

กฎหมายแรงงาน

(ภาค 1 สมัยที่ 76 : ภาคคำ)

ดร. ฉันทนา เจริญศักดิ์
รองเลขาธิการ
สถาบันพัฒนาข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



1

กฎหมายแรงงาน (หลักสูตรเนติบัณฑิต)

- ☀ พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ☀ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- ☀ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537
- ☀ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา
คดีแรงงาน พ.ศ. 2522



2



แนวความคิดสำคัญ “เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน”



3

กฎหมายแรงงานที่สำคัญ

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



4



หลักสำคัญ (1)

- กฎหมาย “**เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อย**”
- กำหนด “**มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน**”
- ยกเว้น “**หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา และเสรีภาพในการทำสัญญา**”

5

กฎหมายแรงงาน

สิทธิ - หน้าที่
นายจ้าง - ลูกจ้าง

มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

6

ลักษณะสำคัญ

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

กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

7

ต้องให้สิทธิแก่พนักงานตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย



สิทธิ - หน้าที่
นายจ้าง - ลูกจ้าง

ทำข้อตกลงชัดเจน หรือต่ำกว่าไม่ได้
ตกเป็นโฆชะ (ให้สิทธิสูงกว่าทำได้)

8

ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้ !!

“ข้อตกลงไม่จ่ายเงิน แต่ให้ทำงานชดเชย
ใช้บังคับไม่ได้” (ขัดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน)

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

9

9



ข้อตกลงที่ใช้ไม่ได้ !!

ข้อบังคับฯ ที่เกิดจากความไม่รู้จักกฎหมาย
= โฆชะ

ข้อบังคับกำหนดให้หญิงเกษียณอายุก่อนชาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6011 - 6017/2545

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

10

10



ข้อบังคับขัดกฎหมาย : ใช้ได้เพียงใด??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2215 / 2533

ระเบียบ / ข้อบังคับ / และคำสั่งของนายจ้างนั้นต้อง อยู่
ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ระเบียบข้อบังคับของจำเลยซึ่ง เป็นนายจ้างกำหนดว่า จำเลย
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ทำผิดระเบียบข้อบังคับโดยไม่
ต้องคำนึงว่าเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม แต่เมื่อปรากฏว่า
โจทก์มิได้กระทำความผิดร้ายแรง และมีได้กระทำความผิดซ้ำ ค่าเตือนอีก
เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชย

11

11

ข้อตกลงกัน : แตกต่างจากกฎหมาย??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2524

เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ต้องเป็นไป
ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง
แรงงาน (กฎหมายปัจจุบัน คือ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541)

ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้

12

หักเงินประกันชำระค่าอุบัติเหตุ : ทำได้หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12620 / 2558



แม้ลูกจ้าง**ยินยอม**ให้นายจ้าง**หักเงิน**ประกันการทำงานของลูกจ้างไป **ชำระค่าประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล** ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการยินยอมให้นายจ้างไม่ต้องคืนเงินหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง เมื่อค่าประกันอุบัติเหตุดังกล่าว **ไม่ใช่หนี้ค่าเสียหายจากการทำงานให้แก่นายจ้าง** จึง**ขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 10 วรรคสอง** ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลง**เป็นโมฆะ** ไม่มีผลใช้บังคับ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง จึง**ต้องเงินหลักประกันการทำงานแก่ลูกจ้างเต็มจำนวน** ¹³

13

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : เกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535



การนัดหยุดงานที่กระทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว และเมื่อได้มีการแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว สมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทุกคนก็มีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ซึ่งสิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นตาม **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน** แม้ลูกจ้างบางคนจะได้อ่านหนังสือว่ามีความประสงค์จะเข้าทำงานตามปกติก็ทำให้สิทธิที่จะหยุดงานที่มีอยู่ตามกฎหมายระงับไปไม่ การที่ลูกจ้างดังกล่าวไม่มาทำงานในระหว่างที่ยังอยู่ในช่วงระงับเวลานัดหยุดงานโดยชอบจะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ ¹⁴

14



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง : ต้องไม่ขัดกฎหมาย??

8938 - 8992 / 2552



"ค่าครองชีพ" ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน จึงเป็น "ค่าจ้าง"

การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำ**ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง**มีเงื่อนไขไม่ให้นำค่าครองชีพไปคำนวณค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้าง เป็นการ**ฝ่าฝืน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน** ๓ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เป็น**โมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ** ¹⁵

15

ข้อตกลงเป็นคุณยิ่งกว่ากฎหมาย : ใช้บังคับได้

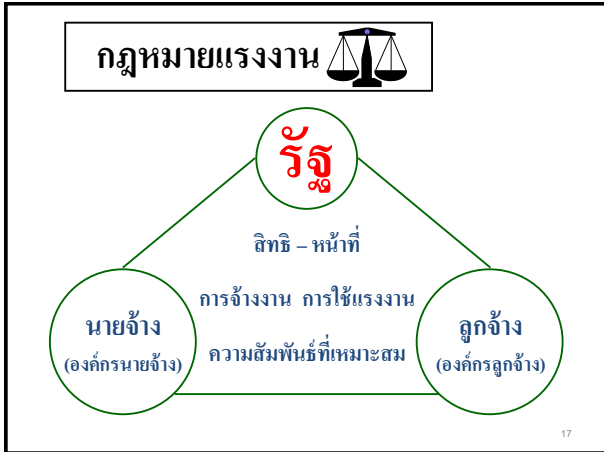
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2512 / 2541



นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันวางระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดระยะเวลาของการเตือนเป็นหนังสือให้มีผลบังคับต่ำกว่า หรือน้อยกว่า 1 ปี ได้

ไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย ใช้บังคับได้
(เป็นการตกลงที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงมีผลใช้บังคับได้ตามที่ตกลงกัน) ¹⁶

16



17

 **หลักการสำคัญ (2)**

- ใช้กฎหมาย “ขณะเกิดสิทธิ”
- **“เปลี่ยนแปลงบ่อย”**
- **“เกิดเหตุแต่ละช่วงเวลาใช้กฎหมายต่างกัน ผลของคดีต่างกัน”**

18

18


 **ตัวอย่างเช่น**
การประกันการทำงาน
(กรณีเอกชน)

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

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

19

19

 **กฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

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

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

20

20



พิจารณาวันเกิดเหตุ

(กรณีประกันการทำงาน)

เหตุเกิด ก่อน 4 กรกฎาคม 2551
ผู้ค้าประกันรับผิดชอบจำนวน

เหตุเกิด ตั้งแต่ 4 กรกฎาคม 2551
ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกิน 60 เท่า
ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

21

เหตุเกิดก่อนกฎหมายใหม่ ผู้ค้าฯ รับผิดชอบจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **2850 / 2557** 

แม้จะมี ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกัน ความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้ บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ **4 กรกฎาคม 2551** จะกำหนดให้วงเงินค่าประกันที่นายจ้างเรียก ให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบ **ไม่เกินทศสิบเท่าของอัตราค่าจ้าง รายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับก็ตาม**

22

เหตุเกิดก่อนกฎหมายใหม่ ผู้ค้าฯ รับผิดชอบจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **2850 / 2557 (ต่อ)** 

แต่ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า **ความเสียหายที่จำเลยที่ 1 (ลูกจ้าง) ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ (นายจ้าง) เกิดขึ้นในวันที่ 24 เมษายน 2551** อันเป็นความรับผิดที่จำเลยที่ 2 (ผู้ค้าประกัน) จะต้องรับผิดชอบในฐานะผู้ค้าประกันนั้น ได้เกิดขึ้น **ก่อนประกาศ กระทรวงแรงงานดังกล่าวใช้บังคับ** จึงไม่อาจนำเอาข้อกำหนด จำกัดความรับผิดของผู้ค้าประกันมาใช้บังคับกับจำเลยที่ 2 ได้ **จำเลยที่ 2 ต้องรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 เต็มจำนวน**

(2560/2557, 2171/2557 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

23

ผู้ค้าประกันรับผิดชอบเพียงใด ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **10743 / 2557 (เอกชนเท่านั้น)**

การค้าประกันเป็นสิทธิในทางแพ่ง ต้องใช้กฎหมายในขณะเกิดเหตุหรือเกิดความเสียหาย

การที่ประกาศฯ ข้อ 12 ที่ว่า นายจ้างที่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน ฯ จาก ลูกจ้างเป็นทรัพย์สินหรือให้บุคคลค่าประกันไว้มีมูลค่าเกินกว่า 60 เท่าของค่าจ้างรายวันโดย เฉลี่ย อยู่ก่อนวันที่ประกาศฯ มีผลใช้บังคับ ให้นายจ้างดำเนินการให้มีหลักประกันการ ทำงาน ฯ ไม่เกินกว่าจำนวนมูลค่าของหลักประกันที่กำหนดไว้ในประกาศฯ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ประกาศฯ มีผลใช้บังคับ เป็นการกำหนดวิธีปฏิบัติให้นายจ้างดำเนินการ หลังจกประกาศฯ มีผลใช้บังคับแล้ว **ไม่ใช่กรณีที่ใช้ประกาศฯ มีผลย้อนหลัง**

ตาม ข้อ 2 ระบุให้ประกาศฯ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีการลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ **4 กรกฎาคม 2551** ลูกจ้างก่อให้เกิด ความเสียหายแก่โจทก์ เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2551 ก่อนวันที่ประกาศฯ มีผลใช้บังคับ **ต้องบังคับตามสัญญาที่ผู้ค้าประกันได้ทำกับโจทก์ไว้**

24

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541



25

- 
1. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
 2. การสร้างความสงบสุขในอุตสาหกรรม
 3. การนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร
 4. การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
 5. การดำรงศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ

26

กฎหมายคຸ້มครองแรงงาน (พระราชบัญญัติคຸ້มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

สิทธิ - หน้าที่
นายจ้าง - ลูกจ้าง

มาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

27

ลักษณะสำคัญ

- ✦ มีโทษทางอาญา
- ✦ “ห้ามมิให้” = ต้องห้ามชัดเจน = โมงะ
- ✦ “ให้” หรือ “ต้อง” = โมงะ

กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

28

283 / 2516 (ประชุมใหญ่)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับ
ความสงบเรียบร้อย

3583 / 2524

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

29

1390 / 2537

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

5630 / 2538

ทำข้อตกลงว่า “เงินเดือนพื้นฐานรวมค่าล่วงเวลา
แล้ว = โหมะ

6011 – 6017 / 2545

ข้อบังคับกำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างหญิงชาย
ไม่เท่ากัน = โหมะ

30

แต่...

หากตกลงหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้ว
ลูกจ้างมีอิสระแก่ตน พันพันชะครณี และ
อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างโดยสิ้นเชิง
การสละสิทธิยอมใช้บังคับได้ (3121 / 2543)

31

คำพิพากษาฎีกาที่ 367 / 2547

ลูกจ้างตกลงรับเงิน และมีข้อความ
ตอนท้ายว่าจะไม่เรียกร้อยเงินใดที่เกิดก่อน
วันที่ตกลงกัน ข้อตกลงนั้นทำหลังจากที่
ลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกแล้ว ลูกจ้างย่อมมี
อิสระตัดสินใจได้ ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีผล
ใช้บังคับได้

32

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5267 / 2548

ใน ขณะที่ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารรับเงิน
จากนายจ้างซึ่งมีข้อความไม่ติดใจเรียกร้องใด ๆ จาก
นายจ้างอีกนั้น ลูกจ้างทราบแล้วว่ นายจ้างได้เลิกจ้าง
ตน

ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่มีอยู่ใน
ภาวะที่ต้องเกรงกลัวนายจ้าง เอกสารรับเงินนั้นย่อมมี
ผลผูกพันนายจ้าง ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย

33

การตีความ

⊕ ส่วนที่มีความผิดและมีโทษ

ทางอาญา = เครื่องครัด

⊕ กรณีมีข้อสงสัย = คู่มครอง

ลูกจ้าง สร้างบรรทัดฐานที่ดี



34

มาตรา 4



ขอบเขต
การใช้บังคับ...

(ใช้กับใคร ... ไม่ใช้กับใคร)

35

ขอบเขตการใช้บังคับ

● ทุกนาย

● ทุกประเภทกิจการ

ยกเว้น

● ราชการ

● รัฐวิสาหกิจ

● นายจ้างตามกฎหมายกระทรวง

36

คณะทันตแพทย มหาวิทยาลัยมหิดล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

10433 / 2546



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

37

37

กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541)



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

38

38

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1400/2547



สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย จ้างลูกจ้างมา
ทำงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันโดยตรง
เป็นการจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทาง
เศรษฐกิจ จึงอยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวง (พ.ศ.
2541) ออกตามความใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541



39


คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14399 - 14401/2553

จำเลยเป็นสมาคมที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ จึงนำ
ค่าชดเชยมาตรา 118 ถึงมาตรา 122 ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541 มาบังคับใช้กับการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามไม่ได้ **กฎกระทรวง
ดังกล่าวได้-บัญญัติยกเว้นเฉพาะ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
เท่านั้น มิได้บัญญัติยกเว้นกรณีจำเลยหรือนายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานที่มีได้
แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่
เป็นธรรม** ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ.2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งสามจึงฟ้องเรียกให้จำเลยชดใช้
ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้



40

**กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555)
กรณีลูกจ้างทำงานบ้าน**



เรื่องที่ได้รับ ความคุ้มครอง

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

เรื่องที่ไม่ได้รับ ความคุ้มครอง

- ค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 90)
- ค่าชดเชย (มาตรา 118)


41

**ยกเว้น >> ไม่ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
โดยกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ**

กิจการเฉพาะ

- ☀ พ.ร.บ. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546
- ☀ พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

ฯลฯ



42

พ.ร.บ. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2546

ได้แก่ มหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย

มาตรา 23 กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับ
กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทน
ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน
ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่
กำหนดในกฎกระทรวง

43

มาตรา 5

**นายจ้าง / ลูกจ้าง
ตามกฎหมาย**



44

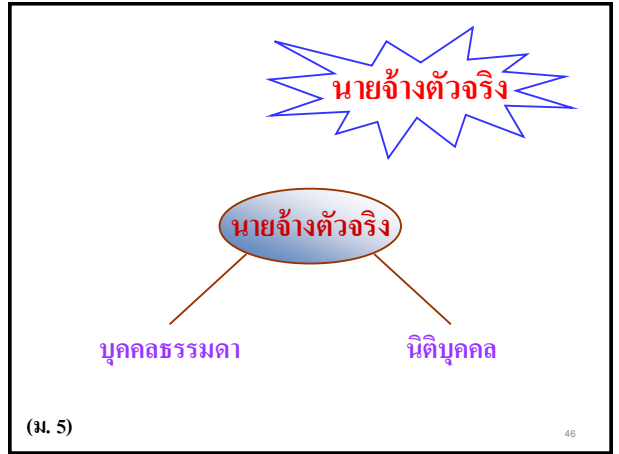
นายจ้าง

ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

- ➡ นายจ้างตัวจริง
- ➡ นายจ้างรับมอบ
- ➡ นายจ้างตัวแทน

(ม. 5) 45

45



46

นายจ้างตัวแทน

ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล
กรรมการผู้จัดการบริษัท
หุ้นส่วนผู้จัดการ
ฯลฯ

(ม. 5) 47

47

นายจ้างรับมอบ

ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการ
แทนนิติบุคคลให้ทำการแทน
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ฯลฯ

(ม. 5) 48

48

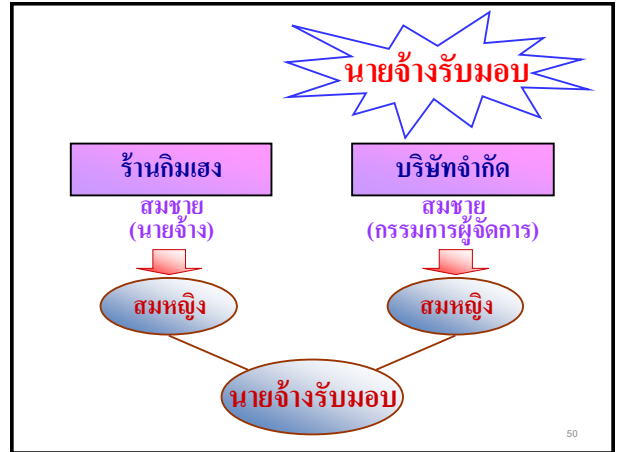
นายจ้างรับมอบ

ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

เข้าแก่นี้ย
เสียสอง
ฯลฯ

(ม. 5)

49




50

สามีกรรมการ สามารถให้ลูกจ้างปรับปรุงตัวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

4659 / 2536



พันตำรวจเอก น. สามีกรรมการ บอกเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างจึงฟ้องเรียกค่าเสียหายจากบริษัทฯ (จำเลย)

จำเลยต่อสู้ว่า เป็นนิติบุคคลผู้มีสิทธิเลิกจ้างคือผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล นั้น

ข้อเท็จจริงได้ความว่า พันตำรวจเอก น. พู่ว่าโจทก์เกี่ยวกับการทำงานได้ แจ้งให้ปรับปรุงตัวได้ แสดงว่า ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจให้กระทำการแทนจำเลย

จึงเท่ากับ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยต้องรับผิดชอบค่าชดเชยให้แก่โจทก์

51

กรรมการบริษัท มีได้รับมอบหมาย ไม่ใช่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

4335 / 2546





Labour Case

**กรรมการบริษัทที่มีใช้ผู้มีอำนาจ
กระทำการแทน และบริษัทมิได้
มอบหมายให้กรรมการดังกล่าวเลิกจ้าง
ลูกจ้างแทนบริษัท**

**กรรมการบริษัทนั้น มิใช่ นายจ้าง
ตามกฎหมาย ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง**

52

ผู้ทำแผนฟื้นฟู

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 252/2547



จำเลยที่ 2 ผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการ
มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการ
จำเลยที่ 1 จึงเป็นนายจ้าง ต้องร่วม
รับผิดชอบในค่าชดเชยกับจำเลยที่ 1
ด้วย

53

53

ผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7786/2556

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



54

54

5610 / 2542

ไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้าง

แม้จะจ่ายเงินค่าจ้างบางส่วน และ
ออกใบรับเงินในนามจำเลยให้แก่
โจทก์ตามคำขอของบริษัท ก็ไม่ทำ
ให้จำเลยกลายเป็นนายจ้างโจทก์ไปได้



55

55

“ลูกจ้าง”

ตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

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




56

56

พิจารณาจาก “อำนาจบังคับบัญชา”

352 / 2524	ช่างตัดผม	≠	ลูกจ้าง
51 / 2537	ช่างตัดผม	=	ลูกจ้าง
4644 / 2540	นักร้อง	≠	ลูกจ้าง
3305 / 2545	นักร้อง	=	ลูกจ้าง



57

พิจารณาจาก “อำนาจบังคับบัญชา”


2707 / 2531	บรรณาธิการข่าว	≠	ลูกจ้าง
3999 / 2528	ตัวแทนประกันชีวิต	≠	ลูกจ้าง
1980 / 2540	งานพิเศษ ส่ง นสพ.	≠	ลูกจ้าง
6067 / 2545	มักอุเทศก้อิสระ	≠	ลูกจ้าง
1918 / 2546	กรรมการบริษัท	≠	ลูกจ้าง
628 / 2547	กรรมการบริษัท	≠	ลูกจ้าง



58

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6942/2550

การวินิจฉัยปัญหาว่าบุคคลใดเป็นลูกจ้างของอีกบุคคลหนึ่งหรือไม่นั้น นอกจากพิจารณาคำนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 อันมีลักษณะทำนองเดียวกับความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 แล้ว ยังต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และ พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ด้วย



59

สัญญาจ้างแรงงาน

 **ตกลงโดยปริยาย ก็ได้**

 **ตกลงด้วยวาจา ก็ได้**

 **ทำเป็นหนังสือ ก็ได้**

60

หลักการพิจารณา : นายจ้าง - ลูกจ้าง??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1663/2557

โจทก์เป็นผู้เริ่มก่อการ และเป็นผู้ถือหุ้น และรับหน้าที่เป็นกรรมการและทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ รับเงินเดือนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลประกอบการ สถานที่ทำงานก็คือที่บ้านของโจทก์ โจทก์จึงเป็นนายจ้าง ไม่อาจเป็นผู้ประกันตนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ตามมาตรา 33



61

หลักการพิจารณา : นายจ้าง - ลูกจ้าง??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1984/2557

ลักษณะงานของบริษัทโจทก์ที่เกี่ยวกับแพทย์และพยาบาล ที่โจทก์จัดหาเข้าไปดูแลยังสถานประกอบกิจการนั้น โจทก์ไม่มีอำนาจในการสั่งการเกี่ยวกับการทำงานของแพทย์และพยาบาล

แพทย์และพยาบาลจะไปหรือไม่ก็ได้ ไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการลา เงินที่โจทก์จ่ายให้แก่แพทย์และพยาบาล สถานประกอบกิจการเป็นผู้จ่ายโดยจ่ายผ่านโจทก์ ซึ่งโจทก์จะหักเป็นค่าติดต่อก่อนแล้วจึงจะจ่ายส่วนที่เหลือให้แก่แพทย์และพยาบาล **เงินดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างที่โจทก์จ่ายให้**

นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับแพทย์และพยาบาล จึงไม่มีสิทธิลักษณะเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5



62

หลักการพิจารณา : นายจ้าง - ลูกจ้าง??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7366 / 2558

นาย ว. (โจทก์) มีอิสระในการทำงาน ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชา และไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท ต. ไม่ต้องลงเวลาทำงาน สามารถตัดสินใจในกิจการของจำเลยได้โดยลำพังไม่ต้องปรึกษาบุคคลใด

นาย ว. ทำหน้าที่ขายสินค้าให้แก่ลูกค้าของบริษัท ต. จะทำงานอย่างไรก็ได้ ไม่ว่าจะมียผลงานหรือไม่มียผลงาน ก็ไม่มีการให้ค่าตอบแทนแก่โจทก์



63

หลักการพิจารณา : นายจ้าง - ลูกจ้าง??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7366 / 2558 (ต่อ)

แสดงให้เห็นว่า การทำงานของนาย ว. มิได้อยู่ “ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา” ของบริษัท ต.

ดังนั้น นิติสัมพันธ์ระหว่างนาย ว. กับบริษัท ต. จึงมิใช่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน อันจะทำให้ นาย ว. มีสิทธิเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33



64

หลักการพิจารณา : นายจ้าง - ลูกจ้าง??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1881/2559

ครูสอนดนตรี กำหนดค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 40 จากเงินที่ได้รับจากลูกค้า หากไม่มาสอนก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทนการสอนสำหรับชั่วโมงที่ไม่ได้มาสอน หากไม่มาทำงานก็**ไม่มีความผิด ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ** จึง **ไม่ใช่ลูกจ้าง**

65

หลักการพิจารณา : นายจ้าง - ลูกจ้าง??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4968 / 2560

นาย ก. (โจทก์) มีหน้าที่ดูแล และซ่อมคอมพิวเตอร์เวลามีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ **ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบประจำ** งานที่โจทก์ทำเป็นการช่วยเหลือบิดา มาดา ในฐานะบุตร มิใช่ฐานะลูกจ้าง **เงินที่โจทก์ได้รับทุกเดือนก็มิใช่ค่าจ้าง โจทก์มีอิสระ**ที่จะมาทำงานในเวลาใดก็ได้หรือไม่ทำงานเลยก็ยังได้โดยมิต้องยื่นใบลาแต่ประการใด ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของใคร **โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็นลูกจ้าง**ตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533

66

มาตรา 9



ดอกเบีย / เงินเพิ่ม
ระหว่างเวลาพิคนัด

67

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 9 (วรรคหนึ่ง) “ในกรณีที่นายจ้าง

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

68

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

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

ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี

มาตรา 9 วรรคสอง (คงเดิม)
 ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืน หรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจาก เหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้ นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน

69

ผิดนัด → **เสีย** → **ดอกเบี้ย**

= 15 % ต่อปี (นับแต่ผิดนัด)

จงใจ → **เสีย** → **เงินเพิ่ม**

โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

= 15 % ทุกระยะเวลา 7 วัน

(ม. 9)

70

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573 - 5228 / 2544

เงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5073 - 5097 / 2546

เงินสะสมแม้จะหักจากค่าจ้าง

ก็ไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง

ดอกเบี้ย

ตาม ป.พ.พ.

71

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4052/2548

ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจะต้องจ่าย

ให้แก่ลูกจ้าง**ทันทีที่มีการเลิกจ้าง** จึงถือว่า นายจ้างผิดนัดตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง นายจ้าง ต้องเสีย**ดอกเบี้ย**ในระหว่าง**เวลาผิดนัดอัตรา ร้อยละ 15 ต่อปี** ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง

72

- 5466 - 5467 / 2545

ค่าจ้างที่เรียกร้องยังมีข้อโต้แย้งกันอยู่
ถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่าย

- 7106 / 2547

ลูกจ้างถูกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ได้รับ
เงินประจำตำแหน่ง นายจ้างปฏิเสธไม่
จ่ายเงินนั้นให้ ถือไม่ได้ว่าจงใจโดย
ปราศจากเหตุอันสมควร

73

73

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 389/2548

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

74

74



ต้องจ่ายดอกเบี้ยเมื่อ “ผิดนัด”

540 / 2545

ลูกจ้างได้รับดอกเบี้ยเมื่อนายจ้างผิดนัด

เป็นหน้าที่ของ **ลูกจ้างต้องนำสืบว่า “ผิดนัดเมื่อใด”**



7

75



“ผิดนัดเมื่อใด”



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9116 / 2546

หนังสือเลิกจ้างลงวันที่ 26 ก.ค. 2544

ระบุให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 25 ก.ค. 2544

ถือว่าเลิกจ้าง 26 ก.ค. 2544

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

7

76

หากพร้อมที่จะจ่าย



ต้องนำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีฯ

จึงไม่เสียดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

77



มาตรา 10

หลักประกันการทำงาน
และ หลักประกันความเสียหาย
ในการทำงาน

78

หลักประกันการทำงาน

ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง

เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้าง ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้

(ม. 10)

79

79

หลักประกันการทำงาน

ห้าม ! เรียกหลักประกัน ยกเว้น

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

ไม่เกิน 60 เท่า ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

80

80

หลักปฏิบัติต่อหลักประกันที่รับไว้

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

81

81



พิจารณาจาก “หน้าที่”

3034 / 2545

ผู้จัดการสถานีจำหน่ายน้ำมัน
นายจ้างเรียกเงินประกันได้

6157 / 2546

ผู้จัดการอาคารชุด มีสิทธิรับเงิน
และออกใบเสร็จ



นายจ้างเรียกเงินประกันได้

82

82

การคืนหลักประกัน

เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง วันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุแล้วแต่กรณี

(ม. 10)

83

83

ข้อควรรู้!



วันช่อดวงจันทร์ครบปรากฏเห็น

ก็เพียงเป็นบันทึกย่อต่อเนืองหา

ตรวจอ่านรายละเอียดเข้าในตำรา

จึงจะกล่าวทรงเขมเดิมภูมิปัญญา.

84

84