


กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
(Labour Protection Act 1998)



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541
(Labor Protection Act 1998)




✓ เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงาน นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงให้ชัดหรือแย้งไม่ได้ แม้ลูกจ้างยินยอม ข้อตกลงก็เป็นโมฆะ

ฎีกา 7670/2547 นายจ้างและลูกจ้างตกลงให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นโมฆะ

ฎีกา 504/2525 นายจ้างและลูกจ้างทำตกลงยอมให้นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีค่าชดเชย เป็นโมฆะ

ประกันการทำงาน



ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สิน หรือค่าประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ ลักษณะหรือสภาพของงานเป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงาน(มาตรา 10 วรรคหนึ่ง)

ฎีกา 6636-6638/2547 เงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกจ้างที่ส่งไปฝึกอบรมที่กรุงเทพฯ โดยมิข้อตกลงว่าจะต้องทำงานกับนายจ้างเป็นเวลา 2 ปี หากทำงานไม่ครบให้นายจ้างมีสิทธิริบเงินดังกล่าว ไม่ว่าจะเรียกว่าอย่างไร ก็ยังเป็นเงินประกันการทำงาน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 10 ที่กฎหมายห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานจากลูกจ้าง

การเรียกประกันการทำงานอยู่ภายใต้ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานฯ ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2551

ฎีกา 3304/2545 ลูกจ้างทำงานเป็นผู้จัดการสถานีบริการน้ำมัน มีหน้าที่ดูแลสินค้าในร้านสะดวกซื้อ นายจ้างมีสิทธิเรียกประกันการทำงานได้


ฎีกา 6157/2546 ลูกจ้างทำงานเป็นผู้จัดการอาคารชุด มีอำนาจรับเงินจากลูกค้า ควบคุมดูแลการเก็บเงินและค่าใช้จ่ายต่างๆ นายจ้างมีสิทธิเรียกประกันการทำงานได้

กรณีนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายจากการทำงาน เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามิให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี (มาตรา 10 วรรคสอง)

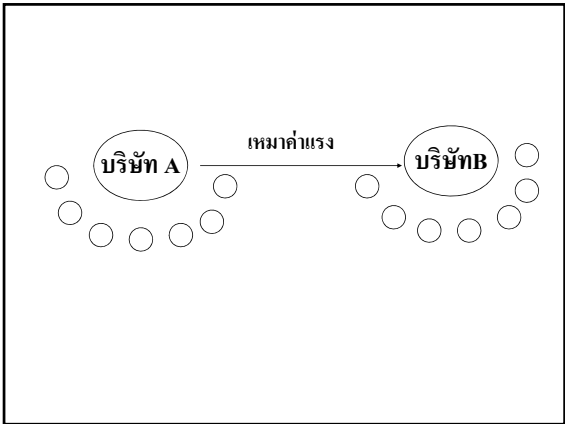
ข้อตกลงคืนหลักประกันฝ่าฝืนมาตรา 10 ตกเป็นโมฆะ
 ฎีกา 8029/2544 ข้อตกลงหากลูกจ้างลาออกโดยไม่แจ้ง
 ล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วันและอยู่ทำงานจนครบ ลูกจ้าง
ไม่ขอรับเงินประกันคืนทั้งหมด ฝ่าฝืน พ.ร.บ.คุ้มครอง
 ๑ มาตรา 10 ตกเป็นโมฆะ
 ฎีกา 8211/2547 ข้อตกลงหากลูกจ้างลาออกจากงาน
 ก่อน 24 เดือน ขอสงวนสิทธิ์ได้รับคืนเงินประกัน ชัด
 ต่อพ.ร.บ.คุ้มครอง๑ มาตรา 10 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยว
 ด้วยความสงบเรียบร้อย ตกเป็นโมฆะ


ฎีกา 5331/2550 ระเบียบการค่าประกันพนักงาน
 กำหนดให้คืนเงินประกันการทำงานแก่ลูกจ้างที่ลาออก
 ภายใน 4 เดือนและ 6 เดือน หลังจากวันทำงานสุดท้าย
ชัดต่อพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน๑ มาตรา 10 เป็นโมฆะ
 เมื่อโจทก์ยื่นใบลาออกมีผลในวันที่ 30 เม.ย. 2546 จำเลย
 ต้องคืนเงินประกันภายในวันที่ 7 พ.ค.2546 เมื่อไม่คืน
 จึงต้องเสียดอกเบี้ยนับแต่วันที่ 8 พ.ค. 2546 ในอัตรา
 ร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง

ผลหากมีการฝ่าฝืนไม่คืนหลักประกัน มาตรา 10
 ก. ในทางแพ่ง นายจ้างต้องรับผิดชอบเบี้ยอัตรา
 ร้อยละ 15 ต่อปี ในระหว่างคดีนัด หากจงใจผิดนัด
 โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ต้องรับผิดชอบ
 เงินเพิ่มอัตราร้อยละ 15 ทุกกระยะ 7 วัน(มาตรา 9)
 ข. ในทางอาญา เป็นความผิดตามมาตรา 144 มีโทษ
 จำคุกและปรับ

การใช้แรงงานภายนอก 

มาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง ในกรณีผู้ประกอบการ
 มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมา
 ทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการ
 ทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต
 หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ
 โดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือ
 รับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่
 ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของ
 คนที่มาทำงานดังกล่าว



องค์ประกอบ 

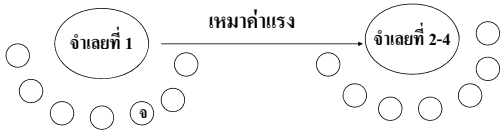
1. ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด
 เป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจ
 จัดหางาน
2. การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการ
 ผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบ
 กิจการ

ผล ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคน
 มาทำงานนั้น



มาตรา 11/1 วรรคสอง ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะ เดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือก ปฏิบัติ

ฎีกา 22326-22404/2555 โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้เป็นลูกจ้าง ของจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 จำเลยที่ 1 ว่าจ้างให้จำเลยที่ 2 ถึง ที่ 4 จัดส่งคนงาน ซึ่งรวมถึงโจทก์ไปทำงานผลิตชิ้นงาน คลัดซ์ ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 ต้อง ดำเนินการให้โจทก์ได้รับค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ และเงินโบนัสให้ถูกต้องตามที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้าง โดยตรง ส่วนจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 เป็นนายจ้างผู้รับเหมา ค่าแรงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบตาม มาตรา 11/1 วรรคสอง



การเปลี่ยนตัวนายจ้าง



ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง เนื่องจากการโอน รับมรดก หรือโดยประการอื่นใด หรือกรณี นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆที่ลูกจ้าง มีต่อนายจ้างเดิมเช่นใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ อันเกี่ยวกับ ลูกจ้างนั้นทุกประการ (มาตรา 13)

ฎีกา 7242-7254/2545 กรณีมาตรา 13 เป็นเรื่องเปลี่ยน ตัวนายจ้าง มุ่งคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ออกจาก งานหรือถูกลิดรอนสิทธิและผลประโยชน์ ที่เป็นผลสืบ เนื่องมาจากการโอนกิจการหรือควบรวมกิจการของ นายจ้างตามกฎหมาย ธนาคารจำเลยที่ 1 ควบรวมกิจการ กับธนาคาร ข. เป็นธนาคารจำเลยที่ 2 ทำให้จำเลยที่ 1 ลี้หนีสภาพลง จำเลยที่ 2 นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิ และหน้าที่ของลูกจ้างจำเลยที่ 1 ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 13

ฎีกา 17945/2554 พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 13 ใช้กับกรณี เปลี่ยนตัวนายจ้าง ซึ่งมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและ หน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมมาด้วยทุก ประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่ตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ เมื่อลูกจ้างยินยอม และเมื่อยินยอมแล้ว ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติ ตามข้อบังคับฯหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วย เช่นกัน หากนายจ้างโอนลูกจ้างไปยังนายจ้างใหม่ โดยลูกจ้าง ไม่ยินยอม ก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้าง(และฎีกา 1605/2551)

ฎีกา 10045/2556 ลูกจ้างเป็นพนักงานบริษัทให้แก่บริษัท
โจทก์ซึ่งมีนายจอห์นเป็นกรรมการ ต่อมาโจทก์ไม่สามารถ
ดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งพนักงานบริษัทและได้รับค่าจ้างอัตราเดิมจากนาย
จอห์นตลอดมา กรณีเป็นการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างจาก
โจทก์ซึ่งเป็นนิติบุคคลมาเป็นนายจอห์นซึ่งเป็นบุคคล
ธรรมดา ตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง ไม่ใช่โจทก์
เลิกจ้างลูกจ้าง

ฎีกา 14420-14423/2553 การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสั่ง
โอนย้ายโจทก์ทั้งสี่ไปทำงานที่บริษัท น. และบริษัท ป. ซึ่งเป็น
นิติบุคคลคนละคนกัน เป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ต้องได้รับความ
ยินยอมจากโจทก์ทั้งสี่ ตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรค
หนึ่ง เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ยินยอม จำเลยจึงเลิกจ้างโดยโจทก์ทั้งสี่
ไม่มีความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร ถือเป็น การ
เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ
มาตรา 49 (และฎีกา 46/2537)

ห้ามเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศ



ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน
ในการจ้างงาน เว้นแต่ ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจ
ปฏิบัติเช่นนั้นได้(มาตรา 15)

ฎีกา 6011-6017/2545 นายจ้างมีข้อบังคับการทำงานให้
ลูกจ้างชายเกษียณเมื่ออายุครบ 55 ปี หญิงเมื่ออายุครบ
50 ปี เป็นการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่า
เทียมกัน ตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ(ดูฎีกา 865/2548)

ฎีกา 1562/2548 นายจ้างให้คนงานชายหญิงเกษียณเมื่อ
อายุครบ 50 ปี พนักงานไฟร์แมนชายหญิงเกษียณเมื่อ
อายุครบ 55 ปี หัวหน้าไฟร์แมนชายหญิงเกษียณเมื่ออายุ
ครบ 57 ปี เป็นการกำหนดความแตกต่างตามตำแหน่ง
ของลูกจ้าง ไม่ได้เอาข้อแตกต่างในเรื่องเพศมาเป็น
ข้อกำหนด ลูกจ้างชายหญิงตำแหน่งเดียวกันใช้หลักเกณฑ์
อย่างเดียวกัน ค่าสังเกษณอายุของนายจ้าง ไม่ขัดต่อ
พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 15

วันเวลาทำงาน เวลาพัก



ก. เวลาทำงานปกติ(regular working times)

ให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนด
เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน วันหนึ่งไม่เกิน
8 ชั่วโมงและสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่ งาน
ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ
ลูกจ้างวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมงและสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน
42 ชั่วโมง (มาตรา 23 วรรคหนึ่ง)

กรณีนายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและ
สิ้นสุด การทำงานในแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือ
สภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนด
ชั่วโมงทำงานปกติ วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงและสัปดาห์
หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง (มาตรา 23 วรรคสาม)

ฎีกา 8825/2547 งานที่ลูกจ้างทำเป็นงานที่อาจเป็นอันตราย
ต่อสุขภาพและความปลอดภัย นายจ้างกำหนดเวลาทำงาน
ปกติวันละ 8 ชั่วโมง ตกเป็นโมฆะ จะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา
สำหรับการทำงานเกินไปวันละ 1 ชั่วโมงให้ลูกจ้าง

ข. เวลาพัก(rest period)

ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน อาจ พักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่รวมแล้ววันหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง(มาตรา 27 วรรคหนึ่ง)

ฎีกา 2841/2531 ลูกจ้างทำงานระหว่าง 08.00 ถึง 16.00 น กะหนึ่งและ 16.00 ถึง 24.00 น กะหนึ่ง โดยมีเวลาพัก กะละครั้งชั่วโมง เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย

เวลาพักหรือไม่

ฎีกา 3675-3676/2526 ลูกจ้างเป็นพนักงานตัดกระดาษ โดยใช้เครื่องอัตโนมัติ ต้องยื่นตัดกระดาษ 50 นาทีและหยุดกระดาษที่ส่งเข้ามาใหม่ 20 นาที กะหนึ่งทำงาน 8 ชั่วโมง 15 นาที รวมเวลาหยุดไม่ต้องทำงานระหว่างรอกระดาษ รวม 2 ชั่วโมง 20 นาที ในระหว่างเวลาที่รอกระดาษ ลูกจ้างมีอิสระที่จะทานอาหาร สูบบุหรี่หรือเข้าห้องน้ำได้ เพราะจะไม่มีงานให้ทำในระหว่างนั้น ถือว่าเวลาที่หยุดรอกระดาษเป็นเวลาพักตามกฎหมายแล้ว(ดูฎีกา 3506/2527)



เวลาพักระหว่างการทำงาน ไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่ เวลาพักรวมแล้ววันหนึ่งเกิน 2 ชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ(มาตรา 27 วรรคสาม) กรณีมีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (มาตรา 27 วรรคสี่)

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับ กรณีลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือเป็นงานฉุกเฉิน (มาตรา 27 วรรคห้า)

ฎีกา 3117/2529 นายจ้างประกอบธุรกิจฟาร์มจระเข้และสวนสัตว์ มีลูกจ้างเข้ามามากกว่าปกติเนื่องจากเป็นเทศกาลตรุษจีน ถือไม่ได้ว่าเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานระหว่างเวลาพัก 12.00 ถึง 13.00 น โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไม่ได้

วันหยุด (holiday)**ก. วันหยุดประจำสัปดาห์(weekly holiday)**

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างลูกจ้างอาจตกลงล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ (มาตรา 28 วรรคหนึ่ง)

ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร อาจตกลงสะสมและเลื่อนไปหยุดได้ แต่ต้องไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28 วรรคสอง)

**ข. วันหยุดตามประเพณี(traditional holiday)**

ให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย (มาตรา 29 วรรคหนึ่ง)

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น (มาตรา 29 วรรคสอง)

ในกรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างหยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป (มาตรา 29 วรรคสาม)

ฎีกา 4321-4323/2548 นายจ้างประกาศให้วันอาทิตย์ที่ 6 เม.ย. เป็นวันหยุดตามประเพณี ต่อมานายจ้างเปลี่ยนให้หยุดวันเสาร์ที่ 12 เม.ย.แทน เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ วันจันทร์ที่ 7 เม.ย. ยังเป็นวันหยุดชดเชย การที่ลูกจ้างมาทำงานเพียงครึ่งวัน ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย



ค. วันหยุดพักผ่อนประจำปี(annual vacation)

ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยนายจ้างกำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน (มาตรา 30 วรรคหนึ่ง)

✓ ใช้กับลูกจ้างทุกประเภท

ฎีกา 1902/2523 ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 3 วัน เมื่อทำงานครบปี ย่อมมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้

✓ หยุดขั้นต่ำปีละ 6 วันทำงาน

ฎีกา 3460/2526 นายจ้างมีระเบียบให้ลูกจ้างที่ลาไม่เกิน 36 วัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีปีละ 10 วัน ลูกจ้างที่ลาเกิน 36 วันขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างไม่อนุญาต แม้ลูกจ้างไม่มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วันตามระเบียบ แต่ก็ยังมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วันได้ตามกฎหมาย

ฎีกา 254/2524 นายจ้างมีระเบียบให้หยุดพักผ่อนประจำปีปีละ 10 วัน หากลาครบวันหยุด ให้นับวันหยุดประจำสัปดาห์รวมด้วย เมื่อหักวันหยุดประจำสัปดาห์แล้ว ยังเหลือปีละ 8 วัน จึงไม่ต่ำกว่ากฎหมายระเบียบของนายจ้างเช่นนี้มีผลบังคับได้

✓ การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างอาจกำหนดฝ่ายเดียว หรือกำหนดตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน

✓ ปีละ 6 วันทำงาน อาจเป็นปีอายุงานหรือปีปฏิทิน

✓ หากนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ลูกจ้างไม่หยุด ถือว่าสละสิทธิ

ฎีกา 3460/2525 นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยกำหนดให้หยุดตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2527 เป็นต้นไป ถือว่านายจ้างได้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างแล้ว เมื่อลูกจ้างไม่หยุดตามที่กำหนด นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง (ฎีกา 2816-2822/2529 และ 3025/2526)

✓ ถ้านายจ้างมีหน้าที่กำหนด แต่ไม่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีหรือหยุดไม่ครบ ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเสมือนให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด (มาตรา 64)


ฎีกา 9117/2546 ตามข้อบังคับฯ นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง แต่ไม่ได้กำหนดให้ แม้ลูกจ้างมิได้แสดงความจำนงขอหยุด ก็ไม่เป็นเหตุให้นายจ้างหลุดพ้นจากหน้าที่ที่จะต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง

- ✓ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดรวมเข้ากับปีต่อไปได้(มาตรา 30 วรรคสาม)
- ✓ กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความคิดเห็นตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม(มาตรา 67 วรรคหนึ่ง)

ฎีกา 2226/2545 นายจ้างเลิกจ้างเพราะต้องการปรับผังองค์กรเพื่อเหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่และลดค่าใช้จ่ายเป็นการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำผิด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน


ฎีกา 497-528/2544 ลูกจ้างเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนครบกำหนด นายจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายเลิกจ้าง จึงไม่ต้องรับผิดจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนตามมาตรา 67 (และฎีกา 8324/2544)

ฎีกา 1196-1218/2546 พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 67 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วน กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมีได้กระทำผิดตามมาตรา 119 กรณีนี้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับปีที่ถูกเลิกจ้างเกินส่วนไปแล้ว จึงไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนปีอื่น ส่วนลูกจ้างจำนวนหนึ่งลาออกมิได้ถูกเลิกจ้าง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ถูกเลิกจ้างตามส่วนเช่นกัน



- ✓ กรณีลูกจ้างบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ใช่ การเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 67 วรรคสอง)

ค่าจ้าง	(wage)
---------	--------



เงินที่นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาทำงานตามปกติหรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดำเนินการของวันทำงาน และให้หมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับ(มาตรา 5)

ก. ค่าจ้างต้องเป็นเงิน (pay in cash) สิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น สิ่งของ ผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงิน (pay in kind) ไม่เป็นค่าจ้าง

ฎีกา 2513/2545 อาหารที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างวันละ 3 มื้อ มื้อละ 40 บาท รวมเป็นเงินวันละ 120 บาท ไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง ไม่ถือเป็นค่าจ้าง

ฎีกา 8794/2550 นายจ้างจัดอาหารและหอพักให้พนักงาน อาศัยเป็นสวัสดิการ โดยคำนวณเป็นค่าอาหารและค่าหอพัก เพื่อถือเป็นรายได้เพื่อคำนวณภาษี จึงเป็นเพียงสวัสดิการที่จ่ายจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น มิใช่ค่าจ้าง

ฎีกา 8690/2544 ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายธุรกิจประกันสุขภาพ ได้รับเงินเดือน เดือนละ 75,000 บาทพร้อมมอบประจำตำแหน่ง ระหว่างหารลดไม่ได้จ่ายเป็นค่าเช่ารถยนต์เดือนละ 22,000 บาท ค่าเช่ารถยนต์ไม่เป็นค่าจ้าง

ฎีกา 8211/2550 นายจ้างเคยจัดรถยนต์ประจำตำแหน่ง ให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งผู้จัดการภาคใต้ ต่อมา นายจ้างยกเลิกรถยนต์ประจำตำแหน่ง แล้วได้จ่ายเงินให้อัตราเดือนละ 20,000 บาท เพื่อให้หน้าเงินดังกล่าวไปซื้อหรือเช่ารถยนต์ สำหรับใช้งานแทนรถยนต์ประจำตำแหน่งที่เรียกคืน เป็นการจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการเช่นเดียวกัน ไม่ใช่เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คู่สมรสฯ มาตรา 5

ข. ค่าจ้างต้องจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง เช่น เงินเดือน ค่าแรงรายวัน

ฎีกา 2966-2968/2548 เงินค่าครองชีพ ✓

ฎีกา 876/2544 เงินเบี้ยเลี้ยงทำงานต่างจังหวัด ✓

ฎีกา 2770/2528 เงินพิเศษพิเศษสำหรับการทำงานเป็นกะ ✓

ฎีกา 4309-4310/2541 เงินค่าเหนื่อยหนัก จากการขายและเก็บเงินค่าสินค้า ✓

ฎีกา 5394-5404/2547 ค่าคอมมิชชั่น/ค่าเที่ยวของพนักงานขับรถ ✓

หากจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่น เช่น เป็นสวัสดิการ เป็นค่าใช้จ่ายในการทำงาน เพื่อจูงใจให้ทำงานมาก ทำงานดี ให้รักองค์กรไม่ออกจากงาน ฯลฯ ไม่เป็นค่าจ้าง

ฎีกา 6526/2545 ค่าเช่าบ้าน X

ฎีกา 3118/2529 เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าซักรีด และเงินช่วยค่าพาหนะ X

ฎีกา 1982/2531 เงินช่วยเหลือบุตร X

ฎีกา 4786-4087/2528 เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า X

ฎีกา 3155/2532 เงินค่าอาหารกลางวัน X

ฎีกา 1741/2547 ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้จัดการธุรกิจขายประกันผ่านธนาคาร ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ค่าน้ำมันรถ ซึ่งรวมถึงค่าทางด่วนและค่าเลี้ยงรับรองลูกค้า เดือนละ 10,000 บาท การเบิกลูกจ้างจะต้องทำรายการขอเบิกและต้องนำใบเสร็จมาแสดง X

ฎีกา 2601/2526 ค่าน้ำมันรถ ที่ลูกจ้างจะเบิกได้ต้องมีใบเสร็จมาแสดง และเบิกได้ไม่เกินจำนวนที่นายจ้างกำหนด X

ฎีกา 289/2531 ค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ที่เช่าจ่ายสำหรับพนักงานขาย ✓

ฎีกา 3802/2527 ค่าจอดรถ X

ฎีกา 1528/2548 เงินโบนัสประจำปี X

ฎีกา 9313-9976/2547 เบี้ยขยัน X

ฎีกา 3728/2524 เงินเพิ่มจูงใจ X

ฎีกา 3895/2528 เงินเดือนเดือนที่ 13 X

ค. จ่ายสำหรับการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ

ฎีกา 2873/2530 ค่าล่วงเวลา X

ฎีกา 1525/2538 ค่าทำงานในวันหยุด X

ฎีกา 7287/2550 ค่าที่เกี่ยวในเวลาที่งานปกติของพนักงานขับรถเป็นค่าจ้าง ส่วนค่าที่เกี่ยวนอกเวลาทำงานปกติของพนักงานขับรถ ไม่เป็นค่าจ้าง X
ง. ให้รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ (ค่าจ้างในวันหยุด มาตรา 56 และค่าจ้างในวันลา เช่น ลาป่วย ลาดลด ลาเพื่อทำหมั้น ธาราชากร ทหาร ฯลฯ)

เงินระหว่างปิดกิจการชั่วคราว

กรณีนายจ้างมีความจำเป็นที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีใช้เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ให้นายจ้างแจ้งพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ (มาตรา 75)

องค์ประกอบ



1. นายจ้างมีความจำเป็นที่สำคัญต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว

ฎีกา 6960/2548 ความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้างตามมาตรา 75 จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญ อันจะมีผลกระทบต่อ การประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มีใช้เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่วไป เล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก

ฎีกา 8131/2553 นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวบางวันเป็นระยะๆ อ้างว่าประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงซึ่งไม่มีความแน่นอน แม้จะอ้างว่าลูกค้าจะสั่งซื้อสินค้าเป็นรายสัปดาห์ จะทราบการสั่งซื้อล่วงหน้าเพียง 3 วัน ถึง 5 วัน ก็เป็นเรื่องปกติของการค้า ที่อาจจะมีความไม่แน่นอนบ้าง นายจ้างควรจะต้องวางแผนการบริหารกิจการล่วงหน้า มีใช้นำสาเหตุดังกล่าวมาสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว จึงยังมิใช่เหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการชั่วคราวตาม มาตรา 75

ฎีกา 8193/2543 นายจ้างประสบปัญหาด้านการตลาด คำสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก ทำให้การดำเนินงานในส่วนการประกอบชิ้นส่วนลดน้อยลง ถือเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างที่ทำงานในส่วนการประกอบหยุดงานชั่วคราวเป็นเวลา 2 เดือน จึงชอบด้วยกฎหมาย

ฎีกา 5949/2550 การประกอบกิจการผลิตของนายจ้างมียอดขาดทุนสะสมถึง 114,000,000 บาท เกินกว่าทุนจดทะเบียนที่มีเพียง 100,000,000 บาท ไม่มีคำสั่งซื้อและสินค้าที่ผลิตจำหน่ายไม่ได้ จนนายจ้างต้องหาทางขายกิจการเพื่อนำมาจ่ายคืนให้เจ้าหนี้ จึงเป็นกรณีนายจ้าง มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา 75

ฎีกา 6078-6199/2549 นายจ้างประกอบกิจการผลิตเครื่องหนังโดยมีตามคำสั่งซื้อตามความประสงค์ของผู้สั่งซื้อ โดยไม่อาจเตรียมไว้ล่วงหน้า เมื่อมีคำสั่งซื้อสินค้าน้อยลงและขาดช่วง เพราะต้องรอวัตถุดิบจากต่างประเทศ ทำให้เกิดช่วงเวลาที่ต้องรอวัตถุดิบในการผลิต จึงต้องปิดโรงงานผลิตไปบางส่วน และหยุดกิจการบางส่วนโดยไม่ได้เลือกปฏิบัติ อันเป็นความจำเป็นที่มีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างอย่างมาก ย่อมหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวได้ ตามมาตรา 75

การหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราว

ฎีกา 8678/2546 นายจ้างหยุดกิจการโดยแบ่งลูกจ้างเป็น 3 กลุ่ม สลับกันหยุดงานกลุ่มละ 6 วัน เป็นวิธีการการลดกำลังการผลิตโดยมีระยะเวลาที่แน่นอนคิดต่อกันอย่างพอสมควร โดยไม่ปรากฏว่าเลือกปฏิบัติหรือกั้นแกล้งให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดหรือลูกจ้างกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดหยุดงานเป็นการเฉพาะ ย่อมถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตาม มาตรา 75 วรรคหนึ่ง

2. ความจำเป็นมีที่มาจากเหตุสุดวิสัย

“เหตุสุดวิสัย” หมายถึง เหตุใดอันจะเกิดขึ้น จะให้ผลพิบัติเป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้บุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้ต้องประสบเหตุนั้น จะใช้ความระมัดระวังความสมควรอันจะพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะนั้น(ป.พ.พ. มาตรา 8)

- ✓ การบริหารงานผิดพลาด ทำให้ขาดเงินทุนหมุนเวียนขาดวัตถุดิบเพราะไม่มีการสำรองวัตถุดิบ โรงงานไฟไหม้เพราะประมาทเดินเล่อ ไม่นับว่าเป็นเหตุสุดวิสัย

3. นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้แก่ลูกจ้าง

เงินที่จ่ายไม่ใช่ค่าจ้าง แต่คำนวณจากค่าจ้างก่อนหยุดกิจการ ความรับในดอกเบี้ยระหว่างคิดนั้นจึงเป็น 7.5 ต่อปี ไม่ใช่ 15 ต่อปี(ดูฎีกา 6703-6752/2549)

4. นายจ้างแจ้งพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ

คำสั่งเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ก. การทำงานล่วงเวลาและค่าล่วงเวลา

ห้ามนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ

กรณีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป หากหยุดจะเสียหายแก่งาน หรืองานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น(มาตรา 24)


ฎีกา 2985-6/2543 งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงาน

จะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หมายถึง งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำงานนั้นเสร็จ งานที่ทำจะเสียหาย งานฉุกเฉิน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นในทันที มิฉะนั้น งานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย

ข้อตกลงเหมาค่าล่วงเวลารวมกับค่าจ้างเป็นโหมะ
ฎีกา 5978/2550 ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับ
ค่าจ้าง ในเวลาทำงานตามปกติโดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง เป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ทั้งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป และโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย จึงมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งชัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ตกเป็นโหมะ

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา
 ลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างในเรื่องการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือเลิกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา(มาตรา 65(1))
ฎีกา 543/2544, 201/2528 ลูกจ้างที่ไม่มีอำนาจด้วยตนเอง เพียงแต่เสนอความเห็นเสนอให้ผู้มีตำแหน่งสูงกว่าอนุมัติ มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

งานที่ลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้(มาตรา 65(6))
ฎีกา 1395/2548 ลูกจ้างมีหน้าที่ออกไปตรวจสอบอุบัติเหตุรถยนต์ที่นายจ้างรับประกันภัยไว้ เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอน การที่ลูกจ้างเตรียมพร้อมประจำอยู่ที่บ้านยังไม่ถือว่าทำงานให้แก่ นายจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง 
 1. ลาออก(resignation)
 ✓ เป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว มีผลเมื่อนายจ้างไม่ยินยอม ฎีกา 6020/2545 ลูกจ้างยื่นใบลาออกโดยระบุวันที่ใบลาออกมีผล ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลานายจ้างหรือ ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมหรืออนุมัติจากอีกฝ่าย(และฎีกา 6048-6051/2546, 8791/2550)

✓ ลาออกแล้วถอนไม่ได้ ยกเว้นนายจ้างยินยอม
ฎีกา 1900/2542 วันที่ 20 ก.พ. 2540 ลูกจ้างยื่นใบลาออกขอให้ มีผลวันที่ 1 มี.ค. 2540 ต่อมาวันที่ 21 ก.พ. 2540 ลูกจ้างยื่นหนังสือขอยกเลิกใบลาออกต่อนายจ้าง ใบลาออกยังคงมีผล สัญญาจ้างสิ้นสุดลงนับแต่วันที่ 1 มี.ค. 2540 ด้วยการลาออก

✓ ลูกจ้างยื่นใบลาออกแล้ว เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนใบลาออกมีผล ก็เป็นการลาออกไม่ใช่เลิกจ้าง ฎีกา 10161/2551 โจทก์ยื่นใบลาออกขอให้ มีผลวันที่ 31 ก.ค. 2545 แม้จำเลยจะให้โจทก์ออกจากงานก่อนถึงวันดังกล่าวโดยโจทก์ไม่มีความผิด ก็มีผลทำให้โจทก์เสียหายเพียงเท่าที่ไม่ได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่โจทก์ประสงค์จะออกเท่านั้น จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้าง อันมีผลที่จะทำให้จำเลยต้องรับผิดชอบจ่ายสินจ้างฯ ค่าชดเชย และค่าเสียหายเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์

✓ ก่อนใบลาออกมีผล ลูกจ้างยังมีสถานะเป็นลูกจ้าง หากทำผิดนายจ้างเลิกจ้างได้

ฎีกา 1919/2546 วันที่ 28 ธ.ค.2543 ลูกจ้างยื่นใบลาออกให้ มีผลวันที่ 31 ม.ค.2544 นายจ้างตอบรับการลาออกแล้ว ต่อมาลูกจ้างนำใบลาออกไปยื่นไปภายนอกและเลิกทำลาย เมื่อมีคณห้ามก็ไม่ฟัง จึงเป็นการทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อ นายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างวันที่ 15 ม.ค.2544 โดย ไม่จ่ายค่าชดเชย

2. ตกลงเลิกสัญญา(mutual termination)

✓ อาจทำเป็นป็องจบบุคคลหรือมหภาค เช่น เกษียณอายุ โดยสมัครใจ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดแล้ว ลูกจ้างจะฟ้อง เรียกเงินจากการเลิกจ้างอีกไม่ได้

ฎีกา 4098/2545 โจทก์สมัครเข้าร่วมโครงการร่วมมือจาก และได้รับอนุมัติจากจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้างเพื่อแลกกับ ผลประโยชน์ตามโครงการดังกล่าว จึงเป็นการทำข้อตกลง ให้โจทก์ลาออกมิใช่เลิกจ้าง โจทก์ไม่มีสิทธิฟ้องสินจ้างฯ ค่าชดเชย ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรมฯ อีก

3. เลิกจ้าง(dismissal)

หมายความว่า การกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าเพราะสัญญาจ้างสิ้นสุด ลงหรือเพราะเหตุอื่น และให้หมายรวมถึง กรณีลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ (พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 118 วรรคสอง)

DISMISSED

ก. นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าเพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือเพราะเหตุอื่น

ฎีกา 2850/2525 นายจ้างไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำ แต่ยังคงจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิบังคับให้นายจ้างมอบงาน ให้ทำ(และไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง)

ฎีกา 3710/2531 นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง แต่ไม่ได้ห้ามไม่ให้ ลูกจ้างทำงาน ลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานเรื่อยมา ยังถือไม่ได้ ว่านายจ้างเลิกจ้าง

ฎีกา 585/2536 สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาสิ้นสุด นายจ้าง มีหนังสือแจ้งไม่ต่อสัญญา ก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุด การ แสดงเจตนาเช่นว่านี้ เป็นผลให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ ได้รับค่าจ้างอีกต่อไป ถือเป็นการเลิกจ้าง

ฎีกา 8001-8002/2549 ก่อนที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงใน วันที่ 15 ก.พ. 2548 จำเลยประกาศแจ้งขยายเวลาจ้าง ออกไปถึงวันที่ 31 ธ.ค. 2548 โจทก์ทั้งสิบเอ็ดได้ทำ บันทึกว่าไม่ประสงค์ต่อสัญญา และคืนบัตรลูกจ้างใน วันที่ 15 ก.พ. 2548 แล้วไม่ไปทำงานอีก ไม่ถือว่าเลิกจ้าง

ฎีกา 577/2536 นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะ เหตุเกษียณอายุ ถือเป็นการเลิกจ้าง

ฎีกา 4780/2534 ลูกจ้างขาดคุณสมบัติเนื่องจากเป็น บุคคลล้มละลาย นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะ เหตุดังกล่าว ถือเป็นการเลิกจ้าง

ข. ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะนายจ้าง ไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้

✓ นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้ แต่ต้องแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างไว้ มิฉะนั้นยกเหตุนั้นขึ้นปฏิเสธในภายหลังไม่ได้(มาตรา 119 วรรคท้าย)

ฎีกา 7047/2547 นายจ้างอาจแสดงเจตนาเลิกจ้างด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้ แต่ต้อง**แจ้งเหตุผลเลิกจ้าง**ให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้างด้วยวาจา

ฎีกา 4040/2545 นายจ้างออกหนังสือเลิกจ้างโดย**ไม่ได้ระบุเหตุผลอ้างเหตุจริตต่อหน้าที่** จึงยกเหตุดังกล่าวขึ้นต่อสู้ไม่จ่ายค่าชดเชย เมื่ออุทกฟ้องไม่ได้


ฎีกา 6945/2550 จำเลยระบุเหตุผลในการเลิกจ้างที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยว่า โจทก์**ทุจริตต่อหน้าที่และฝ่าฝืนข้อบังคับ**เกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมใน**กรณีร้ายแรง** ไม่ได้ระบุว่า โจทก์**จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย** จำเลยจึงไม่อาจยกเหตุว่า โจทก์จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ขึ้นอ้างในคำให้การและอุทธรณ์ได้ แม้ศาลแรงงานกลางจะวินิจฉัยให้ก็เป็นการไม่ชอบ

ฎีกา 8570/2548 นายจ้างเลิกจ้างเป็นหนังสือ ไม่ได้ระบุเหตุลูกจ้างประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง นายจ้างยกเหตุดังกล่าวขึ้นปฏิเสธไม่จ่าย**ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี**ตามมาตรา 67 **ไม่ได้** แต่ยกขึ้นต่อสู้ปฏิเสธไม่จ่าย**สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า** และ**ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้** เพราะมาตรา 17 วรรคสามไม่ได้ห้ามไว้

ฎีกา 8570/2548 โจทก์ระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้างว่า จำเลยที่ 2 ประพฤติคนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน แต่ไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงว่า การประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานของจำเลยที่ 2 นั้น ประพฤติคนในรายละเอียดอย่างไร จึงไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง จนถึงเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 119 เมื่อ**ไม่ได้ยกเหตุมีสัมพันธ์ในทางคู่สาวเป็นข้อต่อสู้** โจทก์จึงยกขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา 17 วรรคสาม (เดิม)

ฎีกา 1033/2550 นายจ้างระบุเหตุผลเลิกจ้างว่าวันที่ 22 และ 26 มี.ค. 2547 ลงบันทึกเข้าทำงานและรับค่าอาหาร ทั้งที่ไม่ได้มาทำงาน แม้ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานวันที่ 24 มี.ค.2547 ลงบันทึกเข้าทำงานรับค่าอาหารและเบี้ยขยัน เป็นการระบุเหตุผลเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตแล้ว **แม้ศาลเคลื่อนไปข้าง** นายจ้างยกขึ้นต่อสู้ปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยได้

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
(payment in lieu of notice)



✓ สัญญาจ้างยอมสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดเวลาในสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า(มาตรา 17 วรรค 1)

สัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลา(fixed term contract) เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาไว้ชัดเจน หากไม่ผิดสัญญา นายจ้างและลูกจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ก่อนครบกำหนด

ฎีกา 1821/2545 นายจ้างและลูกจ้างตกลงทำสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2542 ถึงวันที่ 31 ม.ค. 2543 เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างจนถึงวันที่ 31 ม.ค. 2543 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎีกา 541/2526 สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาแน่นอน แต่ให้สิทธินายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้ หากนายจ้างความจำเป็นของนายจ้างหมดลง ระยะเวลาการจ้างจึงไม่แน่นอน ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน

ฎีกา 1604/2428 สัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างไว้อย่างต่ำ 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างภายในกำหนดเวลาดังกล่าวเมื่อใดก็ได้ จึงไม่ใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนด เวลาจ้างแน่นอน

ฎีกา 260/2529 นายจ้างกับลูกจ้างทำสัญญาจ้าง 4 ฉบับ ฉบับแรกมีกำหนด 1 ปี ฉบับที่สองมีกำหนด 6 เดือน ฉบับที่สามและที่สี่มีกำหนดฉบับละ 3 เดือน สัญญาจ้างทั้งสี่ฉบับมีกำหนดเวลาจ้าง วันเริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาไว้ จึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน

✓ สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา นายจ้างลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึง วคการจ่ายค่าจ้าง คราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญา เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาด้วย(มาตรา 17 วรรคสอง)

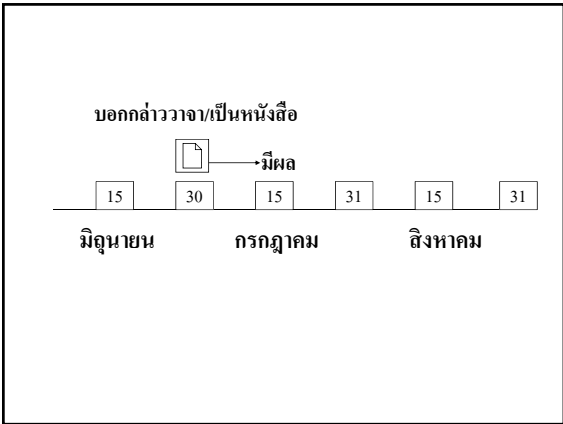
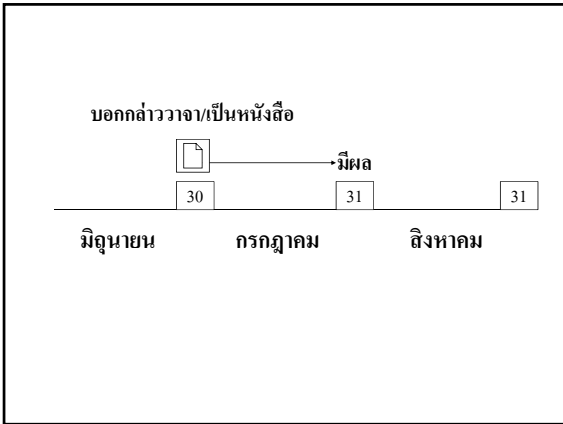
✓ การบอกเลิกจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจ จ่ายค่าจ้าง ตามจำนวนที่ต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกงานทันทีได้(มาตรา 17 วรรคสาม)

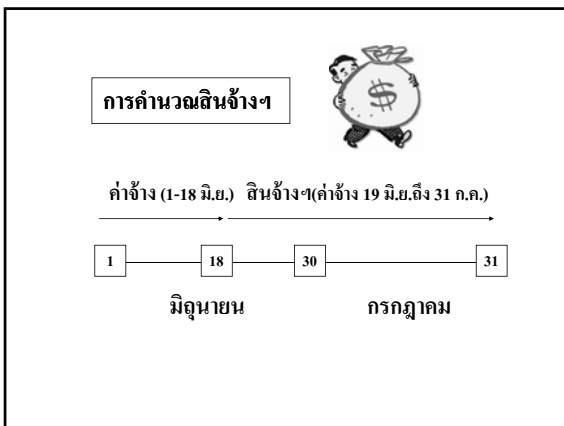
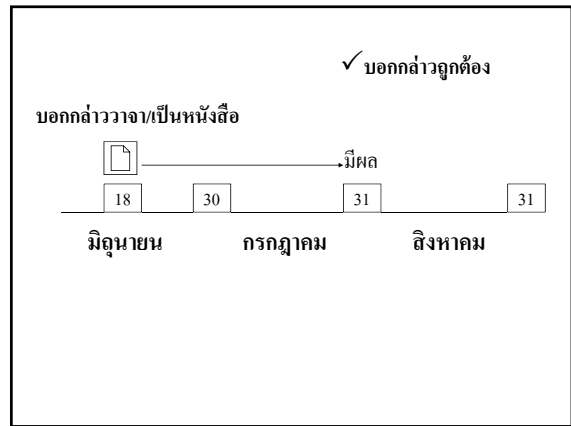
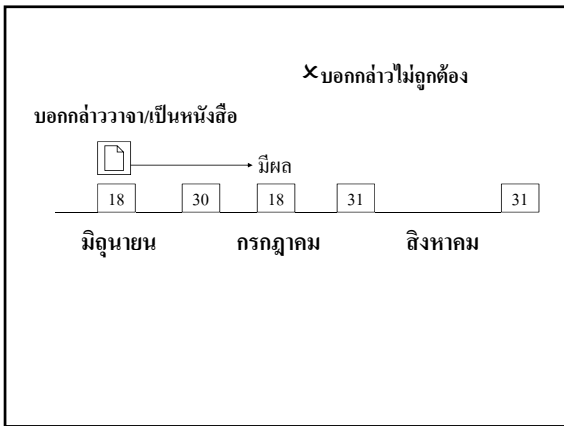
✓ การบอกกล่าวล่วงหน้าอาจทำด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ

ฎีกา 6701/2549 นายจ้างอาจบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้(ฎีกา 1906/2556)

✓ การบอกกล่าวถึงวคการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ

ฎีกา 5790-5822/2543 ข้อบังคับกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันสิ้นเดือน แต่ ทางปฏิบัติจ่ายค่าจ้างก่อนวันสิ้นเดือนหนึ่งวัน เป็นประจำตลอดมา ถือว่าสภาพการจ้างเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้างเป็นก่อนสิ้นเดือนหนึ่งวันแล้ว นายจ้างบอกกล่าววันที่ 30 มิ.ย. 2541 มีผล 1 ต.ค. 2541 จึงไม่ชอบ





✓ การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 119 ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 และตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 (มาตรา 17 วรรคสี่)

ก. ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง **ฎีกา 3371/2527** ธนาคารนายจ้างมีคำสั่งห้ามพนักงานเบียดเบียนลูกค้า ลูกจ้างเป็นพนักงานสินเชื่อเงินลูกค้า 14 ราย ถือว่าเบียดเบียนลูกค้าฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง **ฎีกา 259-260/2551** ลูกจ้างดื่มเบียร์ระหว่างทำงาน ฝ่าฝืนระเบียบ นายจ้างเลิกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า


ข. ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาฉิม **ฎีกา 683/2525** ลูกจ้างมาสาย 9 ครั้ง ถูกเตือนแล้วยังมาสายอีก ถือว่าละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งนายจ้างเป็นอาฉิม

ค. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุสมควร นานพอสมควร **ฎีกา 2263/2538** ลูกจ้างทำหน้าที่ขับรถ ถูกเจ้าพนักงานยึดใบอนุญาต หุ่นส่วนผู้จัดการบอกไม่มีใบอนุญาตขับรถ ก็ไม่ต้องมาทำงาน ลูกจ้างไม่มาทำงานในระหว่างยังไม่มีใบอนุญาต ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ง. ลูกจ้างทำความผิดร้ายแรง **ฎีกา 3350/2528** ลูกจ้างเล่นการพนันในบริษัท ถือว่าฝ่าฝืนข้อบังคับฯกรณีร้ายแรง **ฎีกา**


จ. ลูกจ้างกระทำการที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ลวงไปโดยถูกต้องและสุจริต **ฎีกา 2299/2528** ลูกจ้างใช้เวลางานขายสินค้าส่วนตัว ถือว่ากระทำการไม่สมควร ฯ

ฎีกา 11096/2556 ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป
ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท อ. ซึ่งการประกอบ
กิจการเช่นเดียวกับนายจ้าง เป็นการจงใจทำให้นายจ้าง
เสียหายและกระทำการไม่สมควรฯ
จ. ลูกจ้างฝ่าฝืน พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 119

ค่าชดเชย (severance pay) 

✓ **ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้**
 (1) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี
ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน.....(5)....
 (มาตรา 118 วรรค 1)

✓ **ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน ลูกเลิกจ้าง
และไม่ต้องด้วยข้อยกเว้น จึงจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย**
ฎีกา 6844/2548 สัญญาจ้างมีกำหนด 1 ปีตั้งแต่วันที่ 20
 ม.ค. 2546 ถึงวันที่ 19 ม.ค. 2547 ต่อมานายจ้างเลิกจ้าง
 ลูกจ้างวันที่ 21 เมษายน 2456 แม้สัญญาจ้างมีกำหนด 1 ปี
แต่ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างติดต่อกันเพียง 3 เดือนเศษ
 ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย
ฎีกา 1821/2545 นายจ้างทำสัญญาจ้างแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่
 16 ส.ค. 2538 ถึง 31 ม.ค. 2543 เพื่อให้ลูกจ้างได้รับ
 ค่าชดเชย ต้องนับอายุงานรวมเข้าด้วยกัน ตามมาตรา 20

ข้อยกเว้น ไม่จ่ายค่าชดเชย 

1. ตามพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 118 วรรคสามและสี่
 1.1. สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาแน่นอนและเลิกจ้าง
 เมื่อครบกำหนด
 1.2. จ้างในงานโครงการที่มีไข่งานปกติของธุรกิจ
 หรือการค้าของนายจ้าง / งานมีลักษณะครั้งคราว
 ที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน /
 งานตามฤดูกาลที่ได้ว่าจ้างในช่วงฤดูกาลนั้น

1.3. งานทำแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี
 1.4. ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตั้งแต่เริ่มจ้าง
ฎีกา 7717/2551 กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม
 พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ ต้อง
 เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อคดีนี้มิใช่การจ้างงานใน
 โครงการ หรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว หรืองานที่
 เป็นไปตามฤดูกาล จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
 (ดู ฎีกา 4116-4118/2535, 451/2540, 4531/2541,
 5180/2542, 2911/2544, 5837-5844/2546, 4026/2548)

2. ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ หรือ ทำผิดอาญาโดยเจตนา
 ต่อนายจ้าง(มาตรา 119(1))
ฎีกา 12820/2553 ลูกจ้างเปิดบริษัทนำเข้าและส่งออก
 เสื้อผ้ากีฬาและใช้อุปกรณ์ เครื่องมือและพนักงานของ
 นายจ้างบางส่วนทำงานส่วนตัวของลูกจ้าง เป็นภาร
ทุจริตต่อหน้าที่ นายจ้างเลิกจ้างได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
ฎีกา 8417/2551 ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อเบียดบังกล้อง
 ถ่ายรูปซึ่งเป็นของสมาคมจากการซื้อสินค้าของ
 นายจ้าง ถือว่า ทุจริตต่อหน้าที่

3. ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (มาตรา 119(2))
ฎีกา 6348-6349/2546 ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องและออกแถลงการณ์ มีข้อความพาดพิงถึงคุณภาพสินค้าของนายจ้างว่า ขาดคุณภาพ ขอให้สหภาพแรงงานอื่นตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและขอให้ช่วยกดดันนายจ้าง โดยมีเจตนาทำลายชื่อเสียงเกียรติคุณในทางการค้าของนายจ้าง เพื่อเป็นข้อต่อรองกดดันให้นายจ้างปฏิบัติตามความข้อเรียกร้อง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

4. ลูกจ้างประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง (มาตรา 119(3))
ฎีกา 5603/2546 ลูกจ้างถือกุญแจตู้โทรศัพท์ไว้คนเดียว และหลงลืมกุญแจไว้ในลิ้นชักโต๊ะทำงาน ทำให้คนร้ายไขตู้โทรศัพท์ลักเอาเงินไปเกือบ 7 แสนบาท ถือว่าประมาทเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง
ฎีกา 907/2548 ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลแผนกคลังสินค้าบกพร่องต่อหน้าที่ ทำให้สินค้าขาดหายกว่า 6 ล้านบาท ถือว่าประมาทเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง

5. ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับคำสั่งนายจ้างที่ขัดด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ تذากเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง (มาตรา 119(4))
ฎีกา 1348/2551 การจะถือว่ากรณีใดเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ มิใช่จะดูแต่เพียงว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดว่าเป็นความผิดร้ายแรงแล้ว ต้องถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงเสมอไป ต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีไป ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นมีมากน้อยเพียงใดด้วย

ฎีกา 8587-8591/2550 ลูกจ้างเล่นการพนันไฮโลไว้ในบริเวณที่ทำการของนายจ้าง แม้จะเล่นนอกเวลาปฏิบัติงาน แต่เล่นภายในบริเวณบริษัท จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ห้ามพนักงานเล่นการพนันภายในบริเวณบริษัท และการพนันเป็นสาเหตุแห่งการวิวาทบาดหมาง ชักนำไปสู่การประกอบอาชญากรรมอื่นได้ และมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของจำเลย การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนายจ้าง กรณีที่ร้ายแรง

หลักเกณฑ์การทำผิดซ้ำค่าเตือนตามมาตรา 119(4)
 1. ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับคำสั่งนายจ้างกรณีไม่ร้ายแรง
 2. นายจ้าง تذากเตือนเป็นหนังสือ มีข้อความแสดงการกระทำผิดและเตือนไม่ให้ทำผิดซ้ำอีก
 3. นายจ้างแจ้งการ تذากเตือนให้ลูกจ้างทราบ
 4. ลูกจ้างทำผิดซ้ำค่าเตือน ภายใน 1 ปี นับแต่วันกระทำผิดที่ถูกต้อง
 ผล นายจ้างเลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎีกา 7921/2547 นายจ้างมีหนังสือถึงลูกจ้าง ระบุว่า ลูกจ้างปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จึงให้พักงานโดยไม่มีกำหนดเวลา ตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน 2545 เป็นต้นไป และลูกจ้างปฏิบัติงานผิดพลาดให้ตัดเงินเดือน 800 บาทตามลำดับ โดยมีข้อความที่เป็นคำตักเตือนของนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างกระทำความผิดเช่นนั้นซ้ำอีก และหากกระทำผิดอีกต้องถูกลงโทษไว้ด้วย จึงถือไม่ได้ว่าเป็นหนังสือตักเตือน

ฎีกา 3456/2549 ลูกจ้างได้รับคำสั่งจากหัวหน้าแผนกให้ไปทำงานแผนกเย็บ 401 โรงบี แต่ลูกจ้างไม่รีบไปปฏิบัติหน้าที่ทันที จนเป็นเหตุให้ต้องจัดพนักงานคนอื่นมาแทน นายจ้างออกหนังสือตักเตือนลูกจ้าง ต่อมาวันที่ 27 ธันวาคม 2546 ลูกจ้างได้รับคำสั่งจากหัวหน้าแผนกให้ย้ายไปทำงานในแผนกกีวีรีแพร์ โรงเอ เมื่อถึงกำหนดลูกจ้างไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ ลูกจ้างไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งย้ายซึ่งมีลักษณะเป็นอย่างเดียวกันกับการฝ่าฝืนหนังสือเตือนครั้งแรก จึงเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน

ฎีกา 8824/2556 ครั้งแรกลูกจ้างถูกเตือนเรื่องไม่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้ไปรอคำสั่งการเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานใหม่ ครั้งหลังเป็นเรื่องไม่ทำความเคารพกรรมการผู้จัดการโจทก์ในขณะที่นำลูกค้าชาวต่างประเทศเข้าเยี่ยมชมกิจการของโจทก์ ทำตัวไม่เหมาะสมและไม่ทำงาน จึงมิใช่กรณีเดียวกับเรื่องที่โจทก์เคยมีหนังสือเตือนและไม่ใช้กรณีร้ายแรง มิใช่เหตุยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ฎีกา 6910/2546 การที่โจทก์เคยถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรรหาภิขมาแล้วนั้น ต่อมาโจทก์ลาป่วย ไม่ว่ากรรหาป่วยของโจทก์ดังกล่าวจะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม ก็เป็นคนละเรื่องกับกรณีที่โจทก์เคยถูกจำเลยตักเตือน จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

6. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร (มาตรา 119(5))
 ฎีกา 1348 /2525 ลูกจ้างยื่นใบลาหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างไม่อนุมัติการลา แต่ลูกจ้างยังหยุดงานไปตั้งแต่วันที่ 2 ถึง 15 กรกฎาคม ถือว่าละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

7. ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด กรณีประมาท/ลหุโทษต้องเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหาย (มาตรา 119(6))

ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการ
 1. นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น หมายความว่า นายจ้างย้ายสถานที่ซึ่งใช้เป็นสถานประกอบการจากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง
 ✓ ย้ายสถานประกอบการ ไม่ใช่ย้ายลูกจ้าง
 ฎีกา 3753-6 /2547 นายจ้างปิดสำนักงานใหญ่ ขายให้ผู้อื่น เสนอให้ลูกจ้างโอนทำงานกับผู้ซื้อแล้ว ลูกจ้างไม่ยินยอม ต่อมาสั่งย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขานครพนมที่ยังเหลืออยู่ ถือเป็นคำสั่งที่ชอบกฎหมาย

ฎีกา 4105-4108/2550 นายจ้างประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายคอนกรีตมีหน่วยงานหลายแห่ง นายจ้างมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งสี่ที่ทำงานที่จังหวัดเชียงใหม่ไปทำงานที่หน่วยงานในจังหวัดอื่นๆ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้การย้ายจะมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตประจำวันในครอบครัว เมื่อไม่ปรากฏว่าเป็นการลั่นแกล้งย้าย คำสั่งย้ายจึงชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ทั้งสองจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามในหน้าที่ ณ หน่วยงานตามคำสั่งย้าย



ฎีกา 3198-3279/2551 นายจ้างประกอบธุรกิจจำหน่ายอาหาร มีสาขาหลายแห่ง นายจ้างส่งลูกจ้างไปทำงานขายอาหารที่โรงงานจังหวัดปราจีนบุรี เมื่อหมดสัญญาอนุญาตให้ขายอาหาร นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานที่โรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรปราการ แต่ลูกจ้างไม่ยอมไป ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่

✓ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องไม่ใช่เป็นสาขาหรือเป็นหน่วยงานของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งซึ่งมีอยู่เดิม (ยุบรวม ไม่ใช่ย้าย)

ฎีกา 2228/2545 ขณะสั่งย้ายลูกจ้างจากสำนักงานที่กรุงเทพฯ ให้ไปทำงานที่หน่วยงานของนายจ้างในจังหวัดภูเก็ต นายจ้างมีสถานประกอบกิจการที่จังหวัดภูเก็ตอยู่ก่อนแล้ว จึงเป็นกรณีนายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่แล้ว ไม่ใช่ นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการตาม มาตรา 120

ฎีกา 3398/2546 นายจ้างมีสถานประกอบการที่เขตคลองเตย กรุงเทพฯ และพระประแดง สมุทรปราการ นายจ้างย้ายสำนักงานเขตคลองเตยไปรวมกับโรงงานที่พระประแดง เป็นกรณีที่นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่สถานประกอบการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งซึ่งมีอยู่แล้ว ไม่ใช่กรณีย้ายสถานประกอบกิจการ ตาม มาตรา 120 ลูกจ้างไม่ได้รับค่าชดเชยพิเศษ



2. การย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว
3. แจ้งล่วงหน้าก่อนย้ายไม่น้อยกว่า 30 วัน มิฉะนั้น จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้าง 30 วัน
4. หากลูกจ้างไม่ตามไปมีสิทธิบอกเลิกสัญญาภายใน 30 วันนับแต่ได้รับแจ้ง นายจ้างต้องจ่าย ค่าชดเชยพิเศษ เท่ากับค่าชดเชยภายใน 7 วัน

5. หากนายจ้างไม่จ่าย ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อ “คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน” ภายใน 30 วันนับแต่ วันที่ครบกำหนด คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาและมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง
6. คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่ นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจจะนำคดีไป ศาล ภายใน 30 วัน กรณีนายจ้างฟ้องต้องวางหลักประกันต่อ ศาลแรงงานตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่ง

ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการนำเครื่องจักร ฯ



1. นายจ้างนำเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาใช้ เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ
2. ทำให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง (ต้องเป็นผลโดยตรงจากการนำเครื่องจักร ฯ)

ฎีกา 1396/2548 การที่โจทก์จะได้รับค่าชดเชยพิเศษ จะต้องเป็นกรณีที่บริษัทจำเลยปรับปรุงหน่วยงานและการปรับปรุงนั้น เป็นเพราะเหตุอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นลักษณะของการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนกำลังคน แต่การปรับปรุง หน่วยงานของจำเลย ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนพนักงานลง โดยเลิกจ้างโจทก์นั้น มิใช่เกิดจากเหตุดังกล่าวข้างต้น โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

ฎีกา 5736/2548 ธนาคารจำเลยที่ 1 นำระบบคอมพิวเตอร์ KARS มาใช้ในฝ่ายสินเชื่อทำหน้าที่วิเคราะห์และทำรายงานสินเชื่อแทนคน มีการย้ายผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ และเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นเลขานุการ การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างลูกจ้าง มิใช่เนื่องจากการที่จำเลยที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรภายในฝ่ายสินเชื่อ อีกทั้ง ไม่ใช่เป็นการเลิกจ้าง เนื่องจากนายจ้างนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนการทำงานของลูกจ้างตาม มาตรา 121 และ มาตรา 122

3. นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน มิฉะนั้นต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 60 วัน
4. จ่ายค่าชดเชยพิเศษสำหรับอายุงานที่เกิน 6 ปี ปีละ 15 วันของค่าจ้าง รวมแล้วไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน อายุงานครบ 181 วันให้ปัดเป็น 1 ปี

การดำเนินคดีชั้นพนักงานตรวจแรงงาน



1. กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสิทธิที่จะได้รับเงินตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนา...(มาตรา 123 วรรคหนึ่ง)
- ✓ ยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงินตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ เท่านั้น

ฎีกา 9323-9976/2547 ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอ้างว่า นายจ้างไม่จ่ายเบี้ยขยัน ซึ่งเงินเบี้ยขยันเป็นเงินที่นายจ้างนำมาจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการตอบแทนความขยัน ไม่ใช่ตอบแทนการทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 5 จึง ไม่ใช่เงินอย่างหนึ่งอย่างใดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจสอบสวนและมีคำสั่งตามมาตรา 124

2. เมื่อได้รับคำร้อง พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่รับคำร้อง กรณีมีความจำเป็นอธิบดีหรือผู้ได้รับมอบหมายอนุญาตให้ขยายได้ไม่เกิน 30 วัน(มาตรา 124 วรรคหนึ่งและสอง)

ฎีกา 6437/2547 พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งเกินระยะเวลา 60 วัน โดยไม่ได้ขอขยายระยะเวลา ย่อมเป็นการขัดต่อกฎหมาย คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่มีผลใช้บังคับ

ฎีกา 3300/2547 ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 123 แล้วถอนคำร้อง ต่อมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอีก พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องครั้งหลังนี้ แม้จะเกินไปกว่า 60 วันนับแต่วันที่รับคำร้องครั้งแรก ถือว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นคำสั่งที่ชอบ เนื่องจากกฎหมายไม่ได้ห้ามลูกจ้างถอนคำร้องและยื่นคำร้องใหม่อีก

3. พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน ให้ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทภายใน 30 วันนับแต่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง (มาตรา 124 วรรคสาม)

ในกรณีพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทไม่มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างหรือทายาททราบ(มาตรา 124 วรรคสี่)

4. พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้ว หากไม่เห็นด้วย นายจ้าง ลูกจ้างหรือทายาทมีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง หากไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุด (มาตรา 125 วรรคหนึ่งและสอง)

ฎีกา 238/2545 ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานขอให้จ่ายสินจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ ระหว่งพิจารณาคำร้อง ลูกจ้างนำมูลกรณีที่ถูกลูกจ้างไม่ฟ้องนายจ้างเป็นคดีต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาฟ้องของลูกจ้างอีก

ฎีกา 238/2545 พนักงานตรวจแรงงานส่งคำสั่งไปที่โจทก์รับทราบในวันที่ 13 ก.พ. 2550 โจทก์ยื่นฟ้องคดีขอให้เพิกถอนคำสั่ง เมื่อวันที่ 2 ก.พ. 2550 ยังไม่พ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งดังกล่าวยังไม่ถึงที่สุด ส่วนวันที่ 18 พ.ค. 2550 ไม่ใช่วันที่โจทก์ยื่นฟ้อง คงเป็นแต่เพียงวันที่ศาลแรงงานกลางสั่งให้โจทก์เรียบเรียงทำคำฟ้อง ซึ่งมีกรแก้ไขหลายครั้งนำมายื่นต่อศาลใหม่ ถือว่าโจทก์ยื่นฟ้องชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 125 วรรคหนึ่ง แล้ว

5. กรณีนายจ้างนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินตามคำสั่งต่อศาลจึงจะฟ้องคดีได้ (มาตรา 125 วรรคสาม)

✓ วางเงินเฉพาะส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง

ฎีกา 3810/2542 การวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 125 จะต้องให้สอดคล้องกับความไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวด้วย โดยนายจ้างไม่พอใจหรือได้แย้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเท่าใด ก็วางเงินเท่าที่ตนได้แย้ง ไม่จำเป็นต้องวางเต็มจำนวนตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเสมอไป

✓ วางเงินรวมถึงดอกเบี้ยที่ต้องชำระ

ฎีกา 2942/2545 นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงาน
ตรวจแรงงานในเงินค่าชดเชย จะวางเงินเฉพาะ
ค่าชดเชย ไม่วางเงินดอกเบี้ยร้อยละ 15 ไม่ได้ เพราะ
การฟ้องเพิกถอนคำสั่งย่อหมายถึงรวมทั้งต้นเงินและ
ดอกเบี้ย จะอ้างว่าไม่คิดใจโต้แย้งเรื่องดอกเบี้ยไม่ได้

✓ วางเงินตามจำนวนที่เห็นว่าต้องจ่ายไม่ได้

ฎีกา 363/2548 พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้าง
จ่ายเงิน 90,512.17 บาทแก่ลูกจ้าง นายจ้างเห็นว่าควรจ่าย
เพียง 6,560 บาทและขอวางเงินตามจำนวนที่เห็นว่าต้อง
จ่ายไม่ได้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องเพราะ
นายจ้างวางเงินไม่ถูกต้อง นับว่าชอบแล้ว

✓ ศาลไม่มีหน้าที่สั่งให้วางเงิน

ฎีกา 3664/2551 นายจ้างที่นำคดีไปสู่ศาลมีหน้าที่ต้อง
วางเงินตามกฎหมาย ศาลไม่มีหน้าที่ต้องสั่งหรือเตือน