

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ต้องรับผิดชอบเหมือนนายจ้าง

นายอิสรา วรรณสวาท

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๑. ลาป่วยได้ตามจริง หากลาตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้ ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างตลอดวันลา ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตาม มาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๑. ลาป่วยได้ตามจริง หากลาตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้ (ม. ๓๒) ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างตลอดวันลา ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน (ม. ๕๗)

ฎ. ๒๕๔๘/๒๕๔๑ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีบทบัญญัติว่าลูกจ้างต้องมีอาการป่วยจนไม่สามารถทำงานได้จึงมีสิทธิลาป่วยได้ การที่โจทก์ป่วยจริงแล้วยื่นใบลาป่วยจึงมิใช่เป็นการลาป่วยเท็จ

ฎ. ๓๒๑๑/๒๕๔๕ การที่โจทก์ลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์และได้รับอนุญาตให้ลาจนครบกำหนดและมาทำงานแล้วก็ตาม หากจำเลยสงสัยว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่หรือใช้สิทธิลาป่วยไม่สุจริต ก็ชอบที่จะสั่งให้โจทก์ไปตรวจกับแพทย์อื่นซึ่งจำเลยจัดให้เพื่อตรวจสอบว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่

ฎ. ๓๙๔๐/๒๕๕๘ การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ แม้ใบรับรองแพทย์ที่โจทก์นำมาแสดงจะมีชื่อของสถานพยาบาลของทางราชการ แต่ก็ออกโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง จึงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย

ฎ. ๖๙๑๐/๒๕๕๖ การที่โจทก์ถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในการลากิจ ต่อมาโจทก์ลาป่วยไม่ว่าการลาป่วยนั้นจะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม ก็เป็นคนละเรื่องกับกรณีที่โจทก์เคยถูกจำเลยตักเตือน

ฎ. ๗๒๔/๒๕๔๙ โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานขายต้องควบคุมดูแลพนักงานขายในการจำหน่ายสินค้าเพื่อหารายได้ให้แก่จำเลย แต่กลับลาป่วยทั้งเดือนไม่ได้มาทำงานเลยย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย ถือว่าโจทก์หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน การเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๒. ลาเพื่อทำหมันได้ตามที่แพทย์กำหนดในใบรับรอง ได้รับค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๕๗ วรรคสอง ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

การลาตามมาตรา ๓๓ นี้มีสองกรณีคือ การลาเพื่อทำหมัน กับการลาเนื่องจากการทำหมัน ซึ่งตามมาตรา ๕๗ วรรคสอง บัญญัติให้ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย ลูกจ้างที่มีสิทธิลาและได้รับค่าจ้างต้องเป็นการลาเพื่อทำหมันไม่รวมถึงการลาเนื่องจากการทำหมัน และลูกจ้างที่มีสิทธิลาเป็นได้ทั้งลูกจ้างชายและหญิง ส่วนจำนวนวันไม่มีกำหนดไว้ซึ่งต้องพิจารณาจากความเป็นจริงตามวันที่ทำจริงตามใบรับรองแพทย์

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๓.ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า ๓ วัน แต่ได้ค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

ฎ. ๕๑๙๒/๒๕๓๙ โจทก์เป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหาร ควรจะมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ การที่โจทก์ลากิจโดยไม่มีกำหนดเวลา แสดงให้เห็นถึงการขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และเมื่อโจทก์ยื่นใบลาแล้วหยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่าจำเลยจะอนุมัติหรือไม่เป็นการขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการลา เมื่อจำเลยไม่อนุมัติจึงถือว่าโจทก์ขาดงาน

ฎ. ๕๖๑๔/๒๕๓๗ ลูกจ้างลาจลวงหน้าเพื่อลาเกินกว่า ๔ วัน เป็นกรณีไม่ได้รับค่าจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างก็ไม่ได้อนุมัติ เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลเรียกลูกจ้างมาตักเตือนให้ปรับปรุงตัว ลูกจ้างรับปากว่าจะทำเป็นครั้งสุดท้าย หากมีอีกจะถือเป็นการขาดงาน และลงชื่อผู้จัดการไว้ เป็นการไม่ตั้งใจเอาโทษแก่ลูกจ้างและไม่ถือเป็นการความผิดแล้ว

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๔. ลาเกี่ยวกับการทหาร ได้รับค่าจ้างไม่เกินปีละ ๖๐ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

เป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ มาตรา ๓๖ และพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งหากกำลังพลสำรองหลักเลียงขัดขึ้นมีโทษทางอาญา การลาตามมาตรานี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน การไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรานี้ นอกจากจะมีโทษปรับตามมาตรา ๑๕๖ แล้ว ยังมีโทษปรับตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔๐ ด้วย

ส่วนการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ที่กำหนดให้มีการลงบัญชีทหารกองเกินเพื่อตรวจเลือกเข้ารับราชการกองประจำการนั้น หากเป็นเพียงการลาไปเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกยังคงอยู่ในความหมายของการลาตามมาตรานี้ แต่หากถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการอันเป็นการเข้ารับราชการจึงไม่สามารถทำงานกับนายจ้างเดิมได้ต่อไป ดังนี้ไม่ถือเป็นการลาตามตามมาตราต่อไป เว้นแต่นายจ้างจะมีข้อตกลงหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเป็นอย่างอื่น

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๕. ลาเพื่อการฝึกอบรมตามกฎหมายกระทรวง ค่าจ้างตามตกลง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ข้อ ๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

ข้อ ๒ กำหนดให้ลูกจ้างแจ้งเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วันก่อนวันลา และข้อ ๓ กำหนดให้นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาได้หากในปีที่ลานั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือนายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๕. ลาเพื่อการฝึกอบรมตามกฎหมายกระทรวง ค่าจ้างตามตกลง (ม. ๓๖)

ฎ. ๒๖๒๖/๒๕๒๖ ธนาкарโจทก์มีระเบียบว่าผู้สอบคัดเลือกได้จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมก่อนบรรจุแต่งตั้ง จำเลยสอบคัดเลือกได้ โจทก์จึงรับจำเลยเข้าทำการฝึกอบรมและให้จำเลยทำหนังสือรับรองว่า ในกรณีที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว ถ้าจำเลยลาออกจากงานภายใน ๑๘ เดือน นับแต่วันเริ่มการฝึกอบรมยอมชำระเบี้ยปรับแก่โจทก์ ดังนี้ การที่โจทก์ให้จำเลยทำหนังสือรับรองดังกล่าวแสดงว่า เป็นความประสงค์ของโจทก์ที่จะให้มีข้อตกลงอันเกี่ยวพันกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน หรือประโยชน์ของโจทก์เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานด้วย หากใช่เป็นการแสดงเจตนาของจำเลยฝ่ายเดียวไม่ หนังสือรับรองดังกล่าวจึงเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลย

ฎ. ๕๒๒๐/๒๕๓๘ ระเบียบของโจทก์ที่กำหนดว่า พนักงานที่ลาไปศึกษาเมื่อศึกษาสำเร็จแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าเท่าของเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องชดใช้เงินที่โจทก์จ่ายให้และความเสียหายระหว่างและเนื่องจากการลา หมายถึงการไปศึกษาเพิ่มพูนความรู้ให้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งสูงกว่าปริญญาตรีเท่านั้น จำเลยไปรับการฝึกอบรมหลักสูตร TECHNICAL POWER DISTRIBUTION OF ELECTRIC POWER NETWORK ซึ่งไม่ใช่ระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ประเทศเยอรมัน โดยได้รับทุนจากรัฐบาลเยอรมัน และโจทก์จ่ายสมทบบางส่วน โดยจำเลยไม่ได้ทำสัญญาผูกพันกับโจทก์ตามระเบียบดังกล่าว จำเลยจึงไม่ผูกพันว่าจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าเท่าของเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องชดใช้เงินที่โจทก์จ่ายให้และความเสียหายตามระเบียบดังกล่าว

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๖. ลาคลลดรวมตรวจสอบครรรภ์ก่อนคลลดได้ครรรภ์หนึ่งไม่เกัน ๙๘ วัน ได้รับค่าจ้างไม่เกัน ๔๕ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรรภ์หนึ่งไม่เกันเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายควมรวมถึงวันลาเพื่อตรวจสอบครรรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำรวมวันหยุดที่มีในระหว่างการลาด้วย

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกันสี่สิบห้าวัน

ฎ. ๑๓๙๔/๒๕๔๙ ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับ ส. ตามสัญญาจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ว่าภายในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันเริ่มสัญญา หาก ส. ตั้งครรรภ์ให้ถือว่า ส. ได้บอกเลิกสัญญานี้แล้ว เป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้าง เพราะ ส. มีครรรภ์ อันขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๓ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับควมสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงเป็นโมฆะ

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๖. ลาคลอด

ฎ. ๑๙๕๙/๒๕๔๘ ในระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรยังมีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใดห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นในระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร คงมีเพียง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๓ ที่บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์" แต่จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์มีครรภ์ กรณีจึงไม่ต้องด้วยข้อห้ามตามมาตรา ๔๓ เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์มีครรภ์ การบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ของจำเลยที่ 1 ที่กระทำในระหว่างที่โจทก์ลาคลอดบุตรจึงเริ่มมีผลตั้งแต่วันที่โจทก์ได้รับหนังสือเลิกจ้างหาใหม่ผลเมื่อวันลาคลอดบุตรของโจทก์สิ้นสุดลงไม่

สำหรับกรณีตามมาตรา ๕๙ ที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวันนั้น มีข้อยกเว้นหากเป็นการลาเพื่อคลอดบุตรในระหว่างปิดงานหรือปิดงานงดจ้างซึ่งไม่มีการทำงาน

ฎ. ๑๖๑๒/๒๕๓๐ การที่โจทก์คลอดบุตรระหว่างที่จำเลยปิดงานอันเป็นการที่จำเลยใช้สิทธิตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๒ วรรคสามนั้น ถึงแม้โจทก์ไม่ได้คลอดบุตรในช่วงเวลาดังกล่าว โจทก์ก็ได้ทำงานให้จำเลยเพราะจำเลยปิดงานซึ่งเป็นกรณีที่จำเลยปฏิเสธไม่ยอมให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างทำงานชั่วคราวตามมาตรา ๕ วรรคหกแห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในเมื่อโจทก์ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลยในระหว่างนั้น จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ เพราะการจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนดังนั้นการที่โจทก์คลอดบุตรในช่วงเวลาที่จำเลยปิดงานโจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากจำเลย

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๗. ลูกจ้างเด็กลาพัฒนาความรู้ ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

ฎ. ๑๔๗๓/๒๕๓๘ การที่นายจ้างจะมีความผิดฐานรับเด็กหญิงอายุต่ำกว่า ๑๓ ปีบริบูรณ์เข้าทำงานอันเป็นการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต้องได้ความว่านายจ้างรู้ว่าเด็กที่ตนรับเป็นลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๓ ปีบริบูรณ์ซึ่งโจทก์จะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่านายจ้างผู้รับเด็กเข้าทำงานรู้เช่นนั้นเมื่อโจทก์นำสืบไม่ได้นายจ้างก็ไม่มีผิด

ฎ. ๑๙๙๐/๒๕๒๖ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๖๗ (๓) โจทก์ทั้งสองผู้ใช้อำนาจปกครองมีสิทธิให้บุตรทำการงานตามสมควรแก่ฐานะบุรูป และมาตรา ๑๕๖๓ บัญญัติให้บุตรจำต้องอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดา ดังนั้นกิจการหรือแรงงานที่บุตรทำให้บิดามารดาถือการอุปการะเลี้ยงดูอย่างหนึ่ง เมื่อ ว.บุตรโจทก์ถูกระงับโดยเหตุตายลงยอมทำให้โจทก์ขาดไร้อุปการะจากผู้ตาย โจทก์ฟ้องเรียกค่าขาดแรงงาน ว.ถือได้ว่าเป็นการเรียกร้องค่าขาดไร้อุปการะนั้นเอง

หน้าที่ของนายจ้าง

๑.หน้าที่โดยทั่วไป

๑.๑ หน้าที่ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (คุ้มครองฯ มาตรา ๑๔)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔ บัญญัติว่า ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ก. หน้าที่จ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้าง

มาตรา ๕๗๖ บัญญัติว่า ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไร้ ท่านย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค้ำประกันจะให้สินจ้าง

มาตรา ๕๘๐ บัญญัติว่า ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

หน้าที่ของนายจ้าง

ก. หน้าที่จ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้าง

๑. นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้าง แต่ไม่มีหน้าที่ต้องให้งาน

ฎ. ๒๘๕๐/๒๕๒๕ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำและเมื่อไม่ปรากฏว่าสัญญาจ้างได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เช่นนั้น ดังนั้น การที่นายจ้างจะมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่จึงเป็นสิทธิของนายจ้าง เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างแล้วก็ถือว่ามิได้มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างหากมีอำนาจฟ้องขอให้ศาลพิพากษาให้นายจ้างมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำไม่

๒. การไม่มอบหมายงานต้องไม่ทำให้ลูกจ้างเสียหาย

ฎ. ๕๔๖๒/๒๕๕๕ การไม่มอบหมายงานของนายจ้าง จะต้องไม่เป็นการทำให้เสียหายแก่ลูกจ้างด้วย

หน้าที่ของนายจ้าง

ก. หน้าที่จ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้าง

๑. หน้าที่มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ (DUTY TO PROVIDE WORK) ไม่ถือเป็นหน้าที่โดยทั่วไปที่นายจ้างต้องกระทำการเป็นการเด็ดขาด (TURNER V. SAWDON & CO [1901])
๒. นายจ้างต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหากลูกจ้างต้องทำงานที่ใช้ทักษะ (SKILLS) ซึ่งจะเป็นที่นายจ้างจะต้องมอบหมายงานให้ทำเพื่อการรักษาหรือพัฒนาทักษะดังกล่าวของลูกจ้าง (LANGSTON V. AUEW [1974] ICR 180)
๓. นายจ้างต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหากการไม่มอบหมายงานอาจทำให้ลูกจ้างต้องเสียความนิยม เช่นการเป็นนักแสดง นักดนตรี (HERBERT CLAYTON & JACK WALLER LTD V. OLIVER [1930] UKHL J210-1)
๔. นายจ้างต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหากลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงที่โดยปกติจะต้องได้รับหน้าที่ให้ต้องปฏิบัติ (WILLIAM HILL LTD V. TUCKER [1998] IRLR 313)

หน้าที่ของนายจ้าง

ก. หน้าที่จ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้าง

๕. นายจ้างต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหากลูกจ้างมีค่าตอบแทนพิเศษจากโบนัสหรือค่าคอมมิสชันซึ่งจะต้องพิจารณาจ่ายจากผลงานที่ทำได้ (TURNER V. GOLDSMITH [1891] 1 QB 544)

๖. นายจ้างต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหากลูกจ้างมีค่าจ้างตามผลงานที่คำนวณเป็นหน่วยหรือรายชิ้น (DEVONALD V. ROSSER & SONS [1906] 2 KB 728)

๗. กรณีที่นายจ้างมีข้อตกลงกับลูกจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างรายเดือนบวกด้วยค่าคอมมิสชัน ดังนั้นหากนายจ้างไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้างจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าคอมมิสชัน ถือเป็นกรณีที่นายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงาน (RUBEL BRONZE & METAL CO LTD AND VOS ARBITRATION, RE [1918] 1 K.B. 315)

๘. การที่นายจ้างไม่มอบหมายงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างถือเป็นการ CONSTRUCTIVE DISMISSAL (BYRNE V. RHM FOODS (IRELAND) LIMITED UD 69/1969)

หน้าที่ของนายจ้าง

ข. สิทธิในการรับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเข้าทำงาน

มาตรา ๕๗๘ บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้น
ไซ้รู้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้

ฎ. ๖๐๗๕/๒๕๔๙ จำเลยทั้งสามติดต่อและตกลงรับโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ เพราะเห็นว่าโจทก์เป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์สามารถทำหน้าที่บริหารดูแลงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างงาน การเป็นเนติ
บัณฑิตมลรัฐแคลิฟอร์เนีย หาใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้างงานไม่ เพียงแต่ทำให้โจทก์ดูมีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษ มีความน่าเชื่อถือและน่า
ไว้วางใจในการดูแลและบริหารงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น การที่โจทก์ระบุในใบสมัครงานว่าเป็นเนติบัณฑิตมลรัฐแคลิฟอร์เนียอันเป็นการเท็จ
สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยที่ ๑ จึงไม่เป็นโมฆียกรรม

หน้าที่ของนายจ้าง

ข. สิทธิในการรับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเข้าทำงาน

การทำงานด้านการเงิน ความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติสำคัญ

ฎ. ๒๐๖๘/๒๕๒๙ จำเลยเป็นธนาคารซึ่งดำเนินกิจการและธุรกิจด้านการเงิน กิจการของจำเลยจะดำเนินไปด้วยความราบรื่น มั่นคง หรืออยู่ในความเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนหรือลูกค้านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์สุจริตและความประพฤติของพนักงานเป็นสำคัญ การที่จำเลยกำหนดให้ผู้ยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับจำเลยแสดงรายการในใบสมัครเข้าทำงานว่าเคยต้องคดีใด ๆ มาก่อนหรือไม่ ก็เพื่อจะได้คัดเลือกผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตหรือไม่มีประวัติต่างพร้อยมาก่อน ให้เข้าทำงานกับจำเลย เมื่อลูกจ้างยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับจำเลยโดยแสดงข้อความอันเป็นเท็จ ทำให้จำเลยหลงเชื่อในคุณสมบัติของลูกจ้างและยอมรับให้เข้าทำงานนั้น อาจทำให้กิจการของจำเลยได้รับความเสียหาย การที่จำเลยทราบความจริงในภายหลัง จำเลยย่อมมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้

ข้อมูลการถูกเลิกจ้างจากนายจ้างเดิม เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องไม่แสดงเท็จ

ฎ. ๓๔๕๘/๒๕๓๑ การที่ลูกจ้างยื่นใบสมัครงานแจ้งข้อความอันเป็นเท็จว่าได้ลาออกจากบริษัทเดิม แต่ความจริงถูกเลิกจ้างเพราะขาดงานเกินสามวัน โดยไม่มีเหตุอันควรนั้น เป็นการแสดงคุณสมบัติอันเป็นเท็จเป็นเหตุให้นายจ้างหลงเชื่อในคุณสมบัติของลูกจ้างและยอมรับให้เป็นลูกจ้าง ดังนี้ อาจทำให้กิจการของนายจ้างได้รับความเสียหายนายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างตามข้อกำหนดในใบสมัครงานนั้นได้โดยไม่ต้องเกิดความเสียหายร้ายแรงต่อนายจ้างเสียก่อน

หน้าที่ของนายจ้าง

๑.๒. หน้าที่เกี่ยวกับเอกสารของลูกจ้าง

จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คํุมครองฯ มาตรา ๑๐๘)

ฎ.๕๔๘๑/๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ วรรคสาม บัญญัติให้ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จัดทำทะเบียนลูกจ้าง (คํุมครองฯ มาตรา ๑๑๒)

จัดทำแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (คํุมครองฯ มาตรา ๑๑๕/๑)

จัดทำเอกสารการจ่ายค่าตอบแทน (คํุมครองฯ มาตรา ๑๑๔)

ฎ. ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ บัญญัติไว้ในหมวดที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องการควบคุม มาตรา ๑๑๒ และมาตรา ๑๑๓ ให้ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตัวและชื่อสกุล อัตราค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง หากนายจ้างไม่สามารถแสดงทะเบียนลูกจ้างและเอกสารการจ่ายค่าจ้างกับค่าตอบแทนอย่างอื่น หรือแสดงได้ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน เมื่อมีข้อสงสัยฝ่าย นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบลูกจ้างในประเด็นดังกล่าวเพราะมีหน้าที่จัดทำเอกสารนั้นโดยตรง

หน้าที่ของนายจ้าง

๒. หน้าที่จ่ายค่าตอบแทนอื่น

๒.๑ จ่ายค่าเดินทาง/ ค่าจ้างระหว่างเดินทางไปทำงานต่างท้องที่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖(๑)

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖(๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๑ จ่ายค่าเดินทาง/ ค่าจ้างระหว่างเดินทางไปทำงานต่างท้องที่

๑. ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด จะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา ๗๑

๒. ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด จะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับการเดินทางในวันหยุดตามมาตรา ๗๒

๓. ลูกจ้างตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

๔. นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางแก่ลูกจ้างตามข้อ ๑ และข้อ ๒

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๒ จ่ายเงินเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๒ จ่ายเงินเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว (คุ้มครองฯ มาตรา ๗๕)

๑. หลักการ

๑.๑ เหตุจำเป็นที่สำคัญ ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการขาดทุนเท่านั้น

การจ่าย “เงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการ” ตามมาตรานี้ เป็นกรณีเพียงแต่นายจ้างมี “เหตุจำเป็นที่สำคัญ” เท่านั้นซึ่งต้องพิจารณาจากเหตุเป็นกรณี ๆ ไป หาใช่จะต้องมาจากสาเหตุที่นายจ้างประสบปัญหาการขาดทุนเพียงประการเดียวไม่ (ฎ. ๖๐๗๘-๖๑๙๙/๒๕๔๙)

ฎ. ๖๙๖๐/๒๕๔๘ ความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่วไป เล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก

๑.๒ เงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๗๕ ไม่ใช่ค่าจ้าง

เงินตามมาตรา ๗๕ เป็นการจ่ายเงินเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน จึงไม่ใช่เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน เงินตามมาตรา ๗๕ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง แต่เป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ตามมาตรา ๗๐ วรรคหนึ่ง

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๒ จ่ายเงินเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว (คุ้มครองฯ มาตรา ๗๕)

ก. หลักการ

๑.๓ ระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างมีสิทธิไปทำงานกับนายจ้างอื่นได้

ฎ. ๗๖๗๕/๒๕๔๘ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ มิได้บัญญัติห้ามลูกจ้างไปทำงานกับบุคคลอื่นในระหว่างที่นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราว การที่จำเลยไปทำงานกับนิติบุคคลอื่นจึงมิใช่การละทิ้งหน้าที่หรือทำผิดสัญญาจ้าง เมื่อโจทก์เลิกจ้างจำเลยโดยที่จำเลยมิได้กระทำผิดตาม มาตรา ๑๑๙ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลย

๑.๔ การใช้สิทธิตามมาตรา ๗๕ เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่เป็นกรณีที่ต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

ฎ. ๘๘๘๐-๘๘๘๖/๒๕๔๒ นายจ้างยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานอ้างว่า มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวโดยสาเหตุที่มีไข้เหตุสุดวิสัย และขออนุญาตศาลแรงงานจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ เป็นการใช้สิทธิตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง กรณีไม่ต้องด้วยมาตรา ๕๒ แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่จำเป็นต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน และกรณียังถือไม่ได้ว่าผู้ร้องถูกโต้แย้งสิทธิ ทั้งไม่ใช่กรณีที่ผู้ร้องจะใช้สิทธิทางศาล

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๒ จ่ายเงินเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว (คุ้มครองฯ มาตรา ๗๕)

ข. วิธีการ

๑. นายจ้างต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนในการแก้ไขเหตุดังกล่าว

ฎ. ๘๑๓๑/๒๕๕๓ ต้องมีความจำเป็นอย่างมากทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่ว ๆ ไป เล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างมากนัก อีกทั้งระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าวจะต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควรด้วย

๒. นายจ้างต้องมีเจตนาประกอบกิจการต่อไป

ฎ. ๖๗๐๓-๖๗๕๒/๒๕๕๙ นับตั้งแต่จำเลยให้บริษัท ย.เข้าโรงงานทั้งหมดแล้วจำเลยคงประสงค์ที่จะได้รายได้หลักจากค่าเช่าเดือนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาทเท่านั้น จำเลยหาเจตนาที่จะประกอบกิจการอย่างแท้จริงอีกต่อไปไม่ การที่จำเลยประกาศให้โจทก์ทั้งห้าสืบทอดงานระหว่างวันที่ ๒ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ จึงมิใช่เป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามความหมายของมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง

หน้าที่ของนายจ้าง

ข. วิธีการ

๓. นายจ้างสามารถกำหนดวิธีการหยุดกิจการให้เหมาะสมแก่ความจำเป็นของกิจการนายจ้างได้

ฎ. ๘๖๗๘/๒๕๔๘ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ไม่ได้กำหนดวิธีการในการหยุดกิจการไว้ว่าให้นายจ้างกระทำโดยวิธีใด นายจ้างจึงสามารถกำหนดวิธีการหยุดกิจการให้เหมาะสมแก่ความจำเป็นของกิจการนายจ้างได้ ดังนั้น การที่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการโดยโจทก์แบ่งลูกจ้างออกเป็น ๓ กลุ่ม ให้ลูกจ้างแต่ละกลุ่มสลับกันหยุดงานกลุ่มละ ๖ วัน เป็นวิธีการการลดกำลังการผลิตโดยมีระยะเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดหรือลูกจ้างกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดหยุดงานเป็นการเฉพาะ ย่อมถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว

๔. ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว

ฎ. ๘๑๙๓/๒๕๔๓ การที่โจทก์สั่งให้ลูกจ้างที่ทำงานในส่วนการประกอบหยุดงานชั่วคราวเป็นเวลา ๒ เดือน ชอบด้วยกฎหมาย

ฎ. ๙๑๒๘/๒๕๔๗ โจทก์ให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่งตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ๒๕๔๕ ถึงสิงหาคม ๒๕๔๖ ซึ่งอยู่ในระหว่างที่โจทก์ได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงมาก จึงเป็นการปฏิบัติโดยชอบแล้ว

ฎ. ๑๙๖๖-๒๔๐๖/๒๕๔๖ นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์หยุดงานรวม ๔ ครั้ง เป็นเวลา ๑๐๙ วัน

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๒ จ่ายเงินเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว (คุ้มครองฯ มาตรา ๗๕)

ค. เหตุดังกล่าวต้องมีผลกระทบโดยตรงต่อกิจการ

น้ำท่วม (๘๕๐๙/๒๕๕๙) ต้องผลิตตามคำสั่งและอาศัยวัตถุดิบจากผู้ส่งเท่านั้น (ฎ. ๖๐๗๘-๖๑๙๙/๒๕๕๙)

ขาดทุนสะสม ไม่มีคำสั่งซื้อ (ฎ. ๕๙๔๙/๒๕๕๐) ขาดเทคโนโลยี (ฎ. ๙๑๒๘/๒๕๕๗) อยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการ (ฎ. ๑๙๖๖-๒๔๐๖/๒๕๕๖)

ง. หากปัญหาที่มีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างเกิดจากการบริหารจัดการของนายจ้าง การไม่วางแผนงานที่ดี ดังนี้ ไม่ใช่กรณีตามมาตรา ๗๕

ความไม่แน่นอนตามปกติการค้า (ฎ. ๘๑๓๑/๒๕๕๓) ไม่กักตุนวัตถุดิบให้เพียงพอ (ฎ. ๖๙๖๐/๒๕๕๘)

๕. หากการหยุดกิจการของนายจ้างตามมาตรา ๗๕ นี้เกิดจากเหตุสุดวิสัย บางกรณีอาจถือว่าการชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ ตามหลักสัญญาต่างตอบแทน เช่นนี้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินตามมาตรา ๗๕ แก่ลูกจ้าง แต่บางกรณีไม่ถือเป็นการพ้นวิสัยที่จะชำระค่าจ้าง

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๒ จ่ายเงินเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว (คุ้มครองฯ มาตรา ๗๕)

ฎ.๑๑๘/๒๕๒๕ น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่มีได้ท่วมโรงงานจนนายจ้างต้องปิดโรงงาน ประกอบกับลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้นายจ้าง จึงไม่ถือเป็นเหตุให้การชำระหนี้ค่าจ้างของนายจ้างกลายเป็นพ้นวิสัย

ฎ. ๑๔๗๙/๒๕๒๖ การที่จำเลยหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้มิได้เป็นเหตุขัดขวางอย่างใดที่จะทำให้จำเลยจ่ายสินจ้างไม่ได้ เพราะยังไม่พ้นวิสัยที่จะชำระหนี้จ่ายสินจ้างแก่โจทก์

๖. การที่นายจ้างจะหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ ต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการด้วย

๗. กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามมาตรา ๗๕ ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๔ ต่อปี มีโทษอาญาตามมาตรา ๑๔๖

หากจงใจไม่จ่ายต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละสิบห้าเมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันนับแต่ถึงกำหนดจ่าย และทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

หากนำไปมอบแก่อธิบดีหรือผู้ได้รับมอบหมายไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มนับแต่นำไปมอบ

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๒ จ่ายเงินเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว (คุ้มครองฯ มาตรา ๗๕)

กรณีหน่วยงานภาครัฐมีคำสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค จึงเป็นกรณีที่นายจ้างแม้จะประสงค์เปิดกิจการก็เปิดไม่ได้ ฝ่ายลูกจ้างแม้ประสงค์จะเข้าทำงานก็ทำไม่ได้เช่นกัน การหยุดประกอบกิจการดังกล่าวจึงไม่ใช่การกระทำของนายจ้างหรือลูกจ้าง จึงถือเป็นเหตุสุดวิสัยซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย แต่หากไม่ใช่กรณีหน่วยงานภาครัฐมีคำสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการดังกล่าวแล้วนายจ้างเห็นว่าเศรษฐกิจไม่ดีจึงปิดงานเองชั่วคราว เป็นการกระทำโดยตรงของนายจ้างจึงไม่ถือเป็นเหตุสุดวิสัย แต่อาจเข้ากรณีมีเหตุจำเป็นที่สำคัญและนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามมาตรา ๗๕

หน้าที่ของนายจ้าง

๒.๒ จ่ายเงินเมื่อหยุดกิจการชั่วคราว (คุ้มครองฯ มาตรา ๗๕)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ อธข ๑๘๐๑-๑๘๐๔/๒๕๖๔ การหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนในช่วงเวลานั้นโดยสิ้นเชิง และถือว่าการที่นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำเป็นกรณีกิจการชำระหนี้ตกเป็นพันธวิสัยเพราะพฤติการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งเกิดขึ้นภายหลังก่อนหนี้และซึ่งนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างย่อมหลุดพ้นจากหน้าที่ในการชำระหนี้และไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้กำหนดค่านियามของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” ไว้ จึงต้องตีความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘ ที่บัญญัติว่า “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสพหรือใกล้จะต้องประสพเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ หรือมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดเป็นเหตุสุดวิสัยอันจะทำให้นายจ้างหลุดพ้นจากการชำระหนี้หรือไม่ ต้องพิจารณาว่าเหตุดังกล่าวมีผลถึงขนาดให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการหรือไม่ เมื่อธุรกิจของจำเลยเป็นการให้บริการเป็นตลาดกลางในการรับจองห้องพัก ที่พัก และพื้นที่ทำงานร่วมกันทางออนไลน์ให้แก่พันธมิตรธุรกิจต่าง ๆ ในประเทศไทย ในขณะที่เกิดเหตุมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ แต่ก็ไม่ปรากฏว่าเป็นเหตุขัดขวางมิให้จำเลยประกอบกิจการให้บริการจองที่พักออนไลน์ในงานส่วนใดอย่างสิ้นเชิง ดังนั้น เมื่อจำเลยยังสามารถประกอบกิจการได้ แม้การประกอบกิจการในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวจะมีผลให้จำเลยประสบภาวะขาดทุนอย่างมากเนื่องจากนักท่องเที่ยวต่างชาติไม่สามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ตามมาตรการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศของรัฐบาล จนมีผลให้มียกนักท่องเที่ยวใช้บริการจองที่พักทางออนไลน์กับจำเลยน้อยลงก็ตาม กรณีจึงไม่ใช่การหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย และจำเลยต้องจ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานแก่โจทก์

หน้าที่ของนายจ้าง

๓. หน้าที่จ่ายค่าตอบแทนให้ถูกต้อง

ก. คำนวณให้ถูกต้อง

- ลูกจ้างตามผลงาน ค่าจ้างในวันหยุด/วันลา เฉลี่ยจากค่าจ้างในงวดที่ได้รับก่อนวันหยุด (คํมครองฯ ม.๖๐)

- ลูกจ้างรายเดือน ค่าจ้างต่อชั่วโมงคำนวณจาก ๓๐ เป็นวัน หารจำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยต่อวัน (คํมครองฯ ม. ๖๘) กรณี
ลูกจ้างมีเวลาทำงานปกติแต่ละวันไม่เท่ากัน ให้เอาจำนวนชั่วโมงที่ทำทั้งหมดรวมกัน หารด้วยจำนวนวันที่ทำ

- ระยะเวลาทำงาน ให้รวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างให้หยุดด้วย (คํมครองฯ ม. ๑๙)

- โจทย์ขาดงานโดยมิได้ลาตามระเบียบ จึงไม่อาจนำเวลาที่ขาดงานมารวมเป็นเวลาทำงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยได้ (ฎ.๑๒๐๓๗/๕๓)

ข. จ่ายเป็นเงินไทยให้ถูกต้องตามกำหนดเวลา (คํมครองฯ ม. ๕๔ และ ๗๐)

ค. จ่าย ณ สถานที่ทำงาน (คํมครองฯ ม.๕๕)

- ถ้าจ่ายเงินสกุลอื่น ที่อื่น ต้องทำหนังสือลงชื่อลูกจ้างยินยอม/ มีข้อตกลงชัดเจนโดยเฉพาะ (คํมครองฯ ม. ๗๗)

หน้าที่ของนายจ้าง

๓. หน้าที่จ่ายค่าตอบแทนให้ถูกต้อง

ง. หน้าที่ปฏิบัติให้ถูกต้องหากมีการหักค่าตอบแทนในการทำงาน

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

หน้าที่ของนายจ้าง

๓. หน้าที่จ่ายค่าตอบแทนให้ถูกต้อง

- นายจ้างไม่มีสิทธิหักค่าจ้างเพราะเหตุลูกจ้างขาดงาน จึงต้องคืนค่าจ้างที่หักไว้พร้อมดอกเบี้ย (ฎ.๑๔๕๔๑-๑๔๕๕๑/๕๗)
- ถ้าเป็นเงินอื่น หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้วไม่ห้าม (ฎ.๕๗๗๙/๔๑)
- การหักค่าจ้างบางส่วนชำระค่าธรรมเนียม ATM ไม่ใช่ประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว (ฎ.๑๔๕๔๑-๑๔๕๕๑/๒๕๕๗)
- ลูกจ้างค้ำประกันการกู้ยืมเงินสหกรณ์ของลูกจ้างอื่น เมื่อลูกจ้างอื่นที่กู้ยืมเงินผิดนัด นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างผู้ค้ำประกันได้ (ฎ.๑๙๔๙๑/๕๖)
- ภริยาลูกจ้าง ไม่ใช่ลูกจ้าง ยินยอมให้หักค่าจ้างไม่ได้ (ฎ.๑๔๕๘/๒๕๔๘)
- การหักเพื่อเป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สินด้วย (ฎ.๓๐๓๙/๒๕๕๐)

หน้าที่ของนายจ้าง

๑.การหักค่าตอบแทนตามมาตรานี้ใช้เฉพาะการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น และการหักด้วยเหตุอื่นนอกจาก (๑) ถึง (๕) นี้จะต้องคืนเงินที่หักแก่ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ย

๒.การหักค่าตอบแทนตามมาตรานี้ใช้เฉพาะคู่สัญญายังคงมีสภาพเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันเท่านั้น

ฎ. ๕๙๕๓/๒๕๕๐ การห้ามหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ใช้บังคับเฉพาะในกรณีที่คู่สัญญายังคงมีสภาพเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันอยู่เท่านั้น เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ไปก่อนแล้ว จึงจะนำบทบัญญัติดังกล่าวมาปรับใช้อ้างเป็นเหตุให้โจทก์ไม่ต้องรับผิดชอบจำเลยไม่ได้

๓.การหักค่าตอบแทนในระหว่างนัดหยุดงานตามหลัก NO WORK NO PAY ไม่ใช่กรณีตามมาตรานี้

ฎ. ๓๔๕๑-๓๔๕๒/๒๕๔๙ นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างที่ชุมนุมกันโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องแต่ต่อมาสามารถตกลงกันทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ และหักค่าจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานในวันชุมนุมเกินไปจากเวลาทำงานปกติเท่ากับค่าจ้างคนละ ๑ ชั่วโมง โดยไม่มีการเอาโทษทางวินัยอีก นายจ้างย่อมกระทำได้

หน้าที่ของนายจ้าง

๔.การหักค่าเสียหายตามหลักการคำนวณเงินค่าตอบแทนก่อนจ่าย

ฎ. ๑๑๙๖-๑๒๑๘/๒๕๔๖ โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานขาย มีสิทธิได้รับค่านายหน้าจากการขายตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่การตลาด ซึ่งระบุว่า ความผิดพลาดที่ทำให้เกิดความเสียหายของเจ้าหน้าที่การตลาด จะนำมาหักออกจากค่าตอบแทนของหัวหน้าส่วนที่ได้รับจากทีม ดังนั้น จำเลยจึงมีสิทธินำค่าเสียหายที่เกิดจากความผิดพลาดในส่วนความรับผิดชอบของโจทก์ มาหักออกจากค่านายหน้าที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว มิใช่เป็นการนำค่าจ้างที่โจทก์ได้รับมาหักเพื่อชำระหนี้ที่โจทก์เป็นหนี้จำเลย

๕.การหักเป็นการลดโทษจากที่ต้องลงโทษอื่นที่หนักกว่า

ฎ. ๓๑๐๙/๒๕๓๕ จำเลยมาทำงานสายเป็นครั้งที่ ๔ ซึ่งโทษที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะคือปลดออกจากงาน การที่จำเลยลงโทษเพียงพักงานโจทก์ ซึ่งเป็นโทษที่เบากว่าการปลดออกจากงานจึงชอบด้วยระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแล้ว และเมื่อการลงโทษพักงานชอบด้วยระเบียบ จำเลยก็มีสิทธิหักค่าจ้างโจทก์ในวันที่พักงานได้

หน้าที่ของนายจ้าง

๔.หน้าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน

๔.๑ การได้รับการปฏิบัติและได้รับค่าตอบแทนในอัตราเท่ากัน (มาตรา ๑๕ และ มาตรา ๕๓)

งานที่ลูกจ้างชายหรือหญิงทำแล้วจะต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันโดยนายจ้างต้องไม่มี GLASS CEILING ในใจสำหรับการปฏิบัติเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติได้ เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นต้องอาศัยความแตกต่างทางกายภาพของลูกจ้างตามลักษณะงานทำให้ต้องแยกประเภทของลูกจ้าง เช่น การเป็นนักกีฬาอาชีพ การฝึกอบของทหาร การแสดง **หรือเป็นความจำเป็นอย่างแท้จริงในงาน (GENUINE OCCUPATIONAL REQUIREMENT)** เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการศาสนาบางศาสนา หรือการปฏิบัติที่จำเป็นต้องแยกกัน เช่น การคั้นตัว การใช้ห้องน้ำ เป็นต้น

-งานที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน (LIKE WORK) งานที่ต้องเหมือนกันหรือส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกัน แม้จะมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ไม่เป็นสาระสำคัญเมื่อคำนึงถึงเงื่อนไขของงาน

-คุณภาพเท่าเทียมกัน (QUALITY) ลักษณะงาน ประโยชน์ใช้สอย ความทนทาน ความสวยงาม ประสิทธิภาพการใช้งาน

- ปริมาณเท่ากันเท่าเทียมกัน (RATE) จำนวนรวมของผลงานที่เห็นชัดแจ้ง หรือผ่านการประเมินระดับของงานงานแล้ว

- ค่างานเท่าเทียมกัน (VALUE) คุณลักษณะ ความอุตสาหะพยายาม ความรับผิดชอบ และสภาพของงานที่ไม่แตกต่างกัน

-

หน้าที่ของนายจ้าง

๔.หน้าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน

๔.๑ การได้รับการปฏิบัติและได้รับค่าตอบแทนในอัตราเท่ากัน (มาตรา ๑๕ และ มาตรา ๕๓)

-คุ้มครองทั้งเพศกำเนิด (SEX) และเพศทางเลือก (GENDER)

- คุ้มครองรวมถึงการเลือกปฏิบัติทางเพศเพราะสมรรถหรือมีครรภ์ด้วย

-คุ้มครองทั้งลูกจ้างโดยตรง ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และลูกจ้างทุกประเภท

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ นิยามของคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า “การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศกำเนิด”

-จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ลูกจ้างชายหญิงเกษียณไม่เท่ากันไม่ได้ (ฎ.๑๔๘๖๓/๕๗) แต่อาศัยตำแหน่งงานที่แตกต่างได้ (ฎ.๑๒๖๒/๔๘)

หน้าที่ของนายจ้าง

๔.๑ หน้าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ต้องได้ค่าตอบแทนในอัตราเท่ากัน (มาตรา ๕๓)

ข้อยกเว้นตามหลัก ปัจจัยสำคัญที่เป็นจริง หรือ MATERIAL FACTOR ได้แก่

- ๑.ความต้องการลูกจ้างมีฝีมือในตลาดแรงงาน (MARKET FACTORS)
- ๒.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าครองชีพที่แตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น (GEOGRAPHICAL VARIATIONS)
- ๓.สมรรถภาพการทำงานที่สัมพันธ์กับค่าตอบแทนการทำงาน (PERFORMANCE-RELATED PAY)
- ๔.ผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสจากผลผลิตภาพ (PRODUCTIVITY BONUSES)
- ๕.ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานเป็นกะ (SHIFT-WORK COMPENSATION RATES)
- ๖.ประสบการณ์และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันของลูกจ้าง (EXPERIENCE AND LENGTH OF SERVICE)
- ๗.กิจการถูกลดขนาดองค์กรและลูกจ้างบางคนทำสัญญาคุ้มครองค่าจ้างกับนายจ้าง (PAY PROTECTION SCHEMES)

หน้าที่ของนายจ้าง

๔.๒. การเลือกปฏิบัติมี ๔ ประเภท

- เลือกปฏิบัติโดยตรง (DIRECT DISCRIMINATION)
- เลือกปฏิบัติโดยอ้อม (INDIRECT DISCRIMINATION)
- การเป็นเหยื่อกลั่นแกล้ง (VICTIMIZATION)
- การคุกคามทางเพศ (SEXUAL HARASSMENT)

๔.๓. ห้ามล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง (มาตรา ๑๖)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

หน้าที่ของนายจ้าง

๔.๓. ห้ามล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง (มาตรา ๑๖)

๑. การกระทำที่ไม่พึงประสงค์ทางเพศ (UNWANTED CONDUCT OF A SEXUAL NATURE)
๒. เกิดได้กับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพศใด และไม่จำกัดว่าเพศใดเป็นผู้คุกคาม อาจจะทำต่อร่างกายหรือจิตใจก็ได้
๓. แม้จะเกิดในสถานประกอบกิจการแต่อาจเกิดจากแรงจูงใจส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็ได้
๔. เป็นการกระทำหรืองดเว้นการทำหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกับนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของลูกจ้าง

ก. การเสนอข้อแลกเปลี่ยนทางเพศกับตำแหน่งหน้าที่ ค่าจ้างค่าตอบแทน (QUID PRO QUO)

ฎ.๑๒๓๓๙/๒๕๕๘ สม่ครใจมีเพศสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเงินโดยไม่เกี่ยวกับการบังคับบัญชา ไม่เข้ากรณีนี้

ข. การสร้างสภาพแวดล้อมปรัภัยทางเพศ (HOSTILE ENVIRONMENT)

ฎ.๑๓๗๒/๒๕๕๕ โจทก์เป็นผู้มีอำนาจให้ความเห็นว่าพนักงานทดลองงานจะผ่านการทดลองงานหรือไม่ การที่โจทก์อาศัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่กับโจทก์ในเวลาค่าคืนนอกเวลางาน หากไม่ไป โจทก์จะเสนอความเห็นไม่ยอมให้ผ่านการทดลองงาน หรือโจทก์ชักชวนให้ผู้สมัครงานหญิงไปรับประทานอาหารและฟังเพลงในช่วงเวลาที่จะรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน แสดงว่าโจทก์ประสงค์ที่จะล่วงเกินทางเพศนั่นเอง

ผู้ต้องรับผิดชอบในฐานะเสมือนนายจ้าง - การจ้างเหมาค่าแรง

๑. ผู้ประกอบกิจการ ซึ่งมอบหมายให้บุคคลหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงาน (มาตรา ๑๑/๑)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ผู้ต้องรับผิดชอบในฐานะเสมือนนายจ้าง - การจ้างเหมาค่าแรง

๑. ผู้ประกอบกิจการ ซึ่งมอบหมายให้บุคคลหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงาน (มาตรา ๑๑/๑)

- เป็นความสัมพันธ์ ๓ ฝ่าย ไม่ใช่เพียง ๒ ฝ่ายตามสัญญาจ้างแรงงานปกติ

๑. ผู้ประกอบกิจการ (END-USER)

- เป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้
- ประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะแสวงหากำไรหรือไม่
- ผู้ประกอบกิจการจะอยู่ในฐานะนายจ้างของพนักงานที่มาทำงาน มีอำนาจบังคับบัญชา

๒. ผู้จัดหาคนมาทำงาน (TEMPORARY WORK AGENCY)

- เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ แต่ไม่ได้ประกอบธุรกิจจัดหางาน
- อาจได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ก็ได้ แต่ไม่ได้เป็นผู้เหมาบริการจัดการ (MANAGED SERVICE CONTRACTS)
- อาจมีผู้จัดหาคนมาทำงานหลายทอดก็ได้

ผู้ต้องรับผิดชอบในฐานะเสมือนนายจ้าง - การจ้างเหมาค่าแรง

๓. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (AGENCY WORKERS) ไปทำงานชั่วคราว

- ต้องเป็นการไปทำงานของผู้ประกอบกิจการ หากเป็นการไปทำงานของคนกลางหรือของตนเองโดยตรง ไม่เข้ากรณีนี้ เพราะไม่ใช่การเหมาค่าแรง แต่จะเป็นเหมาบริการจัดการ (MANAGED SERVICE CONTRACT)

- อาจได้รับค่าจ้างจากคนกลางหรือจากผู้ประกอบกิจการก็ได้

- เป็นการทำงานเพียงชั่วคราวตามกำหนดเวลาที่แน่นอน

- ทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ประกอบกิจการ

- ต้องเข้าทำงานในฐานะเป็นลูกจ้าง ไม่ใช่ผู้ประกอบการวิชาชีพหรือธุรกิจของตนเอง

ผู้ต้องรับผิดชอบในฐานะเสมือนนายจ้าง - การจ้างเหมาค่าแรง

-งานที่ต้องเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต/ ธุรกิจของผู้ประกอบกิจการโดยตรง

อธช.๑๖๕-๑๖๘/๒๕๖๑ ทำหน้าที่ขับรถให้พนักงาน ไม่ใช่งานส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตปิโตรเลียม

ฎ. ๓๖๕๙-๓๖๗๕/๒๕๖๑ การตรวจสอบคุณภาพรถยนต์จึงถือเป็นขั้นตอนอันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตรถยนต์

-ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับลูกจ้างโดยตรงโดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีลูกจ้างโดยตรงเป็นตัวเปรียบเทียบความแตกต่าง (COMPARATOR) ซึ่งหมายถึงลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการที่ทำงานที่ต้องใช้ทักษะ (SKILLS) หรือคุณลักษณะ (QUALIFICATIONS) เหมือนกันกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

๑.สิทธิใช้เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วไป เช่น ที่จอดรถ ห้องอาหาร ห้องน้ำ

๒.สิทธิประโยชน์ที่เป็นสภาพการจ้างพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทน วันหยุด วันลา

ฎ.๒๒๓๒๖-๒๒๔๐๔/๕๕ สวัสดิการที่ต้องจัดให้เท่าเทียมกัน รวมทั้งค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ โบนัส

ฎ.๑๙๘๗-๒๐๒๖/๕๘ กำหนดวันเวลาทำงานอันมีผลกระทบต่อการใช้เงินตอบแทนเป็นสิทธิประโยชน์ที่ห้ามเลือกปฏิบัติ

ผู้ต้องรับผิดชอบในฐานะเสมือนนายจ้าง - การรับเหมาช่วง

๒. ผู้รับเหมาช่วง ผู้รับเหมาขั้นต้น (มาตรา ๑๒)

- นายจ้างคือผู้รับเหมาช่วง

- ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับนายจ้าง

- ร่วมรับผิดชอบในการจ่ายเงินตามมาตรานี้

- ร่วมรับผิดชอบแล้วไล่เบี้ยคืนจากนายจ้างได้

- แม้สัญญาระหว่างผู้รับเหมาขั้นต้นกับผู้รับเหมาช่วงจะเป็นจ้างทำของก็ไม่ทำให้ผู้รับเหมาขั้นต้นพ้นจากการร่วมรับผิดชอบลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วง (ฎ.๓๕๓๕/๔๐)

- จำเลยที่ ๒ รับผิดชอบง่่าให้บริษัท น. จึงเป็นผู้รับเหมาขั้นต้น เมื่อจำเลยที่ ๒ จ้างจำเลยที่ ๑ ผลิตชิ้นส่วนรองเท้าตามแบบที่กำหนดในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง จำเลยที่ ๑ จึงเป็นผู้รับเหมาช่วง (ฎ.๗๘๙๖-๘๒๕๖/๕๒)