

กฎหมายแรงงาน

(ภาค 1 สมัยที่ 76 : ภาคคำ)

ดร. ฉันทนา เจริญศักดิ์
รองเลขาธิการ
สถาบันพัฒนาข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



1



มาตรา 11

หนี้บริมสิทธิ
(เงินตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน)

2

บริมสิทธิ

หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้
หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ให้ลูกจ้างหรือกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีบริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง

ในลำดับเดียวกับบริมสิทธิในค่าภาษีอากร

(ม. 11)

3

3



มาตรา 11/1

จ้างเหมาแรงงาน

4

บทกฎหมาย

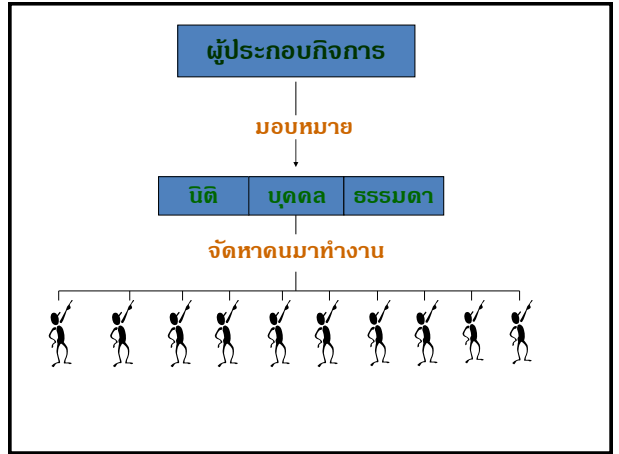
การจ้างเหมาค่าแรง

ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการฯ

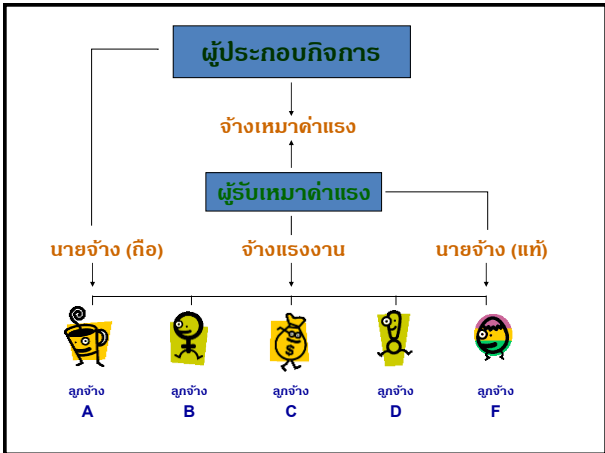
ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

(ม. 11/1 วรรคหนึ่ง)

5



6




7

โดยการทำงานนั้น
 เป็น
 ส่วนหนึ่งส่วนใด
 ใน
 กระบวนการผลิต
 หรือธุรกิจ
 ในความรับผิดชอบของ
 ผู้ประกอบการ

8

วิธีเหมาค่าแรง
 จึงมุ่งหมาย
 ให้มีคนที่มาทำงานในกิจการ
 ของผู้ประกอบการกิจการ
 โดยผู้รับเหมาค่าแรงไม่ต้องมีวัสดุ
 เครื่องมือ อุปกรณ์สำคัญ
 ที่ใช้ในการทำงาน
 เข้าไปทำงานด้วย

 **ข้อพิจารณาสำคัญ**

 “ส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือ
 ธุรกิจในความรับผิดชอบ” คือ อะไร

 การตีความควรเป็นไปในแนวทางใด

ผู้ประกอบการ

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

บทกฎหมาย

ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้าง
 รับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกับ
 ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิ
 ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือก
 ปฏิบัติ

(ม. 11/1 วรรคสอง)

“ดำเนินการให้...”

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

องค์ประกอบ

- ผู้ประกอบกิจการต้อง “ดำเนินการ” ต่อเมื่อ...
 1. มีลูกจ้าง 2 ประเภท คือ ลูกจ้าง(ของ ผู้) รับเหมาค่าแรง และ ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง(ของตน)โดยตรง
 2. ได้ให้ลูกจ้างทั้งสองประเภททำงานใน ลักษณะเดียวกัน (ซึ่งหมายถึงทำงานในหน้าที่ เดียวกันหรือในตำแหน่งเดียวกัน)

13

14

ได้รับ...

- สิทธิประโยชน์ (หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือคุณลักษณะ อื่นใด ซึ่งหากไม่ได้รับ ก็เรียกร้องเอาได้ตามกฎหมาย สัญญา ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือความ ผูกพันประการหนึ่งประการใด) และ
- สวัสดิการ (หมายถึง เงิน สิ่งของ บริการ หรือสิทธิ ประโยชน์อื่นใด ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างของตน นอกเหนือจากค่าตอบแทนในการทำงานโดยตรง)
- ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (หมายถึง ที่ให้แก่ผู้นั้น ตามความเหมาะสม ในหลักการ หลักเกณฑ์ จำนวน และวิธีปฏิบัติอย่างเดียวกัน)

ข้อต้องพินิจพิจารณา

หากจะได้รับผลกระทบจากทบัญญัติข้างต้น...

1. คงการจ้างเหมาค่าแรงต่อไป และดำเนินการให้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์...
2. เลิกการจ้างเหมาค่าแรงส่วนที่ทำงานในลักษณะ เดียวกับลูกจ้างของตน หรือเลิกจ้างลูกจ้างของตนที่ทำงาน ในลักษณะเดียวกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง(น่าจะมีปัญหา)
3. เลิกการจ้างเหมาค่าแรงทั้งหมด แล้วจ้างคนเข้ามา เป็นลูกจ้างของตนตามสภาพการจ้างใหม่...
4. เลิกกิจการ เพื่อ...


15

16



17

ผู้ประกอบการ กับการจ้างเหมาค่าแรง


22326 - 22404/ 2555 

บทบัญญัติมาตรา 11/1 วรรคสอง หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่เลือกปฏิบัติเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อันเป็นการกำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการ

ดังนั้น หากเป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ผู้ประกอบการให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือสัญญาจ้างแรงงาน ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวเช่นเดียวกัน โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์เดียวกัน

18

สิทธิประโยชน์ที่ไม่มีอยู่ในคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

22326 - 22404/ 2555 

โจทก์ทั้ง 79 ฟ้องคดีนี้เพื่อให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรา 11/1 มิได้ฟ้องบังคับให้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 124

ในคดีนี้มีเพียงส่วนของเบี้ยชยันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนโดยเท่าเทียม แต่ศาลแรงงานกลางก็ได้กำหนดให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ต้องจ่ายเบี้ยชยัน จึงไม่มีปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องในส่วนของเบี้ยชยัน (หากศาลกำหนดให้ จะมีปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องในส่วนของเบี้ยชยันหรือไม่ ??)

19

ดอกเบี้ยในเงินตามมาตรา 11/1 วรรคสอง

22326 - 22404/ 2555 

ที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้ง 79 ไม่มีสิทธิเรียกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ทุก 7 วันนั้น

เมื่อศาลแรงงานกลางไม่ได้กำหนดให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ต้องจ่ายเงินดังกล่าว อุทธรณ์ในส่วนนี้จึงไม่ได้โต้แย้งข้อวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง ไม่รับวินิจฉัย (ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ วิ. แรงงาน มาตรา 31)

(คดีนี้โจทก์ก็ได้อุทธรณ์เรื่องดอกเบี้ย หากโจทก์อุทธรณ์มีข้อนำคิดว่า เงินบางรายการจะได้รับดอกเบี้ยตามมาตรา 9 หรือไม่ ??)

20

การร่วมรับผิดชอบของนายจ้าง กับผู้ประกอบการ

22326 - 22404/ 2555



มาตรา 11/1 วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ผู้รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง

จำเลยที่ 2 (นายจ้างตัวจริงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง) จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ต่อโจทก์

21

ปัญหาเกี่ยวกับความสงบ มีผลถึงผู้ที่ไม่ได้อุทธรณ์ด้วย

22326 - 22404/ 2555



แม้จำเลยที่ 3 และที่ 4 จะไม่ได้ให้การต่อสู้คดีในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลาง แต่ปัญหาดังกล่าว (เรื่องการร่วมรับผิดชอบตามกฎหมาย) เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาเห็นควรวินิจฉัยให้

จำเลยที่ 3 และที่ 4 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1

22

คำพิพากษาศาลฎีกา 22326 - 22404/2555



พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยที่ 1 ดำเนินการให้โจทก์ทั้ง 79 ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัสในส่วนที่จำเลยที่ 2 ถึงที่ 5 ไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

ให้ยกฟ้องจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4

อาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 56 วรรคสอง ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงข้างต้นเพิ่มเติม แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

23

23

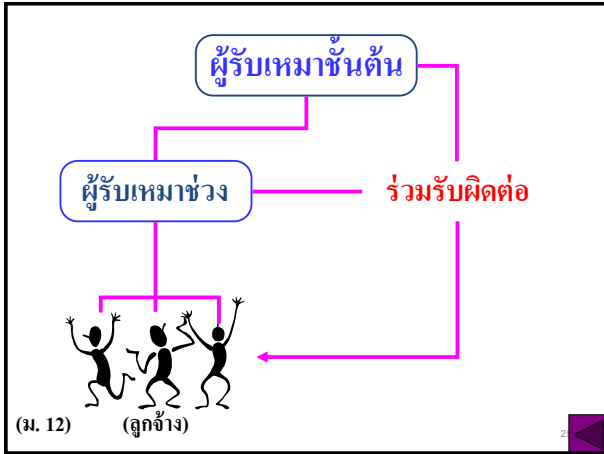


มาตรา 12

ความรับผิด
ของผู้รับเหมาขั้นต้น

24

24



25



26



27

ป.พ.พ. มาตรา 577

นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

28

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1363 /2525

ให้ไปทำงานกับอีกบริษัทหนึ่งโดยลูกจ้างไม่
ยินยอม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 46 / 2537

สั่งโอนลูกจ้างไปทำงานที่ฮ่องกง โดยลูกจ้างไม่
ยินยอม

= เลิกจ้าง

29

คุ้มครองแรงงาน มาตรา 13 (เดิม)

ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง
เนื่องจากการ “โอน” “รับมรดก” หรือ “ด้วยประการอื่นใด

หรือ ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการ “จัด
ระเบียบเปลี่ยนแปลง” “โอน” หรือ “ควบกับนิติบุคคลใด”

สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใด ให้
ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้ “นายจ้างใหม่” รับผิดชอบ
ทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

30

เปลี่ยนตัวนายจ้าง (บุคคลธรรมดา)

การเปลี่ยนตัวนายจ้างเนื่องจากโอน รับมรดก
หรือด้วยประการใด ๆ
สิทธิต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อนายจ้างเดิม ย่อมมีต่อไป

นายจ้างใหม่รับไปทั้ง “สิทธิ - หน้าที่”

(นับอายุงานต่อเนื่องด้วย)

(มาตรา 13 : เดิม)

31

เปลี่ยนตัวนายจ้าง (นิติบุคคล)

การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน
หรือควบกับนิติบุคคลใด
สิทธิต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อนายจ้างเดิม ย่อมมีต่อไป

นายจ้างใหม่รับไปทั้ง “สิทธิ - หน้าที่”

(นับอายุงานต่อเนื่องด้วย)

(มาตรา 13 : เดิม)

32

ความแตกต่าง ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9487/2551

การที่จำเลยรับโอนลูกจ้างจากบริษัทหนึ่งโดยบริษัทนั้นยังคงตั้งอยู่ ลูกจ้างที่ไม่ตกลงโอนย้ายไปเป็นลูกจ้างของจำเลยก็ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนั้นต่อไป เป็นการโอนลูกจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง ไม่ใช่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 13 ข้อตกลงในสัญญาโอนย้ายพนักงานภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ที่ทำกับลูกจ้างที่โอนย้ายมา จึงไม่ขัดต่อมาตรา 13 มีผลใช้บังคับได้

33

ผลของ ป.พ.พ. มาตรา 577

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1605/2551

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

34

ผลของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 13

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7242 - 7254/2545

เมื่อมีการจ้างแล้ว ลูกจ้างต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 ซึ่ง ลูกจ้างของกิจการเดิมจะไม่ได้แสดงเจตจำนงว่าประสงค์จะโอนย้ายไปเป็นลูกจ้างของกิจการใหม่ที่จะเข้ามาควบคุมและแสดงความเป็นนายจ้างของกิจการที่ควบรวมกิจการเดิมเป็นกรณีที่เกิดการเดิมสิ้นสภาพเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้ตามมาตรา 118 วรรคสอง)

35

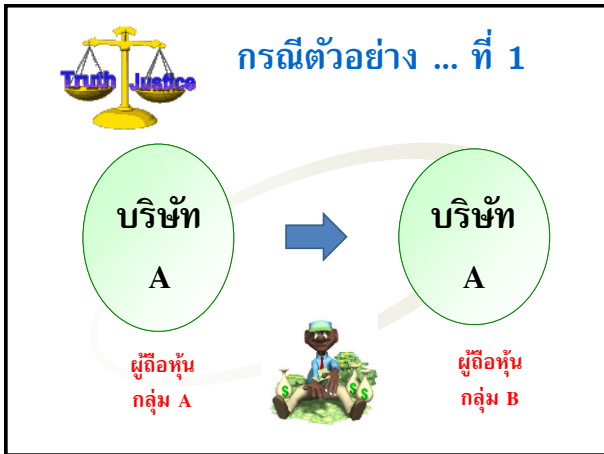
พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



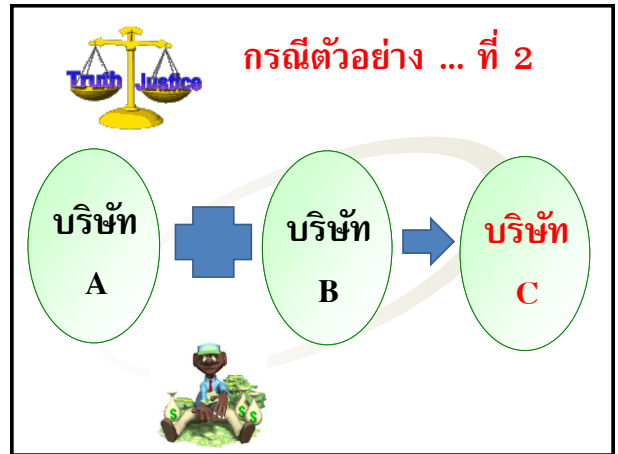
มาตรา 13

“ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีกรจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอนหรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

36



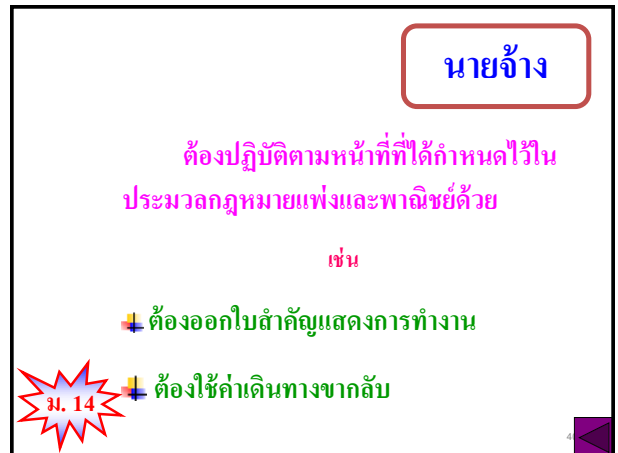
37



38



39



40



มาตรา 14/1

อำนาจศาลแรงงาน >>

เพื่อความเป็นธรรม

41

นายจ้างได้เปรียบลูกจ้าง

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

ม. 14/1

42

หลักปฏิบัติเพื่อมิให้เกิดปัญหา

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

ข้อสังเกต : มนุษย์เรามักจะเข้าข้างตนเองเสมอไป

43

4123/2549 สัญญาจ้างที่ตกลงว่าภายใน
กำหนดระยะเวลา ๖ เดือนนับจากวันสิ้นสุดการจ้าง
งานลูกจ้างต้องไม่ดำเนินการไม่ว่าเพื่อตนเองหรือ
ในฐานะผู้แทน ลูกจ้าง หุ้นส่วน กรรมการ ผู้ให้
เงินทุน ผู้ถือหุ้น ฯลฯ โดยเข้าไปมีส่วนได้เสียใน
กิจการหรือเป็นคู่แข่งกับนายจ้าง ชักชวนลูกค้าของ
นายจ้างให้ไปรับบริการที่ลูกจ้างเกี่ยวข้อง ฯลฯ นั้น
เป็นสัญญาที่กระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่
เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันในการทำ
สัญญาอันจะเข้าลักษณะข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

44

4368/2549 สัญญาที่มีข้อห้ามลูกจ้างที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นใดที่ประกอบธุรกิจการค้าลักษณะอย่างเดียวกันกับนายจ้างเดิม อันเป็นการแข่งขันและแสวงหาประโยชน์นั้น เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบ มีผลบังคับได้ ส่วนข้อห้ามโดยไม่มีกำหนดเวลาไว้เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างให้ต้องรับภาระมากเกินไป ศาลแรงงานกำหนดให้มีผลบังคับได้เพียง ๒ ปีนับแต่วันพ้นจากการเป็นลูกจ้างจึงชอบแล้ว

45

45

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

46

46

1562/2550 ข้อความในใบสมัครงานที่ระบุว่าพนักงานที่มีส่วนได้รับค่านายหน้าจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในกรณีที่ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้านั้น มิได้หมายความว่าลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วจะต้องชัดใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้น

47

47



มาตรา 15

ห้าม >>

นำเรื่องเพศ

มาตรฐานความแตกต่าง

48

48

ชาย - หญิง ทำงาน

ลักษณะ - คุณภาพ - ปริมาณ

- ✚ ค่าจ้าง
- ✚ ค่าล่วงเวลา
- ✚ ค่าทำงานในวันหยุด
- ✚ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ต้องเท่าเทียมกัน

ม. 53

49

นายจ้าง ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย และหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน

6011 - 6017 / 2545

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนด เกษียณอายุเมื่อหญิงอายุครบ 50 ปี ชายอายุ ครบ 55 ปี ชดต่อมาตรา 15

ม. 15

50



แต่ กำหนดการเกษียณ อายุแตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งงานต่างกัน ไม่ขัดกฎหมาย

1562 / 2548

กำหนดเกษียณอายุแตกต่างกันโดยอาศัย ตำแหน่งงาน มิให้นำข้อแตกต่างเรื่องเพศมา กำหนด ไม่ขัดต่อกฎหมาย

51



มาตรา 16

ล่วงเกินทางเพศ

52

SEXUAL HARASSMENT
“ล่วงเกินทางเพศ”

รวม!

- นายจ้าง
- หัวหน้างาน
- ผู้ควบคุมงาน หรือ
- ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุณค่า หรือ

ก่อกวนหรือรบกวนรำคาญทางเพศ ต่อ

ม. 16

ลูกจ้าง(ผู้ได้บังคับบัญชา)




53

ความหมาย **ก** ารกระทำใด ๆ ที่

ไม่สมควร เพื่อให้ได้รับสัมผัสทางกาย สนองอารมณ์ หรือใจ ในเรื่องทางเพศ ไม่ว่าจะกระทำด้วยกาย วาจา ภาษากาย หรือด้วยสัญลักษณ์อื่นใด และไม่ว่า ผู้ถูกกระทำจะยินยอมให้กระทำเช่นนั้นหรือไม่ก็ตาม

1372 /2545 การชักชวนผู้ได้บังคับบัญชาหญิงขณะ ทดลองงานไปเที่ยวเตร่ในเวลาค่าคืน แสดงว่ามีความประสงค์จะล่วงเกินทางเพศ



54

หลักปฏิบัติต่อบทบัญญัตินี้

นายจ้างซึ่งฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ หรือหัวหน้างาน ผู้ตรวจงาน ผู้ควบคุมงานของตนได้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว นอกจากผู้กระทำจะได้รับโทษทางอาญาแล้ว นายจ้างอาจต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากได้ จึงควรแสดงออกให้แน่ชัดและจริงจังว่านายจ้างจะลงโทษทางวินัยสถานหนักทันทีที่บุคคลนั้นฝ่าฝืนกฎหมาย

55

มาตรา 17

หลักการ

“บอกกล่าวล่วงหน้า”



56

การเลิกสัญญาจ้าง

สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

(ม. 17)

57

การเลิกสัญญาจ้าง

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง คราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

(ม. 17)

58

57

58

หลักสำคัญ

สัญญา

กำหนดเวลา

✚ สิ้นสุดเมื่อครบกำหนดทันที

ไม่มีกำหนดเวลา

✚ ไม่ต้องบอกเลิกจ้าง

✚ ต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ

✚ ก่อนหรือถึง กำหนดจ่ายค่าจ้างคราวนี้ เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหน้า

(ไม่ต้องเกินกว่า 3 เดือน)

59

สัญญาจ้างทดลองงาน

ทั้งนี้ ให้ถือว่า

สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

(ม. 17)

60

59

60

การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างอาจ
จ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึง
เวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและ
ให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

(ม. 17)

61

61

การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 119 นี้ ไม่
ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่ง
พระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่ง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(ม. 17)

62

62

4625 - 4701 / 2542

กำหนดจ่ายสินจ้าง 29 มิ.ย. 2541

มีหนังสือเลิกจ้าง 29 มิ.ย. 2541

ลูกจ้างทราบ 1 ก.ค. 2541

ถือว่า

บอกกล่าวเลิกจ้างในวันที่ 1 ก.ค. 2541

*** พิธีกรรม “วันที่ลูกจ้างทราบ” เป็นสำคัญ ***

(ทำนองเดียวกับ 8249 - 8365 / 2542)

63

63

จ้างทดลองงาน

6796 / 2546

สัญญาจ้างทดลองงานที่ระบุให้นายจ้าง
บอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ขัดต่อมาตรา 17

62

64

สัญญาจ้างทดลองงาน !! ต้องบอกกล่าว



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

65

65

การบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องชัดเจน !!



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

66

66

มาตรา 17/1



“การคำนวณ และวันผินัด
ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า”

มาตรา 17/1

67

67

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 17/1

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

68

68

หลักการสำคัญ : มาตรา 17/1

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

69

ข้อนำคิด

“ ค่าตกใจ (ทำไม) ???”

นางเรยา (ลูกจ้าง) ได้รับค่าจ้างเดือนละ 30,000 บาท มีกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน บริษัททีวีไทย จำกัด ประสงค์จะเลิกจ้างนางเรยาในวันที่ 1 ก.พ. (28 วัน) โดยให้มีผลในวันดังกล่าวทันที

นางเรยาไม่ได้กระทำความผิดใด เกิดความตกใจสั่นเหลือ ดังนี้

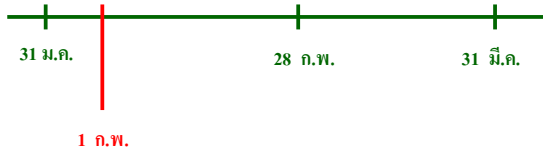
- จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
เป็นเงิน บาท

70

นางเรยา :

จ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน

วันบอกกล่าว / วันเลิกสัญญา



1 เดือน 28 วัน หรือ 2 เดือน ???

71

การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5496 / 2545

นายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 30 ของเดือน นายจ้างบอกเลิกจ้างและให้ลูกจ้างออกจากงานตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้าง (ค่าจ้าง) แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ นับแต่วันที่ 6 มีนาคม จนถึงวันที่ 30 เมษายน

72

72

9586/2544

ลูกจ้างรายวัน ทำหน้าที่เป็นพนักงานขายเครื่องดื่ม
ในโรงเรียนเฉพาะในช่วงเปิดเทอม ได้รับค่าจ้างวันละ 125
บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างวันที่ 15 และสิ้นเดือน



นายจ้างบอกเลิกจ้างวันที่ 8 เม.ย. ให้มีผล 30 เม.ย.
เมื่อในช่วงวันที่ 8 เม.ย. - 16 พ.ค. เป็นช่วงปิดเทอมที่ **ไม่**
ต้องทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่าย
สินจ้างฯ ให้แก่ลูกจ้าง

73

การคำนวณค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7341 / 2541

บอกกล่าวไม่ครบถ้วนตามเวลาที่
กฎหมายกำหนด **ต้องจ่ายสินจ้างแทนการ**
บอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่
ยังไม่ครบนั้น



74

74



มาตรา 19

การคำนวณระยะเวลา

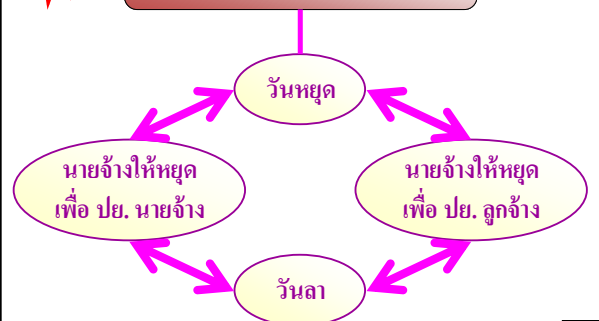
การทำงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

75



ระยะเวลาในการทำงาน



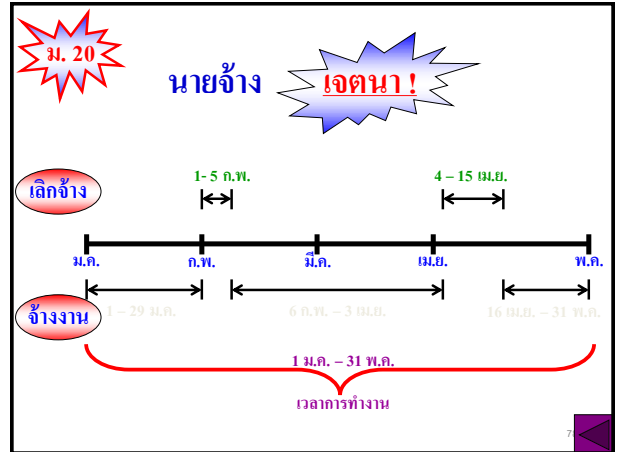
76



มาตรา 20

การนับเวลาแต่ละช่วง
เข้าด้วยกัน

77



78



มาตรา 23

วัน - เวลา
ทำงาน

79

เวลาทำงานปกติ

หน้าที่นายจ้าง

- ✚ ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง
- ✚ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้น้ำเวลาทำงานส่วนที่เหลือ
- ✚ ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้
- ✚ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และ
- ✚ เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ช.ม.

(ม. 23)

80

ค่าตอบแทนชั่วโมงทำงานที่เก่า

✚ ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง

✚ ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่บันทึกสำหรับลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

(ม. 23)

81

81

เวลาทำงานปกติ

งาน
อันตราย

✚ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

✚ ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

82

82

เวลาทำงานไม่ปกติ

✚ ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน

✚ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

(ม. 9)

83

83

1395/2548

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

84

84

5993/2549

นายจ้างในงานขนส่งทางบกให้ลูกจ้างทำงานกะ
ละ 24 ชั่วโมง แล้วให้หยุดพักผ่อน 24 ชั่วโมง เป็น
การไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของ
การทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกิน
แปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน ไม่ชอบด้วย**มาตรา
23** วรรคสอง วรรคหนึ่ง ประกอบกฎกระทรวง ฉบับ
ที่ 2 (พ.ศ. 2541) ข้อ 2 และ**มาตรา 28** วรรคหนึ่ง

85

85



มาตรา 23 / 1

**การทำงาน
นอกสถานประกอบการ**

86

86



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

มาตรา 23/1 (วรรคหนึ่ง)

(1) เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง
และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต **“และ”** การทำงานของลูกจ้าง
หรือในกรณีมีความจำเป็น

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

87

87



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

(3) ให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่ **“บ้าน”** หรือ **“ที่พัก
อาศัยของลูกจ้าง”** หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงาน **“ผ่านการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ”** ได้

มาตรา 23/1 (วรรคสอง)

(4) การตกลงดังกล่าว **“ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือ”**
หรือ **“ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึง และนำกลับมาใช้
ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง”**

88

88

ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

โดย “างตกลง” ให้มีรายละเอียดดังนี้

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



89

ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

มาตรา 23/1 (วรรคสาม)

(5) เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่ตกลงกัน หรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย “ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธ” ในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน
เว้นแต่ !! ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน



90



ประเด็นแก้ไข...ฉบับที่ 8

มาตรา 23/1 (วรรคสี่)

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ “มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

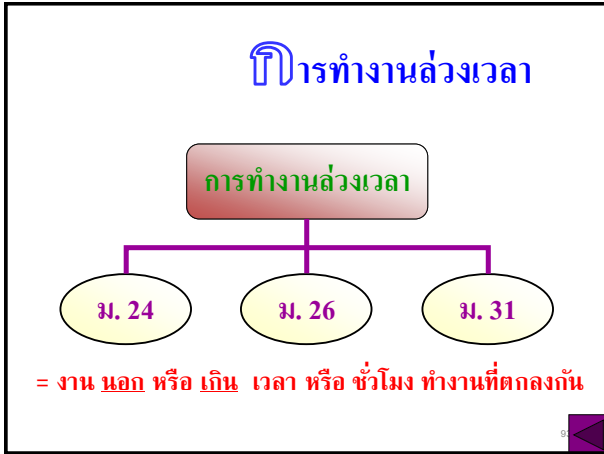
91



มาตรา 24

การทำงานล่วงเวลา

92



93

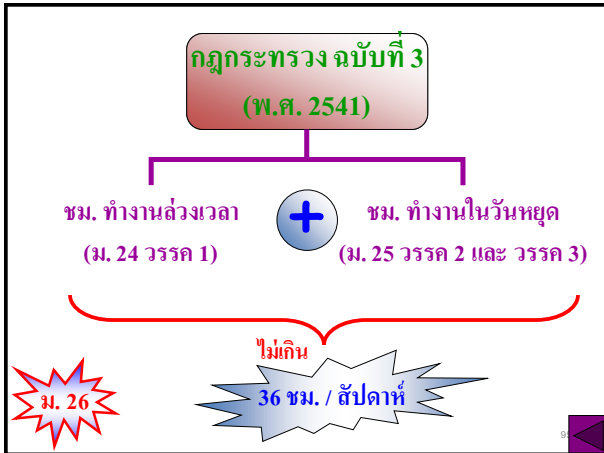
เว้นแต่ ถูกจ้างยินยอม เป็น ธรรมดา ห้าม!

▶ งานต่อไปนี้ให้ทำได้ตามที่จำเป็น (ไม่ต้องได้รับความยินยอม)

- + ลักษณะงาน – สภาพ ต้องทำติดต่อกัน
- + งานฉุกเฉิน
- + งานตามกฎหมายกระทรวง

ม. 24

94



95

งานอันตราย!

ทำงานล่วงเวลา ไม่ได้ (เด็ดขาด)

(กฎหมาย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541))

ม. 31

96

3117 / 2529

มีงานมากในเทศกาลตรุษจีน ไม้ไซ่ งานลูกเงิน

2985 – 2986 / 2543

ลูกค้าสั่งสินค้าเพิ่มมากขึ้น ไม้ไซ่ งานที่เกิดทันที
จึงไม้ไซ่ งานลูกเงิน

4121 / 2543

ยินยอมทำล่วงหน้า ต้องตกลงกำหนดเวลาเริ่มต้น
และสิ้นสุดไว้ล่วงหน้า

97

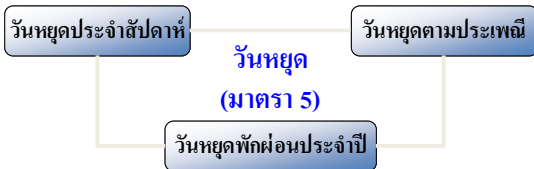


มาตรา 25

การทำงานในวันหยุด

98

การทำงานในวันหยุด



ห้าม!

เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป



99

งานต่อไปนี้ “ให้ทำได้”

(ไม่ต้องได้รับความยินยอม)

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

ไม่เกิน 36 ชั่วโมง / สัปดาห์ (รวมการทำงานล่วงเวลา ม. 26)

100



มาตรา 27 - 30

เวลาพัก / วันหยุด

101

เวลาพัก

ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง / วัน **ดี**

หากตกลงเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ทำได้

ชั่วโมงทำงานปกติไม่รวมเวลาพัก **ดี**

หากพักเกินกว่า 2 ชั่วโมง / วัน ให้นับรวมได้

ม. 27

102

วันหยุดประจำสัปดาห์

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


525 / 2534

ม. 28 ให้หยุดงานติดต่อกันเกิน 24 ชม. : 2 ครั้ง / สัปดาห์

103

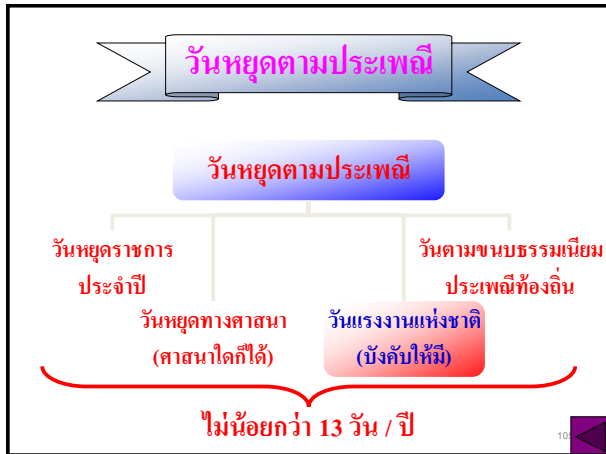
วันหยุดตามประเพณี

- ประกาศ กำหนด ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า
- ไม่น้อยกว่า 13 วัน / ปี



ม. 29

104



105

งานที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดได้

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

๑๓๙

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

106

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

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

ม. 30

107

ในกรณีที่นายจ้าง เลิกจ้าง

โดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119

นายจ้างต้องจ่าย

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

ม. 67

108

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิก
สัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าเป็นกรณี
ตามมาตรา 119 หรือไม่

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด
พักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ

ได้รับ

ม. 67

109

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง(หรือเงินเพื่อชดเชย)สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่นายจ้างมิได้กำหนดวันที่จะให้ลูกจ้างหยุดหรือลูกจ้างมิได้ขอ(ลา)หยุดพักผ่อนประจำปีในรอบปีที่ผ่านมาเสมอไป ไม่ว่านายจ้างจะกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างไร และ ไม่ว่าต่อมาภายหลังลูกจ้างนั้นจะลาออกหรือถูกไล่ออก
- ส่วนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในที่สุดท้ายที่ลูกจ้างทำงานมาไม่ครบปีนั้น นายจ้างต้องจ่ายให้เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

110

อัตราการจ่ายค่าจ้างฯ

การคำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีสะสม (ไม่ว่าสะสมมากี่ปี)

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

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

111

2376 / 2525

สิทธิเกิดทันทีเมื่อทำงาน ครบ 1 ปี

6519 – 6529 / 2531

เลิกจ้างโดยไม่มีความคิด ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับ
วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม โดยคำนวณจากค่าจ้าง
ในปีที่เลิกจ้าง

525 / 2534

แม้ยังเป็นลูกจ้างอยู่ ก็ฟ้องเรียกร้องค่าจ้างสำหรับ
วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือ ให้นายจ้างกำหนดวันหยุด
พักผ่อนประจำปีให้ได้

112

1081 / 2542

เลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตาม ม.119 = ได้ตามส่วน

2030 / 2528
ทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชา

6747 / 2543
ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงาน ไม่มีเหตุอันควร

497 - 526 / 2544
ลูกจ้างลาออก

239 / 2545
ตั้งบริษัทแข่งขันกับกิจการนายจ้าง

ไม่มีสิทธิได้
ค่าจ้างสำหรับ
วันหยุดพักผ่อน
ประจำปีในปีที่
ถูกเลิกจ้าง

113

หากนายจ้างไม่จัด

วันหยุดประจำปีปกติ } ต้องจ่าย

วันหยุดตามประเพณี } + ค่าทำงานในวันหยุด

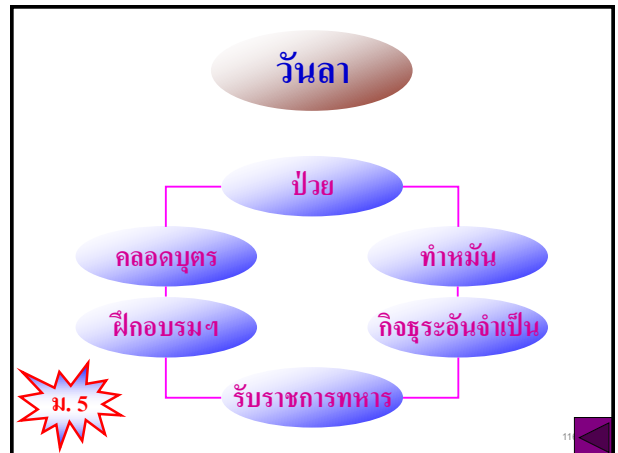
วันหยุดพักผ่อนประจำปี } + ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

114

มาตรา 32 - 41

6 วันลา

115



116

วันลาป่วย

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




ม. 32

117

2254 / 2534

อาการป่วยไม่ถึงขนาดที่จะไป
ทำงานไม่ได้ **และ**
ขอออกวีซ่าไปญี่ปุ่น

ละทิ้งหน้าที่ 3 วัน
ไม่มีเหตุอันควร
≠ ลาป่วย



118

ลาเพื่อทำหมัน

ลาเพื่อทำหมัน

ชาย

หญิง

ลาได้ตามเวลาที่แพทย์กำหนด

ม. 33

ได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา
(มาตรา 57 วรรคสอง)

119

ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

หลักเกณฑ์ จำนวนวัน และการจ่ายค่าจ้าง
เป็นไปตาม “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”

ม. 34

120

ลาเพื่อรับราชการทหาร

- ➔ ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อทดลองความพึงพร้อม
- ➔ จ่ายค่าจ้างตามวันที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน (ม.58)

พลทหาร ธรรมดา สมชาย ชนา
ได้สิทธิตามมาตรา 35 หรือไม่?

ม. 35

121

121

ลาเพื่อการฝึกอบรม

เป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 5



ม. 36

122

122

ลาเพื่อคลอดบุตร

- ➔ เฉพาะลูกจ้างหญิง เท่านั้น !
- ➔ ครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 90 วัน (นับรวมวันหยุดระหว่างวันลา)
- ➔ ได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (ม. 59)

ข้อน่าคิด :
คลอดบุตรแฝด 3 ลาได้กี่วัน?

ม. 41

123

123

ข้อควรรู้!



วันเฝ้าความทรงจำปรากฏเห็น

ก็เพียงเป็นบันทึกช่วยเตือนใจ

ควรอ่านรายชื่อยศชั้นตำรา

จึงจะกล่าวทรงเช่นเดิมภูมิปัญญา.

124

124