



LABOUR LAW IN TERMS OF EMPLOYMENT CONTRACT

กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับ

สัญญาจ้างแรงงาน

พิมพ์ครั้งที่
3

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง





LABOUR LAW IN TERMS OF EMPLOYMENT CONTRACT

กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับ

สัญญาจ้างแรงงาน

โดย...พงษ์รัตน์ เครือกลีน

พิมพ์ครั้งที่ 3 : ตุลาคม 2565

ISBN : 978-616-302-254-7

เจ้าของ :
บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

ที่ปรึกษา :
ธารรัตน์ พิชมมงคล

กองบรรณาธิการ :
ศศิพันธุ์ อุทัยมงคล

พิสูจน์อักษร :
จันทร์จิรา ชื้อพร้อม

ศิลปกรรม :
วรรณภา สนธิอนุเคราะห์

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

พงษ์รัตน์ เครือกลีน.

กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน -- พิมพ์ครั้งที่ 3. -- กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส,
2565.

228 หน้า.

1. กฎหมายแรงงาน. I. ชื่อเรื่อง.

344.59301

ISBN : 978-616-302-254-7

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537
(ห้ามคัดลอกหรือถ่ายสำเนาส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)

จัดพิมพ์และจำหน่ายโดย

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประตูชั้น 20) ถนนประชาชื่น
แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

โทรศัพท์ (02) 555-0713

บุคคลหรือองค์กรใดสนใจสั่งซื้อหนังสือเล่มนี้จำนวนมาก ติดต่อคุณลำปาง (089) 359-5041

คำนำ

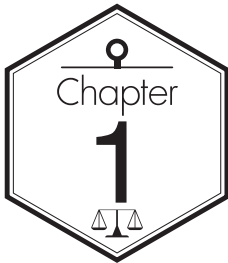
หนังสือกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเล่มนี้ แต่เดิมใช้ชื่อว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้บริบทกฎหมายแรงงานและคำพิพากษาศาลฎีกา เล่มที่ 1 กฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน” มีการจัดพิมพ์ไปแล้ว 2 ครั้ง ผู้เขียนเรียบเรียงหนังสือเล่มนี้ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์มีองค์ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและแนวคำพิพากษาศาลฎีกา สามารถนำความรู้นี้ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน การจัดพิมพ์ครั้งนี้เป็นการจัดพิมพ์ครั้งที่ 3 มีการเปลี่ยนแปลงชื่อหนังสือให้สอดคล้องกับหนังสือเล่มอื่นๆ ของผู้เขียนเป็น “กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน”

ผู้เขียนขอขอบคุณ บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด ที่เป็นผู้ดำเนินจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้ให้ และขอขอบคุณท่านผู้อ่านที่กรุณาให้การสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ จะสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องด้านกฎหมายแรงงาน อันจะเป็นผลดีต่อรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และสังคมโดยรวม

พงษ์รัตน์ เครือกลั่น

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้บริบท
กฎหมายแรงงานและคำพิพากษาศาลฎีกา

1. กฎหมายแรงงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

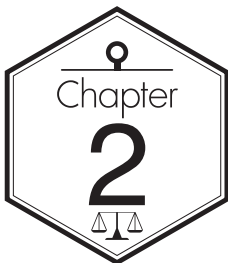
13

กฎหมายแรงงานฉบับสำคัญเพื่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

14

2. คำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงานกับการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

19



สัญญาจ้างแรงงาน

1. บุคคลที่ทำงานและได้รับค่าตอบแทน

21



2. สัญญาจ้างแรงงานและลักษณะสำคัญ
ของสัญญาจ้างแรงงาน

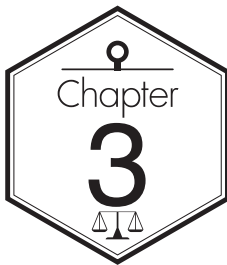
23

3. ตัวอย่างคดีที่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

38

4. ตัวอย่างคดีที่ไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

41



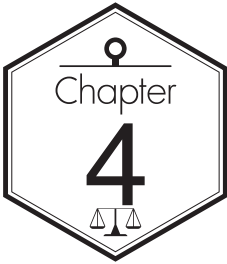
สัญญาจ้างทำของ

1. สัญญาจ้างทำงานและลักษณะสำคัญ
ของสัญญาจ้างทำของ

48

2. เปรียบเทียบสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ

51



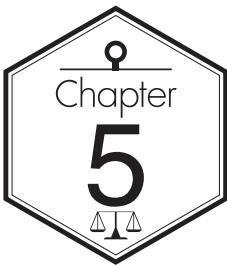
รูปแบบสัญญาจ้างแรงงาน

1. รูปแบบการทำนิติกรรม

58

2. รูปแบบสัญญาจ้างแรงงาน

59



ประเภทสัญญาจ้างแรงงาน

1. สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน

62

2. สัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน

62

3. สัญญาจ้างพิเศษหรือจ้างเฉพาะ

67



Chapter
6

ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน

1. ข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ไม่มีผลใช้บังคับ

71

2. ข้อตกลงในสัญญาจ้างที่มีผลใช้บังคับได้

87

3. การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงในสัญญาจ้าง

102

Chapter
7

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้าง
ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

1. สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง

106

2. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

137



การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

1. ลาออก

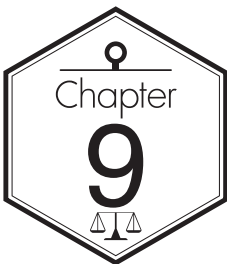
147

2. ตกลงเลิกสัญญาจ้าง

155

3. เลิกจ้าง

162



สิ้นสุดงานการบอกกล่าวล่วงหน้า

1. แนวความคิดเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้า
ก่อนเลิกสัญญาจ้าง

178

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

180

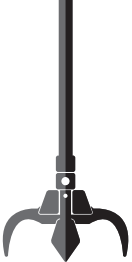


- | | |
|---|-----|
| 3. หลักเกณฑ์การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง | 182 |
| 4. การคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า | 191 |
| 5. ข้อยกเว้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า | 195 |
| 6. ดอกเบี้ยและอายุความ | 219 |



ใบสำคัญแสดงการทำงาน

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| 1. หลักเกณฑ์การออกใบสำคัญแสดงการทำงาน | 221 |
| 2. ประเภทของใบสำคัญแสดงการทำงาน | 221 |
| 3. ใบสำคัญแสดงการทำงานตามกฎหมายไทย | 222 |
| 4. ผลการไม่ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน | 223 |



Chapter

1



การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ภายใต้บริบทกฎหมายแรงงาน
และคำพิพากษาศาลฎีกา

1. กฎหมายแรงงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากความรู้ในเชิงการจัดการแล้ว ความรู้ทางกฎหมายโดยเฉพาะกฎหมายแรงงาน นับได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับนักจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรู้และมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทั้งนี้ เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะกระทำโดยขัดหรือแย้งต่อกฎหมายแรงงานไม่ได้ โดยเฉพาะกฎหมายแรงงานในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว นอกจากไม่มีผลใช้บังคับแล้วผู้ฝ่าฝืนอาจต้องรับผิดชอบทั้งในทางแพ่งและทางอาญ่อีกด้วย

ในเบื้องต้นสมควรทำความเข้าใจเสียก่อนว่า สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีแหล่งที่มาที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ประการแรก เป็นสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ หมายความว่า เป็นกรณีที่กฎหมายได้บัญญัติสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างไว้ แม้นายจ้างกับลูกจ้างไม่ได้ทำข้อตกลงในเรื่องนั้น ๆ ว่าแต่ละฝ่ายจะมีสิทธิหรือมีหน้าที่ต่อกันอย่างไร กฎหมายได้บัญญัติสิทธิและหน้าที่ไว้ให้แล้ว สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น

นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติของวันทำงาน โดยไม่มีข้อตกลงว่าจะจ่ายค่าตอบแทนกันหรือไม่ในอัตราเท่าใด พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 บัญญัติให้ลูกจ้างที่ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน 2 ปี โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดแม้นายจ้างกับลูกจ้างจะไม่ได้ตกลงกันว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินจากการเลิกจ้างหรือไม่จำนวนเท่าใด พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เป็นต้น

ประการที่สอง สิทธิและหน้าที่เกิดขึ้นตามความตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องด้วยกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้เสียทุกเรื่อง ดังนั้น นายจ้างกับลูกจ้างอาจทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างการทำงานได้ ตราบใดที่ข้อตกลงนั้นไม่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อตกลงก็มีผลผูกพันก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีผลใช้บังคับได้ เช่น นายจ้างทำข้อตกลงในสัญญาจ้างกำหนดให้สิทธินายจ้างในการย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Mobility Clause) ให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ สาขาในต่างจังหวัด ข้อตกลงเช่นนี้มีผลผูกพันบังคับได้ นายจ้างมีสิทธิตามข้อตกลงที่จะมีคำสั่งย้ายลูกจ้างไปทำงานในสาขาต่างจังหวัด ในขณะที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องไปทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

กฎหมายแรงงานฉบับสำคัญเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้รวบรวมไว้ในรูปแบบของประมวลกฎหมาย (Code) อย่างเช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือประมวลกฎหมายอาญา หากแต่กระจัดกระจายอยู่ในพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ อย่างไรก็ดี กฎหมายฉบับสำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์พอสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ก. กฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Law)

กฎหมายสัญญาจ้างแรงงานฉบับปัจจุบัน ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะจ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 มีเนื้อหากล่าวถึงสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเช่นใด สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมถึงความระงับของสัญญาจ้าง

กฎหมายฉบับนี้แต่เดิมถือเป็นกฎหมายแรงงานในส่วนของกฎหมายเอกชน (Private Law) ที่นายจ้างกับลูกจ้างสามารถทำข้อตกลงให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมายได้ แต่ต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14 บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติตามลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ดังนั้น สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งเป็นกฎหมายเอกชน จึงกลายสภาพเป็นสิทธิและหน้าที่ที่ถูกกำหนด

โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายมหาชนและเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย นายจ้างและลูกจ้างจะทำข้อตกลงให้ขัดหรือแย้งกับสิทธิหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้ด้วย เช่น

แต่เดิมการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ซึ่งบัญญัติว่า กรณีคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวกว่า 3 เดือน ดังนั้น กรณีสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา หากนายจ้างจะเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง คดีเรื่องหนึ่ง นายจ้างตกลงทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้าทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยมีเงื่อนไขการทดลองงาน 180 วัน หากผลงานเป็นที่พอใจจะบรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่ถ้าผลงานไม่เป็นที่พอใจ นายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเพียง 1 วัน ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่า ข้อตกลงให้สิทธินายจ้างเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้า 1 วัน มีผลบังคับใช้บังคับได้ ไม่ตกเป็นโมฆะ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3308/2524) ข้อตกลงดังกล่าวสามารถทำได้ เพราะประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ไม่ใช้กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงนอกเหนือจากที่บทกฎหมายในมาตรานี้กำหนดไว้ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1200/2534)

ต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ในมาตรา 17 ความว่า สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญา โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาด้วย โดยผลของการบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวมีผลทำให้หลักเกณฑ์การบอกกล่าวล่วงหน้าถูกกำหนดโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ซึ่งเป็นกฎหมายมหาชนและเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงให้ขัดหรือแย้งกับกฎหมายไม่ได้ ข้อตกลงจะเป็นโมฆะไม่มีผลบังคับต้องบังคับตามกฎหมาย เช่น

นายจ้างกับลูกจ้างทำสัญญาจ้างมีข้อความระบุว่า ในระยะเวลา 120 วัน นับแต่วันเริ่มปฏิบัติงานให้ถือเป็นระยะเวลาทดลองงาน นายจ้างสงวนสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หลังจาก 120 วัน หากผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นที่น่าพอใจจะบรรจุเป็นพนักงานประจำ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า แต่เดิมการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 แต่ปัจจุบันได้นำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเลิกสัญญากันไว้เป็นอย่างอื่น ข้อตกลงที่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง ตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 จึงไม่มีผลใช้บังคับ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5249/2545)

ข. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายฉบับนี้มีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก 27 กุมภาพันธ์ 2551) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก 17 มกราคม 2554) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 10 ก 24 มกราคม 2560) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 88 ก 31 สิงหาคม 2560) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก 5 เมษายน พ.ศ. 2562) มีเนื้อหากล่าวถึงเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด สวัสดิการ การควบคุมการพักผ่อนระหว่างสัปดาห์ ความผิด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน โทษในทางอาญา

กฎหมายคุ้มครองแรงงานถือเป็นกฎหมายมหาชน เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างกับลูกจ้างจะทำข้อตกลงใดๆ ให้ชัดหรือแย้งกับกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ ข้อตกลงดังกล่าวจะไม่มีผลใช้บังคับ ต้องบังคับตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น นายจ้างตกลงกับลูกจ้างไว้ในใบสมัครงานว่าลูกจ้างไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นการขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 วรรคหนึ่ง อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงใช้บังคับไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7670/2547) หรือลูกจ้างตกลงยินยอมให้นายจ้างเลิกจ้างได้ โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นโมฆะ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525) หรือนายจ้างตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ย่อมตกเป็นโมฆะเช่นกัน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2537/2525)

ค. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Law)

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขโดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2518 ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544 มีเนื้อหากล่าวถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน องค์การแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง สภาองค์การนายจ้าง รวมถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ง. กฎหมายศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงาน (Law of Labour Court & Labour Court Procedure)

กฎหมายแรงงานศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงานฉบับปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 76 วันที่ 11 พฤษภาคม 2522) แก้ไขโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนที่ 130 ก 14 ธันวาคม 2558) มีเนื้อหากล่าวถึงศาลแรงงาน ขั้นตอนการดำเนินคดีในศาลแรงงานและการเลิกจ้าง ไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal)

จ. กฎหมายเงินทดแทนและประกันสังคม (Worker Compensation Law & Social Security Law)

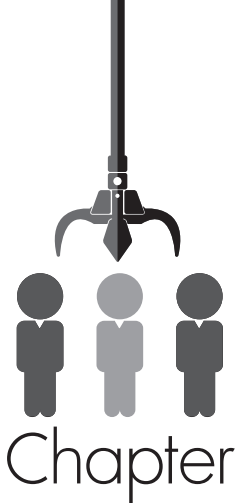
กฎหมายเงินทดแทนฉบับปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอนที่ 28 ก วันที่ 30 มิถุนายน 2537) พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 80 ก 10 ตุลาคม 2561) มีเนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือ สูญหาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและทายาท ส่วนกฎหมายประกันสังคมฉบับปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) 2558 มีเนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ประกันตน ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย มิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน โดยให้ลูกจ้างซึ่ง เป็นผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐมีหน้าที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2530 กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว 2551 กฎหมายส่งเสริมคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2550 เป็นต้น

2. คำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นอกจากมืองค์ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานแล้ว นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องทราบแนวคำตัดสินของศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานอีกด้วย เนื่องจากตัวบทกฎหมายทุกฉบับ รวมทั้งกฎหมายแรงงานมีความชัดเจนในระดับหนึ่ง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้กฎหมายอาจตีความหรือแปลความแตกต่างไม่ตรงกัน ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานจะทำหน้าที่วินิจฉัยและแปลความกฎหมายแรงงานที่โจทก์จำเลยพิพาทกัน เมื่อศาลฎีกาวินิจฉัยวางหลักไว้อย่างไรแล้ว ในทางปฏิบัติผู้กพ้นศาลชั้นต้นรวมถึงศาลฎีกาในคดีหลังจะต้องวินิจฉัยและตัดสินไปในแนวทางเดียวกัน การศึกษาและทราบแนวคำพิพากษาศาลฎีกาจะมีส่วนก่อให้เกิดความเข้าใจกฎหมายแรงงานที่ชัดเจนขึ้น สามารถนำข้อมูลและองค์ความรู้ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและเกิดความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลได้

ตัวอย่างเช่น การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างไม่มีกฎหมายแรงงานบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ นายจ้างจะมีอำนาจโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างได้หรือไม่เพียงใด จึงจำต้องอาศัยแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเป็นบรรทัดฐาน มีคำพิพากษาศาลฎีกาหลายฉบับที่วินิจฉัยวางหลักเกี่ยวกับเรื่องนี้ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 868/2548 วินิจฉัยว่า นายจ้างมีอำนาจโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง เพื่อให้เหมาะสมแก่งาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แต่การย้ายดังกล่าวต้องไม่เป็นการลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้าง อีกทั้งต้องไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง ดังนั้น หากไม่ได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น นายจ้างย่อมมีอำนาจโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการทำงานได้ แต่การย้ายดังกล่าวจะต้องไม่เป็นการลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้าง รวมทั้งนายจ้างต้องใช้สิทธิย้ายโดยสุจริตไม่ใช่ย้ายเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้าง เป็นต้น



2



สัญญาจ้างแรงงาน
(Contract of Employment)

1. บุคคลที่ทำงานและได้รับค่าตอบแทน

บุคคลที่ทำงานแล้วได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในสังคมไทย ปัจจุบันมีอยู่เป็นจำนวนมาก บุคคลเหล่านี้ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายแตกต่างกัน อาจแยกพิจารณาได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ

กลุ่มแรก กรณีรัฐกับข้าราชการ แม้ข้าราชการจะทำงานให้แก่รัฐ ต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบ หากฝ่าฝืนต้องถูกลงโทษทางวินัย รวมทั้งรัฐจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่ข้าราชการเป็นการตอบแทนการทำงาน แต่ข้าราชการก็มีใช่เป็นลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นด้วยความตกลงโดยสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับหน่วยงานของรัฐ เช่น กระทรวง ทบวง กรม เกิดขึ้นโดยผลของกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ฯลฯ

ในด้านคดีความ ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่า ข้าราชการไม่ได้มีฐานะเป็นลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ เช่น คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 755/2498 นายจรัสรับราชการในตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ ประจำอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี เป็นข้าราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณประเภทเงินเดือน ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า นายจรัสไม่ได้อยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม และไม่มีกฎหมายบทามาตรใดที่จะแสดงว่ากระทรวง ทบวง กรมเป็นนายจ้างของข้าราชการ นายจรัสไม่ใช่ลูกจ้างของกรมมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย คดีเรื่องนี้ นายจรัสเป็นข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ ประจำอยู่ที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ถูกฟ้องเป็นคดีอาญาว่าลักเงิน 6,600 บาท เพื่อใช้ในราชการของแผนกมหาดไทยจังหวัดเพชรบุรี กรมมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย ผู้เป็นนายจ้างและอยู่ในความดูแลของเสมียนตราจังหวัดเพชรบุรี ปัญหาว่านายจรัสเป็นลูกจ้างของกรมมหาดไทย กระทรวงมหาดไทยหรือไม่ เพราะถ้าเป็นลูกจ้างจะเป็นความผิดอาญาที่มีโทษสูงขึ้น ศาลฎีกาวินิจฉัยในคดีนี้ว่า นายจรัสจำเลยไม่ได้มีฐานะเป็นลูกจ้างหน่วยงานของรัฐ