

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสหกรณ์

ดร. จันทนา เจริญศักดิ์

รองเลขาธิการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการ

ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



1



แนวทางการบรรยาย

ส่วนที่ 1 “แนวคิด” ในการบังคับใช้กฎหมาย

ส่วนที่ 2 กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ 2562

ส่วนที่ 3 ปัญหาสำคัญในการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ตามกฎหมายแรงงาน

ส่วนที่ 4 บทสรุป – ถาม / ตอบ



2

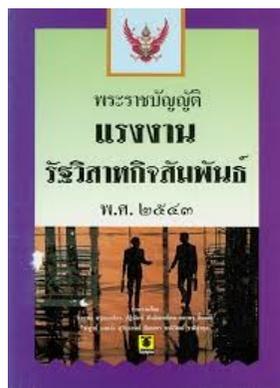
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

นายจ้าง (EMPLOYER)	ลูกจ้าง (EMPLOYEE)
มีงาน มีเงิน	มีแรงงาน มีเวลา



3

ส่วนที่ 1 “แนวคิด” ในการบังคับใช้กฎหมาย



4

กฎหมายแรงงานเอกชน

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



5

กฎหมายแรงงาน



รัฐ

สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง
(องค์กรนายจ้าง)

การจ้างงาน การใช้แรงงาน
ความสัมพันธ์ที่เหมาะสม

ลูกจ้าง
(องค์กรลูกจ้าง)

6

6

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง - ลูกจ้าง

มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

7

ต้องให้สิทธิแก่พนักงานตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย



สิทธิ - หน้าที่

นายจ้าง - ลูกจ้าง

ทำข้อตกลงขัดแย้ง หรือต่ำกว่าไม่ได้

ตกเป็นโมฆะ

8

ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้ !!

- “ความยินยอมตลอดไป ขัดต่อกฎหมาย”

“นายจ้างทำความตกลงเรื่องการทำงานล่วงเวลา ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (ไม่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด - ไม่เป็นคราว ๆ ไป) ถือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม แม้ลูกจ้างจะลงชื่อยินยอมก็ไม่ผูกพันลูกจ้าง การที่ลูกจ้างไม่มาทำงานล่วงเวลาตามคำสั่ง ไม่ถือว่าขัดคำสั่ง (ฎีกาที่ 4121 / 2543)

9

9

ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้ !!

“ข้อตกลงไม่จ่ายเงิน แต่ให้ทำงานชดเชย ใช้บังคับไม่ได้”

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

10

10

ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้ !!



สัญญาจ้างที่เกิดจากความไม่รู้กฎหมาย
เหมารวมโอที = โบนัส

8381/2550

เมื่อสัญญาจ้างมิได้กำหนดอัตราค่าจ้างไว้
ชัดเจน ย่อมทำให้ไม่อาจคำนวณค่าล่วงเวลาได้
การรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้าง
จึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ขัดต่อกฎหมาย
ตกเป็นโมฆะ



11



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11182/2553

การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตาม
ประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือ
ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดให้
การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างเป็นโมฆะ แต่
ก็ถือได้ว่าประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง**ไม่มีผล
บังคับตามกฎหมาย** และไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตาม
มาตรา 29 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541



12



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11182/2553

นายจ้างจึงยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี
จากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียม
ประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวัน
ดังกล่าว

หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและ
ค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย

13

13



ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้ !!

ข้อบังคับฯ ที่เกิดจากความไม่รู้กฎหมาย
= โฆษะ

ข้อบังคับกำหนดให้หญิงเกษียณอายุก่อนชาย

6011 - 6017/2545 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
(ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานส่วนหนึ่ง) กำหนดการ
เกษียณอายุลูกจ้างหญิง 55 ปี ลูกจ้างชาย 60 ปี

ข้อกำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างหญิงจึงขัดต่อกฎหมาย

= โฆษะ

14

14



หากตกลงหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้ว
ลูกจ้างมีอิสระแก่ตน พ้นพ้นระงับ และ
อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างโดยสิ้นเชิง
การสละสิทธิยอมใช้บังคับได้ (3121 / 2543)

15

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 367 / 2547

ลูกจ้างตกลงรับเงิน และมีข้อความ
ตอนท้ายว่าจะไม่เรียกร้องเงินใดที่เกิดก่อน
วันที่ตกลงกัน ข้อตกลงนั้น**ทำหลังจากที่**
ลูกจ้างแสดงเจตนาออกแล้ว ลูกจ้างยอมมี
อิสระตัดสินใจได้ ข้อตกลงดังกล่าวจึง**มีผล**
ใช้บังคับได้

16

คำพิพากษาฎีกาที่ 5267 / 2548

ลูกจ้าง 224 คน ลงลายมือชื่อในเอกสารรับเงินจาก นายจ้าง (ซึ่งปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง) ซึ่งมีข้อความว่า “**ไม่** **ตั้งใจใช้สิทธิเรียกร้องใด ๆ จากนายจ้างอีก**” ลูกจ้างทั้งหมดทราบแล้วว่านายจ้างได้เลิกจ้างแล้ว ย่อม**มีอิสระในการตัดสินใจ ไม่อยู่ในภาวะที่จะต้องเกรงกลัว** เพราะไม่มีฐานะเป็นนายจ้างแล้ว เอกสารรับเงินนั้น**ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย** ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามฟ้อง

17

สิทธิ - หน้าทีนายจ้าง ลูกจ้าง

กฎหมายแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ระเบียบ - คำสั่ง



กฎ กติกา คดีแรงงาน

18

ส่วนที่ 2



หลักการ สาระสำคัญตามกฎหมายที่แก้ไขใหม่ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง



19



พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541

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

20

เหตุผลในการแก้ไขกฎหมาย (ฉบับที่ 7)

หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติฯ

กฎหมายเดิม “ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน”

บทบัญญัติบางประการ “ไม่เหมาะสมกับ

สภาพการณ์ปัจจุบัน ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ
เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง”

สมควรแก้ไขเพิ่มเติม “เปลี่ยนตัวนายจ้าง, ลากิจ, ลาเพื่อตรวจ
ครรภ์, เพิ่มค่าชดเชย, ย้ายสถานประกอบกิจการ, ให้ได้รับค่าตอบแทน
ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน”



21

ประเด็นแก้ไข ... ฉบับที่ 7

1. “ดอกเบีย” (ม.9 วรรคหนึ่ง)

2. “เปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง” (ม.13)

3. “หลักการคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า และวันผิदनัด” (ม.17/1)

4. “ลากิจ และค่าจ้างในวันลากิจ” (ม.34, 57/1)

5. “ลาคลอด และค่าจ้างในวันลาคลอด” (ม.41, 59)

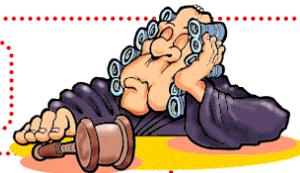


22

ประเด็นแก้ไข ... ฉบับที่ 7

6. “ค่าตอบแทนในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน” (ม.53)

7. “กำหนดการจ่ายเงิน” (ม. 70)



8. “กรณีหยุดกิจการชั่วคราว” (ม.75)

9. “อำนาจคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน” (ม.93)

10. “ค่าชดเชย” (ม.119 (5), (6))

23

ประเด็นแก้ไข ... ฉบับที่ 7

11. “ย้ายสถานประกอบกิจการ” (ม.120, 120/1, 120/2)

12. “การดำเนินคดีอาญาระงับ” (ม.124/1, 125/1)

13. “บทลงโทษ” (ม.144 (1)(2),
145,146,151,155/1)



24

ประเด็น (1)



“ดอกเบี้ยระหว่างผิดนัด”
มาตรา 9 วรรคหนึ่ง

2

25

พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 9 (วรรคหนึ่ง) “ในกรณีที่นายจ้าง

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

2

26

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน 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 หรือไม่จ่ายเงินตามวรรค
หนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน
นับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่

27

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4052/2548

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

28

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2361/2557

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงินที่นายจ้าง
จ่ายให้ลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้าง เพื่อปล่อยลูกจ้างออก
จากงานเสียทันที มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบ
แทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5
และมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 ที่นายจ้างจะต้องเสีย
ดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ 15 ต่อปี



29

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573 - 5228 / 2544

เงินโบนัสมีใช่ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5073 - 5097 / 2546

เงินสะสมแม้จะหักจากค่าจ้าง

ก็ไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง



3

30

ประเด็น (2)

“ลากิจ และค่าจ้างในวันลากิจ”

มาตรา 34 และ 57/1



31

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 34
ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ **ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน**

มาตรา 57/1
ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในการทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา **แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน**



32

หลักการสำคัญ : ลา กิจ

1. จำนวนวันที่ลา กิจ “**ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน**”

2. ค่าจ้างในวันลา กิจ “**ปีละไม่น้อยกว่า 3 วัน**”

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

33

ประเด็น (3)



“**ลาเพื่อคลอดบุตร
และค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร**”

มาตรา 41 และ 59

34

พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 41

ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง
ไม่เกิน 98 วัน

**วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลา
เพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย**

มาตรา 57/1

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตาม
มาตรา 41 เท่ากับค่าจ้างในทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา **แต่ไม่เกิน 45 วัน**

35

หลักการสำคัญ : ลาคลอด

1. จำนวนวันที่ลาได้ **“ครรภ์ละไม่เกิน 98 วัน”**
(รวมวันหยุดระหว่างวันลา)
2. ค่าจ้างในวันลาคลอด **“นายจ้างจ่าย 45 วัน
ประกันสังคมจ่าย 45 วัน”**
3. ลาเพื่อไปตรวจครรภ์ **“เป็นการลาคลอด”**
4. ดอกเบี้ย **“อัตราร้อยละ 15 ต่อปี”** (มาตรา 9 วรรคหนึ่ง)

36

ประเด็น (4)

“อัตรการจ่ายค่าชดเชย”

มาตรา 118



37

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 118 ...

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย



38

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

39

39

ลูกจ้างรายวัน

การคำนวณค่าชดเชย

30

90

180

240

300

400

x ค่าจ้าง : วัน

40

การคำนวณค่าชดเชย

ลูกจ้างรายเดือน

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

41

การคำนวณค่าชดเชย

ลูกจ้างตามผลงาน

ค่าจ้างที่ได้รับจริง
ย้อนหลังไป
30, 90, 180, 240, 300, 400 วัน

42

การคำนวณค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4625 / 2559



โจทก์ (ลูกจ้าง) ได้รับค่าจ้างตามระยะเวลา คือ รายเดือน อัตราสุดท้ายเดือนละ 65,510 บาท ทำงานมาเกินกว่า 10 ปี จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างดังกล่าว 655,100 บาท

ส่วนค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงาน คือ เงินรางวัลการขายนั้น เมื่อเงินรางวัลการขายที่โจทก์ได้รับจากการทำงาน 300 วันสุดท้าย คิดเป็นเงิน 139,965 บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานดังกล่าว

เมื่อนำค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับโดยคำนวณจากค่าจ้างตามระยะเวลาคือเงินเดือน และค่าจ้างตามผลงาน คือ เงินรางวัลการขายมารวมแล้ว โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย รวมทั้งสิ้น 795,065 บาท

43

43

การคำนวณค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4630 - 4673 / 2559

การคำนวณค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงาน เมื่อโจทก์ในคดีนี้ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้าย

ดังนี้ แม้ในเดือนพฤษภาคม 2552 ซึ่งเป็นเดือนสุดท้ายของการทำงาน โจทก์จะไม่มีชั่วโมงบิน ทำให้ไม่มีค่าชั่วโมงบินในเดือนดังกล่าวก็ตาม ก็ต้องนำระยะเวลาและผลงานของเดือนดังกล่าวมารวมคิดคำนวณเป็นเวลาของการทำงานสุดท้ายด้วย

การนำค่าชั่วโมงบินของการทำงานในเดือนย้อนหลังถัดไปจากการทำงาน 180 วันสุดท้าย มารวมคำนวณแทนค่าชั่วโมงบินในเดือนพฤษภาคม 2552 จึงไม่ชอบด้วยมาตรา 118

44

44

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 482 - 483 / 2548

ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างก่อน
จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต้องคำนวณ
ค่าชดเชยตามเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้
ทำมาตามที่เป็นจริง

กฏ-จ

Copyright 2006 vvermer et al

45

กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างใน
กรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทูจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดย
เจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความ
เสียหายอย่างร้ายแรง

(ม. 119)

46

46

กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายและเป็น ธรรมและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้อง ตัดเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปีนับ แต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำผิด

(ม. 119)

47

47

กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอัน สมควร

- (6) ได้รับความเสียหายตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(ม. 119)

48

48

ส่วนที่ 3

ปัญหาสำคัญในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ตามกฎหมายแรงงาน



49

ประเด็นปัญหา (1)



“เอกสารการทำงาน
ที่สำคัญต่อการบริหารจัดการ”

5

50

สัญญาจ้างแรงงาน



ตกลงโดยปริยาย ก็ได้



ตกลงด้วยวาจา ก็ได้



ทำเป็นหนังสือ ก็ได้

51

เอกสารจ้างงาน



เอกสาร	ต้องจัดทำ (กฎหมายบังคับ)	ควรทำ (เพื่อการจัดการที่ดี)
คำพรรณนาลักษณะงาน (JD)		
สัญญาจ้างแรงงาน		
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน		
ทะเบียนลูกจ้าง		
เอกสารการจ่ายค่าตอบแทน		
ใบสำคัญแสดงการทำงาน		
หนังสือเลิกจ้าง		
แบบประเมินผลพนักงาน		

52

ใบสำคัญแสดงการทำงาน

เมื่อการจ้างงานสิ้นสุดลง นายจ้างมีหน้าที่ต้อง
ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

โดยใบสำคัญแสดงการทำงานให้มีข้อความ
“ลูกจ้างทำงานมานานเท่าใด และงานที่ทำมีลักษณะ
อย่างไร”



53

53

ใบสำคัญแสดงการทำงาน

3502/2543 นายจ้างไม่มีสิทธิระบุข้อความลง
ในใบสำคัญแสดงการทำงานว่านายจ้างได้เลิกจ้าง
ลูกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใดและสาเหตุใด

6020/2545 นายจ้างมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญ
แสดงการทำงานซึ่งมีข้อความตามประมวลกฎหมาย
แพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 ให้แก่ลูกจ้างในวันที่
การจ้างสิ้นสุดลง

54

54

หนังสือเตือน - หนังสือเลิกจ้าง



5

55

ลักษณะของหนังสือเตือน

- ออกโดยผู้มีอำนาจ
- ไม่ใช่หนังสือรับสารภาพผิด
- แจ้งต่อผู้กระทำความผิด
- มีข้อความเตือน (อย่าบังอาจทำผิดอีกนะ ... จะบอกให้)



56



เอกสารจ้าง ออกโดยไม่มีอำนาจ

- หนังสือเตือน ต้องออกโดยผู้มีอำนาจ
180/2546 เอกสารที่ ลูกจ้างเขียนขึ้นเพื่อรับ
สภาพการกระทำผิดของตนเอง และรับรองว่าจะไม่ทำตัว
เช่นนั้นอีก เป็นเรื่องที่ลูกจ้างแสดงข้อเท็จจริงและเจตนา
ออกมาเป็นหนังสือ ไม่มีข้อความตอนใดที่เป็นคำเตือนของ
ฝ่ายนายจ้าง เอกสารดังกล่าวจึง **มิใช่คำเตือน**

57

57

คำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญ (เกี่ยวกับหนังสือเตือน)

- หนังสือเตือนไม่ใช่การทำนิติกรรม ไม่ต้องลงชื่อและ
ประทับตรา (188/2542)
- ต้องระบุงการกระทำให้รู้ว่าทำผิดอย่างไร เพื่อให้
ปรับปรุงตัวเองได้ถูกต้อง (838/2531)
- ต้องมีข้อความห้ามทำผิดซ้ำ (1352/2542)
- ลงโทษเตือนพร้อมโทษอื่นได้ ไม่ทำให้คำเตือนสิ้นผลไป
(8237/2550) (ถ้าข้อบังคับระบุไว้เช่นนั้น)



58

คำพิพากษาฎีกาที่ 5560/2530



กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนด

วิธีการแจ้งค่าเดือนให้ลูกจ้างทราบไว้ ถ้าลูกจ้าง
ไม่ยอมลงชื่อรับทราบค่าเดือน นายจ้างอาจใช้
วิธีการอื่นได้ เช่น แจ้งด้วยวาจา หรือปิด
ประกาศ **การที่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบค่า
เดือนเป็นหนังสือ จึงไม่เป็นความผิดฐานขัดคำสั่ง
นายจ้าง** นายจ้างจะลงโทษเพราะเหตุดังกล่าว
ไม่ได้

59

รายการที่ควรมีในหนังสือเตือน

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

60

วิธีการเลิกจ้าง

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

6

61

**กรณีเลิกจ้างเป็นหนังสือ
ต้องระบุเหตุ
ตามมาตรา 119 ด้วย
เลิกจ้างด้วยวาจาก็ต้องแจ้งเหตุ
เช่นกัน**

(หากไม่ระบุ : ยกชั้นอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยภายหลังไม่ได้)
(มาตรา 119 วรรคท้าย)

62

คำพิพากษาศฎีกาที่ 5130/2550

นายจ้าง **มิได้แจ้งเหตุ** ในการเลิกจ้าง จึง **ไม่อาจยกเหตุที่อ้าง** ในคำให้การ และในอุทธรณ์อันเป็นเหตุตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 **ขึ้นอ้างในภายหลังได้**



63

ประเด็นปัญหา (2)



“ลูกจ้างทดลองงาน
กับการบอกกล่าวล่วงหน้า”

64

“ลูกจ้าง”

มาตรา 5

ลูกจ้าง หมายความว่า **ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร**



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

65



ข้อน่าคิด ??

- ✦ ลูกจ้างทดลองงานมีสิทธิลาคลอด และได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดหรือไม่ ??
- ✦ ลูกจ้างทดลองงานไม่ผ่านการประเมิน จึงไม่บรรจุเป็นพนักงานประจำ เป็นการเลิกจ้างหรือไม่ ??
- ✦ การเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ ??

66

การเลิกสัญญาจ้าง

สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง **เมื่อครบกำหนดระยะเวลา** ในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

(ม. 17)

67

67

การเลิกสัญญาจ้าง

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

(ม. 17)

68

68

สัญญาจ้างมีกำหนดหรือไม่ !!



- “พิจารณาจากการเขียนกำหนด
ระยะเวลาในสัญญา” :

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

69

69

1804 / 2540

สัญญามีข้อความให้ต่ออายุสัญญาได้
มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการ
จ้างไว้แน่นอน

5180 / 2542

สัญญามีข้อความให้เลิกสัญญาเมื่อใด
ก็ได้ มิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา
การจ้างไว้แน่นอน

70

การบอกกล่าวล่วงหน้า

นายจ้าง

ลูกจ้าง

เลิกสัญญา

ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวนี้

เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญา

เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวหน้า

71

สัญญาจ้างทดลองงาน

ทั้งนี้ ให้ถือว่า

สัญญาจ้างทดลองงานเป็น
สัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา
ด้วย

(ม. 17)

72

72

การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

(ม. 17)

73

73

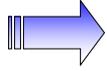
สัญญาจ้างทดลองงาน !!
ไม่มีกำหนดเวลา



- “ลูกจ้างทดลองงาน” ต้องบอกกล่าว
: การจ้างทดลองงานถือเป็นการจ้าง
ที่ไม่มีกำหนดเวลา ไม่มีข้อยกเว้นใดที่
ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ฎีกาที่
2364/2545)

74

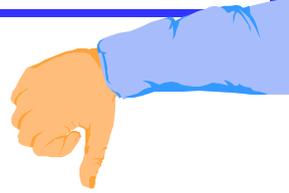
74



ข้อยกเว้น “ไม่ต้องบอกกล่าว”

1. เลิกจ้างตามกำหนดเวลาในสัญญา

2. ลูกจ้างกระทำการดังต่อไปนี้



(1) จงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย

(2) ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิม

(3) ละทิ้งการงานไปเสีย (4) กระทำความผิด

อย่างร้ายแรง (5) ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติ

หน้าที่ของตนให้ลู่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

7

75

เลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน : ต้องบอกกล่าว

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

76

76

การบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องชัดเจน !!



ต้องเป็นการบอกกล่าวอย่าง
เป็นกิจจะลักษณะ และต้อง
กำหนดวันที่จะเลิกจ้างไว้ด้วย
การบอกเพียงว่าจะเลิกจ้าง
ไม่ชอบด้วย ป.พ.พ. มาตรา 582
(ฎีกาที่ 1383/2527)

77

77

ข้อที่ต้องคิด

“ ด่าตกใจ (ทำไม) ??”

นางปานตะวัน (ลูกจ้าง) ได้รับค่าจ้างเดือนละ 30,000 บาท มี
กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน บริษัททีวีไทย จำกัด เลิกจ้างนางปานตะวัน
ในสิ้นวันที่ 31 มกราคม 2559 โดยให้มีผลทันที

นางเธยาไม่ได้กระทำความผิดใด เกิดความตกใจล้มเหลือ ดังนี้

(เดือนกุมภาพันธ์ 2559 มี 29 วัน)

ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า เป็นเงิน บาท

78

การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

5496 / 2545

นายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 30 ของเดือน นายจ้างบอกเลิกจ้างและให้ลูกจ้างออกจากงาน ตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้า **จึงต้องจ่ายสินจ้าง (ค่าจ้าง) แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้าง ควรได้รับ** นับแต่วันที่ 6 มีนาคม จนถึงวันที่ 30 เมษายน

79

79

9586/2544

ลูกจ้างรายวัน ทำหน้าที่เป็นพนักงานขายเครื่องดื่มน้ำ ในโรงเรียนเฉพาะในช่วงเปิดเทอม ได้รับค่าจ้างวันละ 125 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างวันที่ 15 และสิ้นเดือน

นายจ้างบอกเลิกจ้างวันที่ 8 เม.ย. ให้มีผล 30 เม.ย. เมื่อในช่วงวันที่ 8 เม.ย. - 16 พ.ค. เป็นช่วงปิดเทอมที่ **ไม่ต้องทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง** นายจ้างจึง**ไม่ต้องจ่ายสินจ้าง** ให้แก่ลูกจ้าง



8

80

บอกกล่าวไม่ครบเวลา จ่ายอย่างไร??

7341 / 2541



บอกกล่าวไม่ครบถ้วนตาม
เวลาที่กฎหมายกำหนด **ต้อง**
จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้าแก่ลูกจ้างสำหรับ
ระยะเวลาที่ยังไม่ครบนั้น

81

81

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 17/1

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

8

82

หลักการสำคัญ : มาตรา 17/1

1. การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
“เท่ากับค่าจ้างที่ควรได้รับ”

2. วันผิตนัด “นับแต่วันเลิกจ้าง”

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

83

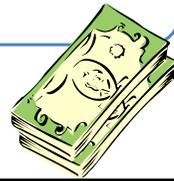


84

กรณีลูกจ้างเด็ก

นายจ้าง

**ห้าม !! เรียก / รับ
หลักประกันเพื่อการใด ๆ
จาก “ฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก”**



พ. 51

85

หลักประกันการทำงาน

**ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน
หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะ
เป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง**

**เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้าง
ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง
ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้**

(ม. 10)

86

หลักประกันการทำงาน

ห้าม ! เรียกหลักประกัน ยกเว้น

- งานสมุหบัญชี
- งานเก็บหรือจ่ายเงิน
- เฝ้า / ดูแล สถานที่หรือทรัพย์สิน
- งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- งานซื้อขาย แลกเปลี่ยน เช่าทรัพย์สิน

ไม่เกิน 60 เท่า ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

87

หลักปฏิบัติต่อหลักประกันที่รับไว้

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

88



พิจารณาจาก “หน้าที่”

3034 / 2545 ผู้จัดการสถานีจำหน่ายน้ำมัน
นายจ้างเรียกเงินประกันได้

6157 / 2546 ผู้จัดการอาคารชุด มีสิทธิรับเงิน
และออกใบเสร็จ



นายจ้างเรียกเงินประกันได้

89

การคืนหลักประกัน

เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออก
หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้าง
คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี
ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันที่
นายจ้างเลิกจ้าง วันที่ลูกจ้างลาออก
หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่
กรณี

(ม. 10)

90



พิจารณาวันเกิดเหตุ

เหตุเกิดก่อน 4 กรกฎาคม 2551
ผู้ค้าประกันรับผิดชอบเต็มจำนวน

เหตุเกิดตั้งแต่ 4 กรกฎาคม 2551
ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกิน 60 เท่า
ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

91

เหตุเกิดก่อนกฎหมายใหม่ ผู้ค้าฯ รับผิดชอบเต็มจำนวน

2850 / 2557

แม้จะมี ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกัน
ความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลใช้
บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 4
กรกฎาคม 2551 จะกำหนดให้วงเงินค่าประกันที่นายจ้างเรียก
ให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้าง
รายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับก็ตาม

92

เหตุเกิดก่อนกฎหมายใหม่ ผู้ค้าฯ รับผิดเต็มจำนวน

2850 / 2557 (ต่อ)

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

(2560/2557, 2171/2557 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

93



ข้อพิจารณาสำคัญ : ผลของสัญญา

**ทำสัญญาค้ำประกัน ก่อน 4 กรกฎาคม 2551
ให้รับผิดเต็มจำนวน**

**ทำสัญญาค้ำประกัน หลัง 4 กรกฎาคม 2551
ให้รับผิดเต็มจำนวน**

94



ประเด็นปัญหา (4)

“ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี”

มาตรา 67

9

95



วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ☀ กำหนดให้ลูกจ้างหยุด ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน
- ☀ เมื่อลูกจ้าง ทำงานครบ 1 ปี = 365 วัน **ม. 30**
- ☀ หากจัดไม่ครบ ต้องจ่าย ค่าทำงานในวันหยุด
- ☀ เลิกจ้างโดยไม่มีคามผิด ต้องจ่ายตามส่วน

9

96

ในกรณีที่นายจ้าง

เลิกจ้าง

โดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119

นายจ้างต้องจ่าย

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

ม. 67

9

97

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิก
สัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าเป็นกรณี
ตามมาตรา 119 หรือไม่

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด
พักผ่อนประจำปี สะสม ที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ

ได้รับ

ม. 67

9

98



วันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี “ในปีที่ถูกเลิกจ้าง”
ได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้ทำผิด ม. 119
(ลาออก - ถูกเลิกจ้างเพราะทำผิด) ไม่ต้องจ่าย

วันหยุดพักผ่อนประจำปี “สะสม”
ไม่ว่าจะ “ลาออก” หรือ “เลิกจ้าง”
(ทำผิดหรือไม่ก็ตาม) ต้องจ่ายเสมอ

99

4023 / 2530

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี - ค่าทำงานในวันหยุด

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ม. 67) นั้น สิทธิของลูกจ้างจะเกิดขึ้นต่อเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งต่างจากค่าทำงานในวันหยุด (ม. 62) ที่ลูกจ้างอาจเรียกร้องได้ในระหว่างทำงาน

ดังนั้น ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างที่เรียกร้องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จึงไม่มีเกณฑ์จำกัดสิทธิตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ดังวันหยุดประเภทอื่น (ม. 66) แม้โจทก์จะเป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาก็มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้

100

100

8661 / 2547

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี - ไม่จ่ายถือเป็นเงินแทนได้

โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน โดยถือตามปี
ปฏิทิน พนักงานสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้ และไม่ปรากฏว่า
จำเลยได้จัดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของ
แต่ละปีที่โจทก์ทำงานกับเลย แสดงว่าจำเลยมิได้ปฏิบัติ

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ที่กำหนดให้
จำเลยผู้เป็นนายจ้างต้องกำหนดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดพักผ่อน
ประจำปีในแต่ละปีที่ทำงานหรือต้องตกลงกับโจทก์เพื่อกำหนดวันหยุด
พักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์

เมื่อโจทก์มิได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิ จำเลยจึงต้องจ่ายค่า
ทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ ตามมาตรา 64

101

101

นายจ้างไม่ได้กำหนดล่วงหน้า ลูกจ้างฟ้องได้

2508 / 2541



หากลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี แต่นายจ้าง
ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าให้ลูกจ้างหยุด และนายจ้างไม่ได้ให้
ลูกจ้างหยุด แม้ขณะฟ้องลูกจ้างยังมีสภาพเป็นลูกจ้าง ก็มี
สิทธิเรียกให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปี หรือให้นายจ้างกำหนดให้หยุดในทางใดทางหนึ่งได้

102

นายจ้างกำหนดตามที่ตกลงกัน และไม่ให้สะสม 3025 / 2530

ข้อบังคับของจําเลยกำหนดไว้ว่าพนักงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องขออนุมัติล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะหยุดได้ หากไม่ยื่นคำร้อง บริษัทฯ จะเป็นผู้กำหนดให้ตามความเหมาะสม และถ้ากำหนดให้หยุดแล้วพนักงานไม่หยุดให้ถือว่าพนักงานผู้นั้นไม่ประสงค์จะใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีและจะเรียกสิ่งตอบแทนใดๆ จากบริษัทฯ มิได้ อนึ่ง วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่อนุญาตให้มีวันหยุดสะสม หากพนักงานไม่ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นก็ตัดสิทธิในการพักผ่อนประจำปีนั้นไปโดยไม่คิดทบเป็นปีให้ ยกเว้นในกรณีที่บริษัทไม่สามารถให้หยุดได้และเป็นเหตุให้เลิกจ้างการใช้สิทธิของปีนั้นๆ ศาลฎีกา เห็นว่า เมื่อโจทก์มิได้ใช้สิทธิขอหยุดพักผ่อนประจำปีและจําเลยก็ได้กำหนดให้โจทก์หยุด โจทก์ก็ไม่มีสิทธิสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อใช้สิทธิหยุดรวมกันในปีต่อไปอีกได้ ดังนั้นสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีของโจทก์ที่ผ่านมาแล้วจึงเป็นอันสิ้นสุดลง โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พ.ศ. 2528 จำนวน 6 วันได้

103

อัตราการจ่ายค่าจ้างฯ

การคำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีสะสม (ไม่ว่าสะสมมากี่ปี)

ให้คำนวณโดยถืออัตราค่าจ้างในปี(ในเดือน)
ที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง
(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6519 - 6529 / 2531)

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

104

104

1081 / 2542

เลิกจ้างโดยถูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตาม ม.119 = ได้ตามส่วน

2030 / 2528

ทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชา

6747 / 2543

ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงาน ไม่มีเหตุอันควร

497 – 526 / 2544

ถูกจ้างลาออก

239 / 2545

ตั้งบริษัทแข่งขันกับกิจการนายจ้าง

ไม่มีสิทธิได้

ค่าจ้างสำหรับ

วันหยุดพักผ่อน

ประจำปีในปีที่

ถูกเลิกจ้าง

10

105



10

106

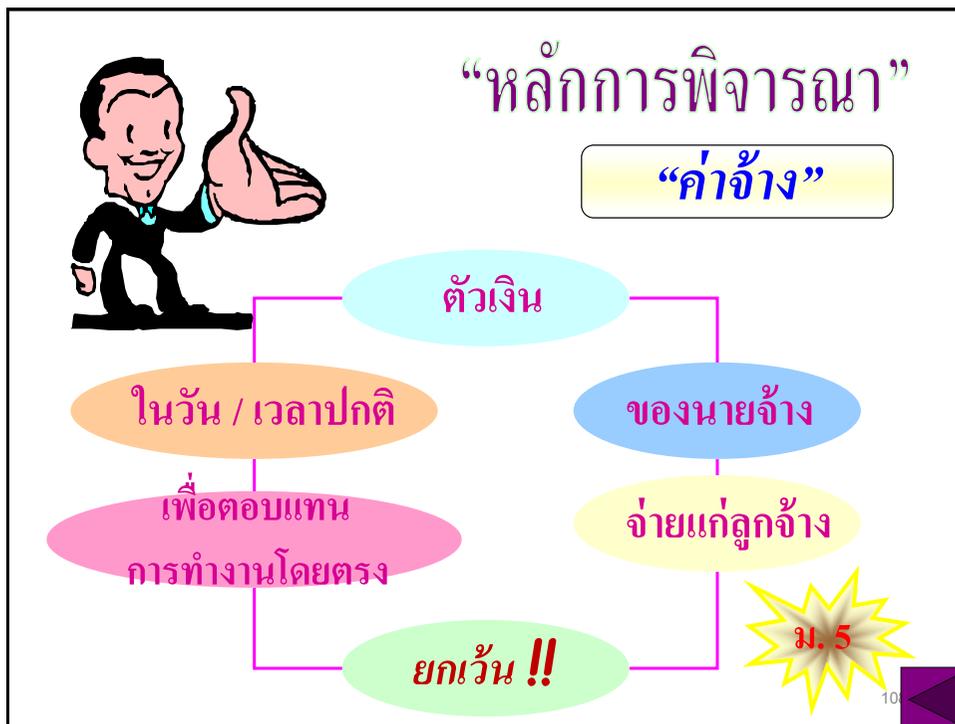


2895/2524

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

ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้

107



108

อาหาร - ที่พัก^P

3591 / 2529



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



109

1659 – 1660 / 2525 ค่าทิป - ค่าบริการ

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

มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง



110

5738 - 5742/2548



ค่าจ้าง - ค่าบริการ

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

11

111

P

5028 / 2545



“เงินสมทบ” ที่นำส่งสำนักงานประ

นายจ้างมิได้หักเงินดังกล่าวจากค่าจ้างของลูกค้า แต่ออกเงินนั้นแทนลูกค้า จึง **เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายแทนลูกค้า มิได้จ่ายให้แก่ลูกค้า** มิใช่เงินที่นายจ้างและลูกค้าตกลงจ่ายกัน เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

“มิใช่ค่าจ้าง”

112

1427 / 2533

เงิน **“ค่าภาษี”**

ที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้างเป็นประจำ

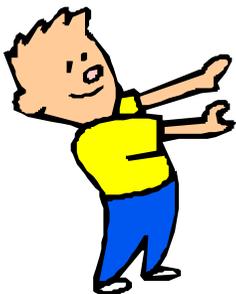
ทุกเดือน แต่เป็นเงินที่ **นายจ้างจ่ายให้แก่กรมสรรพากรมิได้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง**

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

113

ค่าน้ำมันรถ - แต่ตอบแทนการทำงาน

7316 / 2549



ลูกจ้างได้รับค่าน้ำมันรถ และค่าโทรศัพท์ทุกเดือนเป็นจำนวนแน่นอน ในลักษณะเหมาจ่าย ไม่ต้องมีใบเสร็จ **มิใช่เป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลือ** ได้รับเนื่องจากการทำงานตามปกติ **เป็นค่าจ้าง**

114

114

4842 / 2548

ค่าน้ำมันรถ...ค่าใช้จ่าย - สวัสดิการ

ค่าน้ำมันรถเหมา จ่ายเพื่อชดเชยกับการที่
ลูกจ้างนำรถยนต์ส่วนตัวมาใช้ **ในการทำงาน** ไม่เป็น
ค่าจ้าง



9016 – 9043 / 2549

ค่าพาหนะเหมา จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เดินทางไปทำงานนอกสถานที่ เป็นเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง ไม่ใช่ค่าจ้าง

115

115

P ค่านายหน้า - ค่าตอบแทนตามชิ้นงาน

7891 / 2553

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

116

ค่าคอมมิชชั่น - จูงใจให้ขาย

2246 / 2548

เงินที่นายจ้างตกลง **จ่ายให้** แก่ลูกจ้างที่**ทำ**
ยอดขายได้ตามเป้า ที่กำหนด เพื่อจูงใจให้**ทำ**
ยอดขายเพิ่ม **ไม่ได้**ตอบแทนการทำงานโดยตรง
ทั้งยังจ่ายเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี
มิใช่ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวัน
ทำงาน **มิใช่ค่าจ้าง**

117

117

เบี้ยขยัน - จูงใจให้ทำงาน

958 - 971 / 2527

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างวางกฎเกณฑ์ว่า
“นายจ้าง**จะจ่ายเงินเพิ่ม**แก่ลูกจ้างที่**ไม่ขาดงาน**เลยในเดือน
หนึ่ง ๆ จำนวนหนึ่ง ถ้าขาดงานบ้างเงินเพิ่มก็จะลดลงตามส่วน”

เงินเพิ่มนี้เป็นเงินประเภทตอบแทนความขยันหรือที่
เรียกกันว่า**เบี้ยขยัน** มิใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง แม้ใน
ข้อตกลงนั้นจะเรียกว่าค่าจ้างก็ตาม เงินเพิ่มนี้**มิใช่ค่าจ้าง**

118

4047 / 2529 โบนัส - ตอบแทนทำงานดี

4573 - 5228 / 2544

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

ฉะนั้น เงินโบนัส จึงมิใช่เงินที่เจตกจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น การตอบแทนการทำงาน **“มิใช่ค่าจ้าง”**

119

PL1 ค่าทำงานในวันหยุด

1525 / 2527

ค่าทำงานในวันหยุด มิใช่ค่าจ้าง

เพราะมิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ ตอบแทนการทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้ใน วันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ก็ **เป็นเงินที่นายจ้าง จ่ายตอบแทนการทำงานนอกเวลาปกติ**



120

ค่าชดเชย- จ่ายเมื่อเลิกจ้าง

1620 / 2548

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

(อายุความ 10 ปี)

121



122

กฎหมายแก้ไขใหม่ (1 ก.ย. 2560)

“การเกษียณอายุ” ตามที่
นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือ
ตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่า
“เป็นการเลิกจ้าง” ตามมาตรา 118
วรรคสอง



123

123

กฎหมายแก้ไขใหม่ (1 ก.ย. 2560)

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุ
ไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า
60 ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนา
เกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อ
ครบ 30 วัน นับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่าย
ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118
วรรคหนึ่ง



124

124

ประเด็นปัญหา (7)

“การเลิกจ้าง”

125

“การพ้นจากความเป็นลูกจ้าง”

มี 3 กรณี

- เลิกจ้าง
- ตกลงเลิกสัญญา
- ลาออก

ผลทาง กม.แตกต่างกัน

126



คำพิพากษาฎีกาที่ 4098/2545

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

127

ค่าชดเชย	=	ค่าจ้างอัตราสุดท้าย	
ครบ 120 วัน	ไม่ถึง 1 ปี	=	30 วัน
ครบ 1 ปี	ไม่ถึง 3 ปี	=	90 วัน
ครบ 3 ปี	ไม่ถึง 6 ปี	=	180 วัน
ครบ 6 ปี	ไม่ถึง 10 ปี	=	240 วัน
ครบ 10 ปี	ไม่ถึง 20 ปี	=	300 วัน
ครบ 20 ปีขึ้นไป		=	400 วัน

128

128

ค่าชดเชย

ลูกจ้างตามผลงาน

ค่าจ้างที่ได้รับจริง
ย้อนหลังไป

30, 90, 180, 240, 300 วัน

129

กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่ / กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง
อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม
- (5) ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
(มาตรา 119)

130

การใช้ดุลพินิจ (ร้ายแรง?)

การฝ่าฝืน

➤ **กรณีร้ายแรง**

: ครั้งแรก เลิกจ้างได้ทันที ไม่ต้องตักเตือน

➤ **กรณีที่ไม่ร้ายแรง**

: ต้องตักเตือนเป็นหนังสือก่อน และ

: ต้องกระทำผิดในเรื่องเดียวกัน (ซ้ำ) ภายใน 1 ปี

13

131

หลักการพิจารณา : ร้ายแรงหรือไม่ ??

2743 / 2544

การกระทำผิดของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ อาทิเช่น ตำแหน่งหน้าที่ การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์ การกระทำผิดของลูกจ้าง ตลอดจน ผลเสียหายที่เกิดขึ้น จากการกระทำผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด

132

132

ทะเลาะวิวาท : ร้ายแรงหรือไม่ ??

2743 / 2544

โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานล้างภาชนะซึ่งไม่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้าของจำเลย สมัครใจทะเลาะวิวาท กับหัวหน้า รปภ. ซึ่งเป็นพนักงานที่มีใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาของโจทก์ ขณะเกิดเหตุร้านอาหารของจำเลยปิดการให้บริการอันเป็นเวลาเลิกงานแล้ว ที่เกิดเหตุอยู่นอกบริษัท บริเวณหน้าป้อมยามห่างจากร้านอาหารของจำเลยประมาณ 200 เมตร มิได้เกิดขึ้นต่อหน้าลูกค้า หรือหมู่พนักงานอื่น จึง ไม่มีผลกระทบต่อชื่อเสียง ของจำเลย อีกทั้ง ไม่ปรากฏว่ามีฝ่ายใดได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บ การกระทำดังกล่าวของโจทก์ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ฯ กรณีร้ายแรง

133

133

หลักการพิจารณาว่าร้ายแรงหรือไม่

1348 / 2551



การจะถือว่ากรณีใดเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ มิใช่จะดูแต่เพียงว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดว่าเป็นความผิดร้ายแรงแล้ว ต้องถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงเสมอไป ต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นแต่ละกรณีไปตลอดจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นมีมากน้อยเพียงใดด้วย

134

134

กม. ว่าด้วยศาลแรงงาน

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 49

135

135

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การพิจารณาคดีเลิกจ้าง ศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้าง
ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานสั่ง

1) ให้รับเข้าทำงานต่อไป
ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับ
ขณะเลิกจ้าง

หรือ

2) ให้ชดใช้ค่าเสียหายแทน

ม. 49 ลูกจ้างไม่มีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างได้ (7213/2546)

136

136

อำนาจศาลแรงงาน

(2) สั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้แทน โดยศาลจะพิจารณาค่าเสียหายตามคำขอท้ายฟ้อง และกำหนดให้โดยค่านึงถึง

1. อายุ

2. ระยะเวลาทำงาน

3. ความเดือดร้อน

4. มูลเหตุการเลิกจ้าง

5. ค่าชดเชย

137

137

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

(1) กฎหมายไม่ได้กำหนดลักษณะเฉพาะไว้

(2) คุณพินิจขององค์คณะผู้พิพากษา

(3) แนววินิจฉัยของศาลฎีกา



138

138

ประเด็นปัญหา (8)

“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”



139

กองทุน ... แรงงาน

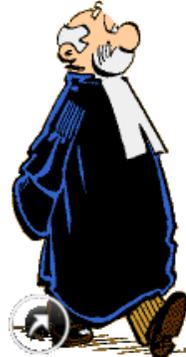
“กองทุนประกันสังคม”

“กองทุนเงินทดแทน”

“กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”

“กองทุนตามระเบียบนายจ้าง”



140

กองทุน ... แรงงาน



ชื่อกองทุน	กฎหมาย	ใช้บังคับแก่
ประกันสังคม	พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533	เอกชน
เงินทดแทน	พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537	เอกชน
สงเคราะห์ลูกจ้าง	พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ม. 126 - 138)	เอกชน
สำรองเลี้ยงชีพ	พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530	เอกชน / รัฐวิสาหกิจ
อื่น ๆ (ตามระเบียบนายจ้าง)	ป.พ.พ. มาตรา 575 (สัญญาจ้างแรงงาน) กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์	เอกชน / รัฐวิสาหกิจ

141

พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 130 “ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ...”

14

142



พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

บทกฎหมาย	ผลใช้บังคับ
พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530	8 ธันวาคม 2530
พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542	30 มีนาคม 2543
พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550	28 มกราคม 2551
พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558	10 พฤศจิกายน 2558

143

(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 : 28 มกราคม 2551



- **มาตรา 9** ข้อบังคับกองทุนอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้ ...
 - (8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับ **หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ หรือเมื่อกองทุนเลิกตามมาตรา 24** ทั้งนี้ **“ข้อกำหนดนั้นจะต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร”**

144

เงินที่อยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนของลูกจ้าง



เงินสะสม

ผลประโยชน์เงินสะสม

- ดอกเบี้ย
- เงินปันผล
- กำไรจากการขายหลักทรัพย์

ส่วนของนายจ้าง



เงินสมทบ

ผลประโยชน์เงินสมทบ

- ดอกเบี้ย
- เงินปันผล
- กำไรจากการขายหลักทรัพย์

145



หมวด 2 : การจัดการกองทุน

ต้องดำเนินการโดย “บุคคลซึ่งมิใช่ นายจ้าง”
และ “ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์”
ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายฯ



“ผู้จัดการกองทุนฯ”

146

หมวด 3 การจ่ายเงินจากกองทุน

ม. 23 :



ภายใต้บังคับ

มาตรา 23/2

(แสดงเจตนาขอรับเงินเป็นงวด)

มาตรา 23/3

(ขอคงเงินไว้ในกองทุน ไม่น้อยกว่า 90 วัน)

มาตรา 23/4

(ขอให้โอนเงินไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ หรือกองทุนอื่นที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน)

147

147

หมวด 3 การจ่ายเงินจากกองทุน

ม. 23 :



สิ้นสมาชิกภาพ (มิใช่กองทุนเล็ก)

“ผู้จัดการกองทุน”
จ่ายเงินจาก “กองทุน”

จ่ายแก่ลูกจ้าง
คราวเดียว

ภายใน 30 วัน

พิจารณาตาม
กฎหมาย และ
ข้อบังคับ

148

148

ฟ้องเรียกเงินกองทุนฯ : ไม่มีอำนาจฟ้องนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15113 / 2558



ลูกจ้าง (โจทก์) ฟ้องนายจ้าง (จำเลย) ให้ชำระเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่ลูกจ้าง... เมื่อก่อนที่ลูกจ้างจะฟ้องคดีนี้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพชื่อ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว”

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าวจึงเป็น “นิติบุคคล” ต่างหากจากนายจ้าง ซึ่งตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 23 กำหนดให้ “ผู้จัดการกองทุน” มีหน้าที่จ่ายเงินจากกองทุนให้ลูกจ้าง นายจ้างไม่มีอำนาจจัดการกองทุน

ลูกจ้าง (โจทก์) จึงไม่มีอำนาจฟ้องนายจ้าง (จำเลย) ในส่วนของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

149

อำนาจฟ้อง : ปัญหาความสงบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7120 / 2559



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ว. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลย (นายจ้าง) ตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 7 “คณะกรรมการกองทุน หรือผู้จัดการกองทุน” มีหน้าที่จ่ายเงินแก่โจทก์ (ลูกจ้าง) หากโจทก์มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามมาตรา 23

จำเลยไม่มีอำนาจจัดการกองทุนฯ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยให้จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้

ปัญหานี้ แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ แต่อำนาจฟ้องเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยเองได้

150

150

แม่กองทุนส่งเงินให้นายจ้างแล้ว : ก็ฟ้องนายจ้างไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 19436 / 2557



กองทุนฯ (จำเลยที่ 2) จดทะเบียนแล้ว จึงเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้าง (จำเลยที่ 1) การเรียกเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียนแล้ว ต้องฟ้อง “กองทุนฯ” ไม่ว่าจะได้มีการจ่ายเงินและดอกผลคืนให้แก่ นายจ้างไปแล้วหรือไม่ นายจ้าง (จำเลยที่ 1) ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินพร้อมดอกผลจากเงินกองทุนให้แก่โจทก์ (ลูกจ้าง)

151

ค่าแรงไม่ได้เงินสมทบ : ตัดสิทธิลูกจ้าง ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13806 / 2557



“ข้อบังคับกองทุนฯ ข้อ 3 กำหนดว่า กองทุนจะไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ กรณี 3.7 ลาออกจากบริษัทนายจ้างเพื่อไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งทางธุรกิจ”

พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 9(8) ... ข้อกำหนดนั้นจะต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร... ประกอบกับหมายเหตุท้าย พ.ร.บ. ที่ระบุเหตุผลในการประกาศใช้...

ข้อกำหนดดังกล่าวมีลักษณะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของนายจ้างฝ่ายเดียว เป็นการห้ามหลังจากที่ไม่มีนิติสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งเป็นการตัดสิทธิลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำการที่ไม่ชอบ ไม่ถูกต้อง หรือไม่ควรในขณะที่เป็นลูกจ้าง ข้อกำหนดดังกล่าวเป็นการตัดสิทธิลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย ขัดต่อความสงบฯ จึงตกเป็นโมฆะ

152

152

ชิงลาออก : เพื่อให้ได้เงินกองทุน >>

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4009 / 2561



โจทก์ (ลูกจ้าง) ขอลาออกจากงานต่อจําเลยที่ 1 (นายจ้าง) เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2557 ให้มีผล 16 พฤษภาคม 2557 (ซึ่งการลาออกมีผลโดยไม่ต้องให้นายจ้างยินยอมก็ตาม)

แต่ข้อเท็จจริงได้ความว่า ... ในระหว่างทำงานจําเลยที่ 1 ตรวจพบการกระทำความผิดของโจทก์ และตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในที่สุดจําเลยที่ 1 มีคำสั่งเลิกจ้างเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2557 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2557 โจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและผลประโยชน์อื่นใด เนื่องจากโจทก์รับเงินจากลูกค้าแล้วไม่นำเงินเข้าบัญชีหรือส่งมอบให้จําเลยที่ 1 ทำให้เงินขาดหายไป (ซึ่งเป็นความจริง)

153

153

ชิงลาออก : เพื่อให้ได้เงินกองทุน >>

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4009 / 2561 (ต่อ)



เห็นว่า ... การที่โจทก์ลาออกให้มีผลในวันที่ 16 พฤษภาคม 2557 โจทก์ย่อมคาดหมายได้ว่าจําเลยที่ 1 อาจตรวจพบการกระทำความผิดและอาจลงโทษโจทก์โดยการเลิกจ้างหรือไล่ออก โจทก์จึงชิงลาออกก่อน ทั้งเมื่อจําเลยที่ 1 มีหนังสือลงวันที่ 30 มกราคม 2558 ขอให้โจทก์ชำระค่าเสียหาย ...หลังจากนั้นโจทก์จึงนำคดีมาฟ้อง

พฤติการณ์ของโจทก์ ส่อให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการลาออกเพื่อแสวงหาประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อันเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต ไม่ชอบด้วย ป.พ.พ. มาตรา 5 โจทก์ย่อมไม่มีอำนาจฟ้อง (ปัญหาความสงบ ศาลฎีกาหยิบยกเอง)

154

154