

กฎหมายแรงงาน (ภาคทบทวน)
(วันอาทิตย์ที่ 8 กันยายน 2562)

นายวรเทพ เชื้อสุนทรโสภณ

เค้าโครงการบรรยาย

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
3. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม)

1.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

เนื้อหาสำคัญ

1. **มาตรฐานขั้นต่ำ**
2. **การเลิกสัญญา**
 - 2.1 การบอกกล่าวล่วงหน้า
 - 2.2 การลาออก
 - 2.3 การเลิกจ้าง (ค่าชดเชย)
3. **วันพิตนัต และอัตราดอกเบีย**

มาตรฐานขั้นต่ำ

1. มาตรฐานขั้นต่ำ
2. กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน
3. **ความตกลงที่ขัดกับกฎหมายตกเป็นโมฆะ**

ข้อยกเว้น

สัญญาจ้างสิ้นสุด หรือรู้ว่าจะสิ้นสุดลง ถือว่า ลูกจ้างมีอิสระแก่ตน พ้นพ้นระณณณและอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ถือว่า **ไม่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน มีผลใช้บังคับได้**

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 367/2547

ลูกจ้างทำข้อตกลงรับเงินผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ 500,000 บาท และมีข้อความตอนท้ายด้วยว่า ไม่มีข้อเรียกร้องใดที่เกิดก่อนวันที่ตกลงกัน มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ **โดยลงลายมือชื่อตกลงภายหลังจากที่ลูกจ้างแสดงความประสงค์จะลาออกจากการเป็นลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองได้** ข้อตกลงมีผลใช้บังคับได้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5267/2548

ในขณะที่ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารรับเงินจากนายจ้างซึ่งมีข้อความว่าไม่ติดใจใช้สิทธิเรียกร้องใด ๆ จากนายจ้างอีกนั้น **ลูกจ้างทราบแล้ว**ว่านายจ้างได้เลิกจ้างตนแล้ว ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ในภาวะที่ต้องเกรงกลัวนายจ้างแต่อย่างใด เอกสารรับเงินนั้นย่อมมีผลผูกพันนายจ้าง ไม่ขัดต่อกฎหมายความสงบเรียบร้อยของประชาชน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน (การบอกกล่าวล่วงหน้า)

หลักตาม ป.พ.พ.

1. แสดงเจตนาแก่อีกฝ่าย

1.1 นายจ้าง **เลิกจ้าง**

1.2 ลูกจ้าง **ลาออก**

2. เป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว (อีกฝ่าย**ไม่ต้องยินยอม**หรืออนุญาต การแสดงเจตนานั้นก็จะมีผลสมบูรณ์)

3. แสดงเจตนาแล้ว**ถอนไม่ได้** เว้นแต่อีกฝ่ายยินยอม

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4048/2561

การที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยการแสดงเจตนาแก่นายจ้าง ลูกจ้างไม่อาจถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาเลิกสัญญานั้นได้ แต่ไม่รวมถึงการตกลงหรือยินยอมของนายจ้างและลูกจ้างในการถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาเลิกสัญญาของลูกจ้างด้วย ลูกจ้างมีเจตนายิเลิกทรอนิกส์แสดงเจตนาลาออก แต่นายจ้างมีเจตนายิเลิกทรอนิกส์แจ้งให้ลูกจ้างส่งใบลาออกมาใหม่ พฤติการณ์ดังกล่าวไม่ใช่ เรื่องนายจ้างและลูกจ้างตกลงให้ลูกจ้างถอนการลาออกหรือยับยั้งการลาออกของลูกจ้าง แต่เป็น เรื่องที่นายจ้างให้ลูกจ้างปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบภายในของนายจ้างเพื่ออนุมัติการลาออกของลูกจ้าง หนังสือลาออกจึงยังมีผลบังคับอยู่ และการที่นายจ้างยึดเครื่องคอมพิวเตอร์ที่นายจ้างให้ลูกจ้างไว้ใช้ในการทำงานคืนจากลูกจ้างนั้น ก็เป็นเพราะใกล้วันที่หนังสือลาออกของลูกจ้างจะมีผลแล้ว จึงมิใช่กรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง

การบอกกล่าวล่วงหน้า

หลักตามมาตรา 17

1. กรณีสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้
สิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง
โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า
2. กรณีสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา
 - 2.1 ฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญา (นายจ้างหรือลูกจ้าง)
 - 2.2 ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน (การบอกกล่าวล่วงหน้า)

2.3 เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้าง
คราวหนึ่งคราวใด

2.4 ให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึง
กำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า

2.5 ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน

3. สัญญาจ้างทดลองงาน_ (ไม่ว่าจะมีระยะเวลาสิ้นสุด
หรือไม่) ถือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาเสมอ

จำรวย จ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน



วันเรียง จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือน



การบอกกล่าวล่วงหน้า

ข้อพึงระวัง

1. การนับระยะเวลา (งวดการจ้าง หรือเป็นคุณมากกว่า ฎ. 6366/2560)
2. สัญญาจ้างทดลองงาน (เป็นสัญญาจ้างที่**ไม่มีกำหนดระยะเวลาเสมอ**)

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา

(บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นคุณกว่าใช้ได้)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6366/2560

แม้สัญญาจ้างแรงงานจะกำหนดว่านายจ้างจะชำระค่าจ้าง 2 งวด ต่อเดือน ในวันที่ 15 และวันที่ 27 ของแต่ละเดือนอันมีผลว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยให้มีผลในวันที่ 1 มกราคม ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างนับแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 27 มกราคม รวม 27 วัน ก็ตาม แต่เมื่อสัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง 30 วัน ซึ่งเป็นข้อตกลงกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่**กำหนดไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย** นายจ้างกับลูกจ้างย่อมตกลงกันได้ **ไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย** ดังนั้น นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน

การลาออก

การลาออก

ข้อพึงระวัง

1. ก่อนการลาออกมีผล หากลูกจ้างกระทำผิด นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ (ฎ. 1919/2546)
2. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนครบกำหนดในใบลาออกก็ได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง (ฎ.3459/2526) แต่นายจ้างต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างจนถึงวันที่ลูกจ้างประสงค์จะลาออก (ฎ.1196-1218/2546 และ ฎ.10161/2551)
3. กรณีเลิกจ้างได้ทันที ตาม มาตรา 17 วรรคท้าย ประกอบ มาตรา 119 หรือ ป.พ.พ. มาตรา 583

กรณีเลิกจ้างได้ทันที

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 583)

1. ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจณ
3. ละทิ้งการงานไปเสีย
4. กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
5. กระทำการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (เลิกจ้างก่อนการลาออกมีผลได้)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1919/2546

การที่ลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกในวันที่ 28 ธันวาคม 2543 โดยให้มีผลในวันที่ 31 มกราคม 2544 และนายจ้างอนุมัติในวันเดียวกัน มีผลเท่ากับนายจ้างและลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาโดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2544 ระหว่างวันที่ 28 ธันวาคม 2543 ถึงวันที่ 30 มกราคม 2544 นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างกันอยู่ การที่ลูกจ้างขอใบลาออกและหยิบออกไปจากแฟ้ม นำออกไปนอกสำนักงานของนายจ้าง เมื่อมีผู้ห้ามลูกจ้างก็ไม่ฟัง แล้วลูกจ้างถือใบลาออกอันเป็นการทำลายเอกสารโดยเจตนา เป็นการทำให้เสียหายอันเป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง ข้อหาทำให้เสียทรัพย์ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2544 ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10161/2551

การเลิกสัญญาจ้างนั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายให้ความยินยอมตกลงหรืออนุมัติ การเลิกสัญญาจ้างแรงงานจึงมีผลในวันที่ลูกจ้างแจ้งไว้ หลังจากลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกต่อนายจ้างแล้ว ก็ไม่อาจถอนเจตนาที่ตนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสอง สัญญาจ้างแรงงานย่อมจะมีผลสิ้นสุดในวันดังกล่าว แม้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนวันดังกล่าวตามที่นายจ้างประสงค์โดยลูกจ้างไม่มีความผิด ก็มีผลทำให้ลูกจ้างเสียหายเพียงเท่าที่ไม่ได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่ลูกจ้างลาออกเท่านั้น มิใช่เป็นการเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง

เนื้อหาสำคัญ

1. การเกษียณอายุ ถือเป็นการเลิกจ้าง (มาตรา 118/1)
2. ค่าชดเชย (มาตรา 118)
 - 2.1 กรณีไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (มาตรา 119 วรรคหนึ่ง)
 - 2.2 หนังสือเลิกจ้าง (มาตรา 119 วรรคท้าย)

การเกษียณอายุ (มาตรา 118/1)

1. กรณีมีข้อตกลงเรื่องเกษียณอายุ (มาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง)
 นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลง
 ถือเป็นการเลิกจ้าง
2. กรณีไม่มีข้อตกลงเรื่องเกษียณอายุ หรือมีข้อตกลงฯ แต่
 กำหนดไว้เกินกว่า 60 ปี (มาตรา 118/1 วรรคสอง)
 - 2.1 ลูกจ้างแสดงเจตนาขอเกษียณอายุ
 - 2.2 มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อครบ 30 วัน นับแต่วัน
แสดงเจตนา
 - 2.3 ถือเป็นการเลิกจ้าง

ค่าชดเชย (มาตรา 118)

หลัก

เลิกจ้าง → จ่ายค่าชดเชย

ข้อยกเว้น

มาตรา 119 (6 กรณี)

กรณีไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (มาตรา 119)

มาตรา 119

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณี
หนึ่ง

กรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

กรณีไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 119

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของ นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเงินเดือน เป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเงินเดือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้ กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุด คั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ทุจริต)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5605/2542

เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้ให้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ไว้ และมีได้ใช้คำว่า “โดยทุจริต” ตามที่บัญญัติไว้ใน ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1 (1) จึงต้องใช้ความหมาย คำว่า “ทุจริต” ตามพจนานุกรม คือ ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (กระทำความผิดอาญา)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 459/2526

ลูกจ้างมีส่วนรู้เห็นโดยตลอดในการที่ลูกจ้างอีกคนหนึ่งเรียกเงินจากบุคคลภายนอกและไม่นำเงินจำนวนดังกล่าวส่งให้แก่ นายจ้างตามระเบียบ ทั้งยังรายงานปกปิด เป็นการสนับสนุนการกระทำความผิด แม้ไม่ใช่ตัวการก็ถือว่าเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (กระทำความผิดอาญา)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3026/2530

ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ป้องกันรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง แต่ลูกจ้างรู้เห็นแต่แรกว่าพวกของลูกจ้างจะลักเปียร์ของนายจ้าง ลูกจ้างก็มีได้ห้ามปราม ครึ่งพวกของลูกจ้างลักเปียร์ได้ ลูกจ้างก็ได้ร่วมดื่มเปียร์ด้วย การกระทำของลูกจ้างเป็นการร่วมรู้เห็นเป็นใจตั้งแต่ต้น และมีความผิดฐานลักทรัพย์หรือรับของโจร

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4047 - 4053/2546

เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว ไม่ว่าความเสียหายจะเกิดขึ้นตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ ก็ต้องด้วยมาตรา 119 (2) แล้ว ลูกจ้างทั้งเจ็ดมาชุมนุมที่หน้าบริษัทนายจ้าง โดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายและไม่ได้เข้าทำงาน ถือว่าลูกจ้างดังกล่าวจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง

ข้อพึงระวัง

1. ต้องครบทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ ประมาทเลินเล่อ (ธรรมดา) และ เสียหาย (ร้ายแรง)
2. ประมาทเลินเล่อ คือ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังตามวิสัยของปกติชนหรือลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องทำงานในตำแหน่งนั้น

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ประมาณเส้นเล่อฯ)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6720/2546

ลูกจ้าง **ไม่ควบคุม** ผู้ได้บังคับบัญชาให้จัดทำบัญชีตัว
โดยสารตามระเบียบ ตัวโดยสารขาดหาย **นายจ้างเสียรายได้** เป็น
เงิน **317,200** บาท ในช่วงเวลา **4** เดือน ถือว่าประมาณ
เส้นเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ฝ่าฝืนระเบียบฯ

องค์ประกอบ

1. มี **ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน** ระเบียบ หรือคำสั่งกำหนดให้
ลูกจ้างปฏิบัติ

2. ลูกจ้าง **ไม่ปฏิบัติตาม** → **ฝ่าฝืน**

3. กรณี

3.1 **ไม่ร้ายแรง** → **ตักเตือนเป็นหนังสือ**

→ **ผิดซ้ำ** → **เลิกจ้าง**

3.2 **ร้ายแรง** → **เลิกจ้าง** ทันที

ฝ่าฝืนระเบียบฯ

ข้อพึงระวัง

1. ข้อบังคับฯ “ชอบด้วยกฎหมาย” และ “เป็นธรรม” หรือไม่
2. การพิจารณาคำว่า “ร้ายแรง”
3. หนังสือเตือน
 - 3.1 เป็นหนังสือเตือนหรือไม่
 - 3.2 ผิดซ้ำเรื่องเดิมหรือไม่
 - 3.3 อยู่ในระยะเวลา **1** ปี นับแต่วันทำผิด หรือไม่

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (คำสั่งชอบ แต่ไม่เป็นธรรม)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **166 - 167/2546**

คำสั่งย้ายลูกจ้าง ซึ่งมีรายได้น้อยให้ไปทำงานที่โรงงานผลิตและจำหน่ายสินค้าที่จังหวัดเพชรบุรี ห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง **120** กิโลเมตร โดยนายจ้างไม่จัดที่พักหรือจัดหารถรับส่งในการไปทำงานให้ มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง คำสั่งดังกล่าวแม้จะชอบด้วยกฎหมาย แต่เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

กรณีร้ายแรงหรือไม่

ข้อพิจารณา

นายจ้างกำหนด

ไม่ร้ายแรง → ไม่ร้ายแรงเสมอ
ร้ายแรง → ร้ายแรง / ไม่ร้ายแรง ก็ได้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ร้ายแรงหรือไม่เป็นอำนาจศาล)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9042/2559

การที่จะพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ
 เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ ต้องคำนึงถึง
ลักษณะของการกระทำ พฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อม
ต่าง ๆ เป็นแต่ละกรณีไปว่าเป็นกรณีร้ายแรงในตัวเองหรือไม่ แม้ข้อบังคับ
 เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างจะไม่ได้ระบุให้การกระทำของลูกจ้างเป็น
 ความผิดร้ายแรง ศาลแรงงานก็ย่อมมีอำนาจพิจารณาหรือวินิจฉัยได้ว่าการ
 กระทำที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างดังกล่าวเป็นกรณีที่
 ร้ายแรงหรือไม่

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (คนเดือนไม่มีอำนาจ)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1543/2526

การลักเตือนเป็นหนังสือตามกฎหมายเป็นอำนาจของนายจ้าง

การที่หัวหน้าแผนกของนายจ้างออกหนังสือเตือนแก่ลูกจ้าง โดยไม่ปรากฏว่าเป็นผู้มีอำนาจว่าจ้างหรือเลิกจ้างของนายจ้างหรือนายจ้างมอบหมายอำนาจในการออกหนังสือเตือนได้ จะถือว่าหัวหน้าแผนกเป็นตัวแทนของนายจ้างในการออกหนังสือเตือนหาได้ไม่

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ไม่ถือว่าซ้ำเรื่องเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1461/2548

ลูกจ้างมาสาย ถูกตักเตือนด้วยวาจา ลูกจ้างมาสายอีก ถูกตักเตือนด้วยวาจาอีก ต่อมาลูกจ้างมาสายอีก ถูกตักเตือนเป็นหนังสือและตัดค่าจ้าง 160 บาท ลูกจ้างมาสายอีกครั้ง ถูกตักเตือนด้วยวาจา ลูกจ้างก้าวร้าว ผู้บังคับบัญชาถูกตักเตือนเป็นหนังสือ ต่อมาลูกจ้างนำโทรศัพท์ ส่วนกลางไปใช้โทรศัพท์ส่วนตัว การกระทำผิดในเรื่องก้าวร้าวและใช้โทรศัพท์ส่วนตัว มิใช่การกระทำผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างไม่สามารถนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (เตือนในวันเดียวกันไม่ได้)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1543/2526

นายจ้างออกหนังสือเตือนลูกจ้างด้วยเหตุที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งวันเดียวกัน 2 ครั้ง เวลา 9.30 นาฬิกา และ 11.30 นาฬิกา และเลิกจ้างเวลา 14 นาฬิกา นั้น ไม่เข้ากรณีตามมาตรา 118 (4)

ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน

ข้อพึงระวัง

1. ต้องละทิ้งเต็มวัน
2. มีเหตุอันสมควรหรือไม่

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ต้องละทิ้งเต็มวัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7909/2538

เมื่อลูกจ้างมาทำงานในวันที่ 6 กันยายน แล้ว การที่ลูกจ้างออกไปจากที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงานโดยไม่ได้ตอกบัตรลงเวลาเลิกงาน แม้ว่าจะถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ แต่ก็ไม่ใช่การละทิ้งหน้าที่ตลอดวัน จะนำไปนับรวมกับ วันที่ 7 และ 8 กันยายน ซึ่งเป็นวันทำงาน แต่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เพื่อให้เข้ากรณีตามมาตรา 119 (5) ไม่ได้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (มาแต่ไม่ทำงานก็ละทิ้ง)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477/2535

นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่เครื่องตัดอลูมิเนียมเครื่องเล็ก โดยได้อธิบายให้ทราบด้วยว่าการทำงานด้วยเครื่องตัดอลูมิเนียมเครื่องเล็กมีขั้นตอนในการทำงานน้อยกว่าเครื่องใหญ่ เมื่อลูกจ้างได้รับทราบคำสั่งแล้ว เพียงแต่ลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติโดยไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง การกระทำได้กล่าวว่าย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ลาออกไม่ชอบ ถือว่าละทิ้ง)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11612/2554

ลูกจ้างขอลาคลอดโดยไม่ได้รับเงินเดือนต่ออีก 45 วัน นับแต่วันที่ 16 กันยายน และนายจ้างอนุมัติให้ลาได้จึง ครบกำหนดวันลาในวันที่ 30 ตุลาคม มีใช้วันที่ 23 ตุลาคม ดังที่ระบุไว้ในช่องหมายเหตุท้ายใบลา ต่อมานายจ้างมีหนังสือให้ลูกจ้างไปรายงานตัว วันที่ 3 พฤศจิกายน ลูกจ้างได้ไปรายงานตัวตามนัด เพียงแต่ลูกจ้างไม่กลับเข้าทำงานให้แก่นายจ้างอีกต่อไป เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดวันทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน คือ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ดังนั้นในวันเสาร์ที่ 4 พฤศจิกายน จึงเป็นวันทำงาน แต่ลูกจ้างไม่กลับเข้าทำงานนับแต่นั้น สิทธิในการเลิกจ้างของนายจ้างตามมาตรา 119 (5) จึงเกิดขึ้นเมื่อล่วงพ้นวันที่สามของการละทิ้งหน้าที่ในช่วงหลังไปแล้ว คือ ล่วงพ้นวันที่ 6 พฤศจิกายนไปแล้ว

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ลาออกไม่ชอบ ถือว่าละทิ้ง)

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ 24 ตุลาคม ซึ่งวันดังกล่าวยังอยู่ในเวลาที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดจึงไม่ถูกต้อง แต่ความไม่ถูกต้องนี้เป็นเพียงการกำหนดวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้างตามหนังสือเลิกจ้างไม่ถูกต้อง หากใช้การเลิกจ้างเพราะลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ถูกต้อง เพราะจนถึงวันที่ 29 พฤศจิกายน ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างมีหนังสือเลิกจ้าง ลูกจ้างก็ยังละทิ้งหน้าที่อยู่นั่นเอง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

หนังสือเลิกจ้าง (มาตรา 119 วรรคท้าย)

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้า
นายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้
ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิก
จ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยก
เหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ไม่ระบุไว้ ยกขึ้นต่อสู้ไม่ได้)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1538/2558

การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคท้ายนั้น นายจ้างต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างหรือแจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างเมื่อวันที่ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2551 และตามหนังสือของ
จำเลยฉบับลงวันที่ 10 มิถุนายน 2551 ซึ่งในวันดังกล่าวจำเลยมิได้แจ้ง
เหตุและระบุข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำของโจทก์ที่จงใจทำให้
จำเลยได้รับความเสียหายเนื่องจากโจทก์ไปทำงานให้บริษัทอื่นที่เป็น
คู่แข่งชั้นทางการค้าของจำเลยให้โจทก์ทราบแต่อย่างใด จึงไม่ต้องด้วย
ข้อยกเว้นที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4)

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ไม่ระบุไว้ ยกขึ้นต่อสู้ไม่ได้)

แม้ศาลแรงงานกลางจะฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์จงใจทำให้จำเลย ซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (2) แต่เมื่อจำเลยมิได้ระบุข้อเท็จจริงดังกล่าวไว้ในหนังสือที่แจ้งให้โจทก์ทราบว่าเป็นเหตุเลิกจ้างจากการเป็นพนักงาน ฉบับลงวันที่ 10 มิถุนายน 2551 และไม่ได้แจ้งข้อเท็จจริงดังกล่าวให้โจทก์ทราบในขณะที่เลิกจ้าง จำเลยจึงยกข้อเท็จจริงดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธความรับผิดตามมาตรา 67 ไม่ได้ และยังคงถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา 67 ให้แก่โจทก์

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ไม่ระบุไว้ ยกขึ้นต่อสู้ไม่ได้)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3645/2557

โจทก์ประกาศปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนรวมทั้ง ม. และ ป. ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2551 ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างวันที่ 1 สิงหาคม 2551 โดยระบุเหตุเลิกจ้างว่าโจทก์ประสบปัญหาขาดทุนอย่างรุนแรงไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ เท่ากับโจทก์ประสงค์จะถือเอาเฉพาะเหตุดังกล่าวเป็นเหตุเลิกจ้าง แม้ต่อมาโจทก์จะมีหนังสือยกเลิกการเลิกจ้างไปถึง ม. และ ป. ก่อนวันที่การเลิกจ้างมีผลก็ตาม แต่ในหนังสือดังกล่าวอ้างเหตุจำเป็นต้องจ้าง ม. และ ป. ต่อไปเพื่อดำเนินงานบางส่วนให้แล้วเสร็จ มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหายแก่โจทก์และลูกค้าของโจทก์ โดยกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนตั้งแต่วันที่ 1 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2551 อันมีลักษณะเป็นการจ้างทำงานต่อเพื่อให้งานที่มีอยู่ก่อนปิดกิจการเสร็จไปเท่านั้น เหตุผลในการเลิกจ้าง ม. และ ป. เมื่อครบระยะเวลาจ้างต่อจึงยังคงเป็นเหตุเดิมคือเหตุปิดกิจการนั่นเอง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ไม่ระบุไว้ ยกขึ้นต่อสู้ไม่ได้)

ข้ออ้างของโจทก์ที่ว่าเพ่งทราบภายหลังการประกาศเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดว่าเครื่องจักรของโจทก์หายไปและเชื่อว่า ม. กับ ป. มีส่วนในการลักเครื่องจักร เป็นการพันวิสัยที่จะแจ้งเหตุเลิกจ้างว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง กรณีไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะต้องแจ้งเหตุเลิกจ้างในขณะเลิกจ้างนั้น ข้อเท็จจริงได้ความว่าโจทก์ทราบเรื่องดังกล่าวเมื่อเดือนกรกฎาคม 2551 ยังอยู่ในช่วงเวลาก่อนวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้างวันที่ 1 สิงหาคม 2551 และก่อนสิ้นระยะเวลาที่โจทก์จ้าง ม. กับ ป. ให้ทำงานต่อ จึงอยู่ในวิสัยที่โจทก์อาจแจ้งเหตุเลิกจ้างใหม่ได้ เมื่อโจทก์ไม่ได้แจ้งเหตุเลิกจ้างใหม่ให้ ม. และ ป. ทราบ ในขณะที่เลิกจ้าง โจทก์ก็ไม่มีสิทธิที่จะยกเหตุดังกล่าวมาอ้างในภายหลังเพื่อที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ ม. และ ป. ได้ เพราะต้องห้ามตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคท้าย

ข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ข้อสังเกต

ข้อห้ามไม่ให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้ระบุในหนังสือเลิกจ้างตามมาตรา 119 นั้น จำกัดอยู่เฉพาะการฟ้องเรียกค่าชดเชยเท่านั้น ไม่รวมถึงการฟ้องเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎ.7922/2547)

วันผิदनัดและอัตราดอกเบี้ย

1. สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

วันผิदनัด : วันที่ลูกจ้างออกจากงาน (มาตรา 17/1)

อัตราดอกเบี้ย : ร้อยละ 15 ต่อปี (มาตรา 9 วรรคหนึ่ง)

2. ค่าชดเชย

วันผิदनัด : วันที่นายจ้างเลิกจ้าง (มาตรา 118)

อัตราดอกเบี้ย : ร้อยละ 15 ต่อปี (มาตรา 9 วรรคหนึ่ง)

3. ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

วันผิदनัด : พันกำหนดทวงถาม

อัตราดอกเบี้ย : ร้อยละ 7.5 ต่อปี

2.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ข้อพิจารณาสำคัญ

1. เป็นกรณีประสบอันตรายหรือไม่
2. ใครมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ประสบอันตราย (มาตรา 5)

- ✓ ได้รับความอันตรายแก่กาย
- ✓ ได้รับความผลกระทบแก่จิตใจ
- ✓ ถึงแก่ความตาย

เนื่องจาก :

➤ ทำงานให้แก่

➤ ป้องกัน / รักษาประโยชน์ให้แก่

➤ ทำงานตามคำสั่งของ

นายจ้าง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ตายเนื่องจากการทำงาน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **1774/2540**

ลูกจ้างผู้ตายต้องเดินทางไปประเทศฝรั่งเศส เพื่อคอยดูแลลูกค้าตามคำสั่งของ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างผู้ตายต้องทำงานทั้งวันตลอดระยะเวลาการเดินทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันเดินทางที่เครื่องบินออกเดินทางเวลา 23 นาฬิกา โดยก่อนหน้านั้นลูกจ้างผู้ตายต้องช่วยดูแลลูกค้าของนายจ้างเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง ตัวเครื่องบิน และกระเป๋าเดินทางที่สนามบิน การที่ลูกจ้างผู้ตายเข้าห้องน้ำเมื่อเวลา 6 นาฬิกาของวันเดินทางถัดมา เป็นลมหมดสติไปเนื่องจากสาเหตุที่ผู้ตายเหนื่อยจากการที่ต้องทำงานและพักผ่อนไม่เพียงพอ ทั้งเมื่อผู้ตายเป็นลมหมดสติไปขณะที่เครื่องบินยังบินอยู่นั้นย่อมต้องใช้เวลานานพอสมควรกว่าที่จะส่งผู้ตายถึงโรงพยาบาล และแพทย์ได้ตรวจรักษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในคดีนี้เป็นกรณีพิเศษ ไม่ใช้การทำงานตามเวลาปกติของลูกจ้าง เพราะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุที่ผู้ตายต้องเดินทางไปประเทศฝรั่งเศสตามคำสั่งของนายจ้าง เห็นได้ชัดเจนว่าลูกจ้างผู้ตายถึงแก่ความตายอันมาเหตุจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง เป็นการประสูติอันตราย

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ตายเนื่องจากการทำงาน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **1975/2557**

การที่โจทก์ขับรถบรรทุกไปส่งวัสดุก่อสร้างที่บ้านของลูกค้านายจ้างแล้ว ขับรถออกนอกเส้นทางเพื่อไปยืมเงิน เพื่อนบิดาของลูกจ้างทำให้รถของนายจ้างติดหล่ม โจทก์จึงขับรถจักรยานยนต์ไปตามเพื่อนมาช่วยยกรถที่ติดหล่ม และประสบอุบัติเหตุชนกับรถจักรยานยนต์อื่นที่วิ่งตัดหน้าในระหว่างที่ขับรถจักรยานยนต์ไปตามเพื่อนจนทำให้ตาขวาของลูกจ้างบอดสนิท สมองเช่นนั้น เป็นกรณีที่โจทก์ขับรถของนายจ้างไปทำธุระส่วนตัว อันเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้าง

เมื่อลูกจ้างขับรถของนายจ้างไปติดหล่มย่อมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่ลูกจ้างจะต้องแก้ไขความผิดพลาดอันเกิดจากการกระทำของตนเองและจำเป็นต้องจัดการเอารถของนายจ้างขึ้นจากหล่มให้ได้เพื่อปกปิดมิให้นายจ้างทราบว่าตนเองขับรถของนายจ้างออกนอกเส้นทางไปทำธุระส่วนตัว ดังนั้น การประสบอุบัติเหตุของลูกจ้างเพราะสาเหตุดังกล่าวจึงไม่เป็นการประสูติอันตรายตามมาตรา 5

ผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน (มาตรา 20)

ผู้มีสิทธิ

ทายาทเงินทดแทน

บิดา มารดา
สามี ภรรยา
บุตร (ตามกฎหมาย)

ผู้อยู่ในอุปการะ

บุคคลอื่นๆ ที่
อยู่ในอุปการะ

ผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน (มาตรา 20)

ผู้อยู่ในอุปการะ

หลักสำคัญ

- + ไม่มีทายาทเงินทดแทน
- + อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนตาย / สูญหาย
- + ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะ

แนวคำพิพากษาศาลฎีกา (ผู้อยู่ในอุปการะ)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4634/2539

โจทก์อยู่ร่วมบ้านเดียวกับลูกจ้างผู้ตาย เงินที่ลูกจ้างผู้ตายให้แก่โจทก์ เดือนละ 2,500 บาท เป็นการช่วยเหลือในฐานะผู้อยู่ร่วมบ้านเดียวกัน ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องขูดสนำเงินดังกล่าวไปใช้สอยเพื่อยังชีพในชีวิตประจำวัน ไม่พอพียงได้ว่า โจทก์เป็นผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างผู้ตาย

การจ่ายเงินทดแทน (มาตรา 21)

**หากมีผู้มีสิทธิหลายคน
ให้ได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทน
เท่ากัน**

ช้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน (มาตรา 22)



เสพของมีนเมา

เสพลั้งเสพติด



จนไม่สามารถครองสติได้

จงใจ

ยินยอมให้ผู้อื่นทำ



ให้ตนประสบอันตราย

3.

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 49

การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (มาตรา 49)

การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่ง

1.ให้นายจ้างรับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง

หรือ

2) กำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (มาตรา 49)

(1) กฎหมายไม่ได้กำหนดลักษณะเฉพาะไว้

(2) คุณสมบัติขององค์กรผู้พิพากษา

(3) แนววินิจฉัยของศาลฎีกา

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (มาตรา 49)

(น่าจะ) หมายถึงการเลิกจ้างที่

“ไม่มีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ”

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ข้อพิจารณาสำคัญ

1. เป็นธรรมหรือไม่ (มีเหตุสมควรเพียงพอหรือไม่)
 - เหตุจากลูกจ้าง :
 1. ความร้ายแรงของพฤติกรรม
 2. กระทบต่อความไว้วางใจของนายจ้างหรือไม่ (โดยเฉพาะงานด้านการเงิน หรือการบริการ)
 3. กระทบต่อการทำงาน : สุขภาพ / พฤติกรรม / สมรรถภาพ (การเลิกจ้างต้องเป็นทางเลือกสุดท้าย)

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

- เหตุจากนายจ้าง :
 1. ผลประกอบการ (กำไร / ขาดทุน (นานเท่าไร))
 2. พยายามลดค่าใช้จ่ายอื่นแล้วหรือไม่ : ค่าใช้จ่ายหลักเป็นค่าแรงหรือไม่ การลดลูกจ้างควรเป็นอันดับสุดท้าย
 3. พยายามหางานอื่นให้ลูกจ้างทำแล้วหรือไม่
 4. การลดลูกจ้างมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (มาตรา 49)

ดุลพินิจของศาล

การสั่งให้ :

รับกลับเข้าทำงาน

หรือ

ชดใช้ค่าเสียหาย

เป็นดุลพินิจ ต้องสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง

เท่านั้น

จบการบรรยาย