป็นการคุ้มครองป้องกันมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลที่สมควรและเพียงพอ โดยเมื่อความปรากฏ ศาลมีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้ชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้างได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเอาเปรียบ **บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว นับได้ว่า เป็นกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ายกเว้นมิให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองดังกล่าวไม่ได้ ข้อตกลงย่อมตกเป็นโมฆะ ตาม ป.พ.พ. มาตรา 150**

25

ข้อตกลงเป็นคุณยิ่งกว่ากฎหมาย : ใช้บังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2512 / 2541



นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันวางระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดระยะเวลาของการเดือนเป็นหนังสือให้มีผลบังคับต่ำกว่า หรือน้อยกว่า 1 ปี ได้

ไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย ใช้บังคับได้

(เป็นการตกลงที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงมีผลใช้บังคับได้ตามที่ตกลงกัน)

26

กฎหมายแรงงาน



รัฐ

สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง
(องค์กรนายจ้าง)

การจ้างงาน การใช้แรงงาน
ความสัมพันธ์ที่เหมาะสม

ลูกจ้าง
(องค์กรลูกจ้าง)

27



หลักการสำคัญ (2)

- ใช้กฎหมาย “ขณะเกิดสิทธิ”
- “เปลี่ยนแปลงบ่อย”
- “เกิดเหตุแต่ช่วงเวลาใช้กฎหมายต่างกัน ผลของคดีต่างกัน”



ตัวอย่างเช่น การประกันการทำงาน

(กรณีเอกชน)

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

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

29



กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

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



พิจารณาวันเกิดเหตุ

(กรณีประกันการทำงาน)

เหตุเกิด ก่อน 4 กรกฎาคม 2551
ผู้ค้าประกันรับผิดชอบจำนวน

เหตุเกิด ตั้งแต่ 4 กรกฎาคม 2551
ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกิน 60 เท่า
ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

31

เหตุเกิดก่อนกฎหมายใหม่ ผู้ค้าฯ รับผิดชอบจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2850 / 2557



แม้จะมี ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกัน
ความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้
บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 4
กรกฎาคม 2551 จะกำหนดให้วงเงินค่าประกันที่นายจ้างเรียก
ให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้าง
รายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับก็ตาม

เหตุเกิดก่อนกฎหมายใหม่ ผู้ค้าฯ รับผิดเต็มจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **2850 / 2557 (ต่อ)**



แต่ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า **ความเสียหายที่จำเลยที่ 1 (ลูกจ้าง) ต้องรับผิดต่อโจทก์ (นายจ้าง) เกิดขึ้นในวันที่ 24 เมษายน 2551** อันเป็นความรับผิดที่จำเลยที่ 2 (ผู้ค้าประกัน) จะต้องรับผิดด้วยในฐานะผู้ค้าประกันนั้น ได้เกิดขึ้น**ก่อนประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าวใช้บังคับ** จึงไม่อาจนำเอาข้อกำหนดจำกัดความรับผิดของผู้ค้าประกันมาใช้บังคับกับจำเลยที่ 2 ได้ **จำเลยที่ 2 ต้องรับผิดกับจำเลยที่ 1 เต็มจำนวน**

(2560/2557, 2171/2557 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

ผู้ค้าประกันรับผิดเพียงใด ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **10743 / 2557 (เอกชนเท่านั้น)**

การค้าประกันเป็นสิทธิในทางแพ่ง ต้องใช้กฎหมายในขณะเกิดเหตุหรือเกิดความเสียหาย

การที่**ประกาศฯ 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** ลูกจ้างก่อให้เกิด**ความเสียหายแก่โจทก์ เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2551** ก่อนวันที่ประกาศฯ มีผลใช้บังคับ **ต้องบังคับตามสัญญาการค้าประกันที่ผู้ค้าประกันได้ทำกับโจทก์ไว้**

พ.ร.บ. กู้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



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



กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง - ลูกจ้าง

มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

3

ลักษณะสำคัญ

✚ มีโทษทางอาญา

✚ “ห้ามมิให้” = ต้องห้ามชัดเจน = โมฆะ

✚ “ให้” หรือ “ต้อง” = โมฆะ

กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

3

283 / 2516 (ประชุมใหญ่)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับ
ความสงบเรียบร้อย

3583 / 2524

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

3

1390 / 2537

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

5630 / 2538

ทำข้อตกลงว่า “เงินเดือนพื้นฐานรวมค่าล่วงเวลา
แล้ว = โหมะ

6011 – 6017 / 2545

ข้อบังคับกำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างหญิงชาย
ไม่เท่ากัน = โหมะ

4



หากตกลงหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้ว
ลูกจ้างมีอิสระแก่ตน ฟ้นพ้นระกรณี และ
อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างโดยสิ้นเชิง
การสละสิทธิยอมใช้บังคับได้ (3121 / 2543)

4

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 367 / 2547

ลูกจ้างตกลงรับเงิน และมีข้อความ
ตอนท้ายว่าจะไม่เรียกร้องเงินใดที่เกิดก่อน
วันที่ตกลงกัน ข้อตกลงนั้นทำหลังจากที่
ลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกแล้ว ลูกจ้างยอมมี
อิสระตัดสินใจได้ ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีผล
ใช้บังคับได้

4

คำพิพากษาฎีกาที่ 5267 / 2548

ใน ขณะที่ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารรับเงิน
จากนายจ้างซึ่งมีข้อความไม่ติดใจเรียกร้องใด ๆ จาก
นายจ้างอีกนั้น ลูกจ้างทราบแล้วว่านายจ้างได้เลิกจ้าง
ตน

ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ใน
ภาวะที่ต้องเกรงกลัวนายจ้าง เอกสารรับเงินนั้นย่อมมี
ผลผูกพันนายจ้าง ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย



การตีความ

⊕ ส่วนที่มีความผิดและมีโทษ

ทางอาญา = เครื่องครัด

⊕ กรณีมีข้อสงสัย = คู่คุ้มครอง

ลูกจ้าง สร้างบรรทัดฐานที่ดี





มาตรา 4

**ขอบเขต
การใช้บังคับ...**

(ใช้กับใคร ... ไม่ใช้กับใคร)

4

ขอบเขตการใช้บังคับ

- **ทุกราย**
- **ทุกประเภทกิจการ**

ยกเว้น

- **ราชการ**
- **รัฐวิสาหกิจ**
- **นายจ้างตามกฎหมายกระทรวง**

4

คณะทันตแพทย มหาวิทยาลัยมหิดล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

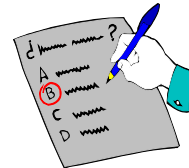
10433 / 2546



คณะทันตแพทย มหาวิทยาลัยมหิดล (จำเลย)
เป็นราชการส่วนกลางได้รับการยกเว้นมิให้อยู่
ในบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ลูกจ้าง (โจทก์) จึงไม่มีอำนาจฟ้องเรียก
“ค่าชดเชย” จากจำเลยได้

47

กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541)



(3) ห้ามมิให้ใช้บทบัญญัติ (พ.ร.บ.
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) **มาตรา 12**
มาตรา 16, 18 ... ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา 108 ถึง
มาตรา 115... ..บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้าง
ทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

4

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1400/2547



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

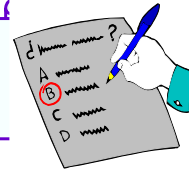


คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14399 - 14401/2553

จำเลยเป็นสมาคมที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ จึงนำค่าชดเชยมาตรา 118 ถึงมาตรา 122 ตาม พ.ร.บ.คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาบังคับใช้กับการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามไม่ได้ **กฎกระทรวงดังกล่าวได้-บัญญัติยกเว้นเฉพาะ พ.ร.บ.คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้น มิได้บัญญัติยกเว้นกรณีจำเลยหรือนายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม** ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 **โจทก์ทั้งสามจึงฟ้องเรียกให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้**



กฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567)
กรณีลูกจ้างทำงานบ้าน



เรื่องที่ได้รับคุ้มครอง

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

เรื่องที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

- ค่าชดเชย (มาตรา 118)



ยกเว้น>> ไม่ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
โดยกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ

กิจการเฉพาะ

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

☀ พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550



ฯลฯ

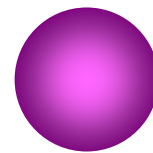
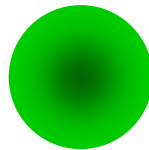
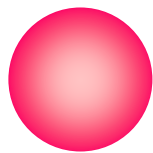


พ.ร.บ. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2546

ได้แก่ มหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย

มาตรา 23 กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับ
กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

*การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน
ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่
กำหนดในกฎกระทรวง*



หลักการสำคัญ
ลูกจ้างเหมาบริการ
ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ
มาตรา 4/1
(ใช้บังคับ 7 ธ.ค. 68)

คุ้มครองลูกจ้างเหมาบริการ

มาตรา 4/1

⚖️ **ราชการ** (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น)

⚖️ **รัฐวิสาหกิจ** (ตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์)

⚖️ **องค์การมหาชน**

⚖️ **หน่วยงานของรัฐ**



คุ้มครองลูกจ้างเหมาบริการ

👤 **จ้างบุคคลธรรมดา** ในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดียวกัน

👤 โดยจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น

👤 **และ** หน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ “ควบคุม” “กำกับ” “ดูแล” การทำงานของบุคคลที่มาทำงาน

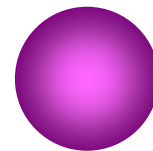
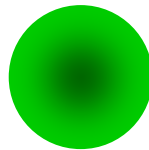
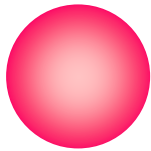


คุ้มครองลูกจ้างเหมาบริการ

ให้หน่วยงานดำเนินการให้

- ☛ ได้รับค่าตอบแทน
- ☛ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ตามประเพณี พักผ่อนประจำปี
- ☛ วันลาป่วย วันลาคลอด
- ☛ วันและเวลาทำงาน เวลาพัก
- ☛ ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง)

57



ข้อพิพาทระหว่าง

หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง

กับบุคคลผู้รับจ้าง ตามวรรคหนึ่ง

ให้อยู่ในเขตอำนาจของ

“ศาลแรงงาน”

58



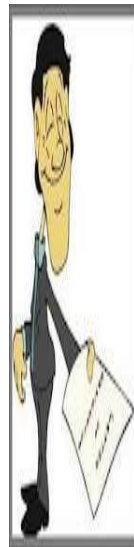
มาตรา 5




**นายจ้าง / ลูกจ้าง
ตามกฎหมาย**



คำพิพากษาศฎีกาที่ 6942/2550



การวินิจฉัยปัญหาว่าบุคคลใดเป็นลูกจ้างของ
อีกบุคคลหนึ่งหรือไม่นั้น นอกจากพิจารณาคำนิยามคำว่า
“นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 อันมีลักษณะ
ทำนองเดียวกับความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ตาม
ป.พ.พ. มาตรา 575 แล้ว **ยังต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างได้
ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วย
กฎหมายอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตาม ป.พ.พ.
มาตรา 583 และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
มาตรา 119 ด้วย**



นายจ้าง

ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

- นายจ้างตัวจริง
- นายจ้างรับมอบ
- นายจ้างตัวแทน

(ม. 5)

61

นายจ้างตัวจริง

นายจ้างตัวจริง

บุคคลธรรมดา

นิติบุคคล

(ม. 5)

62



ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล
กรรมการผู้จัดการบริษัท
หุ้นส่วนผู้จัดการ
ฯลฯ

(ม. 5)

63



ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการ
แทนนิติบุคคลให้ทำการแทน
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ฯลฯ

(ม. 5)

64

นายจ้างรับมอบ

ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

เจ้าแก่ง

เสียดอง

ฯลฯ

(ม. 5)

65

นายจ้างรับมอบ

ร้านกิมเฮง

สมชาย
(นายจ้าง)



บริษัทจำกัด

สมชาย
(กรรมการผู้จัดการ)



นายจ้างรับมอบ

66

สามีกรรมการ สามารถให้ลูกจ้างปรับปรุงตัวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

4659 / 2536



พันตำรวจเอก น. สามีกรรมการ บอกเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างจึงฟ้อง
เรียกค่าเสียหายจากบริษัทฯ (จำเลย)

จำเลยต่อสู้ว่า เป็นนิติบุคคลผู้มีสิทธิเลิกจ้างคือผู้มีอำนาจกระทำการ
แทนนิติบุคคล นั้น

ข้อเท็จจริงได้ความว่า พันตำรวจเอก น. **พูดว่าโจทก์เกี่ยวกับการ
ทำงานได้ แฉงให้ปรับปรุงตัวได้ แสดงว่า ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ
ให้กระทำการแทนจำเลย**

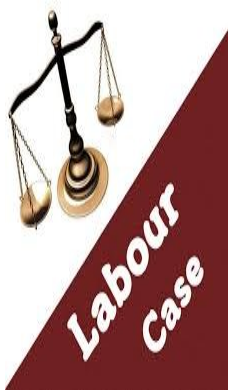
**จึงเท่ากับ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้แก่
โจทก์**

67

กรรมการบริษัท มิได้รับมอบหมาย มิใช่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

4335 / 2546



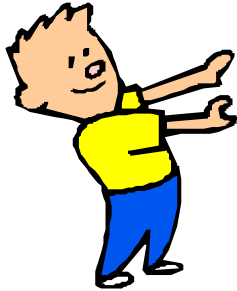
**กรรมการบริษัทที่มีใช้ผู้มีอำนาจ
กระทำการแทน และบริษัทมิได้
มอบหมายให้กรรมการดังกล่าวเลิกจ้าง
ลูกจ้างแทนบริษัท**

**กรรมการบริษัทนั้น มิใช่ นายจ้าง
ตามกฎหมาย ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง**

68

ผู้ทำแผนฟื้นฟู

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 252 / 2547



จำเลยที่ 2 ผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการ
มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการ
จำเลยที่ 1 จึงเป็นนายจ้าง ต้องร่วม
รับผิดชอบค่าชดเชยกับจำเลยที่ 1
ด้วย

69

ผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7786 / 2556

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



70

5610 / 2542



ไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้าง

แม้จะจ่ายเงินค่าจ้างบางส่วน และ
ออกไปรับเงินในนามจำเลยให้แก่
โจทก์ตามคำขอของบริษัท ก็ไม่ทำ
ให้จำเลยกลายเป็นนายจ้างโจทก์ไปได้



7

“ลูกจ้าง”

ตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

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



7



พิจารณาจาก “อำนาจบังคับบัญชา”

352 / 2524 ช่างตัดผม ≠ ลูกจ้าง

51 / 2537 ช่างตัดผม = ลูกจ้าง

4644 / 2540 นักร้อง ≠ ลูกจ้าง

3305 / 2545 นักร้อง = ลูกจ้าง



7



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

7

คำพิพากษาฎีกาที่ 6942/2550



การวินิจฉัยปัญหาว่าบุคคลใดเป็นลูกจ้างของ
อีกบุคคลหนึ่งหรือไม่นั้น นอกจากพิจารณาคำนิยามคำว่า
“นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 อันมีลักษณะ
ทำนองเดียวกับความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ตาม
ป.พ.พ. มาตรา 575 แล้ว **ยังต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างได้
ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วย
กฎหมายอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตาม ป.พ.พ.
มาตรา 583 และ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541
มาตรา 119 ด้วย**

สัญญาจ้างแรงงาน



ตกลงโดยปริยาย ก็ได้



ตกลงด้วยวาจา ก็ได้



ทำเป็นหนังสือ ก็ได้

มาตรา 9



ดอกเบี้ย / เงินเพิ่ม
ระหว่างเวลาผิดนัด

7

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน 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

7

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

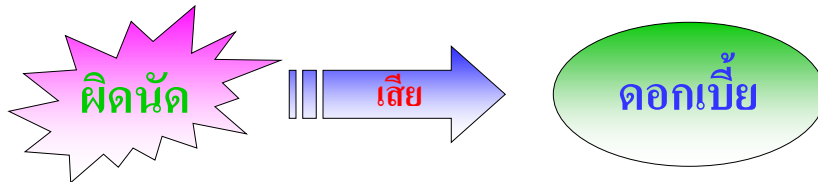


(6) ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือ
ค่าชดเชยตามมาตรา 120 **มาตรา 120/1** มาตรา 121 และ
มาตรา 122

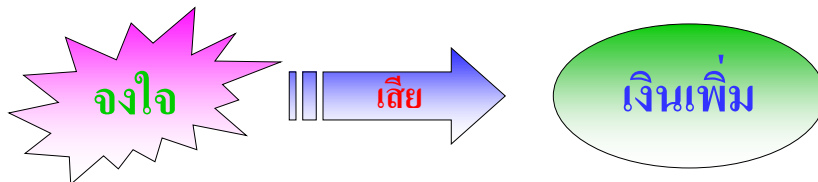
ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิด
นัดร้อยละ 15 ต่อปี

มาตรา 9 วรรคสอง (คงเดิม)

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืน หรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจาก
เหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้
นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา
7 วัน



= 15 % ต่อปี (นับแต่ผิดนัด)



โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

= 15 % ทุกระยะเวลา 7 วัน

(ม. 9)

80

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573 - 5228 / 2544

เงินโบนัสมีใช้ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5073 - 5097 / 2546

เงินสะสมแม้จะหักจากค่าจ้าง

ก็ไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4052/2548

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

- 5466 - 5467 / 2545

ค่าจ้างที่เรียกร้องยังมีข้อโต้แย้งกันอยู่
ถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่าย

- 7106 / 2547

ลูกจ้างถูกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ได้รับ
เงินประจำตำแหน่ง นายจ้างปฏิเสธไม่
จ่ายเงินนั้นให้ ถือไม่ได้ว่าจงใจโดย
ปราศจากเหตุอันสมควร

83

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 389/2548

ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้างจากนายจ้าง
โดยมีคำขอท้ายฟ้องขอให้บังคับนายจ้าง
จ่ายเฉพาะเงินเพิ่มร้อยละ **15** ทุกเจ็ดวัน
เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างจงใจไม่จ่าย
ค่าจ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควร ศาล
พิพากษาให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ
15 ต่อปีได้

84



ต้องจ่ายดอกเบี้ยเมื่อ “ผิดนัด”

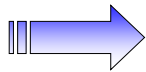
540 / 2545

ลูกจ้างได้รับดอกเบี้ยเมื่อนายจ้างผิดนัด

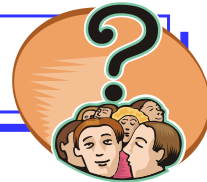
เป็นหน้าที่ของ **ลูกจ้างต้องนำสืบว่า “ผิดนัดเมื่อใด”**



8



“ผิดนัดเมื่อใด”



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9116 / 2546

หนังสือเลิกจ้างลงวันที่ 26 ก.ค. 2544

ระบุให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 25 ก.ค. 2544

ถือว่าเลิกจ้าง 26 ก.ค. 2544

**** ตกเป็นผู้ผิดนัด 29 ก.ค. 2544 ****

8

หากพร้อมที่จะจ่าย



ต้องนำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีฯ

จึงไม่เสียดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

8



มาตรา 10

หลักประกันการทำงาน
และ หลักประกันความเสียหาย
ในการทำงาน

8

หลักประกันการทำงาน

ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง

เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้าง ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้

(ม. 10)

89

หลักประกันการทำงาน

ห้าม ! เรียกหลักประกัน ยกเว้น

- งานสมุหบัญชี
- งานเก็บหรือจ่ายเงิน, ควบคุมรับผิดชอบวัตถุมีค่า
- ไฟา / ดูแล สถานที่หรือทรัพย์สิน
- งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- งานซื้อขาย แลกเปลี่ยน เช่าทรัพย์สิน

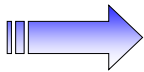
ไม่เกิน 60 เท่า ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

90

หลักปฏิบัติต่อหลักประกันที่รับไว้

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

91



พิจารณาจาก “หน้าที่”

3034 / 2545 ผู้จัดการสถานีจำหน่ายน้ำมัน
นายจ้างเรียกเงินประกันได้

6157 / 2546 ผู้จัดการอาคารชุด มีสิทธิรับเงิน
และออกใบเสร็จ

นายจ้างเรียกเงินประกันได้



92

การคืนหลักประกัน

เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออก หรือ
สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้นายจ้างคืน
หลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้าง
ภายใน 7 วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง วันที่
ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ
แล้วแต่กรณี

(ม. 10)

93



มาตรา 11

หนี้บุริมสิทธิ

(เงินตามกฎหมาย

คุ้มครองแรงงาน)

9

บุริมสิทธิ

หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้
หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง
ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

(ม. 11)

95



มาตรา 11/1

จ้างเหมาแรงงาน

9

บทกฎหมาย

การจ้างเหมาค่าแรง

ในกรณีที่ผู้ประกอบการ**มอบหมายให้บุคคล**หนึ่งบุคคลใดเป็นผู้**จัดหาคนมาทำงาน** โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการฯ

ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคน
ที่มาทำงานดังกล่าว

(ม. 11/1 วรรคหนึ่ง)

ผู้ประกอบการ

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

ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้าง
รับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกับ
ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิ
ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือก
ปฏิบัติ

(ม. 11/1 วรรคสอง)

“ดำเนินการให้...”

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

องค์ประกอบ

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

ได้รับ...

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

ข้อต้องพิจารณา

หากจะได้รับผลกระทบจากบทบัญญัติข้างต้น...

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

ผู้ประกอบการ กับการจ้างเหมาค่าแรง

22326 - 22404/ 2555



บทบัญญัติมาตรา 11/1 วรรคสอง หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่เลือกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อันเป็นการกำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการ

ดังนั้น หากเป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ผู้ประกอบกิจการให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของตนเอง **ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง** ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือสัญญาจ้างแรงงาน ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวเช่นเดียวกัน โดย**เป็นไปตามหลักเกณฑ์เดียวกัน**

สิทธิประโยชน์ที่ไม่มีอยู่ในคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

22326 - 22404/ 2555



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

ในคดีนี้มีเพียงส่วนของเบี้ยขยันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนโดยเท่าเทียม แต่ศาลแรงงานกลางก็ได้กำหนดให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ต้องจ่ายเบี้ยขยัน จึงไม่มีปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องในส่วน ของเบี้ยขยัน (หากศาลกำหนดให้ จะมีปัญหาเรื่องอำนาจ ฟ้องในส่วนของเบี้ยขยันหรือไม่ ??)

ดอกเบียในเงินตามมาตรา 11/1 วรรคสอง

22326 - 22404/ 2555



ที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้ง 79 ไม่มีสิทธิเรียก ดอกเบียในอัตราร้อยละ 7.5 ทุก 7 วันนั้น

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

(คดีนี้โจทก์ก็ได้อุทธรณ์เรื่องดอกเบีย หากโจทก์ อุทธรณ์มีข้อนำคิดว่า เงินบางรายการจะได้รับดอกเบียตาม มาตรา 9 หรือไม่ ??)

การร่วมรับผิดชอบของนายจ้าง กับผู้ประกอบการ

22326 - 22404/ 2555



มาตรา 11/1 วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ผู้รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง

จำเลยที่ 2 (นายจ้างตัวจริงของลูกจ้างรับเหมา ค่าแรง) จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ต่อโจทก์

ปัญหาเกี่ยวกับความสงบ มีผลถึงผู้ที่ไม่ได้อุทธรณ์ด้วย

22326 - 22404/ 2555



แม้จำเลยที่ 3 และที่ 4 จะไม่ได้ให้การต่อสู้คดีในชั้น พิจารณาของศาลแรงงานกลาง แต่ปัญหาดังกล่าว (เรื่อง การร่วมรับผิดชอบตามกฎหมาย) เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน) ศาลฎีกาเห็นควรวินิจฉัยให้

จำเลยที่ 3 และที่ 4 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1



มาตรา 12

ความรับผิดชอบ ของผู้รับเหมาขั้นต้น

10

ผู้รับเหมาขั้นต้น

ผู้รับเหมาช่วง

ร่วมรับผิดชอบ



(ม. 12)

(ลูกจ้าง)

11

มาตรา 13



“การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง”

มาตรา 13

11



“โอนลิตี - เปลี่ยนแปลงนายจ้าง”

112

ป.พ.พ. มาตรา 577

นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่
บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนได้
เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้
คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1363 /2525

ให้ไปทำงานกับอีกบริษัทหนึ่งโดยลูกจ้างไม่
ยินยอม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 46 / 2537

ส่งโอนลูกจ้างไปทำงานที่ฮ่องกง โดยลูกจ้างไม่
ยินยอม

=

เลิกจ้าง

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”** รับผิดชอบ
ทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

ความแตกต่าง ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9487/2551

การที่จำเลย**รับโอนลูกจ้างจากบริษัทหนึ่งโดย
บริษัทนั้นยังคงตั้งอยู่** ลูกจ้างที่ไม่ตกลงโอนย้ายไปเป็นลูกจ้าง
ของจำเลยก็ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนั้นต่อไป **เป็นการโอน
ลูกจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 577** วรรคหนึ่ง ไม่ใช่ พ.ร.บ.
คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 13 **ข้อตกลง**ในสัญญาโอนย้าย
พนักงานภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับ**ใหม่**ที่จำเลย
ทำกับลูกจ้างที่โอนย้ายมา **จึงไม่ขัดต่อมาตรา 13** มีผลใช้
บังคับได้

ผลของ ป.พ.พ. มาตรา 577

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1605/2551

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน ฯ มาตรา 13 ใช้สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล จึงจะมีผลให้นายจ้างใหม่รับไปซึ่งสิทธิและหน้าที่ แต่หากเป็น การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอม ลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับฯ ของนายจ้างใหม่ แม้จะเป็นเหตุให้อายุเกษียณลดลงจากเดิมก็ตาม

ผลของ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงานฯ มาตรา 13

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7242 - 7254/2545

เมื่อมีกา... กิจการแล้ว... ควรต้องรับ
ไปทั้งสิทธิและ... มาตรา 1... พ.พ. มาตรา 577
ซึ่ง ลูกจ้างของกิจการ... ของกิจการที่
ควรรวมในทันทีโดยอัตโนมัติ จะมิได้แสดงเจตจำนงว่า
ประสงค์จะโอน... เดิมที่จะเข้ามาควบ
รวมแสดงความ... ยินยอม... กจ้างของ
กิจการที่ควรรวม... กิจการเดิม... เป็นกรณีที่
กิจการเดิมสิ้นสภาพเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้ตาม
มาตรา 118 วรรคสอง)

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”

11



มาตรา 14

หน้าที่นายจ้าง
ตาม ป.พ.พ.

12

นายจ้าง

ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ใน
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

เช่น

✚ ต้องออกไปสำคัญแสดงการทำงาน



✚ ต้องใช้ค่าเดินทางจากกลับ

12



มาตรา 14/1

อำนาจศาลแรงงาน >>

เพื่อความเป็นธรรม

12

นายจ้างได้เปรียบลูกจ้าง

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



123

หลักปฏิบัติเพื่อมิให้เกิดปัญหา

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

ข้อสังเกต : มนุษย์เรามักจะเข้าข้างตนเองเสมอไป

124

4123/2549 สัญญาจ้างที่ตกลงว่าภายในกำหนดระยะเวลา ๖ เดือนนับจากวันสิ้นสุดการจ้างงานลูกจ้างต้องไม่ดำเนินการไม่ว่าเพื่อตนเองหรือในฐานะผู้แทน ลูกจ้าง หุ้นส่วน กรรมการ ผู้ให้เงินทุน ผู้ถือหุ้น ฯลฯ โดยเข้าไปมีส่วนได้เสียในกิจการหรือเป็นคู่แข่งกับนายจ้าง ชักชวนลูกค้ำของนายจ้างให้ไปรับบริการที่ลูกจ้างเกี่ยวข้อง ฯลฯ นั้นเป็นสัญญาที่กระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันในการทำสัญญาอันจะเข้าลักษณะข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

125

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

126

200/2550 สัญญาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ กำหนดให้ลูกจ้างนำความรู้กลับมาใช้ในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทน แม้ระยะเวลาที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมและดูงานโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายจะมีกำหนดเพียง 2 สัปดาห์ แต่ระยะเวลาที่ให้ลูกจ้างกลับมาทำงานให้นายจ้างมีกำหนด 3 ปี ก็ไม่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้าง สัญญายังให้สิทธิลูกจ้างไม่ต้องกลับมาทำงานโดยชัดใช้ค่าใช้จ่ายทั้งหมด การคำนวณค่าเสียหายที่จะต้องชัดใช้ ก็ให้เอาค่าใช้จ่ายทั้งหมดหารด้วย 36 เดือน แล้วคูณด้วยจำนวนเดือนที่ยังทำงานไม่ครบ ก็ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเช่นกัน จึงไม่ใช่ข้อสัญญาที่ไม่

127

1562/2550 ข้อความในใบสมัครงานที่ระบุว่าพนักงานที่มีส่วนได้รับค่านายหน้าจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในกรณีที่ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าได้นั้น มิได้หมายความว่าลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วยังจะต้องชัดใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้น

128



มาตรา 15

ห้าม >>

นำเรื่องเพศ

มาสร้าง ความแตกต่าง

12

ชาย – หญิง ทำงาน

ลักษณะ – คุณภาพ – ปริมาณ

+ ค่าจ้าง

+ ค่าล่วงเวลา

+ ค่าทำงานในวันหยุด

+ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ต้องเท่าเทียมกัน

ม. 53

13

นายจ้าง ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย
และหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน

6011 – 6017 / 2545

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนด
เกษียณอายุเมื่อหญิงอายุครบ 50 ปี ชายอายุ
ครบ 55 ปี ขัดต่อมาตรา 15



13



แต่
กำหนดการเกษียณ อายุแตกต่างกัน
กันเนื่องจากตำแหน่งงานต่างกัน
ไม่ขัดกฎหมาย

1562 / 2548

กำหนดเกษียณอายุแตกต่างกันโดยอาศัย
ตำแหน่งงาน มิใช่ นำข้อแตกต่างเรื่องเพศมา
กำหนด ไม่ขัดต่อกฎหมาย

132



มาตรา 16

ล่วงเกินทางเพศ

13

SEXUAL HARASSMENT

“ล่วงเกินทางเพศ”

ห้าม!

นายจ้าง

หัวหน้างาน

ผู้ควบคุมงาน หรือ

ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุณค่า หรือ

ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ต่อ

ลูกจ้าง(ผู้ได้บังคับบัญชา)

ม. 16



134



ก การกระทำใด ๆ ที่

ไม่สมควร เพื่อให้ได้รับสัมผัสทางกาย สนองอารมณ์
หรือใจ ในเรื่องทางเพศ ไม่ว่าจะกระทำด้วยกาย วาจา
ภาษากาย หรือด้วยสัญลักษณ์อื่นใด และไม่ว่า
ผู้ถูกกระทำจะยินยอมให้กระทำเช่นนั้นหรือไม่ก็ตาม



1372 /2545 การชักชวนผู้ใต้บังคับบัญชาหญิงขณะ
ทดลองงานไปเที่ยวเตร่ในเวลาค่าคืน แสดงว่ามี
ความประสงค์จะล่วงเกินทางเพศ

135

หลักปฏิบัติต่อบทบัญญัตินี้

นายจ้างซึ่งฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ หรือหัวหน้า
งาน ผู้ตรวจงาน ผู้ควบคุมงานของตนได้กระทำการ
ฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว นอกจากผู้กระทำจะได้รับ
โทษทางอาญาแล้ว นายจ้างอาจต้องชดเชยค่าเสียหาย
ให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากได้ จึงควรแสดงออกให้
แน่ชัดและจริงจังว่านายจ้างจะลงโทษทางวินัยสถาน
หนักทันทีที่บุคคลนั้นฝ่าฝืนกฎหมาย

136



มาตรา 17

หลักการ

“บอกกล่าวล่วงหน้า”

13

การเลิกสัญญาจ้าง

สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนด
ระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าว
ล่วงหน้า

(ม. 17)

138

การเลิกสัญญาจ้าง

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

(ม. 17)

139

หลักสำคัญ

สัญญา

กำหนดเวลา

สิ้นสุดเมื่อครบกำหนดทันที

ไม่มีกำหนดเวลา

ไม่ต้องบอกเลิกจ้าง

ต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ

ก่อนหรือถึง กำหนดจ่ายค่าจ้างคราวนี้ เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหน้า

(ไม่ต้องเกินกว่า 3 เดือน)

14

สัญญาจ้างมีกำหนดหรือไม่ !!



- “พิจารณาจากการเขียนกำหนด
ระยะเวลาในสัญญา” :

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

141

1804 / 2540

สัญญามีข้อความให้ต่ออายุสัญญาได้
มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการ
จ้างไว้แน่นอน

5180 / 2542

สัญญามีข้อความให้เลิกสัญญาเมื่อใด
ก็ได้ มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา
การจ้างไว้แน่นอน

10432 / 2546

สัญญาที่มีข้อความให้ เลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า เป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 30 วัน

มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างไว้แน่นอน



การบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องชัดเจน !!



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

สัญญาจ้างทดลองงาน

ทั้งนี้ ให้ถือว่า

สัญญาจ้างทดลองงานเป็น
สัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

(ม. 17)

145

สัญญาจ้างทดลองงาน !!
ต้องบอกกล่าว



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

146

เลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน : ต้องบอกกล่าว

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

147

การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

(ม. 17)

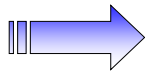
148

การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 119 ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(ม. 17)

149



ข้อควรระวัง “ไม่ต้องบอกกล่าว”

1. เลิกจ้างตามกำหนดเวลาในสัญญา

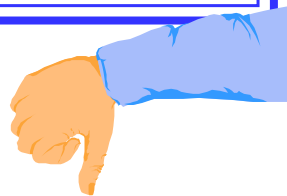
2. ลุกจ้างกระทำการดังต่อไปนี้

(1) จงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย

(2) ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิล

(3) ละทิ้งการงานไปเสีย (4) กระทำความผิดอย่าง

ร้ายแรง (5) ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต



15

4625 - 4701 / 2542

กำหนดจ่ายสินจ้าง 29 มิ.ย. 2541

มีหนังสือเลิกจ้าง 29 มิ.ย. 2541

ถูกจ้างทราบ 1 ก.ค. 2541

ถือว่า

บอกกล่าวเลิกจ้างในวันที่ 1 ก.ค. 2541

*** พิจารณา “วันที่ถูกจ้างทราบ” เป็นสำคัญ ***

(ทำนองเดียวกับ 8249 – 8365 / 2542) 151

จ้างทดลองงาน

6796 / 2546

สัญญาจ้างทดลองงานที่ระบุให้นายจ้าง
บอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ขัดต่อมาตรา 17



มาตรา 17/1



“การคำนวณ และวันผิดนัด
ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า”

มาตรา 17/1

15

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 17/1

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

15

หลักการสำคัญ : มาตรา 17/1

1. การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
“เท่ากับค่าจ้างที่ควรได้รับ”
2. วันผิตนัด “นับแต่วันให้ออกจากงาน”
3. ดอกเบี้ย “อัตราร้อยละ 15 ต่อปี”
(มาตรา 9 วรรคหนึ่ง)

การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5496 / 2545

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

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

15

การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7341 / 2541

บอกกล่าวไม่ครบถ้วนตามเวลาที่
กฎหมายกำหนด **ต้องจ่ายสินจ้างแทนการ**
บอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่
ยังไม่ครบนั้น



158

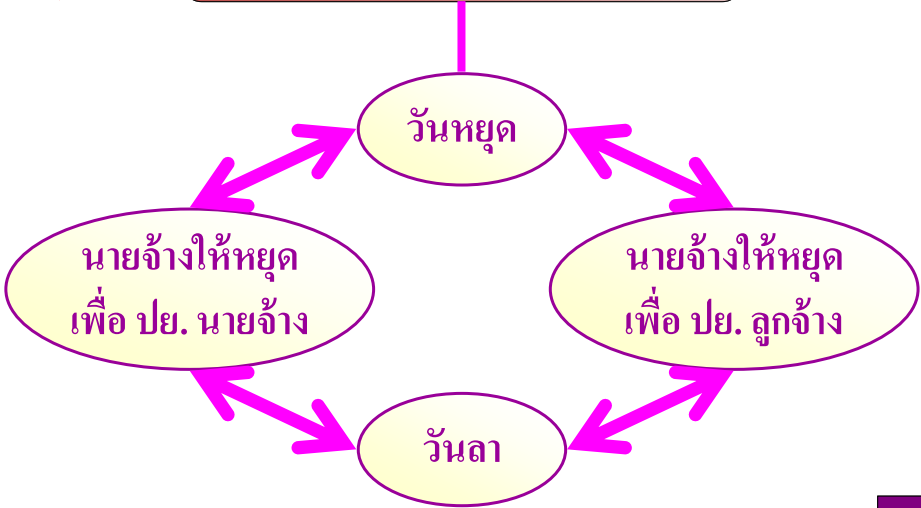


มาตรา 19

การคำนวณระยะเวลา
การทำงาน
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



ระยะเวลาในการทำงาน



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12037/2553

การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยมิได้ลา ทั้งมิใช่วันที่ นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึง **ไม่อาจ นำเวลาที่ขาดงานซึ่งนายจ้างไม่ได้ประโยชน์จากการทำงานของ ลูกจ้างมารวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้**

ลูกจ้างจึงไม่ได้ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ที่จะมียศสิทธิ ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 180 วัน คงมียศสิทธิได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 90 วัน เท่านั้น

การนับอายุงาน ตามวันทำงานจริง

482 - 483 / 2548

ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างก่อน จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต้องคำนวณ ค่าชดเชยตามเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้ **ทำตามที่เป็นจริง**



มาตรา 20

การนับเวลาแต่ละช่วง เข้าด้วยกัน

ม. 20

นายจ้าง

เจตนา!

เลิกจ้าง

1-5 ก.พ.

4-15 เม.ย.



จ้างงาน

1-29 ม.ค.

6 ก.พ. - 3 เม.ย.

16 เม.ย. - 31 พ.ค.

1 ม.ค. - 31 พ.ค.

เวลาการทำงาน



มาตรา 23

วัน – เวลา ทำงาน

16

เวลาทำงานปกติ

หน้าที่นายจ้าง

- ✚ ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง
- ✚ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือ
- ✚ ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้
- ✚ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และ
- ✚ เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งคืนแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชม.

(ม. 23)

166

ค่าตอบแทนชั่วโมงทำงานที่เกิน

✚ ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง

✚ ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

(ม. 23)

167

เวลาทำงานปกติ



✚ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

✚ ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

168

เวลาทำงานไม่ปกติ

✚ ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน

✚ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

(ม. 9)

169

1395/2548

ลูกจ้างไม่ต้องไปที่ทำการของนายจ้าง แต่ประจำอยู่ที่บ้าน เมื่อนายจ้างแจ้งว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้น ลูกจ้างจึงขับรถจักรยานยนต์ไปยังที่เกิดเหตุ ตรวจสอบอุบัติเหตุและดำเนินการเกี่ยวกับการประกันภัยให้แก่ลูกค้า เสร็จแล้วก็เดินทางกลับบ้านพัก เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำนอกสถานที่ฯ ตามมาตรา ๖๕(๖) จะถือว่าลูกจ้างทำงานให้นายจ้างเมื่อออกไปตรวจสอบอุบัติเหตุตามหน้าที่ และถือกำหนดเวลาทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง ตามมาตรา ๒๓ วรรคสอง

170

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**

171



**การทำงาน
นอกสถานประกอบการ**

17



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

มาตรา 23/1 (วรรคหนึ่ง)

(1) เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต “และ” การทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น

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



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”

ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

โดย “**อาจตกลง**” ให้มีรายละเอียดดังนี้

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



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

มาตรา 23/1 (วรรคสาม)

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

เว้นแต่ !! ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

มาตรา 23/1 (วรรคสี่)

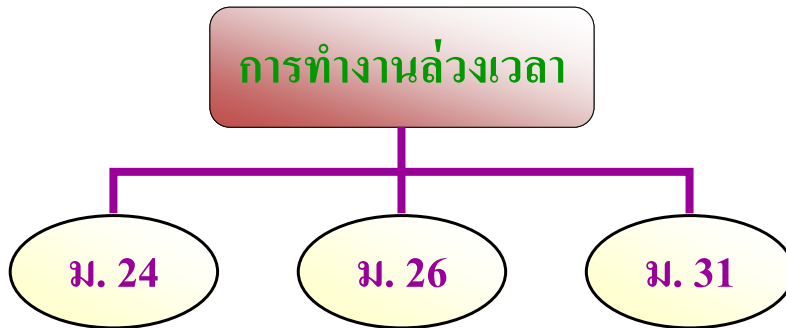
(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน สถานที่ใด ๆ **“มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานใน สถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน ของนายจ้าง”**



มาตรา 24

การทำงานล่วงเวลา

ปีการทำงานล่วงเวลา



= งาน นอก หรือ เกิน เวลา หรือ ชั่วโมง ทำงานที่ตกลงกัน

17

เว้นแต่ **ลูกจ้างยินยอม** เป็น คราวๆ ไป

ห้าม!

➡ งานต่อไปนี้ให้ทำได้ตามที่จำเป็น (ไม่ต้องได้รับความยินยอม)

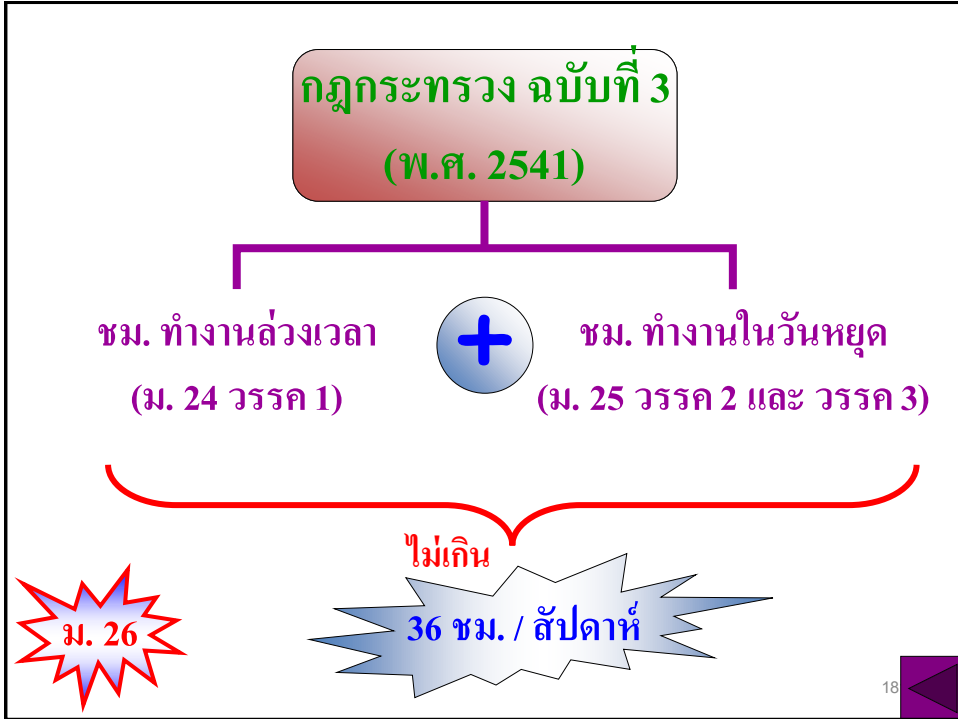
+ ลักษณะงาน – สภาพ ต้องทำติดต่อกัน

+ งานฉุกเฉิน

+ งานตามกฎหมายกระทรวง

ม. 24

18



งานอันตราย !

ทำงานล่วงเวลา **ไม่ได้** (เด็ดขาด)

(กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541))

ม. 31

18

3117 / 2529

มีงานมากในเทศกาลตรุษจีน ไม่ใช่ งานฉุกเฉิน

2985 – 2986 / 2543

ถูกคำสั่งสินค้าเพิ่มมากขึ้น ไม่ใช่ งานที่เกิดทันที
จึงไม่ใช่ งานฉุกเฉิน

4121 / 2543

ยินยอมทำล่วงเวลา ต้องตกลงกำหนดเวลาเริ่มต้น
และสิ้นสุดไว้ล่วงหน้า

18



มาตรา 25

การทำงานในวันหยุด

18

การทำงานในวันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุด
(มาตรา 5)

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ห้าม!



เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป

18

งานต่อไปนี้ “ให้ทำได้”

(ไม่ต้องได้รับความยินยอม)

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

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

18



มาตรา 27 - 30

เวลาพัก / วันหยุด

18

เวลาพัก

ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง / วัน

แต่

หากตกลงเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ทำได้

ชั่วโมงทำงานปกติไม่รวมเวลาพัก

แต่

หากพักเกินกว่า 2 ชั่วโมง / วัน ให้นับรวมได้

ม. 27

18

วันหยุดประจำสัปดาห์

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

525 / 2534

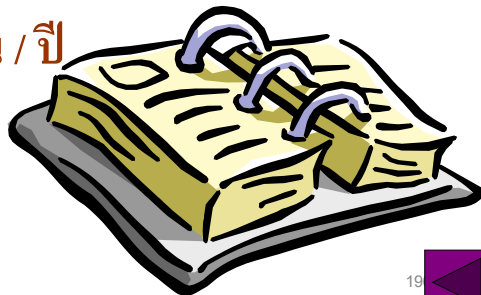


ให้หยุดงานติดต่อกันเกิน 24 ชม. : 2 ครั้ง / สัปดาห์

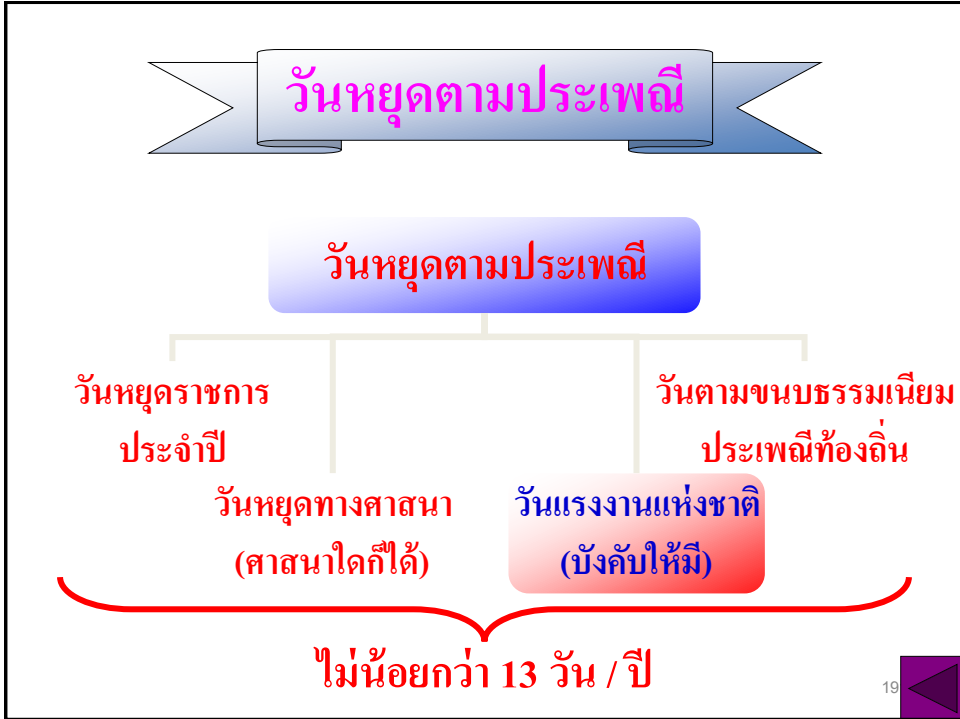
18

วันหยุดตามประเพณี

- ✚ ประกาศ กำหนด ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า
- ✚ ไม่น้อยกว่า 13 วัน / ปี



19



งานที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดได้

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

ฯลฯ

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

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

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



19

ในกรณีที่นายจ้าง

เลิกจ้าง

โดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119

นายจ้างต้องจ่าย

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ



19

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิก
สัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าเป็นกรณี
ตามมาตรา 119 หรือไม่

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด
พักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ



19

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง(หรือเงินเพื่อชดเชย)สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่นายจ้างมิได้กำหนดวันที่จะให้ลูกจ้างหยุดหรือลูกจ้างมิได้ขอ(ลา)หยุดพักผ่อนประจำปีในรอบปีที่ผ่านมาเสมอไป ไม่ว่าจะนายจ้างจะกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างไร และ ไม่ว่าจะต่อมาภายหลังลูกจ้างนั้นจะลาออกหรือถูกไล่ออก
- ส่วนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีสุดท้ายที่ลูกจ้างทำงานมาไม่ครบปีนั้น นายจ้างต้องจ่ายให้แก่เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

196

อัตราการจ่ายค่าจ้างฯ

การคำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีสะสม (ไม่ว่าสะสมมากี่ปี)

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

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

197

2376 / 2525

สิทธิเกิดทันทีเมื่อทำงาน ครบ 1 ปี

6519 – 6529 / 2531

เลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับ
วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม โดยคำนวณจากค่าจ้าง
ในปีที่เลิกจ้าง

525 / 2534

แม้ยังเป็นลูกจ้างอยู่ ก็ฟ้องเรียกร้องค่าจ้างสำหรับ
วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือ ให้นายจ้างกำหนดวันหยุด
พักผ่อนประจำปีให้ได้

19

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

19

หากนายจ้างไม่จัด

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ต้องจ่าย

⊕ ค่าทำงานในวันหยุด

⊕ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

31.64

20



มาตรา 32 - 41

6 วันลา

20

วันลา

ป่วย

คลอดบุตร

ทำหมัน

ฝึกอบรมฯ

กิจกรรมอันจำเป็น

รับราชการทหาร

ม. 5

20

วันลาป่วย

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



20

2254 / 2534

อาการป่วยไม่ถึงขนาดที่จะไป

ทำงานไม่ได้ **และ**

ขอออกวิชาไปญี่ปุ่น

ละทิ้งหน้าที่ 3 วัน

ไม่มีเหตุอันควร

≠ ลาป่วย



20

ลาเพื่อทำหมัน

ลาเพื่อทำหมัน

ชาย

หญิง

ลาได้ตามเวลาที่แพทย์กำหนด

ได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา
(มาตรา 57 วรรคสอง)

ม. 33

20

ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

ลักษณะที่ จำนวนวัน และการจ่ายค่าจ้าง
เป็นไปตาม “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”

ม. 34

20

ลาเพื่อรับราชการทหาร

➡ ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อทดสอบความพร้อม

➡ จ่ายค่าจ้างตามวันที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน (ม.58)

พลทหาร ธรรมดา สมชาย หนา
ได้สิทธิตามมาตรา 35 หรือไม่?



20

ลาเพื่อการฝึกอบรม

เป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 5



20

ลาเพื่อคลอดบุตร



- เฉพาะลูกจ้างหญิง เท่านั้น !
- ครรภ์หนึ่ง **ไม่เกิน 120 วัน** (นับรวมวันหยุดระหว่างวันลา)
- ได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 60 วัน (ม. 59)



ข้อนำคิด :

คลอดบุตรแฝด 3 ลาได้กี่วัน?



20

ลาต่อเนื่องจากการคลอดบุตร

- กรณีบุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะพิการ
- มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีก **ไม่เกิน 15 วัน**
- โดยให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย
- ได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา อัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา



ม. 41 วรรค 4, 59/1

21

ลาช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

➔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร
ครรภ์หนึ่งได้ **ไม่เกิน 15 วัน**

➔ โดยใช้สิทธิ “ก่อน” หรือ “ในวันที่ลา” ภายใน 90 วัน นับ
แต่วันที่คลอดบุตร



➔ โดยให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการ
ลาด้วย

➔ ได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 15 วัน

ม. 41/1, 59/2

21

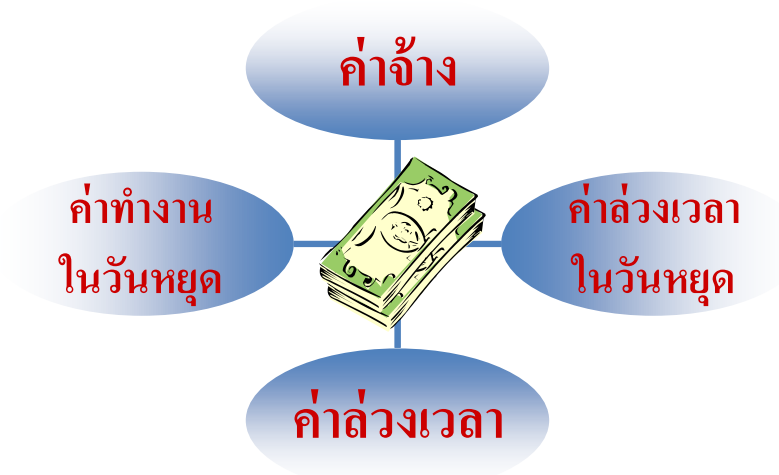


มาตรา 5

ค่าตอบแทนการทำงาน

21

ค่าตอบแทนในการทำงาน



น. 5

21

การจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างรายเดือน

5781 / 2541



โจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือนของจำเลย ย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เมื่อไม่มีข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สิทธิแก่จำเลยผู้เป็นนายจ้างหักค่าจ้างในวันที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่มาทำงานหรือขาดงาน ดังนั้น แม้โจทก์ขาดงานปละทำงานไม่ครบเวลาในเดือนมีนาคมและเมษายน 2540 ก็ตาม จำเลยย่อมไม่มีสิทธิหักค่าจ้างในวันที่โจทก์ขาดงานโดยมิชอบนั้น

ข้อนำคิด

“ จะเอาอย่างไรดี : ?? ”

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 นายละทิ้งรับอย่างลูกผู้ชายว่าเป็นความจริงดังนี้

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

การจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างรายวัน



6831/2543

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



ความสำคัญของ “ค่าจ้าง”

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

21

“ค่าจ้าง” : มาตรา 5



- ✿ เงิน ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ตามสัญญาจ้าง
- ✿ สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
- ✿ และให้หมายความรวมถึงเงิน ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง ในวันหยุดและวันลา ที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้



P
1694/2544



พ.ร.บ. ค้ำประกันแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5
คำว่า “**ค่าจ้าง**” มี **สาระสำคัญ 3 ประการ** คือ

1. ต้องเป็น **เงิน** ที่ **นายจ้าง** กับลูกจ้างตกลงจ่ายกันตามสัญญาจ้าง
2. นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง **เพื่อตอบแทนการทำงาน** หรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะ **เวลาทำงานปกติของวันทำงาน**
3. เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างใน **วันหยุดและวันลา** ซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม พ.ร.บ. ๙

P
2895/2524



เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การค้ำประกันแรงงาน (กฎหมายปัจจุบัน คือ พ.ร.บ. ค้ำประกันแรงงาน พ.ศ. 2541)

ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้

ค่าจ้าง

- เงิน ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลง
- จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน
- ตามสัญญาจ้าง
- ในเวลาทำงานปกติ
- ตามระยะเวลา (TIME RATE)
- ตามผลงาน (PIECE RATE)

หนังสือ

วาจา

ปริยาย

22


เบี้ยเลี้ยง

ค่าครองชีพ

ค่าน้ำมันรถ

ค่านายหน้า

ค่าพาหนะ



จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน

=

ค่าจ้าง

22

ค่าเช่าบ้าน	ค่าที่พัก	โบนัส
ค่าไฟฟ้า	เงินรางวัล	เบี้ยขยัน
เงินสะสม	เงินสมทบ	ภาษีเงินได้
	ค่าเล่าเรียนบุตร	ค่าอาหาร

มีเซ่ “ค่าจ้าง”

“หลักการพิจารณา”

“ค่าจ้าง”

```

graph TD
    A(ตัวเงิน) --> B(ในวัน / เวลาปกติ)
    A --> C(ของนายจ้าง)
    B --> D(เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง)
    D --> E(ยกเว้น !!)
    C --> F(จ่ายแก่ลูกจ้าง)
    F --> E
  
```

ม. 5

1

“ค่าจ้าง”

ต้อง!



เป็น “ตัวเงิน”

22

จัดอาหาร

2513 / 2545



นายจ้างจัดอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างวันละ
3 มื้อ คิดเป็นเงินมื้อละ 40 บาท รวมวันละ
120 บาท มิใช่เงินที่ตกลงจ่ายเพื่อตอบแทน
การทำงาน มิใช่ค่าจ้าง

226

อาหาร - ที่พัก^P

3591/2529



การที่นายจ้างให้ลูกจ้างพักอาศัยอยู่ที่ชั้นบนของภัตตาคารและให้รับประทาน **อาหารวันละ 2 มื้อ** นั้น มีลักษณะเป็นการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น **ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง**



อาหาร - รถรับส่ง^P

4596/2531



ค่าอาหาร และ **ค่ารถ** ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างไม่มีความแน่นอน ลูกจ้างคนใดมาทำงานก็ได้รับประทานอาหารและได้โดยสารรถ **วันใดไม่มาทำงานก็ไม่ได้** นายจ้างก็ **มิได้ให้ค่าอาหารหรือค่าโดยสารรถเป็นตัวเงิน** แก่ลูกจ้าง จึง **มิใช่ค่าจ้าง**

2

“ค่าจ้าง”

เงิน!



“ของนายจ้าง”

22

1659 – 1660 / 2525

ค่าทิป - ค่าบริการ

“เงินทิป” ที่ ลูกจ้างได้รับจากลูกค้า ของนายจ้าง (ทิปส่วนตัว) คือเงินที่พนักงานบริการ (ลูกจ้าง) ได้รับจาก ผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) โดยตรง นายจ้างมิได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วย นายจ้างยอมให้พนักงานบริการแต่ละคนรับไป เองได้โดยตรง

มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้
แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน
การทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง





5738 - 5742/2548

ค่าทิป - ค่าบริการ

ค่าบริการเป็น **เงินที่นายจ้าง** (ในกิจการโรงแรม) **เรียกเก็บจากลูกค้า** ในอัตรา ร้อยละ 10 นายจ้างหักเป็นเงินสวัสดิการพนักงานร้อยละ 22 ส่วนที่เหลือนำมาแบ่งให้ **เป็นเงินของลูกค้า ไม่ใช้เงินของนายจ้าง มีใช้ค่าจ้าง**

23

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”**

(ประกัน) ค่าทิป - ค่าบริการ



6349 / 2541

ค่าบริการเป็น **เงินที่นายจ้าง เรียกเก็บจาก ลูกจ้าง** ในอัตราร้อยละ 10 แล้วรวบรวมแบ่งเฉลี่ยเท่า ๆ กัน เป็นประจำทุกเดือน **โดย นายจ้างตกลงว่าจะได้ ไม่ต่ำกว่า 1,250 บาท** หากต่ำกว่า นายจ้างจะจ่ายให้ครบ **จึงเป็นเงินของนายจ้างรวมอยู่ด้วย มีขั้นต่ำแน่นอนทุกเดือน เป็นค่าจ้าง**

23

ค่าตรวจคนไข้

มิใช่ค่าจ้าง

1694 / 2544

ค่าตรวจรักษาคนไข้ เป็นเงินที่นายจ้างรับไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่ลูกจ้าง **มิใช่เงินที่นายจ้างจ่าย** จึง **มิใช่ค่าจ้าง** ไม่ต้องนำไปเป็นฐานเพื่อคำนวณค่าชดเชย



3

“ค่าจ้าง”

จ่าย!

“ให้แก่ลูกจ้าง”



23

5028 / 2545



“เงินสมทบ” ที่นำส่งสำนักงานประศ

นายจ้างมิได้หักเงินดังกล่าวจากค่าจ้างของลูกจ้าง แต่ออกเงิน
นั้นแทนลูกจ้าง จึง เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้าง มิได้
จ่ายให้แก่ลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายกัน
เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

“มิใช่ค่าจ้าง”

1427 / 2533

เงิน **“ค่าภาษี”**

ที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้างเป็นประจำ

ทุกเดือน แต่เป็นเงินที่ นายจ้างจ่ายให้แก่กรมสรรพากรมิได้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

การจ่ายค่าภาษีแทนลูกจ้างจึงเป็นเพียง **สวัสดิการ** อย่างหนึ่งที่นายจ้างช่วยแบ่งเบาภาระการเสียภาษีให้แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ดังนั้นเงินค่าภาษีจึง **“มิใช่ค่าจ้าง”**



4

เพื่อ!

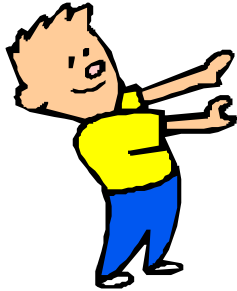


“ตอบแทนการทำงานโดยตรง”

“ค่าจ้าง”

ค่าน้ำมันรถ - แต่ตอบแทนการทำงาน

7316 / 2549



ลูกจ้างได้รับค่าน้ำมันรถ และค่า
โทรศัพท์ทุกเดือนเป็นจำนวนแน่นอน ใน
ลักษณะเหมาจ่าย ไม่ต้องมีใบเสร็จ
มิใช่เป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลือ
ได้รับเนื่องจากการทำงานตามปกติ
เป็นค่าจ้าง

239

4842 / 2548 ค่าน้ำมันรถ...ค่าใช้จ่าย - สวัสดิการ

ค่าน้ำมันรถเหมา จ่ายเพื่อชดเชยกับการที่
ลูกจ้างนำรถยนต์ส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน ไม่เป็น
ค่าจ้าง



9016 – 9043 / 2549

ค่าพาหนะเหมา จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เดินทางไปทำงานนอกสถานที่ เป็นเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง
ไม่ใช่ค่าจ้าง

240

ค่าน้ำมันรถ...ค่าใช้จ่าย - สวัสดิการ

2601/2526



จำเลยจ่าย **ค่าน้ำมันรถ** ให้โจทก์กิโลเมตรละ 3.50 บาท และการเบิกต้องมีใบเสร็จไปแสดง ทั้งเบิกได้ไม่เกินเดือนละ 5,420 บาท เห็นได้ว่า **จำเลยเจตนาจ่ายเงินจำนวนดังกล่าวให้โจทก์ไปใช้จ่ายเป็นค่าน้ำมันโดยตรง** เป็นการใช้จ่ายในการทำงาน หาใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ไม่ **ค่าน้ำมันรถจึง มีใช้ค่าจ้าง**

ค่าคอมมิชชั่น - ตอบแทนการขาย

3759 / 2546 , 2863 / 2552

ค่าคอมมิชชั่น หรือค่า ตอบแทนการขาย คำนวณจากยอดสินค้าที่จำหน่ายได้ **เป็นค่าจ้าง ตาม** มาตรา 5 อายุความ 2 ปี

8758 / 2547

ค่าคอมมิชชั่นลูกจ้าง ได้รับเมื่อหาลูกค้ามาทำ ป้ายโฆษณาจากนายจ้างได้ **เป็นค่าจ้าง ตามผลงาน**

P
ค่านายหน้า - คำนวณตามชิ้นงาน

7891 / 2553

ค่านายหน้า ในการยี่ตรง **โดย คำนวณจากจำนวนรถ**
ที่ถูกจ้างยึดได้ ในอัตราแน่นอนคันละ 10,000 บาท
นอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือนอัตราเดือนละ 9,500 บาท ที่
กำหนดจ่ายให้ทุกวันที่ 25 ของเดือน **จึงเป็นการจ่ายให้เป็น**
ค่าตอบแทนในการทำงานคำนวณตามผลงานที่ถูกจ้างทำได้ใน
เวลาปกติของวันทำงาน **ถือเป็นค่าจ้าง**

ค่าคอมมิชชั่น - จูงใจให้ขาย

2246 / 2548

เงินที่นายจ้างตกลง **จ่ายให้** แก่ลูกจ้างที่**ทำ**
ยอดขายได้ตามเป้า ที่กำหนด **เพื่อจูงใจให้ทำ**
ยอดขายเพิ่ม **ไม่ได้ตอบแทนการทำงานโดยตรง**
ทั้งยังจ่ายเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี
มิใช่ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวัน
ทำงาน **มิใช่ค่าจ้าง**

เบี้ยเลี้ยง - ไม่มีเหตุจ่าย

1328 / 2527

“เบี้ยเลี้ยง” จ่ายให้ทุกคนที่มาปฏิบัติงาน ๓ โรงกลั่น
น้ำมัน อัตราแน่นอนทุกเดือน **ไม่ใช่จ่ายเมื่อออกไปทำงาน
นอกสถานที่ จึงเป็นค่าจ้าง**



เบี้ยเลี้ยง - จ่ายเมื่อเดินทาง 2335 / 2523

“เบี้ยเลี้ยง” จ่ายให้เมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัด
เป็นครั้งคราว **ไม่ใช่ค่าจ้าง**

245

ค่าครองชีพ - ไม่มีเหตุจ่าย

758 - 759 / 2531



นายจ้างจ่ายเงิน **ค่าครองชีพ** ให้ลูกจ้างเดือนละ 400
บาท เท่ากันทุกเดือน ค่าครองชีพจึง **เป็นเงินที่นายจ้างจ่าย
ให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงาน
ปกติ** ของวันทำงาน ถือเป็น **ค่าจ้าง**

^{P"LI} เบี้ยขยัน - จูงใจให้ทำงาน

958 – 971 / 2527

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างวางกฎเกณฑ์ว่า
“นายจ้างจะจ่ายเงินเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลยในเดือน
หนึ่ง ๆ จำนวนหนึ่ง ถ้าขาดงานบ้างเงินเพิ่มก็จะลดลงตามส่วน”

เงินเพิ่มนี้เป็นเงินประเภทตอบแทนความขยันหรือที่
เรียกกันว่า **เบี้ยขยัน** ไม่ใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง แม้ใน
ข้อตกลงนั้นจะเรียกว่าค่าจ้างก็ตาม เงินเพิ่มนี้ก็มี **มิใช่ค่าจ้าง**

^P ภาษี - นายจ้างออกให้

2121 / 2529, 1427/2533



ค่าภาษีเงินได้ นายจ้างได้จัดให้มีขึ้นก็เป็นเพียงการ
ช่วยเหลือ ลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างเต็มอัตราตามสัญญาจ้าง เพื่อ
ความมั่นคงในการดำรงชีพและดำรงฐานะให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
ที่ดียิ่งขึ้น จึงเป็น **สวัสดิการ** ที่นายจ้างจัดทำให้แก่ลูกจ้าง
มิใช่เงินที่ให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง **มิใช่ค่าจ้าง**

เงินเพิ่มพิเศษ - เมื่อเข้ากะ

2770/2528

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

24

ค่ากะดึก - ชดเชยการจัดอาหาร



1180 / 2540



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

250

4047 / 2529 โบนัส - ตอบแทนทำงานดี

4573 - 5228 / 2544

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

ฉะนั้น เงินโบนัส จึงมิใช่เงินที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น
การตอบแทนการทำงาน **“มิใช่ค่าจ้าง”**

1528/2548

โบนัส - เงินเดือน (เดือนที่ 13)

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

ค่าชั่วโมงบิน- รายชั่วโมง

1394/2549

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

25

4889 / 2536

ค่าเที่ยว - ตามกิโลเมตร

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

ลูกจ้างขับรถวันละ 609 กิโลเมตร ได้รับค่าเบี้ยกิโลเมตร
วันละ 213 บาท

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

ค่าเที่ยว - คำนึงถึงความสิ้นเปลือง

6026 – 6048 / 2548

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

255

ค่าเที่ยว - แต่จ่ายนอกเวลา

7287 / 2550

ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็น **ค่าเที่ยว**
เที่ยวละ 100 – 650 บาท ตามระยะทางไกลใกล้และความ
ความยากง่ายของงาน โดยเป็นการทำงานในระหว่าง
เวลาทำงานปกติคิดเป็นร้อยละ 30 และ**นอกเวลาทำงาน**
ปกติคิดเป็นร้อยละ 70 ของค่าเที่ยวทั้งหมด ดังนี้
เฉพาะส่วนที่ตอบแทนการทำงาน**นอกเวลาทำงานปกติ**
ร้อยละ 70 จึงมิใช่ค่าจ้าง

9963 / 2551 ค่าใบอนุญาต - ใบวิชาชีพ

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

257

คำรถประจำตำแหน่ง **8211/2550**

เดิม นายจ้างจัดรถประจำตำแหน่งให้ ต่อมายกเลิกแล้ว **จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเดือนละ 20,000 บาท เพื่อให้ไปซื้อรถมาใช้แทน** การจัดรถเป็นสวัสดิการ การจ่ายเงินดังกล่าวจึงเป็นการ **จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ มิใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน มิใช่ค่าจ้าง**

25

“เงินประจำตำแหน่ง”

5024 / 2548

เมื่อ **ไม่ได้** ความว่าจ่ายเป็นสวัสดิการ
หรือเงินช่วยเหลือ จึง **เป็นค่าจ้าง** ที่ต้องนำไป
รวมคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการ
บอกกล่าวล่วงหน้า



25

5

“ค่าจ้าง”

จ่ายใน!

“เวลาทำงาน
ปกติของวันทำงาน”



26

PL1 ค่าทำงานในวันหยุด

1525 / 2527

ค่าทำงานในวันหยุด มีใช้ค่าจ้าง

เพราะไม่ใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ
ตอบแทนการทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้ใน
วันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ก็ เป็นเงินที่นายจ้าง
จ่ายตอบแทนการทำงานนอกเวลาปกติ



1545 / 2531 ค่าล่วงเวลา - ค่าสอนพิเศษ

เงิน ค่าล่วงเวลา และ เงิน ค่าทำงานในวันหยุด นั้น
มีใช้ค่าจ้าง เพราะมีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ
ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึง มีใช้
ค่าจ้าง



97-98/2529

ค่าสอนพิเศษ เป็นเงินที่ตอบแทนการทำงานนอกเวลา
ทำงานปกติของวันทำงานและเป็นรายได้ไม่แน่นอน จึง มีใช้
ค่าจ้าง

สินจ้างแทนการบอกกล่าว

3356/2542,

7330/2543,

7766/2543,

1620/2548



สินจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า มิใช่ค่าจ้าง

ค่าชดเชย- จ่ายเมื่อเลิกจ้าง

1620 / 2548

ค่าชดเชย และ สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
มีขึ้นเนื่องจากการบอกเลิกสัญญาจ้าง **มิใช่**เงินที่กำหนดจ่าย
เป็นค่าตอบแทนการทำงาน หรือต้องจ่ายเพื่อเป็น
ค่าตอบแทนการทำงาน จึง **มิใช่ค่าจ้าง**

(อายุความ 10 ปี)

คำพิพากษาฎีกาที่ 364/2548



- นายจ้างส่งย้ายลูกจ้างไปดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิมและอัตราค่าจ้างเท่าเดิม แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ค่าน้ำมันรถ (เดือนละ 4,000 บาท) และค่าโทรศัพท์ (400 บาท) แต่ก็ได้ตัดค่าจ้าง เพราะ ค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์เป็นเงินสวัสดิการ เท่านั้น

26

ค่าล่วงเวลา

≠ นอก / เกิน เวลาทำงานปกติ

≠ ในวันทำงาน



26

1265 / 2526

ทำงานด้วยความรับผิดชอบ / เกรงใจ

= ไม่ได้ { ค่าล่วงเวลา
ค่าทำงานในวันหยุด

898 / 2520

ตกลงไม่คิดค่าล่วงเวลา

= ใช้บังคับไม่ได้ = ต้องจ่าย

1353 / 2531

สถิติเรียกเรื่องค่าล่วงเวลาหลังจากออกจากงาน

= ใช้บังคับได้

26

ค่าทำงานในวันหยุด =
ตอบแทนการทำงาน ในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด =
ตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ในวันหยุด

มาตรา 5

วันหยุด 

ประจำปี : ตามประเพณี : พักผ่อนประจำปี

26

การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน



จ่ายเป็นเงินตราไทย

(มาตรา 54)



จ่าย ณ สถานที่ทำงาน

(มาตรา 55)

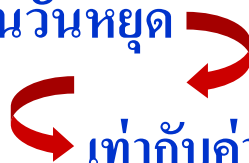
เว้นแต่

ยินยอมเป็นหนังสือ

ตามมาตรา 77

26

การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด



เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน



วันหยุดประจำสัปดาห์

(เว้น ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง ตามผลงาน)



วันหยุดตามประเพณี



วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ใช้กับลูกจ้าง

ทุกประเภท

27

การคำนวณค่าจ้างรายเดือน



เป็นค่าจ้างต่อ 1 วัน

1 เดือน = 30 วัน

1. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7646 / 2542
2. บทบัญญัติมาตรา 68

27

ลาป่วย

การจ่ายค่าจ้างในวันลา

= ตามระยะเวลาที่ลา แต่
ไม่เกิน 30 วันทำงาน ต่อปี

ลาเพื่อทำหมั้น

= ตามระยะเวลาที่ลา

ลาเพื่อรับราชการทหาร

= ตามระยะเวลาที่ลา แต่
ไม่เกิน 60 วัน ต่อปี

เท่ากับ ค่าจ้าง
ในวันทำงาน

27

การจ่ายค่าจ้างในวันลา

ลาเพื่อคลอดบุตร

= ๒ ได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา

แต่ไม่เกิน 45 วัน

ลาเพื่อกิจธุระ

ลาเพื่อฝึกอบรม

} เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงาน

27

การจ่ายค่าจ้างในวันลา

ลาเพื่อคลอดบุตร

= ๒ ได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา

แต่ไม่เกิน 45 วัน

ลาเพื่อกิจธุระ

ลาเพื่อฝึกอบรม

} เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงาน

27

ถูกจ้างตามผลงาน



= ค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ได้รับ
ในงวดก่อน

31. 60

27

ค่าล่วงเวลา

= 1.5 (เท่า) x อัตราค่าจ้าง : ชั่วโมง
x จำนวนชั่วโมงที่ทำ

หรือ

= 1.5 (เท่า) x อัตราค่าจ้าง : หน่วย
x จำนวนผลงานที่ทำ

31. 61

27

ค่าทำงานในวันหยุด

ลูกจ้างที่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้าง ในวันหยุด (มาตรา 62 (1))	$= 1 \text{ (เท่า)} \times \text{อัตราค่าจ้าง : ชั่วโมง}$ $\times \text{จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน}$ $= 1 \text{ (เท่า)} \times \text{อัตราค่าจ้าง : หน่วย}$ $\times \text{จำนวนผลงานที่ทำได้}$
ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้าง ในวันหยุด (มาตรา 62 (2))	$= 2 \text{ (เท่า)} \times \text{อัตราค่าจ้าง : ชั่วโมง}$ $\times \text{จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน}$ $= 2 \text{ (เท่า)} \times \text{อัตราค่าจ้าง : หน่วย}$ $\times \text{จำนวนผลงานที่ทำได้}$

27

ลูกจ้างรายเดือน

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

$= 1 \text{ เท่า}$
 (มาตรา 56 + 62 (1))

27

ลูกจ้างรายวัน

วันหยุดประจำสัปดาห์ = 2 เท่า
(มาตรา 56 (1) + 62 (2))

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

27

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

= 3 x อัตราค่าจ้าง : ชั่วโมง
x จำนวนชั่วโมงที่ทำ

หรือ

= 3 x อัตราค่าจ้าง : หน่วย
x จำนวนผลงานที่ทำได้

น. 63

28

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับ
กรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

ไม่มีสิทธิได้รับ

ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด
และค่าทำงานในวันหยุด

ม. 65(1), ม. 66

28

543 / 2545

วิศวกรอาวุโส
ไม่อาจอนุมัติให้ลา
หรือให้บำเหน็จ
เพียงแต่เสนอความเห็น

มิใช่ลูกจ้าง
ตามมาตรา 65 (1)
มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

28

ลูกจ้างที่ทำงานเร่ขายหรือ
ชักชวนให้ซื้อสินค้า ซึ่งนายจ้าง
จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้า
ให้แก่ลูกจ้าง

= ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าตอบแทนใด

ม. 65(2)

28

งานขบวนการจัดงานรถไฟฯ
งานเปิดปิดประตูน้ำฯ
งานดับเพลิง / ป้องกันอันตรายสาธารณะ
งานนอกสถานที่ (ที่ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานแน่นอนได้)
งานอยู่เวรฝ้าดูแลสถานที่และทรัพย์สินฯ
งานอื่นตามกฎหมายกระทรวง

= ไม่มีสิทธิได้รับ

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

28

1395/2548

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

285

ค่าจ้าง ต่อ ชั่วโมง

ลูกจ้างรายเดือน

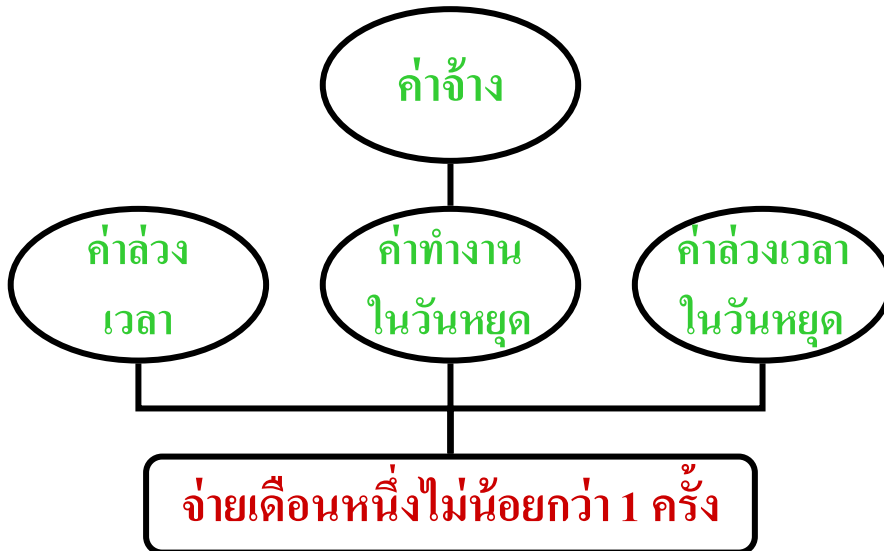
$$= \frac{\text{ค่าจ้างรายเดือน}}{30 \times \text{ชั่วโมงทำงาน : วัน}}$$



มาตรา 70

กำหนดการจ่าย ค่าตอบแทนการทำงาน

28



ม. 70

28

กรณี



เลิกจ้าง

ต้องจ่ายภายใน 3 วัน

นับแต่วันเลิกจ้าง

ม. 70

28



มาตรา 75

การจ่ายเงินระหว่าง
หยุดกิจการชั่วคราว

29

หลักสำคัญ

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

แจ้ง

- ลูกจ้าง
- พนักงาน
ตรวจแรงงาน
ทราบล่วงหน้า
ไม่น้อยกว่า ๓
วันทำการ

**ต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้าง
ไม่น้อยกว่า 75 % ของค่าจ้าง**

ม. 75

29

ความจำเป็น

ความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ **ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว**

29

เหตุใดๆ ที่ไม่อาจป้องกันได้
แม้ได้ระมัดระวังตามสมควร

(ป.พ.พ. มาตรา 8)

❖ ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

29

1966 – 2406 / 2546

ลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก
นายจ้างสั่งหยุดกิจการ จ่าย 50 %
(ใหม่ 75 %) ได้

❖ = ความจำเป็นตามมาตรา 75





มาตรา 76

การหักค่าตอบแทน การทำงาน

29

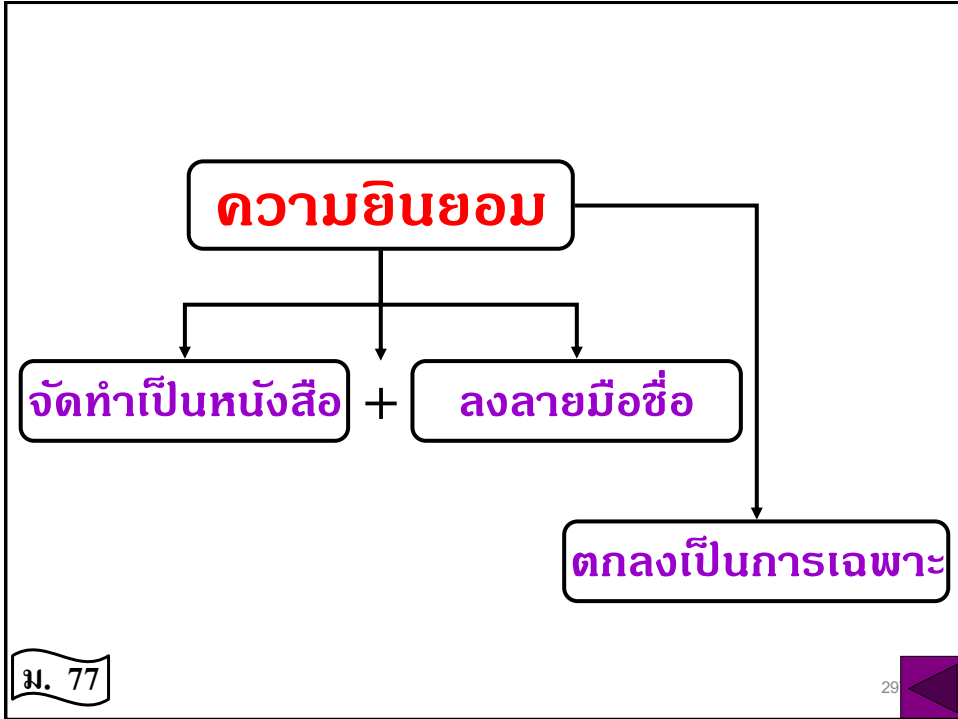
ห้าม! นายจ้าง หัก

ยกเว้น :

- ✓ ชำระภาษีเงินได้หรือเงินอื่นตามกฎหมาย
ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนังสือสหกรณ์
หนังสือสวัสดิการ
- ✓ เป็นเงินประกัน ชดใช้ความเสียหาย
เป็นเงินสะสม

ม. 76

29



5779 / 2541

ตกลงให้หักค่าตอบแทนหลังจากถูก
เลิกจ้าง

มีผลบังคับได้

(มุ่งคุ้มครองในระหว่างยังไม่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง)

29



มาตรา 118 - 119

ค่าชดเชย

29

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย

1. ต้องมีการเลิกจ้าง และ
2. ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 120 วันขึ้นไป

300

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 ปี ขึ้นไป = 400 วัน

ค่าชดเชย

ถูกจ้างตามผลงาน

ค่าจ้างที่ได้รับจริง

ย้อนหลังไป

30, 90, 180, 240, 300, 400 วัน

ค่าชดเชย

เงินที่

นายจ้าง

จ่ายเมื่อ

เลิกจ้าง

นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น

พ. 5

- ✓ เงินบำเหน็จ
- ✓ บำนาญ
- ✓ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ✓ เงินกองทุน
- ✓ สະสม

จ่ายเมื่อ

➤ เลิกจ้าง

➤ ลาออก

➤ ตาย

} ≠ ค่าชดเชย

870 / 2524

เงิน (บำเหน็จ)

จ่ายเมื่อ

➤ ทำงานมา 5 ปี

➤ ลาออก

➤ ตาย

≠ ค่าชดเชย

387 / 2524

ข้อบังคับ : ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย + เงินบำเหน็จ

➤ เงินบำเหน็จ มากกว่า ค่าชดเชย = ได้เฉพาะส่วนที่มากกว่า

➤ เงินบำเหน็จ น้อยกว่า ค่าชดเชย = ค่าชดเชย

= ค่าชดเชย

ลูกจ้างรายวัน

การคำนวณค่าชดเชย

30

90

180

240

300

400

x ค่าจ้าง : วัน

ลูกจ้างรายเดือน

การคำนวณค่าชดเชย

$\frac{\text{ค่าจ้างรายเดือน}}{30}$

x

$\left\{ \begin{array}{l} 30, 90, 180 \\ 240, 300, 400 \end{array} \right\}$

การคำนวณค่าชดเชย

ดูจ้างตามผลงาน

ค่าจ้างที่ได้รับจริง
ย้อนหลังไป

30, 90, 180, 240, 300, 400 วัน

2476 / 2537

ค่าชดเชยจ่ายทันทีเมื่อเลิกจ้าง

ไม่จ่ายถือว่าผิดนัด

ต้องใช้ดอกเบี้ย

7766 / 2543

- ✓ บอกเลิกจ้างวันใด มีผลในวันนั้น
- ✓ นับระยะเวลาทำงานถึงวันเลิกจ้างเท่านั้น
- ✓ แม้จะไม่บอกเลิกจ้างล่วงหน้าก็ตาม

482 - 483 / 2548

ถูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างก่อน
จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต้องคำนวณ
ค่าชดเชยตามเวลาทำงานที่ถูกจ้างได้
ทำมาตามที่เป็นจริง

6844/2548

กำหนดเวลาตามมาตรา 118
เป็นระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานจริง
และมีระยะเวลาติดต่อกันครบตามที่
กฎหมายกำหนดไว้ **หาใช่กำหนด
ระยะเวลาจ้างตามสัญญาจ้างไม่**

เลิกจ้าง

1120 / 2544 ไม่ผ่านทดลองงาน

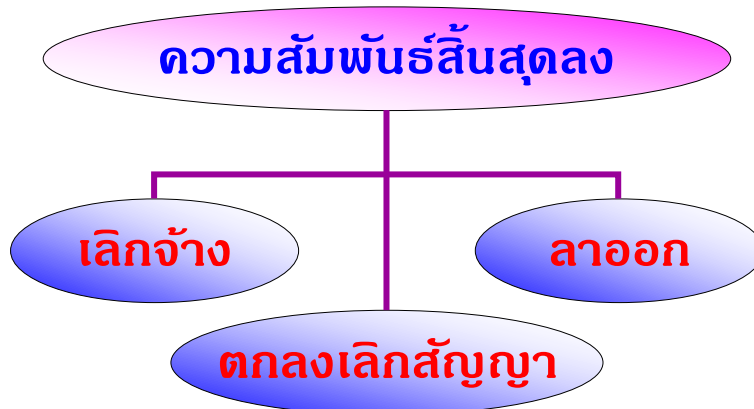
2137 / 2544 อายุครบ 60 ปี ตามข้อบังคับ

6298 / 2545 นายจ้างแจ้งขอให้ลาออก
ตามวันที่กำหนด

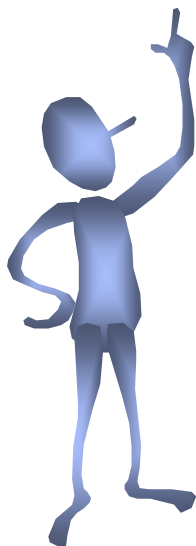
3086 / 2545 เจ้าของตึกปิดสำนักงานของนายจ้าง

4496 / 2545 พักงานไม่มีกำหนด

“การสิ้นสุดสัญญาจ้าง”



31



คำพิพากษาฎีกาที่ 4098/2545

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



ความหมาย “ เลิกจ้าง ”

- นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน **และ** ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือเพราะเหตุอื่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 3710/2531

ให้ลูกจ้างทำงานแต่ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ถือว่าเป็นเลิกจ้าง

(มาตรา 118 วรรคสอง)

พฤติการณ์ที่เป็นการเลิกจ้าง

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

1617 / 2547

ลูกจ้างครบเกษียณอายุ 60 ปี นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อมาถือเป็นการต่ออายุสัญญาและเป็นการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ต่อมาอีก 2 ปี ลูกจ้างขอเกษียณอายุ นายจ้างอนุมัติ ถือว่าลูกจ้างพ้นสภาพเนื่องจากเกษียณอายุ

= เลิกจ้าง

2575 / 2548 นายจ้างจัดประชุมและแจ้งในที่ประชุมให้ลูกจ้างลาออกโดยจะจ่ายค่าชดเชยให้ และให้เวลาลูกจ้างปรึกษาครอบครัวก่อน 3 วัน กับให้ลูกจ้างคืนรถประจำตำแหน่งในวันนั้น ในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ต้องไปทำงาน

= เลิกจ้าง

4732 / 2548 การที่นายจ้างให้ลูกจ้างใช้สิทธิเกษียณอายุตนเองหลังจากอายุครบ 60 ปีแล้วเมื่อใดก็ได้โดยแจ้งให้นายจ้างทราบ ก็เป็นการมอบสิทธิให้ลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเอง เป็นเรื่องนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

= **เลิกจ้าง**



ผู้มีอำนาจ “เลิกจ้าง”

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

ภรรยากรรมการผู้จัดการ

1989/2535



ภรรยากรรมการผู้จัดการ

สั่งให้คนไปบอกไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานอีก
(ลูกจ้างดังกล่าวเป็นน้องชายของหญิงคน
รักเก่าของกรรมการผู้จัดการ) โดยไม่
ปรากฏว่าภรรยาฯ เป็นผู้มีอำนาจ /
ได้รับมอบหมายจึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง
ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยไม่ได้

323

4335 / 2546

กรรมการบริษัท

“กรรมการบริษัท”

ไม่มีอำนาจกระทำการแทน
และไม่ได้รับมอบหมายให้
ดูแลการจ้างงาน มิใช่
นายจ้างตามกฎหมาย ไม่
มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้



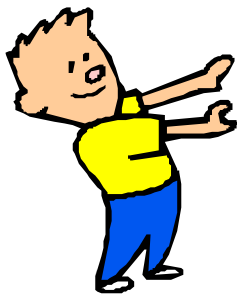
869/2539

ผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคล

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

ผู้ทำแผนฟื้นฟู

252/2547



จำเลยที่ 2 ผู้ทำแผนฟื้นฟู
กิจการ มีอำนาจหน้าที่บริหาร
จัดการการจำเลยที่ 1 **จึงเป็น**
นายจ้าง ต้องร่วมรับผิดชอบใน
ค่าชดเชยกับจำเลยที่ 1 ด้วย

326

“วิธีการ” การเลิกจ้าง

- ทำได้โดยการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว

คำพิพากษาฎีกาที่ 6020/2545, 6048
- 6051/2546

นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนา
บอกเลิกสัญญาจ้างได้แต่เพียงฝ่ายเดียว
โดย **ไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมหรืออนุมัติ**
จากอีกฝ่ายหนึ่ง

วิธีการเลิกจ้าง



1. โดยปริยาย (แสดงออก)

2. โดยวาจา

3. โดยลายลักษณ์อักษร

กรณีเลิกจ้างเป็นหนังสือ
ต้องระบุเหตุ
ตามมาตรา 119 ด้วย
เลิกจ้างด้วยวาจาก็ต้องแจ้งเหตุ
เช่นกัน

(หากไม่ระบุ : ยกชั้นอ้างเพื่อไม่จ่าย**ค่าชดเชย**ภายหลังไม่ได้)

(มาตรา 119 วรรคท้าย)

494 / 2525

ข้อพิงระวัง - วาจาเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อในหนังสือเตือน
นายจ้างพูดว่า “ถ้าคุณไม่ยอมเซ็น ผมปลด
คุณออก” คำพูดดังกล่าวมิได้เป็นกิจจะลักษณะ
ว่าจะเลิกจ้าง อาจเป็นเพียงคำขู่ให้ลงชื่อใน
หนังสือเตือน



330

2021 / 2525

ข้อพิงระวัง – วาจาเลิกจ้าง

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

331

1988 / 2548

ข้อพิงระวัง – วาจาเลิกจ้าง

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

332

อย่าด่วนสรุป !!



7381 / 2544



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

333

ลงชื่อในใบลาออกล่วงหน้า

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



33

การลาออก - กัมกับการข่มขู่

6048 - 6051 / 2546

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

335

การลาออก - กัมกับการข่มขู่ (ว่าจะใช้สิทธิ)

165 / 2546

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

336

122 / 2546

**อ้างการกระทำไว้ในหนังสือ
เลิกจ้าง แม้มันบอกว่าผิด
ข้อบังคับใด**

= ยกอ้างได้



กรณีไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- งานตามโครงการ
- งานครั้งคราว
- งานตามฤดูกาล

ที่แล้วเสร็จไม่เกิน 2 ปี

**สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้
แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดนั้น**

10206 – 10273 / 2539

**ระยะเวลาตาม ม.118 คือระยะเวลา
ของงาน มิใช่ระยะเวลาการจ้าง**

114 / 2540

**เมื่องานก่อสร้างเป็นงานตามปกติ
ของธุรกิจนายจ้าง ทั้งให้ต่อสัญญาได้
ก็มีใช้งานเป็นครั้งคราว**

1804 / 2540

**สัญญามีข้อความให้ต่ออายุสัญญาได้
มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการ
จ้างไว้แน่นอน**

5180 / 2542

**สัญญามีข้อความให้เลิกสัญญาเมื่อใด
ก็ได้ มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา
การจ้างไว้แน่นอน**

10432 / 2546

สัญญาที่มีข้อความให้ เลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า เป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 30 วัน

มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างไว้แน่นอน



7578 / 2548

ครบกำหนดตามสัญญา ยังคงให้ ลูกจ้างทำงานต่อไปอีก “เดือนต่อเดือน”

มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างไว้แน่นอน ตามมาตรา 118



กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

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

(มาตรา 119)

กรณีเลิกจ้างเป็นหนังสือ
ต้องระบุเหตุ
ตามมาตรา 119 ด้วย

(หากไม่ระบุ : ยกขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้)

(มาตรา 119 วรรคท้าย)

95 / 2543

แจ้งเหตุให้ลูกจ้างทราบขณะ
บอกเลิกด้วยวาจา
: ยกอ้างได้

122 / 2546

อ้างการกระทำไว้ในหนังสือ
เลิกจ้าง แม้ไม่บอกวาจา
ข้อบังคับใด : ยกอ้างได้

เหตุที่ต้องระบุในหนังสือเลิกจ้าง

- เป็นเหตุที่เกิดขึ้นจริง
- ใกล้เคียงกับการเลิกจ้าง
- เหตุที่ทำให้นายจ้างตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้าง



4530 – 4535 / 2543

เหตุเลิกจ้างต้องเป็นเหตุที่มีอยู่จริง

ใน ➡ **ขณะเลิกจ้าง**

บอกเลิกจ้าง 24 มี.ค. 2541

ให้มีผล 31 มี.ค. 2541

จะยกเหตุละทิ้งหน้าที่หลัง 24 มี.ค.

มา

อันเป็นเหตุอันสมควรไม่ได้

9115 / 2546

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

1245 / 2547

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

๔๓๒๘/๒๕๔๘

นายจ้างได้ลงโทษลูกจ้างในความผิดที่
ทำงานด้วยความสะเพร่าจนมีสิ่งแปลกปลอม
ในผลิตภัณฑ์ ด้วยการพักงาน ๓.๕ วันโดยไม่
จ่ายค่าจ้าง ถือว่าความผิดดังกล่าวได้หมดไป
นายจ้างไม่อาจนำความผิดนั้นมาเป็นเหตุเลิก
จ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้อีก

**1 ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญา
โดยเจตนาแก่นายจ้าง**

ทุจริตต่อหน้าที่

: แสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบ

: ดำรงตนเอง หรือผู้อื่น

: อาศัยโอกาสในหน้าที่

: ได้รับความเสียหายในลักษณะที่เป็น “ทรัพย์สิน”

: ทำให้นายจ้างเสียหาย

(มาตรา 119 (1))

3908 / 2524

**เบิกเงินค่าธรรมเนียม ไม่ส่งคืน
ตามหน้าที่**

2563 / 2525

เบิกเบี้ยเลี้ยง / ค่าที่พัก ทั้งที่ไม่มีสิทธิ

2597 / 2525

**รับเงินประกันจากผู้สมัครงาน ไม่
นำส่งตามระเบียบ**

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

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

2104 / 2534

นำของขึ้นรถไฟโดยไม่เสียค่าระวาง

3556 / 2534

ไม่เก็บค่าฝากสินค้าตามหน้าที่

2621 / 2538

**รับงานนอกมาทำระหว่างทำงาน +
ใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง**

23 / 2540

**นำทรัพย์สินของนายจ้างไปใช้โดย
ปราศจากสิทธิโดยชอบ**

6795 / 2543

**อนุญาตให้นักศึกษานำข้อสอบ
และรณคำตอบไปคัดลอก**

4766 / 2545

เป็นผู้จัดการขาย เสนอขายสินค้าให้ลูกค้า แต่ให้ลูกค้าชำระเงินแก่นายจ้างไม่เต็มราคาตามที่เสนอ โดยเงินส่วนต่างให้ออนเข้าบัญชีเงินฝากส่วนตัวของลูกจ้าง แม้การรับเงินดังกล่าวจะไม่ผิดกฎหมายหรือข้อบังคับของนายจ้าง ก็เป็น การกระทำที่ไม่ซื่อตรงหรือคดโกงนายจ้าง เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

3809 / 2548

ปกปิดไม่เสนอใบเสนอราคารายใหม่และใบเปรียบเทียบราคาแก่นายจ้าง

4884 / 2548

อาศัยตำแหน่งหน้าที่ใช้สถานที่ทำการ พนักงาน รถยนต์ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของนายจ้างเพื่อจำหน่ายสินค้าของตน

5298/2548

นำข้อมูลและราคากลางซึ่งเป็นความลับของนายจ้างไปเปิดเผยแก่ผู้ประมูลก่อนการประมูล โดยได้รับประโยชน์ตอบแทน

๔๕๓๔/๒๕๔๕ (ลูกจ้างทำหน้าที่เสนอสินค้า)
จัดตั้งบริษัทขึ้นมาแล้วดำเนินการให้ลูกจ้างของ
นายจ้างได้ติดต่อซื้อสินค้ากับบริษัทผู้ผลิตที่ขาย
สินค้านั้นต่ำกว่าของนายจ้างเกือบครึ่งหนึ่ง และ
บริษัทที่ลูกจ้างตั้งขึ้นได้รับผลประโยชน์จากการตก
ลงซื้อขายดังกล่าว

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

๕๕๕๒/๒๕๔๕ ยักยอกเงินที่ได้รับจากสมาชิก
ฌาปนกิจสงเคราะห์แล้วไม่นำส่งให้นายจ้าง โดยทำ
หลักฐานรายงานเท็จว่าสมาชิกค้างชำระ



5605 / 2542

ได้รับค่าจ้าง 190 บาท / วัน
ทำงาน 1 ชั่วโมง

} เกิดโทษน้อย

ไม่ถือว่า ประพฤติชั่ว โกง ไม่ชัดเจน

มิใช่ทุจริตต่อหน้าที่



4334 / 2546

ออกไปดื่มเบียร์ในเวลา
ทำงาน กลับไปลงเวลา
เลิกงานตามระเบียบ

} เกิดโทษน้อย

มิใช่ทุจริตต่อหน้าที่



กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

: ทำความผิดตาม ป.อ. / กม.อื่นที่มีโทษทางอาญา

: ตั้งใจทำต่อ

- นายจ้าง
- บุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้าง
- กิจการ

: ไม่ว่าจะเป็น

- ตัวการ
- ผู้ใช้
- ผู้สนับสนุน

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

459 / 2526 มีส่วนรู้เห็นในการเรียกเงิน
จากบุคคลภายนอก
(=ผู้สนับสนุน)

3026 / 2530 พนักงานรักษาความปลอดภัย
รู้ว่าลูกจ้างลักเบียร์
มิได้ห้ามปราม และร่วมดื่ม
เบียร์นั้นด้วย

1919 / 2546 ยื่นใบลาออก หลังจากนั้น
ขอดูใบลาออก แล้วฉีกทิ้ง
= ทำให้เสียทรัพย์

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



2411 / 2537

ค่าผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ว่า
“อืหัวล้าน”

95 / 2540

ว่านายจ้าง “เป็นนายจ้างที่
ใช้ไม่ได้ พุดจากลับกลอก”

≠ ดูหมิ่นซึ่งหน้า

≠ การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

2 ใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

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

ไม่ว่าจะมีความเสียหายเกิดขึ้นหรือไม่ก็ตาม

(มาตรา 119 (2))

2156 / 2525

หัวหน้างานไม่ยอมให้คนงาน

ออกมาทำงาน

3127 / 2525

ออกหนังสือเวียนไปยังลูกค้ำของ

นายจ้างว่าจะมีการนัดหยุดงาน

3597 – 3598 / 2525

ปิดกั้นรถสินค้าของนายจ้าง

ระหว่างนัดหยุดงาน

1723 / 2528

บอกให้พนักงานผู้ได้บังคับบัญชาว่า

“ให้ขายไปเรื่อยๆ ไม่ต้องห่วงตัวเลข...

ทำไมขายได้มาก คนอื่นเขาตั้งกัน

กันหมด” = ยุงให้ชะลอการขาย

3986 / 2528

นัดหยุดงานโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้อง

2496 / 2529

เขียนข้อความปิดประกาศในโรงแรมของ
นายจ้างเชิงวิจารณ์ด้วยถ้อยคำรุนแรง

822 – 830 / 2536

ทำ / แจกจ่ายเอกสารกล่าวหานายจ้าง ทำให้
ผู้อ่านข้อความรู้สึกว่ นายจ้าง ประพฤติไม่ดี ไม่
ถูกต้อง ไม่มีคุณธรรม

9610 – 9623 / 2539

นัดหยุดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย

116 / 2543

นำพนักงานขายของนายจ้างไปชมการสาธิต
เครื่องดูดฝุ่นของบริษัทอื่น โดยไม่นำไปขายสินค้า
ตามที่นายจ้างสั่ง

239 / 2545

ตั้งบริษัทมีวัตถุประสงค์เดียวกับ
นายจ้าง ดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่ม
เดียวกับนายจ้าง

4047 - 4053 / 2546

**ชุมนุมหน้าบริษัทนายจ้างโดยไม่
แจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายและไม่ได้
เข้าทำงาน**



6791 / 2544

ทำงานฝั่งเพชรแหวนบกพร้อม

≠ มิใช่จงใจ

3 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

- ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังตามวิสัย
- เกิดความเสียหายเป็นจำนวนมากแก่นายจ้าง

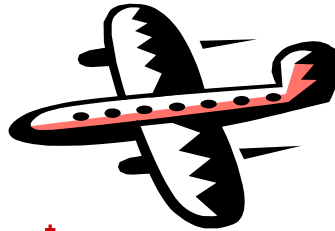
(มาตรา 119 (3))

625 – 626 / 2534

ลูกค้าขอกู้เงิน 60 ล้านบาท แต่กลับ
เสนอรายงานโดยไม่ได้ตรวจสอบ เป็นเหตุให้
ผู้บังคับบัญชาอนุมัติเงิน ตามที่เสนอมา

4469 / 2545

มีหน้าที่ตรวจเลือด แต่แจ้งผลการตรวจเลือด
ผู้ป่วยแตกต่างจากครั้งแรกมาก



6720 / 2546

ไม่ควบคุมการทำบัญชีตัว⁺

ทำให้นายจ้างเสียรายได้

317,200 บาท ในเวลา 4 เดือน

907 / 2548

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

3503 / 2527

คำสั่ง : กำหนดให้ครูซึ่งลูกจ้างที่จะไปสมัคร
สอบข้าราชการ ต้องยื่นใบลาออกก่อน

= จำกัดสิทธิที่จะแสวงความก้าวหน้า

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

7238-7239/ 2544

คำสั่ง : ยกเลิกตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ
ฝ่ายขาย ให้ไปเป็นพนักงานขาย ทั้งลดค่าจ้าง
ลงเดือนละ 7,000 บาทด้วย

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

5114 - 5116/ 2545

**คำสั่ง : ให้ลูกจ้างให้ความร่วมมือกับ
นายจ้างโดยแจ้งรายละเอียดเรื่องสถานที่ทำงาน
ที่อยู่อาศัย และรายละเอียดอื่นของญาติลูกจ้าง
ซึ่งลักทรัพย์นายจ้างไป**

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นกรรม

5414/ 2545

**คำสั่ง : ให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อทำสัญญา
จ้างกับนายจ้าง ลูกจ้างไม่ยอม**

มิใช่เป็นการจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย

5073 - 5097 / 2546

คำสั่ง : ให้ลูกจ้างหัวหน้ายาม

ไปดำรงตำแหน่งยาม

= เปลี่ยนสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

1179 / 2540

ทำงาน : แผนกทอผ้า

ให้ไปทำหน้าที่ดักขยะ เศษด้าย
จากห้องร่อน อันเป็นหน้าที่การทำงาน
ซึ่งต่ำกว่าเดิม

1896 / 2543

ทำงาน : หน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมัน

ให้ไปดักน้ำมันและไขน้ำมันจาก
ท่อน้ำมันในโรงงาน ซึ่งมีน้ำสกปรก
ไหลผ่าน

เป็นคำสั่งที่
ไม่เป็นธรรม

166 -167/2546

คำสั่งย้ายลูกจ้างที่มีรายได้น้อยให้ไปทำงานที่โรงงานห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง 120 กิโลเมตร เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้ง คำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่เป็นธรรม

3211 / 2545

คำสั่ง :



ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นใบรับรองแพทย์ว่าป่วยเป็นโรคปอดอักเสบ ไปรับการตรวจเนื่องจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าป่วยจริงหรือไม่ โดยนายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้

เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

4790 / 2546



คำสั่ง :

ให้ลูกจ้างย้ายที่นั่งทำงาน โดยไม่
ปรากฏว่าทำให้เกิดอุปสรรคหรือข้อขัดข้องใน
การทำงานของลูกจ้างจนไม่สามารถทำงาน
ต่อไปได้

เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

การฝ่าฝืน

➤ กรณีที่ร้ายแรง

: ครั้งแรก ⇨ เลิกจ้างได้ทันที ⇨ ไม่ต้องตกเตือน

➤ กรณีที่ไม่ร้ายแรง

: ต้องตกเตือนเป็นหนังสือก่อน และ

: ต้องกระทำผิดในเรื่องเดียวกัน (ซ้ำ) ภายใน ๑ ปี

กรณีที่ ร้ายแรง

1322 / 2523

เล่นการพนันในบริเวณบริษัท
ไม่ว่าขณะหรือนอก เวลาทำงาน

1416 / 2525

(ยาม) ดื่มสุราระหว่างปฏิบัติหน้าที่

2648 / 2525

ตอกบัตรลงเวลาแทนกัน + ไม่ตรงต่อความจริง

3572 / 2525

ยุบหน่วยงานเพราะจำเป็น : นายจ้างมีอำนาจ
ให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมได้ → ลูกจ้าง
ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง อ้างว่าเงินเดือนต่ำกว่าที่
เคยได้รับไม่ได้

830 / 2526

มีเช็คนำฝากเข้าบัญชี ลูกจ้างถอนเงินออกทันที
โดยไม่ทราบว่าเช็คนั้นเรียกเก็บเงินได้หรือไม่
= ทำเพื่อประโยชน์ของตน

1507 / 2526

: นำตัวเหยี่ยวไปผูกไว้ที่ต้นปาล์ม

หน้าโรงงาน

: ปิดประกาศด้วยข้อความหยาบคาย

ดูหมิ่น เหยียดหยามผู้บังคับบัญชา

3495 / 2526

ดูบุหรี่ยี่ข้างกล่องกระดาษเป็นจำนวนมาก

5810 / 2533

ตำผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้วยถ้อยคำหยาบคาย

ทำท่าย ชวนชกต่อ

ต่อหน้าคนอื่น + ระหว่างอยู่ในที่ทำงาน

1108 / 2534 (พนักงานขับรถเครน)ออกไปดื่มสุราข้าง
นอก เมากลับเข้าไปทำงาน

5920 / 2534 เอาใบเตือนไปจากความครอบครองของ
นายจ้างสั่งให้นำมาคืน ก็ไม่ยอม

3723 / 2537 เรียก / รับเงินจากผู้สมัครเข้าทำงาน อ้างว่า
จะฝากงานให้

2621 / 2538

รับงานนอกมาทำระหว่างทำงาน
+ ใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง

4146 – 4147 / 2539

อนุมัติให้พนักงานนอกสายงาน
นำรถ + วิทยุมาใช้ และเบิกค่าน้ำมันและค่าบริการให้

5296 / 2539

กิจการให้บริการรับส่งเอกสารพัสดุภัณฑ์ด่วนพิเศษ
- ลูกค้าส่งเอกสารมาถึงนายจ้าง 25 ก.ค.
- ลูกจ้างทะเลยมไม่นำส่งเอกสาร
- เป็นเหตุให้ลูกค้าทวงถามในวันที่ 29 ก.ค.

1076 / 2541

- ไม่ได้เข้าทำงานประมาณ 4 ชั่วโมง
- ลงเวลาผิดไปจากความจริง

1241 / 2541 ดักทำร้ายร่างกายพนักงานจนบาดเจ็บสาหัส สาเหตุต่อเนื่องจากการทำงาน

2171 / 2542 ฉีกทำลายหนังสือเตือน

3831 / 2542 ให้คำปรึกษาธุรกิจแก่คู่แข่งของนายจ้าง

5609 / 2542 (ผู้จัดการแผนกต้อนรับ) เป็นคู่กับพนักงานช่าง(แม่นอกเวลาทำงาน)

1056 – 1057 / 2543

ให้เพื่อนร่วมงานกู้เงิน เรียกดอกเบี้ย 15 %
ต่อ 15 วัน

3117 / 2543

เรียกร้องเงินเพื่อติดต่อเข้าทำงานกับ
นายจ้าง

2124 / 2544

ชวนลูกน้องงานซ่อมบำรุงดื่มสุรา

1778 / 2545

(รองกรรมการผู้จัดการ) หาลูกค้า
ให้แก่บริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจ
อันมีลักษณะแข่งขันกับนายจ้าง

5170 / 2545

(ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาธนาคาร) รับ
ซื้อสลากกินรวบ

5718 / 2545

(สมุหบัญชี) พิมพ์รายการฝากเงิน
เพิ่มเติมในสมุดคู่ฝาก 2 รายการ
โดยไม่มีการฝากเงินจริง

1195 / 2546

ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
ในเรื่องการฝากถอน เงิน

3495 / 2546

รับเงินจากลูกค้า 10,000 บาท ใน
หน้าที่พิจารณาคุณสมบัติลูกค้าที่
จะให้สินเชื่อ

4336 / 2546

ตบหน้าลูกจ้างหญิง รู้สึกขบถบริเวณ
กอกหูซ้าย โดยกระทำในที่ประชุม ต่อ
หน้าผู้บังคับบัญชา

5912 / 2546

ลูกจ้างมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับ
ยาเสพติด ถูกจับกุมและถูกฟ้องศาล
ข้อหาเมมแทมเฟตามีนไว้ใน
ครอบครองเพื่อจำหน่าย

11 / 2547

ลูกจ้างนำสามีเข้าไปดูการผลิต
และใช้เครื่องมือทดสอบโดย
ไม่ได้รับอนุญาต

897 / 2547

ปล่อยสินเชื่อผิดระเบียบ
เกิดหนี้เสียจำนวนมาก

1121 / 2547

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

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

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

๕๕๓๘/๒๕๔๕ ปล่อยเงินกู้นอกระบบให้ลูกจ้างอื่นของนายจ้างโดยคิดดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน

๖๓๐๐/๒๕๔๕ ไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ตามที่นายจ้างสั่ง เนื่องจากนายจ้างจัดองค์กรและโยกย้ายพนักงานในองค์กรให้ทำงานในตำแหน่งใหม่

กรณีที่ไม่ร้ายแรง

2448 / 2523 เล่นแชร์

281 / 2524 มาทำงานสาย + กระทบการอันไม่สมควร
ต่อผู้บังคับบัญชา

2247 / 2525 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่มีหน้าที่ต้อนรับแขก
ดีมีสุราขณะปฏิบัติหน้าที่

3479 / 2525 หัวหน้าคนงานผลัดออกถูกจ้าง 2 ครั้ง
ถูกจ้างต่อหัวหน้าคนงาน 1 ครั้ง
ถูกที่ชอกคอ

1269 / 2526 สูบบุหรี่ห่างจากโถงดังกระดาษ 2.50 เมตร
บริเวณที่ยืนมีน้ำนองพื้น

2388 / 2526 ดื่มสุรานอกเวลาทำงาน ชกเพื่อนร่วมงาน
เพราะเมาสุรา 1 ครั้ง = ขอบตาช้ำ

3210 / 2533 มีโพยสลากกินรวบไว้ในครอบครอง
ในบริเวณโรงงาน (และฟังไม่ได้ว่าเล่นการ
พนันในโรงงาน)

5450 / 2534 ให้ผู้อื่นบันทึกบัตรลงเวลาทำงานแทน
(เข้า - ออก ตามเวลาทำงานปกติ)

541 / 2536 ใช้เพื่อนร่วมงานตอกบัตร ขณะซื้อกับข้าว
+ เข้าทำงานก่อนเวลา

846 / 2537 ขายสินค้าให้ลูกจ้างอื่น 2 คน
ใช้เวลาเล็กน้อย

3184 / 2540 ดำผู้บังคับบัญชาว่า “ต่อแผล” ต่อหน้า
พนักงานอื่นในสถานที่ทำงาน = นายจ้าง
มิได้กำหนดว่าเป็นความผิดร้ายแรง

2743 / 2544 หัวหน้าพนักงานล้างภาชนะวิวาทกับ
พนักงานอื่นหลังเลิกงานนอกที่ทำงาน

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

6791 / 2544 กระทำความผิดที่นายจ้างไม่ได้กำหนด
ว่าเป็นกรณีร้ายแรง

8698 / 2544 ไม่อุทิสเวลา ไม่มีประสิทธิภาพ
+ แสดงกริยาไม่สุภาพ

9380 / 2544 นำเอกสารข้อมูลทางธุรกิจไปใช้
ประกอบการศึกษางาน มิได้นำไป
เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก

4320 / 2546 ตบหน้า 1 ครั้ง เนื่องจากใช้ใบควงปาได้

10452 / 2546

ถูกจ้างชกต่อยกันเอง หลังเกิดเหตุยังคงทำงาน
ร่วมกันต่อไปโดยไม่มีเรื่องอะไรต่อกันอีก

102 - 103 / 2547

ถูกจ้างนำถุงพลาสติกที่ใช้แล้วและนายจ้างนำไป
ทิ้งขยะรวม 2 ใบ ออกจากสถานประกอบการโดย
ไม่ได้รับอนุญาต

8684 / 2548 ลูกจ้างไม่ยอมย้ายไปทำงานในแผนกที่ใช้เครื่องจักรตามคำสั่งของนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างยังไม่มีความสามารถใช้เครื่องจักร

98/2549 ลูกจ้างเป็นวิศวกรฝ่ายผลิต ให้ลูกจ้างอีกคนหนึ่งไปเอาบัญชีค่าจ้างมาถ่ายสำเนาแล้วนำกลับไปคืนที่เดิม ลูกจ้างอื่นที่เคยใช้เครื่องถ่ายเอกสารของนายจ้างถ่ายเอกสารส่วนตัวก็เพียงถูกตักเตือนด้วยวาจาเท่านั้น

กรณี... นายจ้าง



กำหนดว่า “ร้ายแรง”

[ร้ายแรง
ไม่ร้ายแรง

กำหนดว่า “ไม่ร้ายแรง” = ไม่ร้ายแรง

หนังสือเตือน

๑. นายจ้างออกเมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

๒. หนังสือเตือนมีผลใช้บังคับได้ไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

๓. หากลูกจ้างฝ่าฝืนในเรื่องเดียวกับที่ได้เตือนไว้ (กระทำผิดซ้ำค่าเตือน) นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

1543 / 2526

การออกหนังสือเตือนเป็นอำนาจ

นายจ้าง

∴ หัวหน้าแผนกไม่ปรากฏว่ามีอำนาจว่าจ้าง หรือเลิกจ้าง = ไม่มีอำนาจออกหนังสือเตือน

188 / 2542

กรรมการผู้จัดการ (คนเดียว)

= มีอำนาจกล่าวตักเตือนเป็นหนังสือได้

(การออกหนังสือเตือน มีใช้การทำนิติกรรม)

หนังสือเตือนต้องเป็น

เรื่องเดียวกัน

∴ 2790 / 2527 ครั้งแรกปล่อยนมทิ้งที่พื้นโรงงาน
ครั้งที่ 2 ลืมใส่ไขมันมะพร้าวในการผสมนม

6910 / 2546

ฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีลาภิจ เป็นคนละ
เรื่องกับการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีลาป่วย

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

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

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

รายการที่ควรมีในหนังสือเตือน

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

 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงาน
ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ละทิ้งหน้าที่

เท่ากับ

สามารถไปทำงานได้ แต่ไม่ไป

7909 / 2538

ลูกจ้างมาทำงาน 6 ก.ย.

แต่ออกไปก่อนเลิกงาน

7 – 8 ก.ย. ไม่ไปทำงาน

มิใช่

ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงาน (เต็ม)

9115/2546

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

๕ ภาระหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

2967 – 2971 / 2523

นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2799 / 2526

ถูกดูหมิ่นเรื่องส่วนตัว > อับอายไม่มาทำงาน

1110 / 2527

ลงชื่อในสมุดลงเวลา แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงาน

804 / 2531

ไปเยี่ยมภรรยา 17 วัน โดยไม่ยื่นใบลาตามระเบียบ

2236 – 2237 / 2533

ขาดงานโดยไม่ลาตามระเบียบ เพื่อไปเยี่ยมมารดา
ที่ป่วยแต่ไม่มีอาการรุนแรง

2477 / 2535

ไม่ยอมย้ายไปทำงานในเครื่องจักรที่มีขั้นตอนการ
ทำงานน้อยกว่า

6847 / 2543 ลูกจ้างลาออก นายจ้างสั่งให้
กลับมาะสานงานในหน้าที่ แต่ลูกจ้างไม่ยอมทำ

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

6157 / 2546 แจ้งลาออกต่อผู้ไม่มีอำนาจ แล้วไม่ไป
ทำงาน



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

เลิกจ้าง ด้วยเหตุอื่น

(มีใช้มาตรา 119 (1) – (6))

ต้องจ่าย

ค่าชดเชยเสมอ

เลิกจ้างเพราะ...

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

ต้องจ่ายค่าชดเชย

4627 / 2539

การเจ็บป่วยเกิดขึ้นตามสภาพ
ของร่างกาย มิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับ
แม้นายจ้างเตือนแล้ว

221 / 2537

ผิดข้อตกลงในเรื่องการขอ
ใบอนุญาตทำงานตามสัญญาจ้าง

ต้องจ่าย
ค่าชดเชย

ข้อควรรู้!



วันขอความทั้งหมดปรากฏเห็น

ก็เพียงเป็นบันทึกย่อต่อเนื้อหา

ตรวจอ่านรายละเอียดซ้ำในตำรา

จึงจะกล้าแกร่งนับเต็มภูมิปัญญา.