



เป็น นายจ้าง มันเจ็บปวด

เพราะเป็นนายจ้างจึงเจ็บปวด

หนังสือเล่มนี้จะช่วยบรรเทาความเจ็บปวด

ถ้าอ่านและลงมือทำ

พร้อมตัวอย่างจริง เจ็บจริงไม่มีสลิ้ง ไม่ใช่สตัน

รวบรวมและเรียบเรียงโดย

ทนายฝ่าย - ยิงพร อินทร์ศรีชื่น

ทนายความ/ที่ปรึกษากฎหมาย

คำนำ

เพราะเป็นนายจ้าง...จึงเจ็บปวด ในฐานะนายความที่เป็นผู้ประกอบการเช่นกัน ฝ่ายเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการนั้นไม่เคยเป็นเรื่องง่ายเลย ด้านหนึ่งคือ “หน้าบ้าน” ที่ต้องวิ่งหาเงินเข้ามาหล่อเลี้ยงองค์กรจ่ายเงินเดือน ค่าที่ปรึกษา ค่าเช่า ค่าบริหารจัดการ สารพัดภาระหนักที่นายจ้างทุกคนรู้ดีว่ามันไม่เคยหยุดพักแม้แต่วันที่เดียวแต่อีกด้านหนึ่ง “หลังบ้าน” ในเรื่องการบริหารจัดการบุคคล การจัดการสัญญา รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร ก็เป็นรากฐานสำคัญไม่แพ้กัน เพราะหากเราเพิกเฉยหรือไม่รู้เท่าทัน วันหนึ่งกำไรที่เราหามาด้วยความเหน็ดเหนื่อย อาจต้องถูกนำไปจ่ายเป็นค่าเสียหายจากความไม่รู้ของตัวเองและนั่นคือความเจ็บปวดที่นายจ้างจำนวนมากต้องเผชิญแบบไม่ทันตั้งตัว

หนังสือเล่มนี้รวบรวมคำถามที่นายจ้างมักถามบ่อย ความผิดพลาดเล็ก ๆ ที่เหมือนจะไม่เป็นไรแต่กลับพาลให้ “ตายน้ำร้อน” และประสบการณ์จริงของนายจ้างหลายท่านที่ต้องแพ็คดีแรงงาน ทั้งที่ไม่ได้ผิด แต่เพียงเพราะขาดความเข้าใจและไม่ได้ทำหน้าที่ของตนเองให้ครบถ้วน ฝ่ายจึงตั้งใจเรียบเรียง ถ่ายทอด และเล่าให้ฟังในสไตล์ “ทนายฝ่าย” ที่คงคอนเซปตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย มีรอยยิ้มปนแซะเบา ๆ ให้ได้ติดตามกัน



มาเรียนรู้ไปด้วยกันนะคะ และฝ่ายหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะ เป็นประโยชน์กับนายจ้างทุกท่าน ที่ตั้งใจดูแลองค์กรของตัวเองให้ แข็งแรงและถูกต้องตามกฎหมายค่ะ

ด้วยรัก
ทนายฝ่าย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
● ไกล่เกลี่ย-จ่าย-จบ ในชั้นพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ทำไมลูกจ้างยังฟ้องศาลได้อีก ?	1
● จ่ายค่าชดเชยครบทำไมยังโดนฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม?	5
● คดีแรงงานถ้านายจ้างชนะจะขอศาลให้ลูกจ้างจ่าย ค่าธรรมเนียนและค่าทนายความได้หรือไม่?	8
● ลูกจ้างมาทำงานแค่หนึ่งวัน แต่นายจ้างรู้สึกไม่โอเค จึงเลิก จ้างและให้ค่าจ้างในวันนั้น ทำไมลูกจ้างยังมีสิทธิไป เรียกร้องค่าตกใจได้อีก	10
● ไม่ได้ส่งประกันสังคม ตอนจ่ายเงินก็ทำแบบหัก 3% ทำไม ยังถือว่าเป็นลูกจ้าง	12
● ลูกจ้างค้าแข่ง ทำงานกับงานกับคู่แข่ง นายจ้างฟ้องได้จริง ไหมและนายจ้างจะฟ้องได้เท่าไร?	15
● ไม่ได้บอกเลิกจ้างล่วงหน้า ลูกจ้างฟ้องได้จริงไหมและ นายจ้างจะเสียเงินเท่าไร?	18
● ออกหนังสือเตือนครบ 2 ครั้งแล้ว ทำไมเลิกจ้างยังแพ็คดี?	20
● ลูกจ้างหายไป 3 วัน แต่ไปฟ้องนายจ้างหาว่าเลิกจ้าง สุดท้ายลูกจ้างกลับชนะเพราะอะไร?	23
● หากจะเลิกจ้าง ควรเตรียมตัวอย่างไรบ้าง?	25

- บริษัทปิดกิจการเพราะเศรษฐกิจแย่ ทำไมนายจ้างยังต้อง
จ่ายค่าชดเชยอีก? 28
- พนักงานทำผิด บริษัทเลิกจ้าง นายจ้างสามารถประกาศว่า
พ้นสภาพใน Facebook ได้หรือไม่ 30
- ไม่มีสัญญาจ้างงาน เป็นลายลักษณ์อักษร เสี่ยงแค่ไหน? 33
- ลิขสิทธิ์ผลงานในช่วงจ้างงาน เป็นของใครกันแน่ทำไม
ลูกจ้างถึงฟ้องว่าเป็นของลูกจ้างได้? 35
- ลูกจ้างจะลาออกแต่ไม่ยอมเซ็นสัญญารักษาความลับ ทำ
อย่างไรดี? 38
- ออกใบเตือนแล้ว ทำไมต้องจ่ายชดเชยอีก?? 40
- ปรับข้อบังคับจากอินเทอร์เน็ต แล้วประกาศใช้ วันดีคืนดี
ปรับเปลี่ยน ทำได้ไหม มีผลอย่างไร? 42
- เมื่อกฎหมายกำหนดว่านายจ้างหักเงินเดือนไม่ได้ แล้ว
พนักงานมาสาย จะลงโทษอย่างไร? 45
- นายจ้างไม่ได้ออกหนังสือเลิกจ้าง ยังจะนำเหตุต่างๆมาอ้าง
มาสู่คดีในศาลแรงงานได้ไหมคะ? 48
- ศึกษาไว้ไม่เสียหาย ค่าคอมมิชชันกับค่าอินเซนทีฟ ต่างกัน
อย่างไร? 52
- ปากไว อาจจะต้องจ่าย พูดว่า “ออกไปเลย” ต้องจ่าย
อะไรบ้าง? 55
- ทำไมสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา นายจ้างถึงยังต้องจ่าย
ค่าชดเชยอีก? เคยได้ยินมาว่าไม่ต้องจ่ายไม่ใช่เหรอ? 58

● ติดต่อสื่อสารหลังเลิกงานได้ไหม ถ้าลูกจ้างไม่รับสาย ออกไปเตือนได้หรือเปล่า?	61
● การเตรียมความพร้อมของนายจ้าง รับมือหมายเรียกจาก พนักงานตรวจแรงงาน	64
● มีหมายบังคับคดีส่งมาที่ออฟฟิศคะ นายจ้างจะต้องทำตาม ไหมคะพี่นาย?	68
● หากนายจ้างไม่เห็นด้วยกับพนักงานตรวจแรงงาน ทำ อย่างไรได้บ้าง?	71
● การนับระยะเวลาเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นับอย่างไร	75
● ลูกจ้างทำทรัพย์สินเสียหาย นายจ้างหักเงินเดือนได้ไหม	79
● ลูกจ้างป่วย บ่อย ทั้งสุขภาพ ภายใจ เลิกจ้างได้ไหม	82
● ปัญหาการลงโทษลูกจ้างซ้ำซ้อนที่นายจ้างต้องระวัง	85
● ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือนไม่เป็นความผิดฐาน ขัดคำสั่งนายจ้าง	88
● สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ต้องจ่ายค่าชดเชย จริงหรือ	90



LABOUR LAW

CLINIC

ใกล้เกลี่ย-จ่าย-จบ
ในชั้นพนักงานตรวจแรงงานแล้ว
ทำไมลูกจ้างยังฟ้องศาลได้อีก ?

ไกล่เกลี่ยกับพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ทำไมลูกจ้างยังฟ้องศาลได้อีก ?

เป็นเรื่องจริงที่น่าตกใจไม่น้อยกับการที่พนักงานตรวจแรงงาน ช่วยทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยให้นายจ้างและลูกจ้างออกเป็นหนังสือว่าลูกจ้างตกลงรับเงินค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียงแค่ครั้งเดียว

เมื่อผ่านพ้นไปถึงสองสัปดาห์ลูกจ้างก็ไปฟ้องที่ศาลแรงงานอีก จึงเกิดเป็นประเด็นค้างคาใจนายจ้างว่าในเมื่อหนังสือดังกล่าวพนักงานตรวจแรงงานก็เป็นผู้ออกให้ ทำไมลูกจ้างยังไปฟ้องได้อีก ลองมาอ่านหัวข้อนี้ค่ะ

1. ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันให้ค่าชดเชยน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือ การไกล่เกลี่ยโดยที่ฝ่ายลูกจ้างไม่ทราบสิทธิเต็มตามกฎหมาย หรืออาจจะทราบแต่ยอมไปก่อนเพราะถือว่ากำขี้ดีกว่ากำตด กรณีนี้จึงถือเป็นกรณีที่ลูกจ้างสามารถใช้เป็นเหตุผลในการนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ เพราะกฎหมายถือว่า การที่พนักงานตรวจแรงงานช่วยไกล่เกลี่ย แล้วลูกจ้างมารู้ภายหลังว่าเสียเปรียบหรือได้รับสิทธิ น้อยกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ลูกจ้างยังยื่นฟ้องศาลได้ ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงิน 30,000 บาท แต่ทำการไกล่เกลี่ยว่าหากได้ 15,000 ตกลงว่าจะถอนคำร้อง กรณีเช่นนี้ ลูกจ้างยังไม่เสียสิทธิในการได้ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหลือ จึงยังไปฟ้องต่อศาลได้ เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อกฎหมายบางส่วนบางมาตราเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง และด้วยความสงบเรียบร้อย การตกลงให้ขัดกับที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นการขัดกับพพ. 150 ทำให้ตกเป็นโมฆะ ลูกจ้างยังมีสิทธิฟ้องในส่วนที่ขาดได้

นอกจากนี้ เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ใช่ผู้มีอำนาจในการ "ลดทอน" สิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ลูกจ้าง เรื่อง "ค่าชดเชยน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด" เช่น ตามมาตรา 118 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ) เป็นสิทธิขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับ นายจ้างจะจ่ายให้น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ไม่ว่าจะตกลงกัน

อย่างไรก็ตามหากมีการไกล่เกลี่ยโดยที่ลูกจ้างตกลงรับค่าชดเชยที่น้อยกว่า สิทธิขั้นต่ำตามกฎหมาย การตกลงนั้นอาจถือเป็นโมฆะหรือไม่สมบูรณ์ในส่วนที่น้อยกว่าสิทธิตามกฎหมาย เพราะเป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นเหตุจึงเป็นเหตุให้ ลูกจ้างสามารถ นำมูลคดีเดิม (การเลิกจ้าง) ไปฟ้องศาลแรงงาน เพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายส่วนต่างของค่าชดเชยที่ขาดไป ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ค่ะ

แล้วนายจ้างมีทางออกยังงัย ??

กรณีลูกจ้างไปฟ้องเรื่องนายจ้างเลิกจ้าง หรือมีข้อพิพาทกันไม่ว่าในประเด็นใดก็ตามหากนายจ้างและลูกจ้างต้องการยุติกันตั้งแต่ในชั้นพนักงานตรวจแรงงานและจะจ่ายค่าชดเชยหรือค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่ากฎหมายกฎหมายกำหนด นายจ้างกับลูกจ้างซึ่งอาจต้องทำหนังสือให้ชัดเจนว่าการยุติการจ้างดังกล่าวเป็นการลาออกของลูกจ้าง หรือตกลงยุติการทำงานร่วมกัน ไม่ใช่บอกว่าเป็นการไล่ออกหรือเลิกจ้างแล้วตกลงค่าชดเชยให้ต่ำกว่ากฎหมาย เพราะถ้าแบบนั้นนายจ้างเองก็ยังมีความเสี่ยงอยู่

นอกจากนี้ กรณีฟ้องร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ ยังเป็นกฎหมายที่แยกออกจากพรบ.คุ้มครองแรงงาน ดังนั้น แม้ลูกจ้างจะไปสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่

ศาลแรงงานได้อีก โดยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นเป็นดุลพินิจ
ของศาลที่จะกำหนดให้ รายละเอียดการพิจารณาของศาล เต็มยวบยั้ดั้ไป
จะมำเล้าให้ฟัง