

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹

บทนำ

1. แนวคิดและเจตนารมณ์ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือ “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” เป็นกฎหมายที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อาทิเช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา ค่าชดเชย ฯลฯ ที่นายจ้างจะต้องถือปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยมีเจตนารมณ์ที่สำคัญคือ ต้องการคุ้มครองลูกจ้างให้มีมาตรฐานในการจ้างงานที่เหมาะสม เหตุผลเนื่องจากอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่เท่ากัน ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน โดยรัฐที่ถือว่าเป็นคนกลางระหว่างทั้ง 2 ฝ่าย ขึ้นมาก็จะเป็นผลดีกับลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมีลักษณะเป็นกฎหมายสังคมและมีลักษณะที่เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ซึ่งประเด็นสำคัญก็คือนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถที่จะตกลงยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายฯ ได้ถ้าไม่ได้มีการกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถที่จะตกลงยกเว้นได้ และในกรณีที่มีการตกลงยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายฯ ก็จะต้องว่าข้อตกลงดังกล่าวนั้นเป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2409/2527² ลูกจ้างได้ทำหนังสือสละสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยให้ไว้แก่นายจ้าง ต่อมาเปลี่ยนใจไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าชดเชยจากนายจ้าง นายจ้างต่อสู้ ว่าลูกจ้างได้ทำหนังสือสละสิทธิให้แก่นายจ้างไว้แล้วจึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าชดเชยได้อีก ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การจ่ายค่าชดเชยที่หน้าที่ของนายจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างมีความผิด

¹ กฎหมายฉบับนี้บังคับใช้ในปี พ.ศ. 2541 และได้มีการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

² เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 13 แก้ไขเพิ่มเติม (กรุงเทพมหานคร:วิญญูชน, 2551), หน้า 20,22

ทางอาญา ถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย การที่ลูกจ้างทำหนังสือสละสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจึงไม่ทำให้สิทธิของลูกจ้างที่จะได้ค่าชดเชยระงับไป

คำพิพากษาฎีกาที่ 569/2547³ สัญญาจ้างที่ระบุว่า การเลิกจ้างตามสัญญา นายจ้างไม่มีความผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยและลูกจ้างไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างนั้น เห็นได้ชัดแจ้งว่ามีวัตถุประสงค์ที่จะหลีกเลี่ยงไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงมีได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 อันเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะ

2. ขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมาย

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน แก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

โดยสามารถสรุปขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้ดังนี้

1. ตามหลักทั่วไปกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับนายจ้าง และลูกจ้างที่เป็นการจ้างงานของเอกชนทุกกรณี ไม่ว่านายจ้างนั้นจะประกอบกิจการประเภทใด หรือมีลูกจ้างจำนวนเท่าใดก็ตาม

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติยกเว้น จะไม่ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ

3. กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจในการออกกฎกระทรวง ยกเว้นไม่ใช้บังคับกฎหมาย ฯ ทั้งหมดหรือบางส่วน แก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้ ซึ่งปัจจุบันได้แก่⁴

3.1 นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่หรือครู

3.2 นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

3.3 นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานที่ไม่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

3.4 งานเกษตรกรรม⁵

3.5 งานที่รับไปทำที่บ้าน⁶

³ เรื่องเดียวกัน หน้า 22

⁴ กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

⁶ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547

4. ในบางกรณีอาจมีการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยยกเว้นไว้ในกฎหมาย เฉพาะที่จัดตั้งหน่วยงานนั้น⁷

3. สาระสำคัญของกฎหมาย

1. กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อาทิเช่น

1.1 การใช้แรงงานทั่วไปซึ่งประกอบด้วยเรื่องเวลาปกติ และจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ หลักเกณฑ์และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และเวลาพัก

1.2 การใช้แรงงานหญิง และการใช้แรงงานเด็ก

1.3 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

1.4 วิธีการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และค่าชดเชย

1.5 กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และข้อห้ามที่ให้นายจ้างกระทำในเรื่อง ต่าง เกี่ยวกับการใช้แรงงาน

2. กำหนดหน่วยงาน และกลไกที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย ฯ อาทิเช่น

2.1 คณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และจำนวนของพนักงานตรวจแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย

2.2 กำหนดช่องทาง และวิธีการของลูกจ้างในการดำเนินการในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง

4. โครงสร้างของกฎหมายฯ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีบทบัญญัติทั้งสิ้น 166 มาตรา แบ่งเป็น 16 หมวด ดังนี้

- **หมวด 1 บททั่วไป**

(มาตรา 7 – มาตรา 23)

- **หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป**

(มาตรา 23 – มาตรา 37)

- **หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง**

(มาตรา 38 – มาตรา 43)

⁷ ตัวอย่างเช่น พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ม.14 ที่ยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับกิจการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เอาไว้

- **หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก**
(มาตรา 44 – มาตรา 52)
- **หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด**
(มาตรา 53 – มาตรา 77)
- **หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง**
(มาตรา 78 – มาตรา 91)
- **หมวด 7 สวัสดิการ**
(มาตรา 92 – มาตรา 99)
- **หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิก)^๔**
(มาตรา 100 – มาตรา 107)
- **หมวด 9 การควบคุม**
(มาตรา 108 – มาตรา 115/1)
- **หมวด 10 การพักงาน**
(มาตรา 116 – มาตรา 117)
- **หมวด 11 ค่าชดเชย**
(มาตรา 118 – มาตรา 122)
- **หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง**
(มาตรา 123 – มาตรา 125)
- **หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**
(มาตรา 126 – มาตรา 138)
- **หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน**
(มาตรา 139 – มาตรา 142)
- **หมวด 15 การส่งหนังสือ**
(มาตรา 143)
- **หมวด 16 บทกำหนดโทษ**
(มาตรา 144 – มาตรา 159)
- **บทเฉพาะกาล**
(มาตรา 160 – มาตรา 166)

^๔ โดยได้ออกเป็นพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

5. นายจ้างและลูกจ้างตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การเป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกันนั้นนอกจากจะต้องพิจารณาหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จ้างแรงงาน แล้ว ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้ให้ความหมายของการเป็นนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ดังนี้

มาตรา 5 นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

มาตรา 5 ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

นอกจากคำว่า นายจ้าง จะปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว เพื่อความชัดเจนกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้บัญญัติความหมายของคำว่านายจ้างเอาไว้ข้างต้น เหตุผลที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องบัญญัติให้ความหมายของคำว่านายจ้างเอาไว้ก็ให้ชัดเจน เนื่องจากในบางกรณีอาจเกิดการปฏิเสธความรับผิดชอบจากทางฝ่ายนายจ้าง โดยการอ้างว่าตนไม่ใช่หรือไม่ได้เป็นนายจ้างจึงไม่ต้องมีความรับผิดชอบต่อตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจากความหมายดังกล่าวข้างต้นจะพบว่าการใช้ชื่อเรียกในสัญญาว่า นายจ้าง หรือลูกจ้าง นั้นไม่ใช่สาระสำคัญ ในการที่จะพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าวจะมีฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างระหว่างกันหรือไม่ แต่สิ่งสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาก็คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างคู่กรณีว่ามีลักษณะอย่างไร เพราะในบางกรณีในทางข้อเท็จจริงจะพบว่าคู่กรณีมีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้าง ลูกจ้าง แต่ในข้อความที่ปรากฏในสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรกลับใช้คำว่า "ผู้ว่าจ้าง" กับ "ผู้รับจ้าง" แทน ซึ่งในกรณีดังกล่าวก็จะต้องพิจารณาจากความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายในความเป็นจริงคือมีลักษณะของการเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จ้างแรงงาน และตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดหรือไม่

คำพิพากษาฎีกาที่ 4659/2536⁸ พันตำรวจเอกนำชัยซึ่งเป็นสามีนางผ่องศรี กรรมการบริษัทผู้ซ่อมรถยนต์แห่งหนึ่งได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นช่างเคาะ ลูกจ้างดังกล่าวเป็นโจทก์ฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าชดเชย ฝ่ายจำเลยต่อสู้ว่าจำเลยเป็นนิติบุคคล ดังที่ระบุไว้ในหนังสือรับรองของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทเท่านั้น ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พันตำรวจเอกนำชัยผูกพันกับโจทก์เกี่ยวกับการทำงานได้ แจ้งให้โจทก์ปรับปรุงการทำงานได้ แสดงว่าพันตำรวจเอกนำชัยต้อง

⁸ เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน 2551, หน้า 29 -31

ได้รับอำนาจจากกรรมการของจำเลย ดังนั้นพันตำรวจเอกนำชัยจึงเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างโจทก์ จำเลยซึ่งเป็นบริษัทจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์

คำพิพากษาฎีกาที่ 352/2524 ข้อเท็จจริงได้ว่าโจทก์มีหน้าที่เป็นช่างตัดผมอยู่ร้านของจำเลย ฝ่ายจำเลยเป็นผู้ออกอุปกรณ์ของใช้ต่าง ๆ เมื่อโจทก์ตัดผมได้ค่าตัดผมมาก็แบ่งกันระหว่างโจทก์ซึ่งเป็นช่างตัดผมกับจำเลยซึ่งเป็นเจ้าของร้าน โดยจำเลยจะได้ส่วนแบ่งค่าตัดผมนั้นร้อยละ 40 ส่วนโจทก์ได้ร้อยละ 60 การทำงานไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ลูกจ้างหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ลักษณะของงานของโจทก์กับจำเลยเป็นที่เห็นได้ชัดว่าจำเลยไม่มีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ โจทก์จะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ ไม่มีระเบียบเกี่ยวเวลา เพียงแต่เมื่อโจทก์ไม่มาทำงานก็บอกกล่าวให้จำเลยทราบโดยวิธีโทรศัพท์ก็ได้ เพื่อที่จำเลยจะได้แจ้งลูกค้าประจำให้ทราบและเป็นการสะดวกต่อการจัดรอบการทำงานให้แก่บรรดาช่างตัดผมที่มาทำงานในวันนั้น หากโจทก์ขาดงานบ่อย ๆ จำเลยก็จะว่ากล่าวบ้างเป็นการบ่นว่าธรรมดาไม่มีสภาพบังคับ ระยะเวลาที่โจทก์จะมาทำงานตัดผมหรือไม่ก็ไม่มีผลกับการที่จำเลยจะต้องจ่ายค่าจ้างการทำงานของโจทก์ เป็นการกระทำที่ทำให้ได้มาซึ่งค่าจ้างจากลูกค้า ดังนั้นค่าจ้างที่โจทก์ได้รับก็เป็นผลอันเนื่องจากการตัดผมให้กับลูกค้าโดยตรง จำเลยเพียงมีแต่สิทธิได้รับส่วนแบ่งค่าตัดผมหากว่าส่วนหนึ่งในฐานะที่เป็นเจ้าของร้านและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้น ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับจึงไม่ใช่ค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้ ถือไม่ได้ว่าโจทก์ตกลงทำงานให้แก่จำเลยเพื่อรับค่าจ้าง เมื่อโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย จึงไม่มีการเลิกจ้างและจำเลยจึงไม่มีการเลิกจ้างและจำเลยก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

คำพิพากษาฎีกาที่ 51/2537⁹ โจทก์เป็นช่างตัดผมชาย ใช้สถานที่ของจำเลยเปิดบริการให้แก่ลูกค้า จำเลยเป็นผู้จัดหาสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ และของใช้ต่าง ๆ ส่วนโจทก์มีกรรไกร ปัดตาเลี่ยน เครื่องมือเช็ดหู รายได้จากการแต่งผมชายของโจทก์แบ่งกันคนละครึ่งกับจำเลยโดยจำเลยจ่ายส่วนที่ได้ให้โจทก์ทุกวันที่ 1 และวันที่ 16 ของเดือน มีการตกลงเรื่องระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าโจทก์จะต้องตอกบัตรลงเวลาทำงาน หากโจทก์ไม่มาทำงานหรือมาสายในวันใดโจทก์จะต้องถูกหักค่าจ้าง โจทก์ได้รับบัตรประจำตัวพนักงานจากจำเลยเพื่อแสดงว่าเป็นพนักงานและใช้ตรวจสอบการอนุมัติให้เข้าออกบริเวณสถานที่ของจำเลย โจทก์ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า โจทก์มีเวลาทำงานปกติของวันทำงานจำเลยมีอำนาจสั่งการและบังคับบัญชาให้โจทก์ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและกำหนดเวลาทำงานและตรวจสอบการทำงานของโจทก์กับมีอำนาจหักรายได้ของโจทก์ในกรณีที่โจทก์ขาดงานหรือมาทำงานสาย เงินรายได้จากการตัดผมที่จ่ายให้โจทก์ก็คำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลย

⁹ เรื่องเดียวกัน

หมวด 1 บททั่วไป

1. การกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน

มาตรา 7 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

บทบัญญัตินี้เป็นการยืนยันหลักการที่ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะต้องได้รับดังนั้นเมื่อลูกจ้างได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายฯ แล้วลูกจ้างก็ยังคงมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่น ๆ อีก อาจจะถูกกล่าวโดยสรุปได้ว่าการให้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เป็นการตัดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่นที่ลูกจ้างจะได้รับ

2. การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการดำเนินคดีแรงงาน

มาตรา 8 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

จากการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้นายจ้างต้องถือปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายฯ กำหนด ดังนั้นเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างนั้นถึงแก่ความตาย

3. การคุ้มครองเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง

ดอกเบียและเงินเพิ่ม

มาตรา 9¹⁰ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบียให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

¹⁰ มาตรา 9 วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกฎหมายฯ ให้กับลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ฯลฯ โดยมีเจตนารมณ์จะไม่ให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้กับลูกจ้างล่าช้า จึงกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่อง “ดอกเบี้ย” และ “เงินเพิ่ม” ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวล่าช้าเอาไว้โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

1. ประเด็นพิจารณาที่สำคัญในเรื่องนี้ก็คือต้องทราบว่า เงินที่กฎหมายฯ กำหนดตามมาตรา 9 นั้น ได้แก่เงินประเภทใดบ้าง และเงินเหล่านี้มีกำหนดการจ่ายเมื่อใด โดยประเภทของเงินที่นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ย หรือ เงินเพิ่ม ได้แก่เงิน ดังต่อไปนี้

1.1 เงินประกันที่จะต้องคืนตามมาตรา 10 วรรค 2

1.2 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในหยุดที่จะต้องจ่ายภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70

1.3 ค่าชดเชยตามมาตรา 118

1.4 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ต้องจ่ายตามมาตรา 120, 121

1.5 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120, 121, 123

2. ประเด็นสำคัญในเรื่อง “เงินเพิ่ม” ก็คือ นายจ้างจะต้องจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ซึ่งไม่ใช่ทุกกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดดังกล่าวให้กับลูกจ้างแล้วนายจ้างจะต้องจ่าย “เงินเพิ่ม” เหตุผลเนื่องจากกฎหมายฯ ใช้คำว่า “จงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร”

3. กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดความรับผิดของนายจ้างกรณีจ่ายเงินดังกล่าวตามที่กฎหมายฯ กำหนดเอาไว้ล่าช้าดังนี้

3.1 นายจ้างต้องจ่าย**ดอกเบี้ย**ให้แก่ลูกจ้างในระหว่าง**ผิดนัด**ในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันที่ถึงกำหนดให้จ่ายตามกฎหมาย

3.2 นายจ้างต้องจ่าย**เงินเพิ่ม**ให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้าง**จงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร** ในอัตราร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายของทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ซึ่งในประเด็นของเงินเพิ่มนี้ จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างมีความพร้อมที่จะจ่ายแต่ไม่ยอมจ่ายเงินดังกล่าวโดยไม่มีเหตุผลอันควร

คำพิพากษาฎีกาที่ 5466-5467/2545¹¹ การเรียกชำระเงินเพิ่มจากนายจ้างจะต้องปรากฏว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันควร ซึ่งต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ว่านายจ้างทราบดีถึงหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้าง จำนวนเงินที่แน่นอนที่จะต้องจ่ายเป็นค่าจ้าง กำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง บุคคลที่จะได้รับค่าจ้าง ทั้งนายจ้างมีความพร้อมที่จะจ่ายค่าจ้างนั้น แต่ไม่ยอมจ่ายให้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เมื่อค่าจ้างที่อ้างว่านายจ้างต้องชำระเพิ่มยังมีข้อโต้แย้งกันอยู่ว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายหรือไม่ จึงยังถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างดังกล่าวให้

คำพิพากษาฎีกาที่ 16006/2553¹² นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างและต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายในวันที่ 27 มกราคม 2548 แต่นายจ้างมิได้จ่ายในวันดังกล่าวอ้างว่าต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารรับเงินด้วย ลูกจ้างนัดหมายจะเข้าไปรับเงินในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2548 นายจ้างให้ลูกจ้างลงชื่อในเอกสารรับเงินซึ่งมีข้อความว่า ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเงินอื่นโดยเฉพาะค่าชดเชย ลูกจ้างจึงปฏิเสธที่จะรับเช็คค่าจ้าง การกระทำของนายจ้างดังกล่าวมิใช่เป็นการขอปฏิบัติราชการหรือหนี้แก่ลูกจ้างโดยชอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 208 วรรคหนึ่ง นายจ้างไม่อาจอ้างการที่ต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับเงินงวดสุดท้ายอันเป็นระเบียบภายในของนายจ้างขึ้นเป็นเงื่อนไขให้ลูกจ้างได้ปฏิบัติมิฉะนั้นจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างได้ เมื่อนายจ้างกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างปฏิบัติก่อนรับเงินโดยมิชอบเช่นนี้จึงถือได้ว่าเป็นการจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินเพิ่มจากค่าจ้างนับแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2548 อันเป็นวันเมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้างเป็นจำนวนร้อยละสิบห้าของเงินค่าจ้างที่จ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวันจนถึงวันที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างครบถ้วนแก่ลูกจ้าง

ส่วนเงินอื่น ๆ ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้เป็นไปตามหลักทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือสามารถเรียกดอกเบี้ยได้ในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี และในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่คืนเงินประเภทต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 แต่ไม่สามารถดำเนินการได้หรือด้วยประการอื่นใด กฎหมายฯ ได้กำหนดวิธีปฏิบัติเอาไว้ โดยให้นายจ้างนำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และเมื่อนายจ้างปฏิบัติแล้วนายจ้างก็ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มนับตั้งแต่นำเงินไปมอบไว้ดังกล่าว

4. การกำหนดบุริมสิทธิของเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹³

มาตรา 11¹⁴ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดเชยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 135 ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิ

¹¹ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 24 แก้ไขเพิ่มเติม, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2560) หน้า 38

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 40

¹³ สิทธิของเจ้าหนี้ในการที่จะได้รับชำระหนี้อันค้างชำระแก่ตน จากทรัพย์สินของลูกหนี้ก่อนเจ้าหนี้สามัญ

¹⁴ มาตรา 11 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

เหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรานี้มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองหนี้ที่นายจ้างมีต่อลูกจ้าง หรือมีต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหนี้เหล่านี้ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ได้รับชำระหนี้ก่อน โดยกำหนดให้หนี้เหล่านี้มีบุริมสิทธิลำดับเดียวกับค่าภาษีอากร

5. การห้ามเรียกหรือรับหลักประกันฯ ในการทำงาน

มาตรา 10¹⁵ ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุด แล้วแต่กรณี

หลักทั่วไปกฎหมายคุ้มครองแรงงานห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สิน หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล แต่ยกเว้นในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ก็ให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ แต่ในกรณีแรงงานเด็กนั้นกฎหมายฯ ห้ามเรียกหลักประกันทุกกรณีแม้ว่าแรงงานเด็ก¹⁶ ดังกล่าวจะทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างก็ตาม โดยลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด¹⁷

¹⁵ มาตรา 10 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

¹⁶ แรงงานเด็กที่สามารถจ้างแรงงานตามกฎหมายฯ ได้จะต้องมีอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ และยังคงอยู่ในความหมายของแรงงานเด็กจนกว่าจะอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์

¹⁷ ประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551

6. ความรับผิดชอบของนายจ้างในกรณีของการจ้างทำของ

มาตรา 11/1¹⁸ ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการและโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตามให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรานี้เป็นเรื่องของ “การจ้างทำของ” ที่ผลสำเร็จของงานคือ “ผู้รับจ้าง” จะต้องส่งมอบแรงงานให้กับ “ผู้ว่าจ้าง” ตามจำนวนแรงงานที่ทั้ง 2 ฝ่ายตกลงกัน¹⁹ โดย “ผู้ว่าจ้าง” นั้นไม่ได้เป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานลูกจ้างที่ “ผู้รับจ้าง” ส่งมอบแต่อย่างใด แต่ “ผู้รับจ้าง” จะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้างงานที่ได้ส่งมอบให้กับ “ผู้ว่าจ้าง” โดยมีข้อพิจารณาดังนี้

1. กรณีดังกล่าวถ้าพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะพบว่าเป็นเรื่องของการ “จ้างทำของ” แต่มีลักษณะพิเศษคือ ผลสำเร็จของงาน คือการส่งมอบแรงงานให้ครบตามจำนวนที่ตกลงกัน ซึ่งเรียกการจ้างลักษณะนี้ว่าการจ้างทำของโดย “วิธีเหมาค่าแรง”

2. “ผู้ว่าจ้าง” ไม่ได้มีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จ้างแรงงานกับลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง” ที่ได้มีการส่งมอบให้กับ “ผู้ว่าจ้าง” แต่อย่างใด ซึ่งตามกฎหมายฯ ผู้ที่เป็นนายจ้างของแรงงานที่ส่งมอบให้กับ “ผู้ว่าจ้าง” ก็คือ “ผู้รับจ้าง”

3. ประเด็นที่สำคัญก็คือในกรณีที่ “ผู้ว่าจ้าง” ทำการยกเลิกสัญญาจ้างทำของกับ “ผู้รับจ้าง” ผลที่ตามมาคือลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง” ก็จะไม่มียานทำและนำมาสู่การที่ “ผู้รับจ้าง” ก็จะไปเลิกจ้างลูกจ้างของตนอีกทอดหนึ่ง ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายฯ จากนายจ้างของตน แต่ในสภาพความเป็นจริงแม้ว่าลูกจ้างจะชนะคดีแต่ก็ไม่สามารถบังคับกับนายจ้างของตนได้ เนื่องจากนายจ้างของตนที่เป็น “ผู้รับจ้าง” มักจะไม่มีทรัพย์สินมากพอที่จะนำมาจ่ายค่าชดเชยได้ เนื่องจากไม่มีโรงงาน ไม่มีเครื่องจักร และทรัพย์สินเพียงพอเพราะเป็นเพียงผู้รับจ้างทำของให้ลักษณะของ “ผู้รับเหมาค่าแรง” ที่ลักษณะการทำงานที่สำคัญคือ การส่งมอบแรงงานตามจำนวนที่ตกลงกันกับ “ผู้ว่าจ้าง” และไปควบคุมดูแลลูกจ้างของตนให้ทำงานให้กับ “ผู้ว่าจ้าง” ตามที่ตกลงกัน

¹⁸ มาตรา 11/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

¹⁹ ตัวอย่างเช่น บริษัท ก. เป็นผู้ผลิตรองเท้า (ผู้ประกอบการ) ได้ว่าจ้าง นาย ข. หรือบริษัท ข. (ผู้รับจ้าง) จัดค่าแรงงานให้กับบริษัท ก. จำนวน 50 คน เพื่อทำหน้าที่บรรจุรองเท้าที่ผลิตเสร็จแล้วใส่กล่อง โดยงานดังกล่าว นาย ข. เป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานทั้งหมด และบริษัท ก. ก็จะจ่ายสินค้าตามจำนวนแรงงานที่นาย ข. หรือบริษัท ข. ส่งมอบ

4. จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นตามข้อ 3 กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการ หรือ “ผู้ว่าจ้าง” ที่ได้มีการจ้างทำของโดย “วิธีการเหมาค่าแรง” นั้นจะต้องเข้าไปรับผิดชอบตามสัญญาจ้าง แรงงานระหว่าง “ผู้รับจ้าง” กับลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง” ในกรณีที่ “ผู้รับจ้าง” ปฏิเสธความรับผิดชอบตาม สัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างของตน

5. ความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างโดยวิธีการเหมาค่าแรง หรือ “ผู้ว่าจ้าง” มีประเด็น พิจารณาดังนี้

5.1 ผู้ประกอบกิจการฯ จะรับผิดชอบเมื่อ “ผู้รับจ้าง” ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานในเรื่อง ต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง”

5.2 ผู้ประกอบกิจการฯ จะต้องเข้าไปเป็นนายจ้างแทนที่ “ผู้รับจ้าง” ไม่ใช่ลูกจ้างของผู้รับจ้าง กลายมาเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการฯ

6. เงื่อนไขที่สำคัญในเรื่องของ “การจ้างทำของโดยวิธีการเหมาค่าแรง” ก็คืองานที่ลูกจ้างของ “ผู้รับ จ้าง” ไปทำให้กับผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างนั้นจะต้องมีลักษณะของงานที่เป็นส่วนใดส่วนหนึ่งใน กระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้าง ดังนั้นในกรณีของการ ว่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือพนักงานทำความสะอาด โดยมีการส่งมอบแรงงานตามจำนวนที่ ตกลงกันจึงไม่เข้ากรณีของ มาตรา 11/1

7. เหตุผลที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต้องกำหนดความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างโดย “วิธีการเหมาค่าแรง” เอาไว้ว่าจะต้องรับผิดชอบเหมือนเป็นนายจ้างต่อลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง” ที่เป็นผู้รับเหมา ค่าแรงนั้นเนื่องจาก

7.1 แรงงานที่ว่าจ้างโดยวิธีการเหมาค่าแรงนั้นจริง ๆ แล้วแรงงานเหล่านั้นทำงานให้กับผู้ประกอบ กิจการที่เป็น “ผู้ว่าจ้าง” เพราะงานที่ทำเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความ รับผิดชอบของ “ผู้ว่าจ้าง”

7.2 การเป็นลูกจ้างของ “ผู้รับจ้าง” ที่เป็นผู้รับเหมาค่าแรงนั้น ในสภาพความเป็นจริงและลักษณะ ของการทำงานที่รับเหมาค่าแรงนั้น มีโอกาสสูงที่นายจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรง จะไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างของ ตนตามสิทธิที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสิทธิอื่น ๆ ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแรงงาน

7.3 การตีความว่าผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างโดยวิธีการเหมาค่าแรงนั้น ไม่ต้องรับผิดชอบในลูกจ้าง ของ “ผู้รับจ้าง” ที่รับเหมาค่าแรง โดยใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จ้างทำของนั้น จะไม่เป็นธรรม กับลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง เพราะงานของผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างโดยวิธีการเหมาค่าแรงนั้นจะ ประกอบด้วยลูกจ้างที่มาทำงานให้ 2 กลุ่ม คือ ลูกจ้างโดยตรงของตนเอง และลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง

8. เนื่องจากงานที่ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงปฏิบัตินั้น เป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างโดยวิธีการเหมาค่าแรง ดังนั้นในกรณีที่ผู้

ประกอบกิจการฯ ให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างโดยตรงของตนกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการฯ มีหน้าที่ดำเนินการให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมือนกับลูกจ้างโดยตรงของตน

โดยบทบัญญัติมาตรานี้สามารถสรุปเป็นหลักเกณฑ์ได้ดังนี้

1. มีผู้ประกอบกิจการ
2. ผู้ประกอบกิจการไม่ได้จ้างบุคคลเป็นลูกจ้างของตนเองแต่ได้มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดไปจัดหาคนมาทำงาน ซึ่งการจัดหาคนมาทำงานดังกล่าวต้องไม่ใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน
3. งานตามข้อ 2 นั้นจะต้องเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ
4. บุคคลที่เป็นผู้จัดหาคนมาทำงานจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่จัดหามาทำงานนั้นหรือไม่ใช้สาระสำคัญ
5. กฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่ถูกจัดหามาทำงานดังกล่าว
6. ถ้างานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทำมีลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาโดยตรงของผู้ประกอบกิจการ ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ได้รับสิทธิประโยชน์ของสวัสดิการที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

7. ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วง

มาตรา 5 “ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

มาตรา 5 “ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

บทบัญญัติมาตรานี้เป็นกรณีของการจ้างทำของ “ผู้รับจ้าง” หรือ “ผู้รับเหมาขั้นต้น” นำงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนที่ได้รับจ้างมาไปให้บุคคลอื่น หรือ “ผู้รับเหมาช่วง” ทำต่อโดย “ผู้รับเหมาช่วง” อาจมีการนำ

งานดังกล่าวไปให้บุคคลอื่นทำต่ออีกเป็นช่วงต่อกันไปได้ (ผู้รับเหมาช่วงรายตัดไป) โดยแยกพิจารณาได้ ดังนี้คือ

1. บุคคลที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายฯ จะประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้ว่าจ้าง
 - 1.2 ผู้รับเหมาขั้นต้น (ผู้รับจ้างจากผู้ว่าจ้าง)
 - 1.3 ผู้รับเหมาช่วง (ผู้รับจ้างที่รับงานจากผู้รับเหมาขั้นต้น)
 - 1.4 ผู้รับเหมาช่วงรายตัดไป (ผู้รับเหมาช่วงที่รับงานจากผู้รับเหมาช่วง)
 - 1.5 ลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงทุกช่วง

2. บุคคลที่กฎหมายฯ คำนึงถึงคือ บุคคลที่เป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงทุกช่วง โดยจะคำนึงถึงในกรณีที่นายจ้างของตนนั้นไม่จ่ายเงินที่กฎหมายฯ กำหนด โดยนอกจากลูกจ้างจะฟ้องร้องนายจ้างของตนเองได้แล้ว กฎหมายฯ ยังรับรองสิทธิในการฟ้องไล่เบียดผู้รับเหมาช่วงรายตัดขึ้นไปตลอดสายที่มีอยู่เหนือ นายจ้างของตนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นให้ร่วมรับผิดชอบเงินที่กฎหมายฯ กำหนดได้ ส่วนจะมีผู้ร่วมรับผิดชอบเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาช่วงรายตัดขึ้นไปจากนายจ้างของตนนั้นมีอยู่ที่ราย โดยรวมไปถึงผู้รับเหมาขั้นต้นด้วย

3. เงินที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบนั้นได้แก่ ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด, ค่าล่วงเวลาในวันหยุด, ค่าชดเชย, ค่าชดเชยพิเศษ, เงินสะสม, เงินสมทบ, เงินเพิ่ม

4. เหตุผลที่กฎหมายฯ ต้องกำหนดความรับผิดชอบในกรณีนี้ทั้งที่ถ้าพิจารณาจากความสัมพันธ์ในกรณีดังกล่าวจะพบว่า เป็นกรณีของจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่เนื่องจากถ้าพิจารณาในข้อเท็จจริงก็จะพบว่าลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงแต่ละรายต่างก็ทำงานให้กับผู้รับเหมาช่วงรายตัดขึ้นไปจากนายจ้างของตนจนผลสำเร็จของงานในขั้นสุดท้ายจะตกอยู่กับผู้รับเหมาขั้นต้น ที่เป็นผู้รับงานจากผู้ว่าจ้างโดยตรง

5. “ผู้รับเหมาขั้นต้น” หรือ “ผู้รับเหมาช่วง” ที่ถูกไล่เบียด และได้จ่ายเงินที่กฎหมายฯ กำหนดให้กับลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงรายใดไปแล้ว สามารถที่จะไปไล่เบียดเงินดังกล่าวจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างที่แท้จริงได้

8. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างกรณีมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

มาตรา 13²⁰ ในกรณีที่การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้

²⁰ มาตรา 13 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องนี้มีเจตนารมณ์ในการที่จะให้ความคุ้มครองในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง โดยคุ้มครองลูกจ้างใน 2 ประเด็นหลักคือ

1. นายจ้างใหม่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างในการที่จะไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่
2. สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมนั้นยังคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างเคยมีกับนายจ้างเดิมทุกประการ

จากหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้างต้น นอกจากลูกจ้างจะต้องให้ความยินยอมในการย้ายไปทำงานกับนายจ้างใหม่แล้ว นายจ้างใหม่ก็จะไม่สามารถที่จะอ้างเหตุของการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างมาเป็นสาเหตุในการปรับเปลี่ยนสิทธิประโยชน์ในทางการจ้างของลูกจ้างในลักษณะที่ไม่เป็นคุณโดยปราศจากความยินยอมของลูกจ้างได้

9. การให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนด

มาตรา 14 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตัวอย่างเช่นการออกไปสำคัญแสดงการผ่านงาน หรือการออกค่าเดินทางขากลับ²¹ เว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ดังนั้นนายจ้างไม่สามารถที่จะตกลงกับลูกจ้างในการยกเว้นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนของจ้างแรงงานได้

10. อำนาจศาลในสัญญาจ้างฯ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ที่ไม่เป็นธรรม

มาตรา 14/1²² สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างฯ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

²¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 586 ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ใช้ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงและถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้คือ

²² มาตรา 14/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็คือ นายจ้างมักจะกำหนดสัญญาจ้าง ระเบียบ หรือมีคำสั่งใด ๆ ให้ลูกจ้างถือปฏิบัติ ซึ่งกรณีสิ่งเหล่านี้ อาจจะมีการเอาเปรียบหรือไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง โดยเฉพาะถ้าใช้หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนาของทั้งสองฝ่ายในการวินิจฉัยลูกจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าก็อาจจะเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบในการเข้าทำสัญญา ด้วยเหตุนี้ กฎหมายฯ จึงกำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี

11. การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรานี้เป็นข้อกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหรือหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจทำเช่นนั้นได้ โดยกฎหมายฯ มีเจตนารมณ์ในการป้องกันมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติในการจ้างงานโดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างในทางเพศของลูกจ้าง²³

12. การล่วงเกินทางเพศ

มาตรา 16²⁴ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจสอบงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนให้รำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

บทบัญญัติมาตรานี้สามารถสรุปเป็นหลักเกณฑ์ได้ดังนี้

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดห้าม นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือ ผู้ตรวจงาน
2. การกระทำที่ต้องห้ามได้แก่ การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนให้รำคาญทางเพศต่อลูกจ้างโดยมีความหมายดังนี้²⁵

- ล่วงเกิน หมายถึง แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีหรือ จรรยา มารยาท ด้วยการลวนลาม ดูหมิ่น สบประมาท

²³ ตัวอย่างเช่นการที่สถานประกอบการกำหนดอายุของลูกจ้างเกษียณอายุที่แตกต่างกันโดยกำหนดให้ลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แต่ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ โดยไม่มีเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสภาพหรือลักษณะงานที่ลูกจ้างทำแต่อาศัยความแตกต่างในเรื่องทางเพศมาเป็นข้อกำหนด

²⁴ มาตรา 16 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

²⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน 2560, หน้า 58

- คุกคาม หมายถึง แสดงอำนาจด้วยกิริยา หรือวาจา ให้หวาดกลัวหรือทำให้หวาดกลัว
- ก่อความเดือดร้อนรำคาญ หมายถึง ทำให้เป็นทุกข์ กังวล ไม่เป็นสุข ระคายเคืองหรือไม่สบายใจ

3. การกระทำ ล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนให้รำคาญต่อลูกจ้าง นั้นต้องมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเพศ

คำพิพากษาฎีกาที่ 1372/2545²⁶ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกสินเชื่อและเก็บเงินอาคัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่ในเวลาค่าคีนนอกเวลางาน หากพนักงานหญิงผู้นั้นไม่ไปก็จะกลั่นแกล้งเสนาความคิดเห็นไม่ยอมให้พนักงานหญิงผู้นั้นผ่านการทดลองงาน เห็นได้ว่าลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้ใต้บังคับบัญชา

13. การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

มาตรา 17²⁷ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 17/1²⁸ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดวิธีในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้ว่าแต่ละฝ่ายจะต้องทำอย่างไรบ้าง และถ้ามีการเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่กฎหมาย กำหนดเอาไว้ นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องมีความรับผิดชอบตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม โดยในกรณีที่มีการเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมาย กำหนดนั้นก็ยังคงมีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน แต่ฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตาม

²⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 58

²⁷ มาตรา 17 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

²⁸ มาตรา 17/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

กฎหมายฯ ในเรื่องนี้จะต้องมีความรับผิดชอบตามที่กฎหมายฯ กำหนดไว้ โดยหลักการสำคัญในเรื่องนี้สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

กรณีสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอน²⁹

การเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอน นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถที่จะเลิกสัญญาจ้างฯ ได้เลย โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าเนื่องจากในสัญญาจ้างฯ กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอนแล้ว

กรณีสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอน³⁰

การเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอน ฝ่ายที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างฯ ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบโดยระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นจะต้องบอกเมื่อถึงหรือ ก่อนจะถึง กำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเลิกสัญญาจ้างฯ กันเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน

นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดว่าสัญญาทดลองงาน ถือเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ดังนั้นหลักทั่วไปกรณีลูกจ้างไม่ผ่านทดลองงานนั้น ถ้าเลิกสัญญาจ้างฯ นายจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กฎหมายฯ กำหนด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6796/2546³¹ สัญญาจ้างแรงงานที่ระบุว่า ในระยะเวลาทดลองงานนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาเมื่อไหร่ก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้าง ขัดต่อบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีผลบังคับใช้

ข้อพิจารณาการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 17

1. การเลิกสัญญาจ้างแรงงานอาจเลิกด้วยวาจาได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6701/2549³² การบอกเลิกสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องทำเป็นหนังสือ จึงอาจทำเป็นหนังสือหรือวาจาก็ได้ ส่วนการเลิกสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรค 2 ก็มีได้ห้ามเด็ดขาดมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาด้วยวาจา จึงบอกกล่าวเป็นหนังสือด้วยวาจาก็ได้

²⁹ หมายถึงสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นการจ้างและระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างเอาไว้แน่นอนโดยข้อความที่ปรากฏในสัญญาต้องแสดงให้เห็นว่าคู่กรณีตกลงกันจ้างกันโดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน

³⁰ หมายถึงสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นการจ้างเอาไว้แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างเอาไว้

³¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน 2560, หน้า 60

³² เรื่องเดียวกัน

2. การเลิกสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว ที่ไม่ต้องอาศัยความยินยอมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด

คำพิพากษาฎีกาที่³³ 6020/2545 ลูกจ้างยื่นใบลาออกต่อนายจ้างย่อมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้าง และการเลิกจ้างมีผลในเวลาที่ลูกจ้างแจ้งไว้ในใบลาออกนั้น การเลิกจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้เพียงฝ่ายเดียว ไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมหรือตกลงอนุโมติแต่อย่างใด

3. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 17 ไม่ได้ระบุความรับผิดชอบของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าตามที่กฎหมายฯ กำหนด แต่ในกรณีนี้ก็ถือได้ว่าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามวิธีการเลิกสัญญาจ้างตามที่กฎหมายฯ กำหนด ซึ่งในกรณีที่เกิดความเสียหายกับนายจ้างนั้น นายจ้างอาจฟ้องร้องเพื่อเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง แต่นายจ้างจะต้องเป็นผู้พิสูจน์ความเสียหายนั้น

4. กรณีที่นายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบเมื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างสามารถกระทำได้โดยบอกเลิกสัญญาจ้างฯ กับลูกจ้าง และให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้แต่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตั้งแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่มีผลเลิกสัญญาจ้างฯ ตามที่กฎหมายฯ กำหนด³⁴

5. ข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างโดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

³³ เรื่องเดียวกัน

³⁴ ตัวอย่างเช่น กรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 30 ของทุกเดือนถ้านายจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างจะสามารถแจ้งต่อลูกจ้างได้ดังนี้คือ

กรณีที่ 1 บอกเลิกสัญญาจ้าง **เมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง** ซึ่งก็หมายความว่านายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างในวันที่ถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างซึ่งจะมีผลเลิกสัญญาจ้างในวันที่ครบกำหนดการจ่ายค่าจ้างในงวดถัดไป ตัวอย่างเช่น ถ้านายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างในวันที่ 30 มีนาคม ก็จะมีผลเลิกสัญญาจ้างในวันที่ 30 เมษายน

กรณีที่ 2 บอกเลิกจ้าง **เมื่อก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง** ซึ่งก็หมายความว่านายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างในวันที่ก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างซึ่งในงวดค่าจ้างที่จะถึงนั้นจะยังไม่มีการเลิกสัญญาจ้างแต่จะมีผลเลิกสัญญาจ้างในวันที่ครบกำหนดการจ่ายค่าจ้างในงวดถัดไป ตัวอย่างเช่น ถ้านายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างในวันที่ 31 มีนาคม ในงวดการจ่ายค่าจ้างในวันที่ 30 เมษายน นั้นจะยังไม่มีการเลิกสัญญาจ้าง แต่จะมีผลเลิกสัญญาจ้างในวันที่ 30 พฤษภาคม

5.1 กรณีการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามเงื่อนไขของ มาตรา 119³⁵

5.2 กรณีการเลิกจ้างโดยอาศัยเหตุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583³⁶

14. วิธีการแจ้งการดำเนินการตามกฎหมายฯ ของนายจ้างต่อทางราชการ

มาตรา 18³⁷ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือต่อพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศประเภทอื่น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรานี้เป็นเรื่องของการกำหนดวิธีการแจ้งการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่กฎหมายฯ กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติโดยกำหนดวิธีการที่นายจ้างจะแจ้งต่อทางราชการว่าสามารถที่จะกระทำได้โดยวิธีใดบ้าง ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งด้วยตนเอง ไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

³⁵ มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

1. พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
2. ใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
4. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนหนังสือเตือนมีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด
5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
6. ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี 6 ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างได้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

³⁶ มาตรา 583 ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมที่ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

³⁷ มาตรา 18 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

15. การนับระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา 20 การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใด ก็ตามให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

เหตุผลเนื่องจาก ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างได้สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประเด็นที่สำคัญก็คือ เรื่องค่าชดเชยที่มีอัตรามากหรือน้อยแปรผันตามอายุงานของลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้กฎหมายฯ มาตรา ๑๖ จึงกำหนดวิธีการในการคำนวณระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายฯ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้คือ

1. ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

2. การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิใด ๆ ตามกฎหมายฯ กำหนด ในกรณีดังกล่าวกฎหมายฯ จึงได้กำหนดวิธีการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเอาไว้โดยให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงของลูกจ้างเข้าด้วยกัน³⁸

16. หน้าที่ของนายจ้างในการออกค่าใช้จ่าย

มาตรา 21 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๖ บัญญัติให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติตามกฎหมายฯ ในเรื่องใด ๆ ที่ได้มีการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติ นั้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายแต่เพียงฝ่ายเดียวจะเรียกร้องให้ลูกจ้างจ่ายหรือช่วยจ่ายไม่ได้ เช่นการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้าง หรือมีการดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องต่าง ๆ

³⁸ ตัวอย่างเช่น นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างสัญญาละ 90 วันโดยแยกเป็นสองสัญญาไม่ติดต่อกันโดยมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างมีอายุงานครบ 120 วัน ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายฯ กรณีดังกล่าวเมื่อครบกำหนดระยะเวลาทั้งสองสัญญาต้องถือว่าลูกจ้างมีอายุงานเท่ากับ 180 วัน แม้ว่าสัญญาจ้างดังกล่าวจะไม่ติดต่อกันก็ตาม

17. การคุ้มครองแรงงานบางประเภทแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลงานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้

สรุปได้ว่างานในบางลักษณะอาจที่จะมีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยการออกเป็นกฎหมายกระทรวง ในงานดังต่อไปนี้

1. งานเกษตรกรรม
2. งานประมงทะเล
3. งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล
4. งานที่รับไปทำที่บ้าน
5. งานขนส่ง
6. งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

1. การประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ

มาตรา 23³⁹ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงในกรณีที่การทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคที่หนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ในทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เวลาทำงานปกติเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเวลาทำงานปกตินั้นหมายถึง เป็นช่วงเวลาที่นายจ้างที่อำนาจเต็มที่ต่อลูกจ้างในทางหน้าที่การงาน ตลอดจนการบังคับบัญชาต่าง ๆ แต่ถ้าไม่ใช่เวลาทำงานปกติแล้ว ตามกฎหมายฯ อำนาจของนายจ้างจะมีจำกัด หรือถ้ามีก็จะเป็นลักษณะที่มีเงื่อนไข นอกจากนี้เวลาทำงานปกติยังเป็นสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบกับเรื่องของค่าจ้าง เพราะค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างจะได้รับเฉพาะในช่วงของการทำงานในเวลาทำงานปกติ ส่วนเวลาของการกำหนดเวลาทำงานปกติว่าจะเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อไรนั้นกฎหมายฯ ไม่ได้กำหนดเอาไว้ แต่ให้เป็นอำนาจของนายจ้างในการกำหนดเวลาทำงานปกติว่าจะอยู่ในช่วงของเวลาใด โดยกฎหมายฯ จะกำหนดก็เพียงจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันเท่านั้น ซึ่งสามารถสรุปหลักเกณฑ์ตามกฎหมายฯ เรื่องเวลาทำงานปกติได้ดังนี้

1. นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติในแต่ละวัน

³⁹ มาตรา 23 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

2. เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันต้องไม่เกินจำนวนชั่วโมงที่กฎหมายกำหนดไว้ในแต่ละประเภทงาน⁴⁰

3. ตามหลักทั่วไปกฎหมายกำหนดให้ทำงานวันหนึ่งได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

4. งานอันตรายจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

5. ในกรณีที่มีการทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำวันทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับวันทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในชั่วโมงที่เกิน 8 ชั่วโมง ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรืออัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถประกาศเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานปกติเป็นวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง (ในเวลาใดก็ได้ตามแต่ตกลง) แต่เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

2. หลักเกณฑ์การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา⁴¹

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินหรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

⁴⁰ กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541)

ข้อ 1. ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง

ข้อ 2. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

- (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- (2) งานเกี่ยวกับแก๊สมันตภาพรังสี
- (3) งานเชื่อมโลหะ
- (4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- (7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

⁴¹ มาตรา 5 การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

1. การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนนั้น แสดงให้เห็นว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิทธิของลูกจ้าง ไม่ใช่หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเมื่อนายจ้างสั่ง ดังนั้นการทำงานล่วงเวลานั้นตามหลักทั่วไปจึงเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำหรือไม่ก็ได้เว้นแต่เป็นกรณีที่เข้าข้อยกเว้นที่กฎหมาย ฯ กำหนดให้เป็นหน้าที่ ซึ่งในกรณีดังกล่าวจะเป็นอำนาจของนายจ้างที่สามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมจากลูกจ้าง และการยินยอมดังกล่าวต้องเป็นการยินยอมเป็นคราว ๆ ไปไม่สามารถให้ความยินยอมเอาไว้ล่วงหน้าเพียงครั้งเดียวได้

2. ข้อยกเว้นกรณีที่นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็นโดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งได้แก่

2.1 ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเกิดความเสียหายแก่งาน หรือ

2.2 งานฉุกเฉิน หรือ

2.3 งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุดต่อสัปดาห์เอาไว้ไม่เกินจำนวนชั่วโมงที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง⁴²

4. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ห้ามมิให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดโดยเด็ดขาด

3. หลักเกณฑ์การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

⁴² กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) กำหนด ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาล่วงตาม มาตรา 24 ว.1 และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตาม มาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง และ ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

1. การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดกันแต่เข้าช้อยกเว้นตามที่กฎหมายฯ กำหนดนั้น แสดงให้เห็นว่าการทำงานในวันหยุดนั้นเป็นสิทธิของลูกจ้างไม่ใช่หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเมื่อนายจ้างสั่ง ดังนั้นการทำงานล่วงเวลานั้นตามหลักทั่วไปจึงเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำหรือไม่ก็ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่เข้าช้อยกเว้นที่กฎหมาย ฯ กำหนด ซึ่งจะเป็อำนาจของนายจ้างที่สามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมจากลูกจ้าง

2. วันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

3. การทำงานในวันหยุดนอกจากนายจ้างจะต้องสั่งให้ลูกจ้างทำแล้วยังต้องอาศัยความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ด้วย

4. ช้อยกเว้นกรณีที่นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้โดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมจากลูกจ้าง

กรณีที่ 1 ลักษณะหรือสภาพของแรงงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเกิดความเสียหายแก่งานหรืองานฉุกเฉิน

กรณีที่ 2 ในกิจการดังต่อไปนี้

- 1) โรงแรม
- 2) สถานมหรสพ
- 3) งานขนส่ง
- 4) ร้านขายอาหาร
- 5) ร้านขายเครื่องดื่ม
- 6) สโมสร
- 7) สมาคม
- 8) สถานพยาบาล
- 9) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

5. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดชั่วโมงการทำงานในวันหยุดต่อสัปดาห์เอาไว้ไม่เกินจำนวน ชั่วโมงที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง⁴³

6. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

ข้อสังเกตเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ถ้าพิจารณาในเรื่องของข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้นั้น จะพบว่า การทำงานล่วงเวลานั้นมีข้อยกเว้น 2 ประการ แต่การทำงานในวันหยุดมีข้อยกเว้น 3 ประการ ที่นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานฯ โดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมจากลูกจ้าง โดยสามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังนี้

ประเภท	งานฉุกเฉิน	ลักษณะหรือสภาพของงานฯ	ประเภทกิจการ
การทำงานล่วงเวลา	✓	✓	
การทำงานในวันหยุด	✓	✓	✓

โดยจะพบว่า การทำงานในวันหยุดมีข้อยกเว้นในเรื่องของประเภทกิจการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ซึ่งถ้าลูกจ้างทำงานในกิจการเหล่านี้ นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้ โดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมจากลูกจ้าง

4. หลักเกณฑ์เรื่องเวลาพักของลูกจ้าง

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไมให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมงนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

⁴³ กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) กำหนด ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาล่วงตาม มาตรา 24 ว.1 และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตาม มาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง และ ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยสรุป

1. เวลาพักเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับลูกจ้างเนื่องจากการทำงานนั้น ลูกจ้างไม่สามารถที่จะทำงานตลอดเวลาได้จะต้องมีช่วงของการพักทั้งนี้เพื่อไม่ให้ลูกจ้างมีการทำงานที่ตรากตรำเกินไป ด้วยเหตุนี้กฎหมายฯ จึงต้องกำหนดในเรื่องของเวลาพักเอาไว้ 2 ลักษณะ ซึ่งได้แก่เวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน และเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง (ในกรณีที่วันนั้นมีการทำงานล่วงเวลา) นอกจากนี้ในเรื่องของเวลาพักนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้การคุ้มครองในเรื่องเวลาพักของลูกจ้างเอาไว้อย่างเข้มแข็ง กล่าวคือนายจ้างจะไม่จัดให้ลูกจ้างพักและให้ลูกจ้างทำงานได้นั้นจะต้องเป็นกรณีของงานฉุกเฉินเท่านั้น ในกรณีอื่นนอกเหนือจากกรณีฉุกเฉินที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้นั้นจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ที่กฎหมายฯ กำหนดไว้อีก 2 ประการคือ งานดังกล่าวต้อง “มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป” และ “ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง” ในการทำงานดังกล่าวอีกด้วย โดยต้องครบหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ประการข้างต้น

2. เวลาพักแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ การพักระหว่างเวลาทำงานกับ การพักก่อนทำงานล่วงเวลา โดยสามารถสรุปหลักเกณฑ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องเวลาพักได้ดังนี้

1. กรณีพักระหว่างเวลาทำงาน (กฎหมายใช้คำว่าวันทำงานดังนั้นจึงหมายความว่าถึงทุกวันที่มีการทำงานนายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก แม้ว่าจะเป็นการทำงานในวันหยุดก็ตาม)

1.1 ทุกวันที่มีการทำงาน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก

1.2 การพักต้องเป็นการพักระหว่างเวลาการทำงานกล่าวคือ ต้องมีเวลาทำงานอยู่ก่อนเวลาพักและหลังเวลาพักของลูกจ้าง

1.3 จำนวนชั่วโมงที่พักต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

1.4 เวลาพักสามารถแบ่งเวลาพักครั้งหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่นายจ้างกับลูกจ้างต้องตกลงกันและเมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง

1.5 เวลาพักระหว่างการทำงานจะไม่ถูกนับรวมเป็นเวลาทำงานปกติ

1.6 หากทั่วไปแล้วถ้านายจ้างจัดเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกิน 2 ชั่วโมง เวลาในส่วนที่เกิน 2 ชั่วโมง จะถูกนับเป็นเวลาทำงานปกติ

2. กรณีพักก่อนการทำงานล่วงเวลา

2.1 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

2.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มการทำงาน
ล่วงเวลา

3. ข้อยกเว้นเรื่องเวลาพักทั้งสองกรณี ที่อาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายคุ้มครอง
แรงงานกำหนดได้แก่กรณี ดังต่อไปนี้

3.1 งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจาก
ลูกจ้าง (ต้องครบหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ประการ คือ ลักษณะงานฯ และความยินยอม)

3.2 งานฉุกเฉิน

3.3 ยกเว้นตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541)⁴⁴

4. เวลาพักของลูกจ้างเด็ก นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง
ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง โดยไม่สามารถแบ่งเวลาพักได้ (ต่างจาก
ลูกจ้างทั่วไป)

5. วันหยุดประเภทต่าง ๆ ของลูกจ้าง

5.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุด
ประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุด
ประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดารหรืองานอื่นตามที่กำหนดใน
กฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้
แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

วันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นอำนาจของนายจ้างในการที่จะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันไหนก็
ได้ โดยนายจ้างอาจจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างสลับกันหยุดในวันใดก็ได้ โดยกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์เอาไว้ดังนี้

1. นายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยกำหนดวันใด
ก็ได้และลูกจ้างแต่ละคน อาจมีวันหยุดประจำสัปดาห์ในวันที่แตกต่างกันก็ได้ ซึ่งหมายถึงทำงานได้สูงสุดไม่
เกิน 6 วัน จะต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน

2. วันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน

⁴⁴ ข้อ 2 กำหนดว่างานในร้านขายอาหารหรือขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือบริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน
นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงก็ได้

3. งานบางลักษณะที่ไม่สามารถหยุดประจำสัปดาห์ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ออกไปได้ แต่ห้ามเลื่อนออกไปเกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

5.2 วันหยุดตามประเพณี

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

วันหยุดตามประเพณี กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดในวันสำคัญทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณี ของแต่ละท้องถิ่น เพื่อไปทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวันดังกล่าว โดยนายจ้างไม่สามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีตามอำเภอใจได้ โดยกฎหมายฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องวันหยุดตามประเพณีไว้ดังนี้

1. นายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี⁴⁵
2. จำนวนวันหยุดตามประเพณีในแต่ละปีต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน
3. การกำหนดวันหยุดตามประเพณีนั้นให้รวมวันแรงงานแห่งชาติเอาไว้ด้วย และให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น
4. ถ้าวันหยุดตามประเพณีที่กำหนดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป
5. ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁴⁶ นายจ้างกับลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ดังนี้

⁴⁵ ในทางปฏิบัติ นายจ้างสามารถประกาศในช่วงเดือนธันวาคมของแต่ละปี สำหรับวันหยุดตามประเพณีในปีถัดไป

⁴⁶ กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) กำหนดงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ไว้ดังนี้

1. งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ และสถานบริการท่องเที่ยว

2. งานในป่า งานในที่รกรัง งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

5.1 หยุดชดเชยในวันอื่น หรือ

5.2 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้

5.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าว ให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

การทำงานของลูกจ้างนั้นจะต้องมีการหยุดพัก ทั้งนี้เพื่อมิให้ลูกจ้างต้องตรากตรำในการทำงานด้วยเหตุนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงบัญญัติในเรื่องของวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างเอาไว้โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยกฎหมาย ฯ กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ดังนี้

1. ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน
2. การเกิดสิทธิของลูกจ้างจะเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างทำงานกับนายจ้างครบ 1 ปีแรกแล้ว
3. วันหยุดพักผ่อนประจำปีนายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ลูกจ้างล่วงหน้าหรืออาจจะกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

4. วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้บังคับว่านายจ้างจะต้องกำหนดให้กับลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างบางรายอาจไม่ได้มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้กับลูกจ้างก็ได้ แต่ประเด็นที่สำคัญคือการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปนั้นจะสะสมได้เฉพาะในกรณีของวันหยุดพักผ่อนประจำปีในส่วนที่เกินจาก 6 วัน และนายจ้างตกลงกับลูกจ้างให้สามารถนำวันหยุดฯ ในส่วนที่เกิน 6 วัน นำไปสะสมในปีถัดไปได้

5. ในกรณีที่มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างมากกว่า 6 วันต่อปี แต่นายจ้างและลูกจ้างมีการกำหนดตกลงกันให้มีการสะสมวันหยุดฯ ในส่วนที่เกิน 6 วันก็ได้

6. สำหรับลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างยังไม่ครบ 1 ปีแรก นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างได้ โดยใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วน ซึ่งบทบัญญัติมาตรานี้เป็นการแก้ปัญหาในเรื่องของการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างแต่ละคน เหตุผลเนื่องจากลูกจ้างแต่ละคนเข้างานไม่พร้อมกัน และจะมีอายุงานครบ 1 ปี และเกิดสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่พร้อมกัน ประกอบกับ

กฎหมายกำหนดสิทธิการได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีจะเกิดขึ้น ครั้งแรกต่อเมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี ด้วยเหตุนี้กฎหมาย ฯ จึงกำหนดให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้กับลูกจ้างตามสัดส่วนได้

6. สิทธิการลาประเภทต่าง ๆ ของลูกจ้าง

มาตรา 5 “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ลาเป็นรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถหรือลาเพื่อคลอดบุตร

โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดวันลาออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

6.1 วันลาป่วย

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยสรุป

1. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ลูกจ้างป่วยจริง หมายความว่าป่วยจริงเท่าไรก็ลาได้เท่านั้น
2. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือสถานพยาบาลของทางราชการต่อนายจ้างได้ ถ้าลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป
3. กรณีลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์ตามข้อ 2 ได้ ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ
4. กรณีนายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรองเว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้
5. ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากกรณีต่อไปนี้มีให้ถือเป็นวันลาป่วย
 - 5.1 ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
 - 5.2 ลาเพื่อคลอดบุตร

ข้อสังเกตเรื่องวันลาป่วย

โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่าการป่วยของลูกจ้างจะต้องมีใบรับรองแพทย์ทุกครั้ง แต่กฎหมายยังเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชี้แจงถึงการเจ็บป่วยของตนต่อนายจ้างได้ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีใบรับรองแพทย์

6.2 วันลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมัน

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยสรุป

1. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมัน และลาเนื่องจากการทำหมัน
2. ระยะเวลาการลาขึ้นอยู่กับแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง
3. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในวันลาทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมันเสมือนหนึ่ง

ว่าลูกจ้างมาทำงานปกติโดยไม่ได้ลา

6.3 วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

มาตรา 34⁴⁷ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

6.4 วันลาเพื่อรับราชการทหาร

มาตรา 35 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยสรุป

1. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้
 - 1.1 การเรียกพลเพื่อตรวจสอบ
 - 1.2 เพื่อฝึกวิชาทหาร
 - 1.3 เพื่อทดสอบความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
2. กฎหมายกำหนดเงื่อนไขการลาในกรณีนี้เฉพาะกรณีการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดสอบความพร้อมฯ โดยไม่รวมถึงกรณีของการเกณฑ์ทหาร

⁴⁷ มาตรา 34 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

6.5 วันลาเพื่อการฝึกอบรม

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยสรุป

1. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
2. การลาเพื่อการฝึกอบรมมีหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้⁴⁸

2.1 เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะ ความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดเวลาที่แน่นอนชัดเจน

2.2 การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น
ในการลาดังกล่าว ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาได้ ถ้าปีนั้น ลูกจ้างลามาแล้ว 3 ครั้ง หรือเกินกว่า 30 วัน หรือการลานั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

6.6 วันลาเพื่อคลอดบุตร⁴⁹

มาตรา 41⁵⁰ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

7. การห้ามลูกจ้างขนย้ายของหนัก

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตรา น้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตรา น้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนี้⁵¹

- (1) 20 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี
- (2) 25 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างที่เป็นเด็กชายอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี

⁴⁸ กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541)

⁴⁹ วันลาเพื่อคลอดบุตรถูกกำหนดไว้ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

⁵⁰ มาตรา 41 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁵¹ กฎกระทรวง กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547

- (3) 25 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างที่เป็นหญิง
- (4) 55 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างที่เป็นชาย

หมวด 3

การใช้แรงงานหญิง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงใน 3 เรื่องหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ คือ การคุ้มครองแรงงานหญิงมิให้ทำงานอันตราย การคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งทำงานในเวลาวิกาล และการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์โดยการคุ้มครองในแต่ละเรื่องกฎหมายฯ ได้กำหนดเอาไว้ดังนี้

1. การคุ้มครองแรงงานหญิงมิให้ทำงานอันตราย

มาตรา 38⁵² ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรานี้เป็นกรคุ้มครองแรงงานหญิงโดยห้ามแรงงานหญิงทำงานในลักษณะของงานที่มีอันตรายตามที่กฎหมายกำหนดข้างต้น

2. การคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งทำงานในเวลาวิกาล

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการห้ามมิให้หญิงทำงานในเวลาวิกาลโดยมีเงื่อนไขสรุปได้ดังนี้

1. กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานระหว่าง 24.00 น. ถึง เวลา 6.00 น.
2. พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยของหญิงนั้น
3. พนักงานตรวจแรงงานต้องรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งคือ เปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงนั้นตามที่เห็นสมควร

ข้อสังเกตการคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งทำงานในเวลาวิกาล

การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 40 นี้ มีขอบเขตคุ้มครองเด็ดขาด แต่การคุ้มครองตามมาตรานี้เป็นดุลยพินิจของพนักงานตรวจแรงงาน

3. การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

มาตรา 39⁵³ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

⁵² มาตรา 38 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

⁵³ มาตรา 39 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาบ หาม ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39/1⁵⁴ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในการทำงานได้ เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

มาตรา 41⁵⁵ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้ความคุ้มครองในประเด็นดังต่อไปนี้คือ

1. ห้ามทำงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตราย
2. ห้ามทำงานในเวลาในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. ห้ามทำงานล่วงเวลา หรือห้ามทำงานในวันหยุด เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นของกฎหมายฯ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไปด้วย
3. การมีสิทธิขอเปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่ก่อนและหลังคลอดได้โดยต้องมีใบรับรองแพทย์
4. สิทธิการลาคลอดบุตรครรภ์ละไม่เกิน 98 วัน
5. การห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

คำพิพากษาฎีกาที่ 1394/2549⁵⁶ ข้อตกลงตามสัญญาจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่กำหนดว่า ภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันเริ่มสัญญา หากพนักงานตั้งครรภ์ให้ถือว่าพนักงานได้บอกเลิกสัญญา โดยให้สัญญาสิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่แพทย์ชั้นหนึ่งวินิจฉัยหรือเมื่อเห็นได้ชัดว่าตั้งครรภ์ เป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้าง

⁵⁴ มาตรา 39/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

⁵⁵ มาตรา 41 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁵⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน 2560, หน้า 88

เพราะเหตุตั้งครรรภ์ ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย จึงเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150

ข้อพิจารณาเรื่องวันลาคลอดบุตร

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างหญิงสามารถลาคลอดบุตรได้กี่ครั้งต่อปี กล่าวคือลูกจ้างจะลาที่ครั้งก็ได้ แต่การลาคลอดแต่ละครั้ง กฎหมายกำหนดระยะเวลาเอาไว้ไม่เกินเก้าสิบแปดวัน
2. การลาไปตรวจครรภ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่าเป็นวันลาคลอดบุตร ลูกจ้างจึงไม่ต้องใช้วันลาป่วยในกรณีไปตรวจครรภ์
3. การนับวันลาคลอดบุตรจะต้องนับวันหยุดประเภทต่าง ๆ ที่มีในระหว่างการลาด้วย ซึ่งต่างจากการนับวันลาป่วย

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานเด็กเอาไว้เป็นพิเศษ โดยมีการคุ้มครองแรงงานเด็กในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. การกำหนดอายุและข้อปฏิบัติของนายจ้างในการจ้างแรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เด็กที่กฎหมายฯ ห้ามจ้างเป็นลูกจ้างหมายถึง บุคคลที่อายุต่ำกว่า 15 ปี สำหรับบุคคลที่อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และอายุไม่เกิน 18 ปี ตามกฎหมายก็ยังถือว่าเป็นแรงงานเด็กที่กฎหมายอนุญาตให้จ้างได้แต่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างที่กฎหมายกำหนดดังนี้

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

- (1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- (2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- (3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

กรณีนี้เป็นกรณีที่นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานเด็กจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายฯ กำหนดซึ่งได้แก่

1. การแจ้งการจ้างแรงงานเด็กและแจ้งการสิ้นสุดการจ้างแรงงานเด็กต่อทางราชการภายในเวลาที่กำหนด
2. จัดทำบันทึกสภาพการจ้างของแรงงานเด็กให้มีความเป็นปัจจุบันและเก็บรักษาไว้ที่สถานประกอบกิจการ

2. การกำหนดเวลาพักของแรงงานเด็กแตกต่างจากแรงงานปกติ

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักผ่อนหนึ่งชั่วโมงต่อวันหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงซึ่งแตกต่างจากแรงงานทั่วไปที่กำหนดเอาไว้ว่าให้จัดเวลาพักหลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง นอกจากนี้เวลาพักของเด็กในวันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงโดยไม่สามารถแบ่งเวลาพักได้

3. การห้ามแรงงานเด็กทำงานในเวลาทำงานที่ไม่เหมาะสม

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. เนื่องจากมองว่าเป็นเวลาที่ไม่เหมาะสม เด็กควรที่จะพักผ่อน แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายฯ ก็ได้กำหนดข้อยกเว้นเอาไว้ 2 กรณีคือ

กรณีที่ 1 ถ้าได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

กรณีที่ 2 ลูกจ้างเด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างเด็กนั้นตามสมควร

4. การห้ามแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

กล่าวโดยสรุปคือกฎหมายคุ้มครองแรงงานห้ามเด็กมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด โดยไม่มีข้อยกเว้นด้วยเหตุนี้การทำงานของแรงงานเด็กจึงมีแต่เวลาทำงานปกติเท่านั้น

5. การห้ามแรงงานเด็กทำงานบางลักษณะ

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(2) งานบ่มโลหะ

(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดใน

กฎกระทรวง

- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบางลักษณะที่เป็นงานอันตรายที่ไม่เหมาะสมกับเด็ก ซึ่งกฎหมายฯ มาตรา 50 มุ่งคุ้มครองในเรื่องของลักษณะของงานที่เป็นงานอันตรายหลัก

6. การห้ามแรงงานเด็กทำงานในเรื่องสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม

มาตรา 50⁵⁷ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานบริการตามกฎหมายกำหนดว่าด้วยสถานบริการ
- (4) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในบางสถานที่ที่ไม่เหมาะสมกับเด็ก ซึ่งกฎหมายฯ มาตรา 50 มุ่งคุ้มครองในเรื่องของลักษณะของสถานที่ทำงานเป็นหลัก

7. การห้ามเรียกหรือรับหลักประกันฯ การทำงานจากแรงงานเด็ก

มาตรา 51⁵⁸ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

⁵⁷ มาตรา 50 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

⁵⁸ มาตรา 51 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากลูกจ้างที่เป็นเด็ก ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม แม้ว่าลูกจ้างเด็กจะทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างก็ตาม ซึ่งต่างจากกรณีของลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นแรงงานเด็ก

8. การห้ามจ่ายค่าจ้างของแรงงานเด็กให้กับบุคคลอื่น

มาตรา 51 วรรค 2 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

มาตรา 51 วรรค 3 ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน .ให้ความคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้างเด็กโดยการจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กนั้นไม่สามารถที่จะจ่ายให้กับบุคคลอื่นได้แม้ว่าจะเป็นบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของแรงงานเด็กนั้นก็ตามเหตุผลเนื่องจากในบางกรณีที่บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือ บุคคลอื่น ได้นำแรงงานเด็กที่อยู่ในการดูแลของตนไปไว้กับสถานประกอบการใด ๆ และมีการรับเงินค่าจ้างจากสถานประกอบการดังกล่าวของเด็กเอาไว้แทนเด็ก ซึ่งเป็นการไม่เป็นธรรมต่อแรงงานเด็ก เนื่องจากทำงานแต่ไม่ได้รับค่าจ้าง

9. การกำหนดวันลาของแรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษ

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับประทานอาหาร รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่หนึ่งปีต้องไม่เกินสามสิบวัน

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยสรุป

1. ลูกจ้างเด็กมีสิทธิที่จะลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา การอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ที่จัดโดย สถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ
2. การลางกล่าวเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของลูกจ้างที่เป็นเด็ก
3. ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี
4. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินปีละ 30 วัน

หมวด 5

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1. ประเภทของค่าตอบแทนในการทำงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานค่าตอบแทนในการทำงานได้แก่เงินประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ค่าจ้าง

มาตรา 5 “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

การให้ความหมายของค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญเหตุผลเนื่องจากค่าจ้างจะเป็นฐานที่นำมาใช้ในการคำนวณสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อาทิเช่น ค่าชดเชย ค่าล่วงเวลาเป็นต้น และเนื่องจากบางกรณีเงินที่ลูกจ้างได้จากนายจ้างมีเงินหลายประเภท กฎหมาย ฯ จึงจำเป็นต้องให้ความหมายของคำว่าค่าจ้างเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามที่กล่าวไปแล้วข้างต้น โดยกฎหมาย ฯ ได้ให้ความหมายของค่าจ้างเอาไว้ดังนี้

1. ค่าจ้างต้องเป็นเงินเท่านั้น
2. เงินที่เป็นค่าจ้างนั้นนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้ตกลงกำหนดจำนวนเงินกันตามสัญญาจ้าง
3. วัตถุประสงค์การจ่ายเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานเท่านั้น และการทำงานดังกล่าวนี้หมายถึงการทำงานในเวลาทำงานปกติเท่านั้น

1.2 ค่าล่วงเวลา

มาตรา 5 “ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าล่วงเวลาเป็นเงินสำหรับการตอบแทนลูกจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ หรือการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด แล้วแต่กรณี ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความหมายของการทำงานล่วงเวลาไว้ดังนี้

มาตรา 5 “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

จากความหมายข้างต้นหมายความว่า ตามหลักทั่วไปการทำงานล่วงเวลาอาจเกิดขึ้นได้แม้ว่าในวันดังกล่าวจะไม่มีการทำงานในเวลาทำงานปกติเกิดขึ้น กล่าวคือการทำงานล่วงเวลาไม่ได้หมายถึงเป็นการทำงานในส่วนที่เกินชั่วโมงที่ 8 เสมอไป (กรณีกำหนดเวลาทำงานปกติไว้วันละ 8 ชั่วโมงตามกฎหมายฯ)

1.3 ค่าทำงานในวันหยุด

มาตรา 5 “ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

วันหยุดในที่นี้ หมายถึง วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี และนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดดังกล่าวและเป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันหยุดนั้น ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวให้กับลูกจ้าง

1.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 5 “ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

โดยวันหยุดในที่นี้ หมายถึง วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี และนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดดังกล่าว แต่เป็นการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานปกติที่ตกลงกัน (กรณีตามมาตรา 23) ของวันหยุดนั้น ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวให้กับลูกจ้าง

2. หลักทั่วไปในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

2.1 ห้ามเลือกปฏิบัติในการจ่าย

มาตรา 53⁵⁹ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

⁵⁹ มาตรา 53 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

หลักสำคัญในเรื่องนี้ก็คือห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติในการจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดเอาไว้ ในมาตรา 53 ให้จ่ายตัวลูกจ้างโดยอาศัยเหตุเนื่องจากความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง ในกรณีที่งานที่ลูกจ้างทำนั้นมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน

2.2 วิธีกรจ่าย

มาตรา 54 *ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วแลกเงินหรือเงินตราต่างประเทศ*

หลักสำคัญในเรื่องนี้ก็คือตามหลักทั่วไปค่าตอบแทนในการทำงานนั้นต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย แต่ในกรณีที่จ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศได้นั้นนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

2.3 สถานที่จ่าย

มาตรา 55 *ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง*

หลักสำคัญในเรื่องนี้ก็คือสถานที่การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามหลักทั่วไปต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง แต่ในกรณีที่จ่าย ณ สถานที่อื่นหรือวิธีอื่น เช่น การจ่ายผ่านทางธนาคารต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

3. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด

มาตรา 56 *ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้*

(1) *วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย*

(2) *วันหยุดตามประเพณี*

(3) *วันหยุดพักผ่อนประจำปี*

ในวันหยุดที่ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องมาทำงานให้กับนายจ้าง แต่กฎหมาย ฯ ยังคงกำหนดให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ในวันหยุดดังกล่าวให้กับลูกจ้าง โดยสรุปเป็นหลักทั่วไปได้ว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดทุกประเภทให้กับลูกจ้าง ดังนั้น ในแต่ละเดือนไม่ว่าจะมีวันหยุดมากน้อยเพียงใดลูกจ้างก็จะได้รับค่าจ้างเท่ากันทุกเดือน แม้ว่าในบางเดือนจะมีวันหยุดมากก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยกเว้นเอาไว้ในกรณีเดียวก็คือ สำหรับลูกจ้างประเภทที่

ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยลูกจ้างประเภทนี้จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยมาตรา 56 สามารถสรุปเป็นหลักการได้ดังนี้

สรุปหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานตาม มาตรา 56

ประเภทของลูกจ้าง	วันหยุดประจำสัปดาห์	วันหยุดตามประเพณี	วันหยุดพักผ่อนประจำปี
1. ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน	จ่ายค่าจ้าง	จ่ายค่าจ้าง	จ่ายค่าจ้าง
2. ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย	ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง	จ่ายค่าจ้าง	จ่ายค่าจ้าง

4. การจ่ายค่าจ้างในวันลา

มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้นด้วยมาตรา 57/1⁶⁰ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

มาตรา 58 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 60 วัน

มาตรา 59⁶¹ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่ใช้สิทธิในการลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้างมากเกินไปด้วยเหตุนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในวันลาประเภทต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเภท	รายละเอียด
1. ลาป่วย	- จ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน
2. ลาทำหมัน	- จ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา
3. ลารับราชการทหาร	- จ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน
4. ลาคลอด	- จ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 45 วัน
5. ลากิจ	- จ่ายค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกินสามวันทำงาน

⁶⁰ มาตรา 57/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁶¹ มาตรา 59 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

5. การคำนวณค่าจ้างของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

มาตรา 60 เพื่อผลประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันที่ทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

เหตุผลเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานประเด็นปัญหาสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยนั้นในวันหยุดที่นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างนั้น ปัญหาก็คือค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับจะเป็นเท่าไร ด้วยเหตุนี้กฎหมายฯ จึงกำหนดวิธีการคำนวณค่าจ้างของลูกจ้างประเภทนี้เอาไว้ว่าให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันที่ทำงานที่ลูกจ้างโดยได้รับในงวดของการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

6. การจ่ายค่าล่วงเวลา

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

โดยสรุปกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังนี้

1. ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงทำงานที่ทำ หรือ
2. ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ (สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย)

7. การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

โดยสรุปกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 62 กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างประเภทต่างๆ ไว้ดังนี้

ประเภทลูกจ้าง	ประเภทวันหยุด		
	วันหยุดประจำสัปดาห์	วันหยุดตามประเพณี	วันหยุดพักผ่อนประจำปี
1. ลูกจ้างรายวัน, รายชั่วโมง, รายผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย	2 เท่า	1 เท่า	1 เท่า
2. ลูกจ้างรายเดือน	1 เท่า	1 เท่า	1 เท่า

หมายเหตุ: ลูกจ้างรายวัน, รายชั่วโมง, รายผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ถือได้ว่าเป็นลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตาม มาตรา 56 (1)

8. การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

โดยสรุปกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังนี้

1. ไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงทำงานที่ทำ หรือ
2. ไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ (สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย)

9. การจ่ายเงินกรณีนายจ้างไม่ได้จัดวันหยุดให้ลูกจ้าง

มาตรา 64 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

เหตุผลเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดให้กับลูกจ้าง ซึ่งได้แก่วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งประเด็นที่สำคัญก็คือถ้า นายจ้างไม่จัดวันหยุดดังกล่าวให้กับลูกจ้างจะทำอย่างไร ด้วยเหตุนี้กฎหมาย ฯ ถึงกำหนดทางแก้เอาไว้คือ

ถ้านายจ้างไม่จัดวันหยุดดังกล่าวให้กับลูกจ้างนายจ้างก็ต้องมีหน้าที่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้กับลูกจ้างเสมือนหนึ่งว่านายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในวันดังกล่าว โดยค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายก็เป็นไปตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

10. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

มาตรา 65⁶² ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (3) (4) (5) (6) (7) (8) หรือ (9) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

- (1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง
- (2) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง
- (3) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ
- (4) งานเปิดปิดประตุน้ำหรือประตูระบายน้ำ
- (5) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
- (6) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
- (7) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่

อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

- (8) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง
 - (9) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

โดยสรุปกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างบางประเภทหรือทำงานบางลักษณะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาโดยมีหลักเกณฑ์โดยสรุปดังนี้

1. ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้าง ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดในมาตรา 65 (1)
2. ลูกจ้างที่ทำงานตามประเภทที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดใน มาตรา 65 (2)
3. ลูกจ้างซึ่งทำงานตามประเภทที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดใน มาตรา 65 (3) – (9) ซึ่งแม้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาก็ตามแต่กฎหมาย ฯ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่ทำ ซึ่งในที่นี้ หมายถึง 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้าง

⁶² มาตรา 65 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

11. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด

มาตรา 66 ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงให้ค่าทำงานในวันหยุดก็เป็นไปตามนั้น แต่ในกรณีของลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 65 (2) – (9) ยังคงมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 นี้

12. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างไม่ได้ใช้

มาตรา 67⁶³ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30

หลักตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ดังนี้

1. กรณีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ถ้าลูกจ้างออกจากงานไม่ว่าจะเป็นในกรณีใด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้กับลูกจ้างทุกกรณี
2. กรณีวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีปัจจุบัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างให้กับลูกจ้างเฉพาะ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน โดยไม่ได้กระทำผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 (โดยจำนวนวันหยุดฯ จะคำนวณตามอายุงานในปีปัจจุบันที่เลิกจ้าง)

13. การคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง

มาตรา 68 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

⁶³ มาตรา 67 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

เหตุผลเนื่องจากในเรื่องของ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดเอาไว้ว่าให้นายจ้างจ่ายโดยอ้างอิงมาในอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของ ลูกจ้าง ดังนั้นประเด็นสำคัญในเรื่องนี้ก็คือ อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน จะมีวิธีการคำนวณอย่างไร ด้วยเหตุนี้กฎหมาย ฯ จึงกำหนดวิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเอาไว้ดังนี้ คือ

$$\text{อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง} = \frac{\text{อัตราค่าจ้างรายเดือน}}{(30 \times \text{จำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย})}$$

14. การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลากรณีกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์

มาตรา 69 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

15. กำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

มาตรา 70⁶⁴ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

โดยสรุปกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดเวลาให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ประเภท	เงื่อนไขการจ่าย	หมายเหตุ
1. ค่าจ้าง *	ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง	เว้นตกลงเป็นอย่างอื่น
2. ค่าล่วงเวลา	ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง	

⁶⁴ มาตรา 70 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

3. ค่าทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
4. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

* ค่าจ้างดังกล่าวมีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ถ้าในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจากวิธีการที่กล่าวข้างต้น ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

16. การจ่ายค่าตอบแทนกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงาน

มาตรา 71 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา 72 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 73 ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา 71 และ มาตรา 72

จากบทบัญญัติดังกล่าวสรุปหลักเกณฑ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องของค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลา ในระหว่างการเดินทางของลูกจ้างได้ดังนี้

1. ตามหลักทั่วไปถ้านายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกเหนือจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด เพิ่มจากค่าจ้างปกติ แต่ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างรายวันรายวัน รายชั่วโมง รายผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างรายวันในการเดินทางในวันหยุดประจำสัปดาห์ดังกล่าว (มาตรา 71)

2. ตามหลักทั่วไปถ้านายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกเหนือจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง รายผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันทำงาน (อัตรา 1 เท่า) ให้กับลูกจ้างในช่วงระยะเวลาของการเดินทางนั้น (มาตรา 72) แต่ในกรณีนี้ ถ้านายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงในวันหยุดให้กับลูกจ้างก็ให้เป็นไปตามนั้น

17. การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดสูงกว่ากฎหมายฯ

มาตรา 74 ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

18. การใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง

มาตรา 75⁶⁵ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70(1)

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรานี้มีเจตนารมณ์เพื่อที่จะระงับความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างไว้กรณีที่นายจ้างประสบปัญหาที่ไม่สามารถจะดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่นายจ้างยังคงมีภาระที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างแม้ว่านายจ้างจะไม่มีการจ้างให้ลูกจ้างทำ กฎหมาย ฯ นี้จึงมุ่งที่จะรักษาสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ โดยให้นายจ้างหยุดกิจการได้ แต่ยังคงมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างในบางส่วนให้กับลูกจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์โดยสรุปดังนี้

1. นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง
2. ผลกระทบนั้นทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งไม่ใช่เหตุสุดวิสัย⁶⁶ ในกรณีที่เหตุสุดวิสัยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง
3. การหยุดกิจการอาจจะหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว
4. นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ
5. การจ่ายเงินดังกล่าวจ่ายตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน
6. ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานให้ทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ

⁶⁵ มาตรา 75 วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁶⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 บัญญัติว่า เหตุสุดวิสัยหมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดีจะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น

19. การหักค่าตอบแทนในการทำงาน

มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้
 - (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
 - (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
 - (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
 - (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม
- การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรานี้มุ่งคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างมิให้ถูกหักจากนายจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างดังนั้นหลักทั่วไปในเรื่องนี้ก็คือ ห้ามนายจ้างหักค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายฯ กำหนด

หมวด 6

คณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 79⁶⁷ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(2) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(4) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานงานฝีมือ

(5) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยคณะกรรมการ 3 ฝ่าย ๆ ละ 5 คน โดยมีองค์ประกอบตาม มาตรา 78 โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง ตาม มาตรา 79 นอกจากนี้หน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการค่าจ้าง คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และนายจ้างทุกรายที่อยู่ภายในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นี้ต้องปฏิบัติตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่านายจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใดก็ตาม

⁶⁷ มาตรา 79 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

หมวด 7 สวัสดิการ

1. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 92 ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา 93⁶⁸ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ในสถานประกอบกิจการ

(3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(5)⁶⁹ ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ตาม

มาตรา 120/1

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 94⁷⁰ ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 มาตรา 84 มาตรา 85 และมาตรา 86 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือ กำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มี ข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยกรรมการซึ่งมาจาก 3 ฝ่าย ฝ่ายละ 5 คน โดยมีองค์ประกอบตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด อำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือ การ เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ และเมื่อรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือให้ เป็นไปตามมาตรฐานใดนายจ้างต้องปฏิบัติตามและนายจ้างต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามที่

⁶⁸ มาตรา 93 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

⁶⁹ มาตรา 93(5) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁷⁰ มาตรา 94 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

กฎกระทรวงกำหนด หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างโดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างทราบในที่ทำงานของลูกจ้าง

2. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลอันสมควร

นอกจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะกำหนดในเรื่องของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเอาไว้แล้วกฎหมายยังคงกำหนดในเรื่องของ “คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ” ซึ่งกำหนดให้ทุกสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการฯ ดังกล่าวทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมาย กำหนด โดยสรุปได้ดังนี้

หลักเกณฑ์โดยสรุปเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

1. ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป
2. นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้างไม่น้อยกว่า 5 คน
3. ผู้แทนตามข้อ 2 ต้องมาจากการเลือกตั้ง
4. สถานประกอบการใดมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามกฎหมายนี้

5. นายจ้างจะต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการภายใน 30 วันนับแต่มีลูกจ้างครบ 50 คน
6. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้งหรือเมื่อคณะกรรมการเกินกึ่งหนึ่งร้องขอ หรือสภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุอันควร
7. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายฯ กำหนดตามมาตรา 97

หมวด 8**ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁷¹**

หมวดนี้ได้ถูกยกเลิกโดยได้บัญญัติเป็นพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

⁷¹ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา 100 ถึง มาตรา 107 ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553

หมวด 9 การควบคุม

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดมาตรการสำหรับนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติเอาไว้ 4 ประการหลัก ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนายจ้างจะต้องดำเนินในเรื่องดังต่อไปนี้คือ

1. การจัดทำข้อบังคับในการทำงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด
 2. จัดทำทะเบียนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด
 3. จัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ให้กับลูกจ้าง
 4. รายงานแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่อทางราชการ
- โดยการดำเนินการตามข้อ 1 – 4 ข้างต้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1. การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 108⁷² ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก

⁷² มาตรา 108 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

มาตรา 109 การร้องทุกข์ตามมาตรา 108(7) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (2) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (3) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (4) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา 110⁷³ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ตามมาตรา 108 ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา 108 วรรคสองและ วรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 111 เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 แล้ว แม้ว่าต่อมา นายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา 108 และมาตรา 110 ต่อไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยสรุปดังนี้

1. ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
2. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต้องจัดทำเป็นภาษาไทย
3. ต้องมีรายละเอียดครบถ้วนตาม มาตรา 108 และมาตรา 109
4. ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป
5. นายจ้างต้องจัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา
6. นายจ้างต้องเผยแพร่และเปิดเผยประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผยในสถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้สะดวก
7. ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมในวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมและนายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อ 4 - 6
8. เมื่อนายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 แล้ว แม้ว่าต่อมาจะมีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนก็ตาม นายจ้างก็ยังคงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง

มาตรา 112 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

⁷³ มาตรา 110 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

มาตรา 113 ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (2) เพศ
- (3) สัญชาติ
- (4) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (5) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (6) วันที่เริ่มจ้าง
- (7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่
- (8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นหรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทะเบียนลูกจ้างโดยสรุปดังนี้

1. ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย
2. ทะเบียนลูกจ้างต้องเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
3. นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน
4. ทะเบียนลูกจ้างต้องมีรายการตามที่กฎหมาย ๔ กำหนด

3. การจัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ๔

มาตรา 114 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันและเวลาทำงาน
- (2) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (3) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับ ก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเอกสารการจ่ายค่าจ้างโดยสรุปดังนี้

1. นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป
2. ต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
3. เอกสารต้องมีรายการตามที่กฎหมายกำหนด
4. การจ่ายเงินตามข้อ 2 ต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารการจ่ายเงินตามข้อ 2 หรือกรณีจ่ายผ่านธนาคารถือหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

4. การเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารการจ่ายค่าจ้างฯ

มาตรา 115 ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

กรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด 12 แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ตามหลักทั่วไปนายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารการจ่ายค่าจ้างฯ เอาไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันที่นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา 115 วรรค 2 ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีข้อพิพาทกันตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นายจ้างจะต้องเก็บเอกสารดังกล่าวมากกว่า 2 ปี จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

5. การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

มาตรา 115/1⁷⁴ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้นักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายฯ จึงกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องมีหน้าที่แจ้งสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่อทาง

⁷⁴ มาตรา 115/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ราชการตามรายการที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่ทางราชการจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นข้อมูลในการ
บริการจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

หมวด 10 การพักงาน

การห้ามพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวน

มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา นี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับ “การพักงานเพื่อทำการสอบสวน” ซึ่งตามหลักทั่วไปก็คือ กฎหมายฯ ห้ามมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างเพื่อทำการสอบสวนแต่นายจ้างสามารถที่จะพักงานเพื่อทำการสอบสวนลูกจ้างได้ในกรณีที่มีการกำหนดให้อำนาจนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนเอาไว้ในข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกำหนดเอาไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีที่ไม่มีกำหนดเอาไว้ดังกล่าว นายจ้างจะไม่มีอำนาจในการพักงานลูกจ้างเพื่อทำการสอบสวนลูกจ้างทุกกรณี แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่ากฎหมาย ฯ จะกำหนดให้อำนาจนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนในกรณีดังกล่าวข้างต้นได้ก็ตาม แต่กฎหมาย ฯ ก็ได้กำหนดวิธีการในการใช้สิทธิดังกล่าวของนายจ้างเอาไว้กล่าวคือ นายจ้างที่จะพักงานลูกจ้างได้จะต้องมีคำสั่งเป็นหนังสือ ระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาการพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน โดยนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการพักงาน

สำหรับค่าจ้างระหว่างการพักงานนั้นกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างระหว่าง พักงานไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 50 แต่ในกรณีที่ข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีการกำหนดเอาไว้มากกว่าอัตราที่กฎหมายฯ กำหนดดังกล่าวก็ให้เป็นไปตามนั้น นอกจากนี้ ถ้าการสอบสวนแล้วเสร็จปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่ค้างจ่ายลูกจ้างในระหว่างพักงานคืนให้กับลูกจ้างพร้อมทั้งดอกเบี้ย ในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

โดยสามารถสรุปหลักการสำคัญในเรื่องของการพักงานตามกฎหมาย ฯ มาตรา 116 - มาตรา 117 ได้ดังนี้

1. ต้องเป็นการพักงานเพื่อการสอบสวน
2. ตามหลักทั่วไปห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนเว้นแต่มีการกำหนดเอาไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
3. ขั้นตอนการพักงานนายจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมาย ฯ กำหนด
4. การพักงานสามารถทำได้สูงสุดไม่เกิน 7 วัน โดยต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
5. การสอบสวนแล้วเสร็จ ถ้าลูกจ้างไม่มีความผิดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่จ่ายไม่ครบในระหว่างพักงาน (ถ้ามี) พร้อมทั้งดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี ให้กับลูกจ้าง

หมวด 11

ค่าชดเชย

1. ค่าชดเชยกรณีปกติ

มาตรา 5 “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 870/2524⁷⁵ ข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จของนายจ้างกำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินบำเหน็จต่อเมื่อมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างผู้ที่ลาออกจากการงานก็มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จด้วย และในกรณีตายก็จะจ่ายเงินบำเหน็จนั้นให้แก่ทายาทของลูกจ้าง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เงินบำเหน็จดังกล่าวนี้เป็นเงินที่มีลักษณะ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายแตกต่างจากค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถือว่าเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่ค่าชดเชย แม้ข้อบังคับของนายจ้างดังกล่าวจะกำหนดว่าการจ่ายเงินบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ให้ถือว่าเป็นการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานก็ไม่มีผลให้เงินบำเหน็จซึ่งเป็นเงินประเภทอื่นกลับกลายเป็นค่าชดเชยไปได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 387/2524⁷⁶ ตามข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญของนายจ้างนั้น ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานจนครบตามสิทธิของตนแล้วยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จอีกด้วย ถ้าเงินบำเหน็จนั้นมากกว่าค่าชดเชย ก็ให้ได้รับเงินบำเหน็จเฉพาะส่วนที่มากกว่าค่าชดเชย ซึ่งหมายความว่าเมื่อรวบรวมกับค่าชดเชยแล้วก็จะได้รับเงินเท่ากับเงินบำเหน็จทั้งหมดนั่นเอง แต่ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าค่าชดเชยก็ให้รับค่าชดเชยเพียงอย่างเดียว ดังนั้นเงินบำเหน็จที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างดังกล่าวจึงเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

⁷⁵ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน 2551, หน้า 144-147

⁷⁶ เรื่องเดียวกัน

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5)⁷⁷ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6)⁷⁸ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา 118 นี้หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ถือว่าเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดและหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีช่างานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 ได้วางหลักเรื่องค่าชดเชยเอาไว้ว่าตามหลักทั่วไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้นโดยการเลิกจ้างนอกจากจะใช้หลักของการแสดงเจตนาตามหลักนิติกรรมแล้ว กฎหมายฯ ยังได้ให้ความหมายของคำว่าเลิกจ้างว่ายังหมายความถึงกรณีที่การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างเช่นเดียวกัน เหตุผลเนื่องจากในความเป็นจริงนายจ้างอาจจะไม่ได้มีการแจ้งเลิกจ้างลูกจ้างตามหลักนิติกรรมก็ได้ แต่นายจ้างมีพฤติกรรมบางอย่างที่กฎหมายฯ ถือว่าพฤติกรรมดังกล่าวของนายจ้างเสมือนว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง กฎหมายฯ จึงกำหนดพฤติกรรมที่ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเอาไว้ในมาตรา 118 วรรค 2 “การเลิกจ้างตามมาตรา 118 นี้หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ถือว่าเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดและหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป”

⁷⁷ มาตรา 118(5) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁷⁸ มาตรา 118(6) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่องพฤติการณ์ที่ถือว่าเป็น “การเลิกจ้าง”⁷⁹

คำพิพากษาฎีกาที่ 1363/2525 นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานกับอีกบริษัทหนึ่งโดยลูกจ้างไม่ยินยอม แม้การทำงานของลูกจ้างในบริษัทใหม่จะเป็นงานในลักษณะเช่นเดิม ในสถานที่เดิม ก็เป็นงานของบริษัทใหม่ ลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่ นายจ้างเดิม ถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน เป็นการเลิกจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2560/2529 นายจ้างยุติกิจการชั่วคราว โดยเหตุที่โรงงานไฟไหม้เนื่องแต่เหตุสุดวิสัย ต่อมา นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งประกอบกิจการทำนองเดียวกัน แต่ลูกจ้างไม่ยอมไปทำ การที่นายจ้างปิดกิจการมาเป็นเวลาพิเศษและไม่แน่ใจว่าจะเปิดดำเนินการเมื่อใด พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 46/2537 การที่นายจ้างส่งโอนลูกจ้างไปทำงานบริษัทสาขาที่เมืองฮ่องกง เป็นการเปลี่ยนตัว นายจ้างไปยังบริษัทที่เมืองฮ่องกงซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากนายจ้างเดิมโดยให้ลูกจ้างไปทำสัญญาฉบับใหม่ ให้ตำแหน่งในบริษัทของนายจ้างเดิมสิ้นสุดลง ทั้งได้จ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานแทน เช่นนี้ เป็นการโอนสิทธิของนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วยถึงจะกระทำได้ เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมโดยไม่ทำสัญญาฉบับใหม่กับบริษัทที่เมืองฮ่องกง แต่นายจ้างก็ให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งและจ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนจึงเป็นเรื่องที่นายจ้างเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 9783/2535 การเลิกจ้างตามบทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมีความหมายว่าเป็น การที่นายจ้างไม่มิงานให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาดโดยไม่จ่ายค่าแรงให้ด้วยซึ่งสภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง สิ้นสุดลงไม่ใช่เรื่องให้ลูกจ้างหยุดงานเพียงชั่วคราว ซึ่งสภาพความเป็นลูกจ้างกับนายจ้างยังไม่สิ้นสุดและลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างให้หยุดงานชั่วคราว ลูกจ้างก็มีสิทธิเรียกเอาค่าจ้างนั้นได้ ส่วนข้อความที่ว่า “ไม่ว่าเพราะเหตุอื่นใด” ในกฎหมายดังกล่าวนั้นก็หมายถึงมูลเหตุของกรณีที่นายจ้างไม่มิงานให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาดโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั่นเอง มิใช่กรณีที่นายจ้างให้หยุดงานชั่วคราวหรือพักงานแต่อย่างใด เช่นการที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอการลงโทษจนกว่าคดีอาญาที่ลูกจ้างต้องหว่าลัทธทรัพย์ของนายจ้างจะถึงที่สุดนั้น นับว่าให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราว สภาพความเป็นนายจ้างลูกจ้างยังคงมีต่อไป ไม่ใช่เป็นกรณีนายจ้างไม่มิงานให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาด เพราะเมื่อคดีถึงที่สุดปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างก็ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปเสมือนว่าไม่เคยเลิกจ้างและจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงานให้ลูกจ้าง เพราะการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานนั้นเนื่องมาจากฝ่ายนายจ้างเองไม่ยอมมอบงานให้ทำ แต่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การสั่งพักงานลูกจ้างจึงไม่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น

คำพิพากษาฎีกาที่ 9948-0129/2539 การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากจะหมายถึงการที่นายจ้างไม่มิงานให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้แล้ว ยังหมายรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุอื่นที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วย เมื่อปรากฏว่าลูกจ้าง 182 คน ไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2538 ถึงวันที่ 20 ธันวาคม 2538 ไม่อาจจะเป็นเพราะว่านายจ้างไม่มิงานให้ลูกจ้างดังกล่าวทำ หรือเพราะเหตุอื่นใด และลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากนายจ้างไม่มีเงินจะจ่ายให้ การกระทำของนายจ้างเช่นนี้ย่อมอยู่ในความหมายที่ว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

⁷⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน 2551, หน้า 144-147

ถือว่านายจ้างได้เลิกสัญญาลูกจ้างทั้งหมด ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงว่าในภายหน้าลูกจ้างจะมั่งงานให้ลูกจ้างนั้นทำและมีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนหรือไม่

คำพิพากษาฎีกาที่ 3086/2545 ลูกจ้างมิได้ทำงานให้นายจ้างตั้งแต่วันที่เจ้าของตึกที่ตั้งสำนักงานของนายจ้างมาตัดน้ำ ตัดไฟ และปิดสำนักงานซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรค 2 แล้วตั้งแต่วันดังกล่าว มิใช่วันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวต่อมา

คำพิพากษาฎีกาที่ 1461/2542 นายจ้างเป็นผู้มอบหมายให้ลูกจ้างเป็นผู้ดูแลและปิดเปิดสำนักงาน ต่อมา นายจ้างได้ว่าจ้างบุคคลมาเป็นแม่บ้านดูแลและทำหน้าที่แทนลูกจ้าง และยังไม่เปลี่ยนกฎเกณฑ์สำนักงานจนลูกจ้างเข้าไปทำงานในสำนักงานไม่ได้ ทั้งได้เรียกเงินทดรองจ่ายกรณีฉุกเฉินคืน โดยไม่ปรากฏเหตุจำเป็นที่นายจ้างจะต้องกระทำเช่นนั้น ถือได้ว่า นายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 6828/2543 ลูกจ้างครบเกษียณอายุตามระเบียบของนายจ้างแล้ว แต่นายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันทำสัญญาจ้างกันใหม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องกันมาอีก 5 ฉบับ ทั้งยังขึ้นเงินเดือนเหมือนลูกจ้างที่ยังไม่เกษียณอายุ จึงไม่มีการกระทำใดของนายจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้และไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด ถือไม่ได้ว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างในวันครบเกษียณอายุ นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างชดเชยให้ในกรณีเกษียณอายุนั้น

คำพิพากษาฎีกาที่ 1120/2544 การที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากการเป็นพนักงานเนื่องจากลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน ถือเป็นการเลิกจ้างตามความหมายแห่งบทบัญญัติมาตรา 118 วรรคสอง ด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 2137/2544 แม้ข้อบังคับของนายจ้างจะกำหนดว่า พนักงานของนายจ้างจะต้องออกจากงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ก็ตามแต่ก็หมายถึงให้นายจ้างดำเนินการให้ลูกจ้างที่ขาดคุณสมบัติเนื่องด้วยอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ออกจากงานนั่นเอง ฉะนั้นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุที่ลูกจ้างมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จึงเป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ย่อมเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 6298/2545 หนังสือของนายจ้างที่มีไปยังลูกจ้างระบุว่า “เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจและปัญหาค่าใช้จ่ายสูงเกินรายได้ ทำให้บริษัทมีความจำเป็นจะต้องลดค่าใช้จ่าย ไม่สามารถจ้างท่านในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ท่านรับอยู่ได้ จึงขอให้ท่านลาออกจากงาน มีผลตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2543 เป็นต้นไป โดยบริษัทยินดีจ่ายค่าชดเชยให้ท่านตามกฎหมายแรงงาน” เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้เนื่องจากเหตุอื่นใด จึงเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1617/2547 ลูกจ้างมีอายุ 60 ปี ต้องพ้นสภาพพนักงานเนื่องจากเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อมา ถือเป็นการต่ออายุสัญญาและเป็นการตกลงขยายระยะเวลาการเกษียณอายุของลูกจ้างด้วย 2 ปีต่อมา ลูกจ้างขอใช้สิทธิเกษียณอายุและนายจ้างได้อนุมัติ ย่อมถือว่าลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุ มิใช่เป็นการลาออกจากงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาฎีกาที่ 2575/2548 นายจ้างจัดประชุมและแจ้งในที่ประชุมให้ลูกจ้างลาออกโดยจะจ่ายค่าชดเชยให้และให้เวลาลูกจ้างได้ปรึกษาครอบครัวก่อน 3 วันกับให้ลูกจ้างคืนรถประจำตำแหน่งในวันนั้น โดยในช่วงระยะเวลา 3 วันดังกล่าว ลูกจ้างไม่ต้องไปทำงาน พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่วันที่นายจ้างเรียกเอารถประจำตำแหน่งคืนแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ 4732/2548 การที่นายจ้างให้ลูกจ้างเกษียณอายุ เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เนื่องจากเกษียณอายุ จึงเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาตรา 118 วรรคสอง แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างใช้สิทธิเกษียณอายุตนเองหลังจากอายุครบ 60 ปีแล้ว เมื่อใดก็ได้โดยแจ้งให้นายจ้างทราบก็เป็นการมอบสิทธิให้แก่ลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเอง เป็นเรื่องที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ มิใช่เรื่องที่ถูกจ้างขอลาออกในกรณีปกติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8002/8012/2549 นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาจ้างซึ่งสิ้นสุดวันที่ 15 กุมภาพันธ์ ก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุด นายจ้างประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าบริษัทที่ว่าจ้างนายจ้างได้ขยายระยะเวลาว่าจ้างไปอีกจนวันสิ้นปี ให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างโครงการดังกล่าว ต่อไปจนครบกำหนดเวลาที่ขยายออกไป ลูกจ้างทำบันทึกเสนอต่อฝ่ายบุคคลว่าไม่ประสงค์ต่อสัญญากับนายจ้างและคืนบัตรลูกจ้าง ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ แล้วไม่ไปทำงานอีกเลย ตามข้อเท็จจริงดังกล่าวเห็นได้ว่า นายจ้างยังประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป แต่ฝ่ายลูกจ้างเองที่ไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป กรณีถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 16/2550 กรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง 7 วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้างเนื่องจากกระทำผิดนั้น เป็นการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว สภาพการเป็นนายจ้างลูกจ้างในระหว่างพักงานยังคงมีอยู่ มิใช่เป็นกรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาดไม่เป็นการเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1900/2542 ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้ด้วยการลาออกจากการงาน และหลังจากลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกจากการงานแก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างหาสิทธิถอนเจตนาที่นั้นไม่ได้ ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตามมาตรา 386 เมื่อลูกจ้างยื่นหนังสือขอลาออกจากการงานต่อนายจ้างเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2540 โดยระบุให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2540 เช่นนี้ถือว่าการแสดงเจตนาลาออกมีผลตามกฎหมายนับแต่วันที่ลูกจ้างยื่นหนังสือลาออก แม้ต่อมาลูกจ้างได้ยื่นหนังสือต่อนายจ้างขอยกเลิกหนังสือลาออกดังกล่าว ก็หาเป็นผลการยกเลิกหนังสือลาออกที่นั้นไม่ เมื่อนายจ้างอนุมัติหนังสือลาออกดังกล่าวจากงานของลูกจ้าง การลาออกจึงมีผลนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างประสงค์ การที่ลูกจ้างต้องออกจากงานเพราะเหตุดังกล่าวจึงมิใช่เป็นเพราะถูกนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6525/2544 สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาชนิดหนึ่ง เมื่อนายจ้างซึ่งเป็นผู้สัญญาแสดงเจตนาเลิกสัญญาแก่ลูกจ้างโดยการเลิกจ้างแล้ว สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดลงทันที และการแสดงเจตนาเลิกสัญญาหาอาจถอนได้ไม่ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6559/2549 นายจ้างมีสิทธิปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของนายจ้าง โดยมีได้มีเจตนาถ่วงถ่วงลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างรับทราบคำสั่งปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานแล้ว ไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ตามปกตินับแต่นั้น จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป มิใช่กรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง

นอกจากนี้ถ้าพิจารณามาตรา 118 (1) – (6) จะพบว่า อัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับนั้นมีอัตราที่แตกต่างกันออกไปตามอายุงานของลูกจ้าง โดยอัตราค่าชดเชยนั้นเริ่มต้นเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน และมากที่สุดคืออัตราค่าจ้างสุดท้าย และประเด็นที่สำคัญก็คือตามกฎหมายฯ นั้นค่าชดเชยจะคำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายย้อนหลัง แต่จะย้อนหลังไปกี่วันก็ขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างโดยกฎหมายฯ ใช้คำว่า “ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย”

2. การได้รับค่าชดเชยของกรณีที่ถูกจ้างมีอายุหกสิบปี หรือเกษียณอายุ

มาตรา 118/1⁸⁰ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรค 2

ในกรณีที่ได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรค 1

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้การเกษียณอายุนั้นถือว่าเป็นการเลิกจ้างดังนั้นลูกจ้างที่เกษียณอายุจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แต่ในกรณีที่ไม่ได้มีการตกลงเกี่ยวกับการเกษียณอายุของลูกจ้างเอาไว้หรือมีการกำหนดอายุลูกจ้างเกษียณอายุเอาไว้ที่เกิน 60 ปี ในกรณีดังกล่าวกฎหมายฯ ให้สิทธิลูกจ้างที่มีอายุเกิน 60 ปี สามารถที่จะแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 วรรค 1

3. ข้อยกเว้นกรณีที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

มาตรา 119⁸¹ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

⁸⁰ มาตรา 118/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

⁸¹ มาตรา 119 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

สำหรับกรณีของข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ถ้าพิจารณาจาก มาตรา 118 - มาตรา 119 จะพบว่าข้อยกเว้นดังนี้คือ

ข้อยกเว้นประการที่ 1 ลูกจ้างที่นายจ้างมีการจ้างงานในระยะเวลาไม่มากกว่าคือ มีการจ้างงานลูกจ้างไม่เกิน 120 วัน เหตุผลเนื่องจากกฎหมาย มาตรา 118 (1) กำหนดว่าลูกจ้างอายุงานครบ 120 วัน จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ดังนั้นกรณีที่ลูกจ้างมีอายุงานกับนายจ้างไม่ครบ 120 วัน จึงยังไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ข้อยกเว้นประการที่ 2 ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ตามมาตรา 118 วรรค 3 และการจ้างตาม มาตรา 118 วรรค 3 ดังกล่าวจะต้องเข้าเงื่อนไขตามที่กฎหมาย กำหนด ในมาตรา 118 วรรค 4 ซึ่งหมายความว่า การจ้างลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอนนั้นนอกจากจะต้องเลิกจ้างตามกำหนดแล้ว การจ้างดังกล่าวจะต้องมีลักษณะตามเงื่อนไขที่กฎหมาย ๔ กำหนดตามมาตรา 118 วรรค 4 โดยกฎหมาย กำหนดเอาไว้ดังนี้

มาตรา 118 วรรค 3 “ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

มาตรา 118 วรรค 4 การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย”⁸²

คำพิพากษาฎีกาที่ 10260-10273/2539 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 วรรคสี่ เป็นเรื่องกำหนดประเภทของงานที่สามารถจะทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน นายจ้างได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกำหนดเวลาที่ทำสัญญาจ้างไว้ นั้น ซึ่งมีงานอยู่ 3 ประเภท แต่ในตอนท้ายของวรรคสี่ที่กำหนดประเภทของงานนั้น ได้กำหนดไว้ด้วยว่าซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี คำว่า “งานนั้น” ย่อมหมายถึงงานทั้ง 3 ประเภทที่กำหนดไว้แน่นอนเอง จะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี กำหนดระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ดังกล่าว จึงหาได้หมายถึงระยะเวลาจ้างที่นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างไม่ หากหมายถึงระยะเวลาที่ต้องระงับไว้ในวรรคสาม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาการจ้าง การที่นำระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคสี่ จึงทำให้เห็นได้ว่าหมายถึงระยะเวลาของงานทั้ง 3 ประเภทนั่นเอง เมื่องานที่นายจ้างต้องกระทำการก่อสร้างโรงงานนั้นน้ำมันมีระยะเวลา 3 ปี ซึ่งเกิน

⁸²เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน 2551, หน้า 148 -150

กว่า 2 ปี แม้จะเป็นงานในโครงการเฉพาะหรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว นายจ้างก็ไม่ได้รับยกเว้นการจ่ายชดเชย (คำพิพากษานี้วินิจฉัยตามกฎหมายฉบับเดิม แต่ข้อความในกฎหมายฉบับเดิมกับกฎหมายฉบับปัจจุบันเหมือนกันทุกประการ) (คำพิพากษาฎีกาที่ 2403-2430/2543 กวินิจฉัยไว้ทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาฎีกาที่ 114/2540 จำเลยรับเหมางานก่อสร้างทั่วไปตามที่จะประมูลได้ หมายความว่า การรับเหมาก่อสร้างทุกชนิดเป็นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลย โครงการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกเกาะสีชังที่จำเลยได้เป็นงานก่อสร้างจึงเป็นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลย ไม่อยู่ในข้อยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 46 วรรคสี่ ตามสัญญาว่าจ้าง จำเลยว่าจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานตามโครงการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกเกาะสีชังระยะที่ 1 ซึ่งแม้ตามสัญญาจ้างจะกำหนดวันสิ้นสุดสัญญาจ้างไว้ แต่ข้อ 45 ของสัญญาดังกล่าวระบุว่าในกรณีสัญญาสิ้นสุดตามกำหนดแต่โครงการยังไม่แล้วเสร็จ จำเลยอาจพิจารณาต่อสัญญากับลูกจ้างตามความจำเป็นของงาน ทั้งนี้จะได้ทำการตกลงกับลูกจ้างที่ได้รับการต่อสัญญาเป็นรายๆ ไป สัญญาจ้างที่จำเลยว่าจ้างโจทก์ซึ่งเป็นการว่าจ้างให้ทำงานโครงการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกเกาะสีชังระยะที่ 1 ทั้งโครงการเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง หากโครงการยังไม่เสร็จก็มีการต่อสัญญากันได้อีกเช่นนี้ไม่ใช่การจ้างให้ทำงานในลักษณะที่เป็นครั้งคราวตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 (ปัจจุบันมาตรา 118)

คำพิพากษาฎีกาที่ 1804/2540 สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน หมายถึง สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนตั้งแต่แรกเมื่อเข้าทำสัญญากันว่าตกลงจ้างมีกำหนดระยะเวลานานเท่าใด เมื่อครบกำหนดระยะเวลานั้นแล้วก็จะไม่มีการจ้างต่อไปอีก นอกจากจำเลยตกลงจ้างโจทก์ที่มีกำหนดระยะเวลาจ้าง 15 เดือนแล้วยังมีข้อความต่อไปอีกว่า “และสามารถต่ออายุสัญญาได้โดยการตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการ” ดังนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 15 เดือนแล้วหากงานตามโครงการของจำเลยยังมีความต้องการจ้างโจทก์ต่อไปอีกจำเลยและโจทก์สามารถตกลงต่ออายุสัญญาคือขยายระยะเวลาการจ้างต่อไปอีกได้งานตามโครงการของจำเลยจะหมดความจำเป็นที่จะจ้างโจทก์เมื่อใดไม่อาจกำหนดระยะเวลาให้แน่นอนได้ การจ้างจะมีกำหนดระยะเวลาจ้างนานเท่าใดขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการซึ่งอาจมีต่อไปได้เรื่อยๆ จนกว่าจะหมดความจำเป็น การที่สัญญาดังกล่าวได้กำหนดระยะเวลาการจ้างช่วงแรกไว้เป็นเวลา 15 เดือนก็ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอันจะทำให้จำเลยได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์เมื่อเลิกงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 1999/2540 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 วรรคสี่ มีความหมายว่า “การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสาม..... ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในไม่เกิน 2 ปี” ข้อความที่ว่า งานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี ย่อมหมายความว่า เป็นงานทั้งหมดของนายจ้างต้องกระทำให้แล้วเสร็จใน 2 ปี หากใช้หมายถึงระยะเวลาการจ้างที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างสำหรับลูกจ้างแต่ละคนไม่

คำพิพากษาฎีกาที่ 4531/2541 หลังจากลูกจ้างเกษียณอายุการทำงาน นายจ้างได้ทำสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทำงานอีก 1 ปี ในหน้าที่เดิม งานที่ทำทั้งก่อนและหลังเกษียณเป็นงานในลักษณะเดียวกัน และเป็นงานปกติของธุรกิจ นายจ้าง จึงมิใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้ง คราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย ลูกจ้างจึงไม่ใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอันจะเลิกจ้างโดยมิต้องจ่ายค่าชดเชยได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 5180/2542 สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนซึ่งจะเข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสาม จะต้องเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาเอาไว้แน่นอนไม่มีการเปลี่ยนแปลงและจะต้องเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นด้วยประกอบกับกฎหมายเรื่องค่าชดเชยเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจะดูเจตนา

คู่สัญญาประกอบด้วยไม่ได้ เมื่อสัญญากำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า 2 เดือน สัญญาดังกล่าวจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ทั้งนี้ นายจ้างเลิกจ้างใจทักก่อนครบกำหนดสัญญา จึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6767-6769/2542 สัญญาจ้างที่ระบุว่า “สัญญาฉบับนี้มีระยะเวลา 24 เดือน จากวันเริ่มจ้างจริง แต่อาจจะมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดโดยเป็นที่ยอมรับทั้ง 2 ฝ่าย” ข้อความที่ว่า “แต่อาจจะมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดโดยเป็นที่ยอมรับทั้ง 2 ฝ่าย” เป็นข้อตกลงการจ้างที่มีเงื่อนไขที่นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงจ้างกันต่อไปได้ ถือได้ว่าเป็นการจ้างที่มีได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10432/2546 สัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 30 วัน ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7578-7591/2548 เมื่อลูกจ้างแต่ละคนทำงานครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างแล้ว นายจ้างยังไม่ได้ทำสัญญากับลูกจ้างแต่ละคนต่อไปอีกเดือนต่อเดือนจนบริษัทผู้ว่าจ้างหาไม่ได้แจ้งให้นายจ้างกับลูกจ้างเข้าไปทำงานอีก นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ตามมาตรา 118

ซึ่งสามารถสรุปเป็นหลักเกณฑ์ได้ดังนี้

1. สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนด ซึ่งในกรณีนี้ต้องพิจารณาทั้ง 2 ประเด็นประกอบกัน กล่าวคือ สัญญาจ้างดังกล่าวมีกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอน หรือไม่จำเป็นต้องพิจารณาจากเนื้อหาและข้อความในสัญญาเป็นหลัก ส่วนการเลิกสัญญาจ้างตามกำหนดหรือไม่ นั้นให้พิจารณาจากข้อเท็จจริงในการเลิกสัญญาว่ามีการเลิกสัญญาตรงตามระยะเวลาที่กำหนดเอาไว้ในสัญญาหรือไม่

2. ลักษณะงานที่ให้ลูกจ้างทำจะต้องเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

2.1 งานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือ

2.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือ

2.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงฤดูกาลนั้น

3. งานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี

ในกรณี หมายถึงระยะเวลาของงานนี้ทำดังกล่าวจะต้องแล้วเสร็จไม่เกิน 2 ปี แต่ไม่ได้หมายความว่า ทำสัญญาจ้างงานที่ทำกันนั้นไม่เกิน 2 ปี คือ ในกรณีนี้ต้องดูระยะเวลาที่งานแล้วเสร็จว่าใช้เวลาเท่าไรเกิน 2 ปี หรือไม่

4. นายจ้างและลูกจ้างให้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ในกรณีการทำหนังสือตั้งแต่เริ่มจ้างนี้เป็นกรณีที่กฎหมายฯ ยึดถือในเรื่องของรูปแบบกล่าวคือ สัญญาจ้างตามมาตรา 118 วรรค 3 วรรค 4 ที่จะได้รับการยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น นอกจากจะต้องเข้าตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแล้วยังต้องทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ และการทำสัญญาจ้างดังกล่าวต้องทำตั้งแต่เริ่มจ้างอีกด้วย

สรุปได้ว่าสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอนที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายฯ กำหนด จะต้องเข้าเงื่อนไขข้อ 1 - 4 ข้างต้นครบทุกข้อจึงจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ข้อยกเว้นประการที่ 3 ลูกจ้างมีพฤติการณ์เป็นปฏิปักษ์กับนายจ้างตามเหตุที่กฎหมายฯ กำหนดเอาไว้ในมาตรา 119

ในกรณีนี้เป็นกรณีที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดเอาไว้ว่า ถ้าลูกจ้างมีพฤติการณ์ข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อตามกฎหมายฯ มาตรา 119 (1) – (6) ถ้านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างนายจ้างสามารถที่จะอ้างเหตุดังกล่าวในการเลิกจ้างเพื่อที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างได้ ซึ่งประเด็นสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้นคือ กรณีที่เกิดเหตุตามมาตรา 119 (1) – (6) นั้น กฎหมายฯ ไม่ได้บังคับให้นายจ้างจะต้องเลิกจ้างทุกกรณี เพราะการจะตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่นั้น เป็นไปตามเสรีภาพในการแสดงเจตนาของนายจ้างที่กฎหมายฯ ไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องเพียงแต่ถ้านายจ้างจะเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุดังกล่าวตาม มาตรา 119 (1) – (6) นายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายฯ กำหนดไว้ นอกจากนี้เนื่องจากหลักในเรื่องของการจ่ายค่าชดเชยนั้นถือได้ว่าเป็นหลักการทั่วไป ส่วนการไม่จ่ายค่าชดเชยนั้นเป็นข้อยกเว้นที่กฎหมายฯ กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ การตีความมาตรา 119 (1) – (6) นั้นจะต้องมีลักษณะของการตีความแบบแคบ และโดยเคร่งครัดจะไม่ตีความแบบขยายความเพราะจะทำให้กระทบกับหลักทั่วไปที่กฎหมายฯ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง โดยสามารถแยกพิจารณาข้อยกเว้นตามกฎหมายฯ มาตรา 119 (1) – (6) ในแต่ละข้อได้ดังนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

การเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันนั้น นอกจากลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ และดูแลรักษาประโยชน์ของนายจ้างแล้วอย่างน้อยที่สุดลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างตรงไปตรงมา ด้วยเหตุนี้การที่ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่จึงเป็นสาเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

กฎหมายฯ ใช้คำว่าทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งก็หมายความว่าลูกจ้างจะต้องกระทำการทุจริตในหน้าที่ของตน ส่วนการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างนั้น ประเด็นพิจารณาที่สำคัญก็คือต้องเป็นการ

กระทำโดยเจตนาในความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือความผิดที่มีโทษทางอาญา และเป็นการกระทำต่อนายจ้าง ในกรณีที่ถูกจ้างกระทำผิดอาญาต่อบุคคลอื่นก็จะไม่เข้ากรณีนี้เช่นเดียวกัน

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “ทุจริตต่อหน้าที่”⁸³

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2563/2525 ลูกจ้างเบิกเงินค่าเบียดเบียนเดินทางและค่าเช่าที่พักต่างๆ ที่รู้ถือว่าตนไม่มีสิทธิเบิก และได้รับเงินดังกล่าวไป เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2597/2525 ลูกจ้างรับเงินประกันความเสียหายในการเข้าทำงานแล้วไม่นำส่งนายจ้างตามระเบียบ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3145/2526 ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นผู้ให้บริการผู้ใช้ไฟฟ้าและได้ติดตั้งกระแสไฟฟ้าตรงให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าโดยไม่ได้เรียกเก็บค่ากระแสไฟฟ้า แต่ได้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการติดตั้งนั้นเกินอัตราที่กำหนดและนำส่วนเกินนั้นไปเป็นประโยชน์ต่อตนเองเป็นการทุจริตในหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3438/2526 ลูกจ้างออกจากโรงงานเวลา 15.55 น. โดยไม่ขออนุญาตและกลับเข้าโรงงานเวลา 17.30 น. มาตอกบัตรแสดงเวลาทำงาน การละทิ้งงานไป 1 ชั่วโมงเศษ ถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เพราะตามข้อบังคับของนายจ้างนั้นถ้าไม่ปรากฏว่าลูกจ้างขาดงานเลย ลูกจ้างจะได้รับเบียดเบียน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2379/2531 นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างนำกระดาษซึ่งเป็นเอกสารที่เป็นความลับของธนาคารไปเผาทำลาย ลูกจ้างนำเอาเอกสารบางส่วนนั้นไปขายแล้วนำเงินที่ขายได้นั้นเป็นของตน การกระทำของลูกจ้างดังกล่าวเป็นการแสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ การที่ลูกจ้างไปซื้อเอกสารดังกล่าวมาคืนและนำไปให้นายจ้างนั้นหาเป็นการกระทำ ให้การกระทำของลูกจ้างซึ่งเป็นความผิดบริบูรณ์แล้วกลับไม่เป็นความผิดต่อไปอีกไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2621/2538 ลูกจ้างทำงานออกแบบเสื้อโดยหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้นายจ้างในระหว่างทำงานให้ลุล่วงไปตามสมควรเพื่อหวังจะให้เกิดผลคุ้มค่าจ้างที่นายจ้างให้การตอบแทน การที่ลูกจ้างรับงานนอกมาทำในระหว่างการทำงานโดยใช้อุปกรณ์ของนายจ้างอันได้แก่ฟูกัน สี และกระดาษ เป็นการเบียดบังเวลาและทรัพย์สินของนายจ้างโดยมิชอบด้วยหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์สำหรับตน นายจ้างย่อมได้รับความเสียหาย การกระทำของลูกจ้างดังกล่าวถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 23/2540 การนำทรัพย์สินนายจ้างไปใช้โดยปราศจากสิทธิโดยชอบเป็นการกระทำที่มุ่งหาประโยชน์โดยมิชอบเป็นการทุจริตต่อหน้าที่อยู่ในตัว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5605/2543 เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้ให้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ไว้ และมีได้ใช้คำว่า “โดยทุจริต” ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 1 (1) จึงต้องใช้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ตามพจนานุกรมคือ ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง การที่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างวันละ 190 บาท ละทิ้งงานไปเป็นเวลา 1 ชั่วโมง แม้นว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระยะเวลาที่ลูกจ้างละทิ้งงานแต่ก็เกิดโทษแก่นายจ้างน้อย ยังไม่พอถือว่าลูกจ้างมีความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

⁸³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 155 -159

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเป็นนายจ้าง และลูกจ้างกันนั้นหลักสำคัญประการหนึ่งก็คือ ลูกจ้างจะต้องดูแลรักษาประโยชน์ของนายจ้างด้วยเหตุนี้การที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายจึงเป็นสาเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ โดยลูกจ้างจะต้องกระทำโดยจงใจที่จะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย คือมีเจตนาไม่ดีต่อนายจ้าง โดยความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นหรือไม่ก็ได้ นอกจากนี้ความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นก็ไม่ใช่เป็นต้องร้ายแรง เนื่องจากกฎหมายฯ ดูเจตนาของลูกจ้างเป็นหลักสำหรับความผิดในเรื่องนี้

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย”⁸⁴

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2156/2525 ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานได้สั่งให้ลูกจ้างอื่นเข้าไปในห้องพักคนงานโดยไม่ยอมให้ลูกจ้างนั้นออกมาทำงานจนนายจ้างต้องจัดหาคนเข้าทำงานแทน ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3127/2525 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนในการเจรจาแล้วไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99 ได้ แต่ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือเวียนให้ลูกจ้างของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สหภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองอาจเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างคว่ำใจหรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้างอันอาจเป็นสาเหตุทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเมื่อลูกจ้างออกหนังสือเวียนไปยังลูกจ้างว่าจะมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในกิจการของนายจ้าง การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3597-3598/2525 ในระหว่างการนัดหยุดงานซึ่งได้กระทำไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ลูกจ้างได้ปิดกั้นรถสินค้าของนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเนื่องจากเข้าไปขนส่งสินค้าไม่ได้ ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้แสดงให้เห็นว่า แม้ลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งลูกจ้างไม่มีความผิดใดๆ แต่ถ้าในระหว่างการนัดหยุดงานนั้น ลูกจ้างไปปิดกั้นการขนส่งสินค้าของนายจ้างเข้าก็ต้องถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายได้ มีข้อน่าสังเกตว่าระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น แม้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่ลูกจ้างยังมีนิติสัมพันธ์กับนายจ้างในฐานะลูกจ้างอยู่ ดังนั้นการกระทำของลูกจ้างในช่วงการนัดหยุดงานก็ถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำต่อนายจ้างได้)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1723/2528 ลูกจ้างเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานขาย มีหน้าที่ควบคุมเร่งรัดพนักงานขายให้ขายสินค้าให้ได้ตามเป้าหมายของนายจ้าง แต่กลับบอกให้พนักงานขายซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาว่า “ให้ขายไปเรื่อยๆ ไม่ต้องห่วงตัวเลข” และพูดต่ออีกว่า “ทำไมขายได้มาก คนอื่นเค้าดิ่งกันหมด” เพียงคำพูดดังกล่าวก็เป็นการยุยงให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขายชะลอการขาย เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3986/2528 ลูกจ้างกับพวกนัดหยุดงานเพื่อประท้วงนายจ้างโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นอกจากจะเป็นการกระทำผิดตามมาตรา 34 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวซึ่ง

⁸⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 160 - 163

มีโทษทางอาญาตามมาตรา 139 แล้วยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของนายจ้างมิให้ดำเนินไปได้ตามปกติ ถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 2496/2529 ลูกจ้างเขียนข้อความไปปิดประกาศที่บอร์ดของสหภาพแรงงานซึ่งอยู่ในโรงแรมของนายจ้าง เป็นข้อความวิจารณ์ด้วยถ้อยคำที่รุนแรง กล่าวหาว่า ผู้บริหารโรงแรมกลั่นแกล้งพนักงานและสหภาพแรงงานเป็นทาสฝรั่ง แม่บ้านของโรงแรมประพฤติชั่วจิตทวาม ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าถ้อยคำดังกล่าวมีลักษณะหมิ่นประมาทนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการกระทำที่จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 822-830/2536 การทำและแจกจ่ายเอกสารที่มีข้อความกล่าวหานายจ้างว่า “มีพฤติกรรมในทางร้าย กลั่นแกล้งและแค้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไม่เลิกรา ไม่เป็นไปตามที่พูดไว้ ไม่มีความสุจริต ต้องการให้พนักงานแตกความสามัคคี พยายามให้สหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรลูกจ้างเลิกไป เป็นคนไม่อยู่กับร่องกับรอย” อันเป็นข้อความที่ล้นทำให้นายจ้างและผู้อื่นที่อ่านข้อความนั้นรู้สึกว่านายจ้างประพฤติไม่ดี ไม่ถูกต้อง ไม่มีคุณธรรม ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างทั้งสิ้น ถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 6791/2544 ก่อนเกิดเหตุลูกจ้างเคยฝังเพชรฝังพลอยเครื่องประดับบงพร่องมาแล้ว นายจ้างมิได้ถือเป็นเหตุเลิกจ้างเพียงตกเดือนด้วยวาจา เมื่อลูกจ้างทำงานฝังเพชรแหวนบงพร่อง นายจ้างก็ยินยอมรับในคุณภาพฝีมือของลูกจ้าง การทำงานบงพร่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องปกติของช่างฝังทุกคน และลูกจ้างไม่ได้พลิกแพลงวิธีการทำงานให้ผิดไปจากปกติที่เคยปฏิบัติ การที่ลูกจ้างเจาะรูตัวเรือนแหวนกว้างเท่ากันตลอดก็ได้เป็นไปเพื่อจะให้ได้เศษทองมากขึ้น ถือไม่ได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 239/2545 ลูกจ้างเป็นที่ปรึกษาอาวุโสของนายจ้างได้จัดทะเบียนตั้งบริษัทซึ่งวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้าง มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง ซึ่งต้องดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกันกับลูกค้าของนายจ้าง แม้จะไม่ปรากฏว่าบริษัทดังกล่าวได้แย่งลูกค้าของนายจ้างไปหรือมีลูกค้าไปใช้บริการของบริษัทนั้นแล้วก็ตาม การตั้งบริษัทในลักษณะดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 4047-4053/2546 กรณีจงใจทำให้นายจ้างเสียหายนั้น เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้วไม่ว่าความเสียหายจะเกิดขึ้นตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ ก็ต้องด้วยมาตรา 119 (2) แล้ว ลูกจ้างถือว่าลูกจ้างดังกล่าวจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (นำมาจากหนังสือคำอธิบายกฎหมายแรงงานของศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ พิมพ์ครั้งที่ 13 แก้ไขเพิ่มเติม สำนักพิมพ์วิญญูชน ปี2551)

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

การเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันนั้นลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความระมัดระวังดังนั้นในกรณีที่ลูกจ้างมีการกระทำประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงจึงเป็นสาเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ กรณีของการประมาทเลินเล่อตามมาตรา 119 (3) นี้ จะแตกต่างจากกรณีของ มาตรา 119 (2) กล่าวคือ ลูกจ้างจะต้องกระทำโดยประมาทเลินเล่อ และการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ ดังกล่าวต้องส่งผลให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงอีกด้วย แต่ในกรณีของ มาตรา 119 (2) นั้น ผลที่เกิดความเสียหายโดยกฎหมายฯ ไม่ได้กำหนดว่าต้องเสียหายอย่างร้ายแรง

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง "ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง"⁸⁵

คำพิพากษาฎีกาที่ 3180/2530 ลูกจ้างเป็นหัวหน้าแผนกขายส่วนกลาง มีหน้าที่ขายแบตเตอรี่และจ่ายของ แต่มิได้ปฏิบัติตามระเบียบของนายจ้างเกี่ยวกับการเบิกของโดยยินยอมให้ผู้เบิกรับของไปก่อน และให้ผู้เบิกจัดส่งใบเบิกของและใบรับประกันในภายหลัง มิได้ให้ผู้เบิกจัดทำใบเบิกของในทันทีตามระเบียบ แม้จะมีการปฏิบัติดังกล่าวมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้วก็ตาม แต่เมื่อปรากฏว่ามีเหตุทุจริตเกิดขึ้นจากผลของการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามระเบียบของนายจ้าง ทำให้นายจ้างเสียหายเป็นเงิน 40,000 บาทเศษ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 625-626/2534 ลูกค้าติดต่อขอกู้เงินจำนวน 60 ล้านบาทจากนายจ้างเพื่อทำธุรกิจเหมืองแร่ โดยได้เสนอที่ดินโฉนดเลขที่ 2563 เป็นหลักประกัน ลูกจ้างมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบโครงการของลูกค้า ได้พิจารณาการขอสินเชื่อโดยไม่ได้ตรวจสอบและรายงานว่าเป็นเหมืองแร่เก่าหรือเหมืองแร่ใหม่ แต่กลับเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้าและทำบันทึกเสนอให้กู้เงินถึง 65 ล้านบาท เป็นเหตุให้ผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้กู้ตามที่เสนอมา เมื่อปรากฏว่าเหมืองแร่นั้นเป็นเหมืองแร่เก่าธุรกิจไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ลูกค้าชำระหนี้ธนาคารได้เพียง 35 ล้านบาท นับว่าเป็นความเสียหายอย่างร้ายแรง ส่วนลูกจ้างอีกสองคนซึ่งร่วมกันประเมินราคาที่ดินโฉนดเลขที่ 2563 โดยไม่ตรวจสอบราคากับสำนักงานที่ดินประจำเขต ราคาที่ดินประเมินไว้สูงเกินความเป็นจริงถือว่าเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 4469/2545 ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ แจ้งผลการตรวจเลือดไม่สอดคล้องกับอาการผู้ป่วยซึ่งเป็นโรคไต เมื่อแพทย์สั่งให้ตรวจเลือดผู้ป่วยคนเดิมอีกครั้งก็ได้ผลแตกต่างจากครั้งแรกมาก ทั้งยังตรวจเลือดไม่ครบตามรายการที่แพทย์สั่งตรวจด้วย จึงเป็นประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 4433/2550 ลูกจ้างเป็นผู้จัดการขายมีหน้าที่เร่งรัดติดตามทวงถามหนี้สินของลูกค้าที่ค้างชำระ แต่ไม่ดำเนินการให้เจ้าหน้าที่การเงินส่งเช็คที่ธนาคารปฏิเสธการจ่ายให้ลูกจ้างไปทวงถามหรือรายงานให้ลูกจ้างทราบ ถือได้ว่าเป็นความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เมื่อผู้จัดการฝ่ายบัญชีส่งรายการเช็คคืนให้ลูกจ้างเดือนมกราคม แต่เดือนมีนาคมปีเดียวกัน ลูกจ้างก็ยังคงขายสินค้าให้แก่ลูกค้านั้นอีก ไม่สั่งระงับการขายสินค้าตามอำนาจหน้าที่ ถือได้ว่าประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงและฝ่าฝืนระเบียบของนายจ้างกรณีร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเงินเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเงินเดือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

เนื่องจากลูกจ้างนั้นเป็นผู้นำแรงงานมาให้กับนายจ้าง ด้วยเหตุนี้ในความเป็นจริงของการทำงาน นายจ้างก็จะต้องมีข้อบังคับ ๆ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งคำสั่งของนายจ้างที่ลูกจ้างจะต้องถือปฏิบัติเพื่อให้

⁸⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 163 - 165

งานของนายจ้างเป็นไปอย่างที่นายจ้างต้องการ ดังนั้นการที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับฯลฯ และนายจ้างได้เคยเตือนเป็นหนังสือแล้วแต่ลูกจ้างยังคงมีการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนอีก จึงเป็นสาเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ซึ่งประเด็นสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาก็คือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และในกรณีที่ชอบด้วยกฎหมาย ยังคงต้องพิจารณาต่ออีกด้วยว่าเป็นธรรมหรือไม่

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “ฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม”⁸⁶

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3503/2527 นายจ้างออกคำสั่งกำหนดให้ครูซึ่งเป็นลูกจ้างที่จะไปสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจจะต้องยื่นใบลาออกจากการเป็นครูก่อน โดยนายจ้างอ้างว่าเพื่อไม่ให้โรงเรียนของนายจ้างขาดครูสอนตอนกลางปี ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า คำสั่งดังกล่าวเป็นการจำกัดสิทธิที่จะแสวงหาความก้าวหน้าของลูกจ้างเกินกว่าความจำเป็นของนายจ้าง จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1179/2540 นายจ้างให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่พนักงานทอผ้าในแผนกทอผ้าตลอดมาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน นายจ้างส่งย้ายลูกจ้างไปปฏิบัติงานที่แผนกสวัสดิการทั่วไป มีหน้าที่ตักขยะ ตักเศษด้ายขึ้นจากห้องร่องรอบๆ โรงงาน และกวาดเศษขยะเนาในโกดัง ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะแตกต่างจากที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่เดิมที่แผนกทอผ้ามาก ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในส่วนสำคัญและเป็นการย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าเดิม จึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม แม้ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามโดยนายจ้างได้ตักเตือนแล้วก็ตาม กรณีนี้ยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1896/2543 ขณะเกิดเหตุลูกจ้างทำงานอยู่แผนกจัดส่ง มีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถัง การที่หัวหน้าสั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขน้ำมันจากกทอน้ำรวมในโรงงานซึ่งมีน้ำสกปรกไหลผ่าน จึงเป็นการสั่งให้ทำงานนอกหน้าที่ของลูกจ้างเมื่อหัวหน้าไม่เคยใช้ผู้อื่นทำมาก่อน และคำสั่งของหัวหน้าเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างคำสั่งหัวหน้างานที่สั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขน้ำมันจากกทอน้ำรวมในโรงงานดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7238-7239/2544 นายจ้างมีคำสั่งยกเลิกตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขายและให้ลูกจ้างดังกล่าวไปทำงานในหน้าที่พนักงานขายทั้งลดค่าจ้างลงเดือนละ 7,000 บาทด้วย เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3211/2545 คำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างซึ่งยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองของแพทย์ผู้หนึ่งว่าเป็นโรคปอดอักเสบ ไปรับการตรวจที่โรงพยาบาลรามาริบัติเนื่องจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคดังกล่าวจริงตามที่แพทย์รับรองมาหรือไม่ โดยนายจ้างประสานงานออกค่าใช้จ่ายในการตรวจ และอนุญาตให้ลูกจ้างไปตรวจโดยได้รับค่าจ้าง เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5114-5116/2544 นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างให้ความร่วมมือกับนายจ้างโดยให้แจ้งรายละเอียดเรื่องสถานที่ทำงาน ที่อยู่อาศัยและรายละเอียดอื่นของญาติลูกจ้างซึ่งหลักทรัพย์ของนายจ้างไป ซึ่งเรื่องที่ทำให้ลูกจ้างกระทำนั้น มิใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง

⁸⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 165 – 180

คำพิพากษาฎีกาที่ 5414/2545 ลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อทำสัญญากับนายจ้าง มิใช่เป็นการจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง เพราะมิใช่เป็นการที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 166-167/2546 คำสั่งของนายจ้างที่สั่งย้ายลูกจ้างซึ่งมีรายได้น้อยให้ไปทำงานที่โรงงานผลิตและจำหน่ายสินค้าที่จังหวัดเพชรบุรี ห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง 120 กิโลเมตร โดยนายจ้างไม่จัดที่พักหรือจัดหารถรับส่งในการไปทำงานให้ อีกทั้งลูกจ้างไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง ยากที่ลูกจ้างซึ่งมีรายได้น้อยอยู่แล้วจะปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างได้จึงมีลักษณะเป็นการกีดกันแก่ลูกจ้าง คำสั่งของนายจ้างดังกล่าวแม้จะชอบด้วยกฎหมายแต่เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 4790/2546 นายจ้างสั่งย้ายที่นั่งทำงานของลูกจ้าง โดยไม่ปรากฏว่าทำให้เกิดอุปสรรคหรือขัดข้องในการทำงานของลูกจ้างจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 5073-5097/2546 คำสั่งที่ให้ลูกจ้างที่เป็นหัวหน้าผู้รักษาความปลอดภัยและผู้ควบคุมงานทั่วไปซึ่งเท่ากับหัวหน้างานไปดำรงตำแหน่งยามหรือผู้รักษาความปลอดภัย เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ไม่เป็นคุณ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 868/2548 การย้ายลูกจ้างตำแหน่งเลขานุการพนักงานระดับ 4 ไปเป็นพนักงานทั่วไปประจำตำแหน่งผักและผลไม้ ซึ่งหัวหน้าแผนกเป็นพนักงานระดับ 3 เป็นการย้ายที่ลดตำแหน่งของลูกจ้างลง แม้จะจ่ายค่าจ้างเท่าเดิม ก็เป็นคำสั่งย้ายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมไปทำงานในตำแหน่งใหม่มิใช่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง นายจ้างไม่อาจลงโทษลูกจ้างได้

แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างไม่สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ในกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ฯลฯ ในครั้งแรกยกเว้นการฝ่าฝืนดังกล่าวเป็นกรณีร้ายแรง เนื่องจากไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างด้วยเหตุนี้กฎหมายฯ มาตรา 119 (4) จึงกำหนดว่า กรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งนั้นจะต้องเป็นการฝ่าฝืนในครั้งที่ 2 โดยการฝ่าฝืนในครั้งที่ 1 นั้น นายจ้างได้มีเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือแล้ว และการฝ่าฝืนฯ ดังกล่าวของลูกจ้างทั้งในครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 นั้น จะต้องเป็นการฝ่าฝืนฯ ในเรื่องเดียวกันโดยมีระยะห่างกันของการฝ่าฝืนฯ ไม่เกิน 1 ปี โดยนับจากวันที่ลูกจ้างมีการฝ่าฝืนฯ ครั้งแรก

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “หนังสือเตือน”⁸⁷

คำพิพากษาฎีกาที่ 180/2526 ข้อความในเอกสาร แม้จะมีชื่อว่า “คำเตือน” แต่ใจความเป็นเรื่องที่ลูกจ้างรับสารภาพว่าได้ทำการฝ่าฝืนระเบียบของบริษัท แล้วบรรยายว่ากระทำอย่างไร เมื่อใด ทำให้บริษัทฯ เสียประโยชน์ เคยถูกหัวหน้าตักเตือนมาแล้วกี่ครั้ง ตอนท้ายเป็นคำรับว่า เป็นการกระทำผิดครั้งที่เท่าใด ตามระเบียบว่าด้วยการลงโทษ ว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และรับรองว่าจะไม่ทำตัวเช่นนี้อีก เนื้อความเป็นเรื่องที่ฝ่ายลูกจ้างแสดงข้อเท็จจริงและเจตนาออกมาเป็นหนังสือผู้ใดจะเป็นผู้เขียนข้อความไม่สำคัญข้อสำคัญคือ ไม่มีข้อความตอนใดเลยที่เป็นคำเตือนของฝ่ายนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างไม่ให้ลูกจ้างกระทำผิดซ้ำอีก เอกสารดังกล่าวจึงไม่ใช่คำเตือน

⁸⁷ เรื่องเดียวกัน , หน้า 182 - 184

คำพิพากษาฎีกาที่ 1746/2528 ตามคำสั่งของนายจ้างที่ว่า “...อนึ่ง บริษัทฯ ขอเตือนพนักงานทุกคนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินให้ใช้ความระมัดระวัง ถ้าเผอเรอก็จะก่อความเสียหายให้แก่ส่วนตัวและบริษัทถ้าทำสูญหายบ่อย ๆ แม้จะเป็นการสูญหายโดยสุจริตก็อาจถูกพิจารณาโทษฐานหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน หากพิสูจน์ได้ว่าสูญหายโดยทุจริตก็จะถูกลงโทษไล่ออก และดำเนินคดีทางอาญาได้” นั้น เป็นประกาศทั่วไป คำสั่งดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นการเตือนลูกจ้าง จึงมิใช่หนังสือเตือน

คำพิพากษาฎีกาที่ 4159/2531 เอกสารที่นายจ้างอ้างเป็นเหตุเพียงหนังสือทัศนทัศน์ที่ลูกจ้างทำให้ไว้แก่นายจ้างว่าจะแก้ไขตัวเองในเรื่องต่างๆ ตามที่ระบุไว้ โดยมีได้มีข้อความตอนใดที่แสดงว่านายจ้างได้เตือนลูกจ้างทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องใดไว้ เอกสารดังกล่าวจึงขาดลักษณะที่จะถือว่าเป็นคำเตือนได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 1120/2544 หนังสือที่นายจ้างอ้างว่าเป็นหนังสือเตือน เนื้อความในหนังสือเป็นเรื่องการทดลองงานและมีลักษณะตำหนิการทำงานของลูกจ้างว่าขาดความรับผิดชอบ มิได้มีข้อความกล่าวถึงว่าการกระทำของลูกจ้างเข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดใดและหากกระทำผิดเช่นนั้นซ้ำอีกจะถูกลงโทษอย่างไร แม้ตามกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของหนังสือตักเตือนไว้ว่าจะต้องมีรูปแบบและข้อความอย่างไร แม้ตามกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของหนังสือตักเตือนไว้ว่าจะต้องมีรูปแบบและข้อความอย่างไร แต่จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างตักเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างมิให้กระทำความผิดเช่นนั้นอีก หากกระทำจะต้องถูกลงโทษ หนังสือเรื่องการทดลองงานจึงมิใช่หนังสือตักเตือน การที่นายจ้างกล่าวอ้างว่าเลิกจ้างลูกจ้างเพราะกระทำผิดซ้ำคำเตือนซึ่งได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว จึงมีอาจะรับฟังได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 5560/2530 กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดวิธีการแจ้งคำเตือนให้ลูกจ้างทราบไว้ประการใด ถ้าลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือน นายจ้างอาจใช้วิธีการอย่างอื่นได้ เป็นต้นว่า แจ้งด้วยวาจาหรือปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบ การที่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือนเป็นหนังสือ จึงไม่เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งนายจ้าง นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างเพราะเหตุนี้ไม่ได้

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “ผิดซ้ำคำเตือน”⁸⁸

คำพิพากษาฎีกาที่ 73/2524 แม้ลูกจ้างจะเคยฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจนนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว 2 ครั้งก็ตาม หากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอีก ในกรณีอื่นมิใช่เรื่องเดียวกับที่นายจ้างตักเตือนไว้ย่อมไม่เข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาฎีกาที่ 1510-1511/2531 ลูกจ้างเคยถูกนายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือ 2 ครั้ง ครั้งแรกเตือนในเรื่องขาดงานโดยไม่ยื่นใบลาป่วยและมาสาย ครั้งที่สองเตือนในเรื่องข้อความในใบลาเป็นเท็จ ก่อนถูกเลิกจ้างลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลาพัก การกระทำผิดในครั้งหลังจึงเป็นคนละเรื่องกับคำเตือนทั้งสองครั้งดังกล่าว จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาฎีกาที่ 6910/2546 ลูกจ้างเคยถูกนายจ้างเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากลูกจ้างฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีลาพัก ดังนั้น ต่อมากไม่ว่าลูกจ้างจะฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีลาป่วยหรือไม่ ก็คนละเรื่องกับกรณีลาพัก

⁸⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 184 -185

คำพิพากษาฎีกาที่ 364/2546 เมื่อวันที่ 2 เมษายน นายจ้างส่งย้ายลูกจ้างจากสำนักงานสาขาใน กรุงเทพมหานคร ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ จังหวัดนครนายก โดยไม่ได้ลดตำแหน่งและค่าจ้างได้สวัสดิการเช่นเดิม ซึ่งเป็นคำสั่งที่ขัดด้วยกฎหมายและเป็นธรรมลูกจ้างไม่ยอมไป นายจ้างออกหนังสือเตือน ต่อมาวันที่ 21 เดือนเดียวกัน นายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างอีกครั้ง ลูกจ้างก็ไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งอีก เป็นการกระทำผิดซ้ำหนังสือเตือนภายในเวลาไม่เกิน 1 เดือน นายจ้างย่อมเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

แต่ในกรณีดังกล่าวข้างต้นกฎหมาย ฯ ก็มีข้อยกเว้นเอาไว้คือ ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ถ้าเป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างสามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการเตือนเป็นหนังสือ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาว่าการฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ในเรื่องใดจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาโดยใช้มาตรฐานสามัญสำนึกของวิญญูชนโดยทั่วไป ไม่สามารถที่จะใช้เกณฑ์การพิจารณาหรือจากการกำหนดของนายจ้างแต่เพียงอย่างเดียวได้ต้องพิจารณาจากมาตรฐานของวิญญูชน

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “การกระทำผิดวินัยร้ายแรง”⁸⁹

คำพิพากษาฎีกาที่ 1322/2523 การเล่นเกมพนันในบริเวณบริษัท ไม่ว่าจะเป็นเวลาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือนอกเวลาก็ตาม นอกจากจะเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายอาญาแล้ว ยังเป็นบ่อเกิดอาชญากรรม เป็นชนวนให้เกิดการวิวาทบาดหมางในหมู่คนงานด้วยกัน ทำลายความสามัคคีของหมู่คณะ ทำให้ผลงานของลูกจ้างลดน้อยลงและอาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายทางชื่อเสียง การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในเรื่องการเล่นเกมพนันจึงเป็นกรณีที่ร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1416/2525 การที่ลูกจ้างทั้งสองซึ่งเป็นยามดึกสุราในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องได้โดยง่ายเพราะขาดสติสัมปชัญญะ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากแก่ทั้งบริษัทผู้เป็นนายและแก่ผู้ที่จ้างบริษัทให้รักษาความปลอดภัยให้ได้รับความเสียหายทางชื่อเสียง การที่ลูกจ้างดังกล่าวดื่มสุราถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2648/2525 การตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนพนักงานอื่นโดยไม่ตรงกับความเป็นจริงอันอาจทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและอาจต้องจ่ายรางวัลการทำงานแก่พนักงานผู้นั้นมากกว่าความเป็นจริง แม้การกระทำดังกล่าวผู้กระทำไม่ได้รับประโยชน์ก็ตามก็ถือเป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1507/2526 ลูกจ้างนำตัวเมียไปผูกไว้ที่ต้นปาล์มหน้าโรงงานและปิดประกาศมีข้อความหยาบคาย ด่าดูหมิ่นเหยียดหยาม ขับไล่ผู้บังคับบัญชาอันเป็นการไม่เคารพและแสดงความประพฤติในทางเสื่อมทรามของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 3495/2526 ลูกจ้างได้ยื่นสูบบุหรี่ข้างๆ กองกระดาษ ซึ่งมีกล่องกระดาษเป็นจำนวนมาก และนายจ้างได้มีคำสั่งห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงานและได้วางมาตรการป้องกันเพลิงไหม้อย่างเข้มแข็งเนื่องจากโรงงาน

⁸⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 168 -170

ของนายจ้างได้เคยถูกไฟไหม้เสียหายนับล้านบาทมาแล้ว การฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ห้ามสูบบุหรี่ในกรณีดังกล่าวจึงเป็นกรณีที่น่ารังเกียจ

คำพิพากษาฎีกาที่ 5810/2533 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างได้สอบถามลูกจ้างในเรื่องที่ลูกจ้างไม่ทำงานและยุ้งคนอื่นไม่ให้ทำงาน ลูกจ้างดังกล่าวได้ตำผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้วยถ้อยคำหยาบคาย ทำทนายชวชนกต้อยและตั้งแขนผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อหน้าต่อตาคนอื่นในระหว่างอยู่ในที่ทำงาน การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่น่ารังเกียจ

คำพิพากษาฎีกาที่ 1108/2534 การที่ลูกจ้างออกไปดื่มสุราร้างนอกบริษัทแล้วเมาสุรากลบเข้าไปทำงานในโรงงาน ถือว่าลูกจ้างได้เมาสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง โดยที่งานคนขับรถเคยทำให้พนักงานของนายจ้างได้รับบาดเจ็บสาหัส เมื่อลูกจ้างเมาสุราขณะเข้ามาปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังอย่างสูง การกระทำของลูกจ้างดังกล่าว จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับในกรณีที่น่ารังเกียจ

คำพิพากษาฎีกาที่ 5920/2534 ลูกจ้างเอาใบเตือนไปจากความครอบครองของนายจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต การเอาทรัพย์สินของนายจ้างไปโดยพลการ ส่อให้เห็นถึงเจตนาทุจริตของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างสั่งเอาใบเตือนมาคืน ลูกจ้างไม่ยอมนำมาคืน ถือว่าลูกจ้างขัดขืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างในกรณีที่น่ารังเกียจ

คำพิพากษาฎีกาที่ 3723/2537 ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ในการรับบุคคลภายนอกเข้าทำงานกับนายจ้าง การที่ลูกจ้างเรียกและรับเงินจากผู้สมัครเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างโดยอ้างว่าจะฝากให้เข้าทำงานได้เป็นกรณีที่ถูกจ้างไปแอบอ้างเอาผลประโยชน์จากบุคคลภายนอก ทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจว่าการเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างจะต้องมีการวิ่งเต้นเสียค่าตอบแทน ทำให้นายจ้างเสื่อมเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นเกลียดชัง ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีที่น่ารังเกียจ

คำพิพากษาฎีกาที่ 2621/2538 ลูกจ้างรับงานนอกเข้ามาทำในระหว่างเวลาทำงาน โดยใช้อุปกรณ์นายจ้าง ได้แก่ พู่กัน สี กระดาษ ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกรณีที่น่ารังเกียจ

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง”⁹⁰

คำพิพากษาฎีกาที่ 2448/2523 การเล่นเกมซึ่งเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ถือเป็นกรณีที่น่ารังเกียจ

คำพิพากษาฎีกาที่ 281/2524 ลูกจ้างมาทำงานสายและกระทำการอันไม่สมควรต่อผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 3999/2524 ลูกจ้างเล่นหมากฮุกหมากฮอสในระหว่างทำงานนายจ้างออกหนังสือเตือน ลูกจ้างไม่ลงนามรับทราบหนังสือเตือน การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2247/2525 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้เฉพาะว่าพนักงานที่มีหน้าที่ต้องต้อนรับแขกหรือบริการแขก หากมีอาการเมึนเมาจะถือว่าเป็นความผิดกรณีที่น่ารังเกียจ ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ใช่พนักงานซึ่งมีหน้าที่ดังกล่าว แม้จะฟังว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีหน้าที่รับแขกที่มาติดต่อกับแผนกบุคคลก็ไม่ถือว่ามี

⁹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 175 – 181

หน้าที่ต้อนรับหรือบริการแขกของนายจ้างซึ่งเป็นกิจการโรงแรมโดยตรง การที่ลูกจ้างกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีนี้จึงไม่ใช่กรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1269/2526 แม่นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานห้ามคนงานสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงาน ผู้ฝ่าฝืนอาจถูกให้ออกจากงานก็ตาม แต่สถานที่ที่ลูกจ้างสูบบุหรี่หรืออยู่ห่างโกดังเก็บกระดาษ 2.50 เมตร สภาพกระดาษก็ไม่ใช่วัตถุไวไฟถึงกับเมื่อมีการสูบบุหรี่ในระยะดังกล่าวแล้วสามารถลุกไหม้ได้ อีกทั้งที่ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่อยู่ก็มีน้ำนองพื้น ยากที่จะเกิดเหตุไฟไหม้เนื่องจากสูบบุหรี่นั้น ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2388/2526 ลูกจ้างดื่มสุราเวลาทำงาน แล้วชกต้อยเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุเมาสุรา 1 ครั้ง ได้รับความเจ็บชอบตาซ้ำ ไม่ถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 7492/2542 ลูกจ้างดื่มสุราในระหว่างละทิ้งหน้าที่ไปทำธุระส่วนตัวนอกสถานที่ทำงาน มิใช่ดื่มสุราในเวลาปฏิบัติหน้าที่ แม้โจทก์มีเรื่องทะเลาะวิวาทกับผู้อื่นในบริเวณที่ทำงานภายหลังเลิกงานแล้ว ไม่ทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง จึงมิใช่เป็นการกระทำปิดวินัยอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 328/2543 ลูกจ้างนำรถกระบะส่วนตัวรับส่งแขกซึ่งเป็นลูกค้าของนายจ้างออกจากโรงแรม ไปส่งที่ถนนหน้าโรงแรม 1 ครั้ง และส่งในเมืองภูเก็ตอีก 1 ครั้ง แม้ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน 200 บาท ก็มีลักษณะเป็นค่าทิปหรือสินน้ำใจจากแขกที่อาศัยรถยนต์ของลูกจ้างเท่านั้น ลูกจ้างมิได้ประกอบธุรกิจการค้าหรือมุ่งหวังจะรับส่งแขกของนายจ้างโดยเรียกเก็บค่าบริการแต่อย่างใด การกระทำของลูกจ้างมิได้มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง แม้การกระทำของลูกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง แต่ก็ยังไม่ถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1493-1494/2544 แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างระบุว่า หากให้พนักงานอื่น ตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนมิใช่ถึงไล่ออกก็ตาม แต่การที่ลูกจ้างให้เพื่อนร่วมงานตอกบัตรลงเวลาแทนนั้น ไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างไร จึงถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2743/2544 การพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ประกอบกันหลายๆ ทาง เช่น ตำแหน่งหน้าที่ การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้าง ตลอดจนจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดมีมากน้อยเพียงใด การที่ลูกจ้างเป็นหัวหน้าพนักงาน ล้างภาชนะไม่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้า สมควรใจทะเลาะวิวาทกับพนักงานคนอื่นซึ่งเป็นหัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งมิใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาของลูกจ้าง ขณะเกิดเหตุเป็นเวลาภายหลังเลิกงาน และที่เกิดเหตุอยู่นอนที่ทำการของนายจ้าง มิได้เกิดขึ้นต่อหน้าหรือพนักงานคนอื่น จึงไม่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงของนายจ้าง อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีฝ่ายใดได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บ ยังไม่อาจถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้างในกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 6524/2544 การที่จะถือว่าการกระทำผิดใดเป็นกรณีร้ายแรงจะต้องพิจารณาจากการกระทำผิดนั้น มิใช่จะดูแต่เพียงว่าถ้าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้ว่าเป็นกรณีร้ายแรงแล้วต้องถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงเสมอแต่อย่างใด การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปทั้งสองครั้งเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ นานประมาณ 15 นาที และ 20 นาที ตามลำดับโดยยังอยู่ภายในบริษัทไม่ได้ออกไปนอกบริษัท และไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างเสียหาย การละทิ้งหน้าที่ครั้งที่สองก็เพื่อไปตามลูกจ้างของนายจ้างอีกคนหนึ่งให้กลับเข้าไปทำงานซึ่งเป็นเพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกับพนักงานรักษาความปลอดภัยก็เป็นเพียงการถกเถียงกันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งแม้จะมีลักษณะเป็นการไม่เคารพต่อหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยแต่ลูกจ้างก็มีได้ทำ

ร้ายพนักงานรักษาความปลอดภัยแต่อย่างใด การที่ถูกจ้างดีมีสุราเช่นนี้ละม่อมล่วยให้เข้าทำงานได้ การกระทำความผิดหลาย ๆ กรณีในคราวเดียวกันเป็นความผิดร้ายแรง ก็ยังถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 6791/2544 นายจ้างกำหนดบทลงโทษทางวินัยไว้ 4 ประการ ตามความหนักเบาแห่งความผิดและการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเป็นโทษสถานหนักที่สุดความผิดที่ถูกจ้างกระทำล้วนไม่ใช่ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 8684/2548 การโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกที่ใช้เครื่องจักรได้แม้ลูกจ้างจะไม่มีความสามารถใช้เครื่องจักรก็ตาม เมื่อไม่ปรากฏว่าการส่งย้ายทำให้สภาพการจ้างต่ำกว่าเดิมหรือส่งไปโดยมีเจตนาถ่วงถ่วง คำสั่งย้ายดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม แต่การที่ลูกจ้างไม่ยอมย้ายตามคำสั่งกรณีดังกล่าวไม่ได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรืออาจจะเสียหายอย่างร้ายแรง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งกรณีร้ายแรง

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

เนื่องจากการจ้างแรงงานนั้น หน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของลูกจ้างก็คือการส่งมอบแรงงานให้กับนายจ้าง ด้วยเหตุนี้การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ๆ จึงเป็นสาเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่การละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวต้องมีระยะเวลาพอสมควร ซึ่งกฎหมาย ๆ กำหนดเอาไว้ที่สามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียุติคั่นหรือไม่ก็ตาม ในระหว่างการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันของลูกจ้างดังกล่าวหรือไม่ ซึ่งก็หมายความว่าความว่าการละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวแม้ว่าจะกระทำในช่วงระยะเวลาสามวันที่ละทิ้งหน้าที่ และในระหว่างสามวันดังกล่าวจะมีวันหยุดคั่นก็ตามก็ยังคงนับว่าวันที่ละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวติดต่อกัน นอกจากนี้กฎหมายฯ ยังกำหนดว่าการละทิ้งทั้งหน้าที่ ๆ ดังกล่าวต้องเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรด้วย ซึ่งการพิจารณาว่า กรณีใดจะถือว่ามีเหตุอันสมควรหรือกรณีใดจะถือว่ามีเหตุอันควรนั้น จะต้องพิจารณาโดยใช้มาตรฐานสามัญสำนึกของวิญญูชนโดยทั่วไป ไม่อาจใช้เกณฑ์การพิจารณาหรือการกำหนดของนายจ้างแต่เพียงอย่างเดียวได้

ตัวอย่างคำพิพากษาเรื่อง “ละทิ้งหน้าที่”⁹¹

คำพิพากษาฎีกาที่ 2967-2971/2523 การนัดหยุดงานของลูกจ้างแต่ละคนเป็นการละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างอยู่ในตัว เมื่อได้นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกันต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาฎีกาที่ 2799/2526 การที่ผู้จัดการฝ่ายขายพุดูหมิ่นลูกจ้างว่าได้เสียมีสัมพันธ์กับชายอื่นซึ่งมีภรรยาแล้ว ทำให้ลูกจ้างอับอายไม่มาทำงานเกิน 3 วันทำงาน ติดต่อกันจนเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างนั้น เป็นเรื่องส่วนตัว การ

⁹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 186

พูดเช่นนี้ไม่ใช่เป็นการกีดกันไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน เมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงานติดต่อกันเกิน 7 วันทำงาน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก และในกรณีที่รับคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ถ้าเป็นความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เห็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การจ้างแรงงานหน้าที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของลูกจ้าง คือการส่งมอบแรงงานให้กับนายจ้าง ดังนั้นในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถให้แรงงานกับนายจ้างได้เพราะได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก จึงเป็นสาเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

แต่ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำโดยประมาท หรือลหุโทษ ถ้านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยจะต้องเป็นกรณีที่เห็นได้ว่าการได้รับโทษในความผิดดังกล่าวข้างต้นของลูกจ้างส่งผลทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างด้วย

แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่ากฎหมาย ๙ มาตรา 119 (1) – (6) จะให้สิทธินายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างได้ก็ตามแต่กฎหมาย ๙ ยังกำหนดวิธีการที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติเอาไว้ ในกรณีที่นายจ้างจะใช้สิทธิดังกล่าวโดยถ้านายจ้างใช้สิทธิเลิกจ้างตาม มาตรา 119 (1) – (6) ในเหตุใดเหตุหนึ่งหรือหลายเหตุ นายจ้างจะต้องระบุเหตุดังกล่าวที่ใช้ในการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเอาไว้ในหนังสือเลิกจ้างด้วย หรือนายจ้างต้องแจ้งเหตุที่เลิกจ้างดังกล่าวให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมาย มาตรา 119 วรรคท้ายกำหนด นายจ้างจะไม่สามารถยกเหตุเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตาม มาตรา 119 (1) – (6) นายจ้างขึ้นอ้างในภายหลังได้ ซึ่งก็หมายความว่านายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมาย ๙ กำหนดโดยมีตัวอย่างคำพิพากษาดังนี้

ตัวอย่างคำพิพากษากรณีตามมาตรา 119 วรรคท้าย⁹²

คำพิพากษาฎีกาที่ 2599-2606/2541 ตามประกาศของนายจ้างที่ปลดลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างอ้างเหตุเพียงว่าลูกจ้างละทิ้งการปฏิบัติงานเท่านั้น เท่ากับนายจ้างประสงค์จะถือเอาเฉพาะที่ระบุในประกาศเพียงประการเดียวเป็นเหตุเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างถูกฟ้องก็ชอบที่จะยกเหตุตามที่ระบุในประกาศดังกล่าวเป็นข้อต่อสู้เท่านั้น จะยกเหตุอื่นเป็นข้อต่อสู้เพื่อจะไม่จ่ายค่าชดเชยหาได้ไม่

คำพิพากษาฎีกาที่ 5410/2544 เมื่อหนังสือเลิกจ้างไม่ได้ระบุเหตุตามมาตรา 119 ไว้ การที่นายจ้างยกข้อต่อสู้ในคำให้การว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเนื่องจากลูกจ้างหมิ่นประมาทนายจ้างอันเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างเป็นการยกเหตุตามมาตรา 119 (1) ขึ้นอ้างภายหลัง ต้องห้ามตามมาตรา 17 วรรคสาม (ปัจจุบันคือ มาตรา 119 วรรคท้าย)

⁹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 152 -153

คำพิพากษาฎีกาที่ 122/2546 แม้นายจ้างมิได้อ้างว่าลูกจ้างกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างข้อใดไว้ในหนังสือเลิกจ้าง แต่เมื่อนายจ้างได้อ้างการกระทำของลูกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างแล้ว ย่อมยกเป็นข้อต่อสู้ได้

4. ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ

มาตรา 120⁹³ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่งและให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ

มาตรา 120/1⁹⁴ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา 120 วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

⁹³ มาตรา 120 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁹⁴ มาตรา 120/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

การสั่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา 143 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 120/2⁹⁵ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 120/1 วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

หลักสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องนี้ก็คือ

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะย้ายสถานประกอบกิจการต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยวิธีการปิดประกาศ ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด และในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า นายจ้างมีความรับผิดชอบต่อกับลูกจ้างในการจ่าย “ค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ให้กับลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดสิทธิของลูกจ้างที่เห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการทำงานชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัวของลูกจ้าง และลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบตามหลักเกณฑ์กฎหมายกำหนด โดยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าค่าชดเชยทั่วไปที่กำหนดเอาไว้ในกฎหมาย มาตรา 118

3. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดเวลาที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการให้กับลูกจ้าง โดยจะต้องจ่ายภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

4. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดวิธีการดำเนินการในกรณีที่นายจ้างมีความเห็นว่าลูกจ้างไม่อยู่ในเงื่อนไขของการได้รับค่าชดเชยพิเศษ เนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการให้นายจ้างยื่นเรื่องให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

5. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในการพิจารณาว่าลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือไม่

6. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการนำคดีสู่ศาลแรงงาน กรณีที่ฝ่ายใดไม่พอใจในคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

⁹⁵ มาตรา 120/2 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

5. ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างนำเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีมาใช้แทนลูกจ้าง

มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งนอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่ง++ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปีถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ค่าชดเชยในกรณีนี้เป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุง หน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริหารอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีอันเป็นสาเหตุที่ทำให้นายจ้างต้องลดจำนวนลูกจ้างลง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างจ่าย **ค่าชดเชยพิเศษ** ให้กับลูกจ้างโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. ลูกจ้างที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษ กรณีนี้จะต้องมีอายุงานเกิน 6 ปีขึ้นไป
2. อัตราค่าชดเชยพิเศษ คำนวณจากอายุงานของลูกจ้างในส่วนที่อายุงานเกิน 6 ปีขึ้นไป ในอัตราเท่ากับปีละ 15 วัน แต่คำนวณแล้วอัตราสูงสุดจะต้องไม่เกิน 360 วัน (ในกรณีระยะเวลาการทำงานในส่วนที่ไม่ครบ 1 ปี แต่มากกว่า 180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี)
3. ลูกจ้างที่อายุงานเกิน 6 ปีขึ้นไป นอกจากจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมาย ๔ มาตรา 122 แล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ๔ มาตรา 118 อีกด้วย เพราะมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น

สำหรับกรณีของการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามกฎหมายฯ มาตรา 121 กำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 60 วัน โดยจะไม่นำหลักการทั่วไปในเรื่องของการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 17 มาใช้กับการเลิกจ้างในกรณีนี้ และในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าให้ทราบน้อยกว่าระยะเวลาที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด นายจ้างจะต้องจ่าย **ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า** เท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 60 วัน

หมวด 12

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการดำเนินการและกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในกรณีที่มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายฯ โดยมีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้

1. การดำเนินการของลูกจ้าง กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 123 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง⁹⁶

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบี่ยหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

⁹⁶ มาตรา 124 วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา 124/1⁹⁷ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดช่องทางและวิธีการดำเนินการของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายฯ เอาไว้โดยสรุปดังนี้คือ

1. นายจ้างจะต้องฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย, ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งประเด็นสำคัญที่กฎหมายฯ คุ้มครองก็คือ เงินดังกล่าวต้องเป็นเงินประเภทต่าง ๆ ที่กำหนดเอาไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. ลูกจ้างที่ถูกปฏิเสธการจ่ายเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสามารถใช้สิทธิโดยการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ (ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิในช่องทางดังกล่าวลูกจ้างยังคงสามารถใช้สิทธิทางศาลได้)

3. พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายในทุกสัปดาห์นับแต่ที่ได้คำร้องจากลูกจ้าง และในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีความเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวก็สามารถที่จะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้กับลูกจ้าง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินดังกล่าวตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในสำหรับวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง

2. การดำเนินการของฝ่ายที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสัปดาห์นับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา 134 ได้ แล้วแต่กรณี⁹⁸

⁹⁷ มาตรา 124/1 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

⁹⁸ มาตรา 125 วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

มาตรา 125/1⁹⁹ ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 125 และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องนี้เป็นการกำหนดสิทธิของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ไม่พอใจในคำวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงาน โดยฝ่ายที่ไม่พอใจสามารถที่จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายฯ กำหนดดังนี้

1. ต้องนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง
2. กรณีนายจ้างนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างจะต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้นจึงจะฟ้องคดีได้
3. ในกรณีที่นายจ้างนำคดีไปสู่ศาลตามข้อ 2 และคดีถึงที่สุดและปรากฏว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้กับลูกจ้างให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้กับลูกจ้างได้เลย
4. กรณีที่การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้กับลูกจ้าง และมีโทษทางอาญากำหนดไว้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างจะระงับไป ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของศาลหรือคำพิพากษาแล้วตามข้อ 3

อาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้องเป็นช่องทางหรือกลไกที่ถูกกำหนดขึ้นมาเป็นพิเศษให้กับลูกจ้าง เพื่อนำไปสู่การบังคับใช้กฎหมายฯ ที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังคงให้สิทธิลูกจ้างในการนำคดีขึ้นสู่ศาลโดยตรงได้ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ใช้สิทธิของตนตามช่องทางดังกล่าวข้างต้น

⁹⁹ มาตรา 125/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

หมวด 13

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างดังนี้

1. การกำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 126 ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรานี้เป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดให้มีกองทุนฯ ที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายฯ กำหนด

2. แหล่งที่มาของเงินในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 127 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย

- (1) เงินสะสมและเงินสมทบ
- (2) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 และมาตรา 136
- (3) เงินเพิ่มตามมาตรา 131
- (4) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติดังนี้
- (5) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (7) เงินรายได้อื่น
- (8) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

- (1) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน
- (2) บัญชีกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (1)

แม้ว่าตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะมีที่มาของเงินในกองทุนฯ ในหลายช่องทางแต่ในเชิงแนวคิดที่มาของเงินที่สำคัญที่สุดคือ เงินสะสมที่มาจากลูกจ้าง และเงินสมทบที่มาจากนายจ้าง เนื่องจากเงินในกองทุนฯ นี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การออมในระยะยาวเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

3. เงื่อนไขการเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 130 ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคน เมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้างและให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเงื่อนไขการเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเอาไว้ โดยพิจารณาจากกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยกฎหมาย มีข้อยกเว้นเอาไว้ 2 กรณีคือ

1. กิจการใดที่นายจ้างได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจดทะเบียนแล้วให้กับลูกจ้างหรือ
2. กิจการใดที่นายจ้างจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

4. หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในการจ่ายเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 131 วรรค 1 นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกชนิดที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าวสำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปิดทิ้ง ทั้งนี้ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

5. เงื่อนไขการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 133 ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

มาตรา 134 การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา 133 ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีเงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา 133

มาตรา 137 สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดี

6. การใช้สิทธิไล่เบี้ยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 135¹⁰⁰ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 134 แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เนื่องจากตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้สามารถนำเงินในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีอื่นนอกเหนือจากกรณีลูกจ้างออกจากงาน หรือในกรณีลูกจ้างตาย ซึ่งการจ่ายในกรณีอื่นดังกล่าวจะเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด กฎหมายฯ จึงกำหนดการใช้สิทธิไล่เบี้ยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเงินดังกล่าวเอาไว้

¹⁰⁰ มาตรา 135 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

7. มาตรการบังคับทางกฎหมาย

มาตรา 131 วรรค 2 - วรรค 3 นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่ายให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรการทางกฎหมายฯ ในส่วนของการสร้างความมั่นคงให้กับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยเฉพาะในส่วนของ เงินสมทบ เงินสะสม ที่นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้กับกองทุนฯ

หมวด 14

พนักงานตรวจแรงงาน

1. การกำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 5 “พนักงานตรวจแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
มาตรา 139 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

เพื่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงได้มีการกำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานโดยให้มีอำนาจในเรื่องต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญก็คือ การมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 141¹⁰¹ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์ และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

¹⁰¹ มาตรา 141 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

หมวด 15

การส่งหนังสือ

การส่งคำสั่งหรือหนังสือต่อนายจ้าง

มาตรา 143 ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธจะไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้างภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

เหตุผลเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยทางราชการจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้าง และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายฯ ด้วยเหตุนี้กฎหมายฯ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ในการส่งคำสั่ง หรือ หนังสือ ซึ่งสั่งการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเอาไว้ว่ากรณีใดที่ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่ง หรือ หนังสือ แล้ว

หมวด 16

บทกำหนดโทษ

เนื้อหาโดยสรุปในส่วนนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับบทกำหนดโทษ ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ฯ โดยในบางความผิดจะมีโทษปรับแต่เพียงอย่างเดียว แต่บางความผิดจะมีทั้งโทษจำคุก และโทษปรับ โดยโทษขั้นต่ำสุดคือ ปรับไม่เกิน 5,000 บาท และโทษขั้นสูงสุดคือจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่อย่างไรก็ตามความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ถ้าผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง¹⁰²

¹⁰² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 158