

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. 2522



ดร. นันทนา เจริญศักดิ์

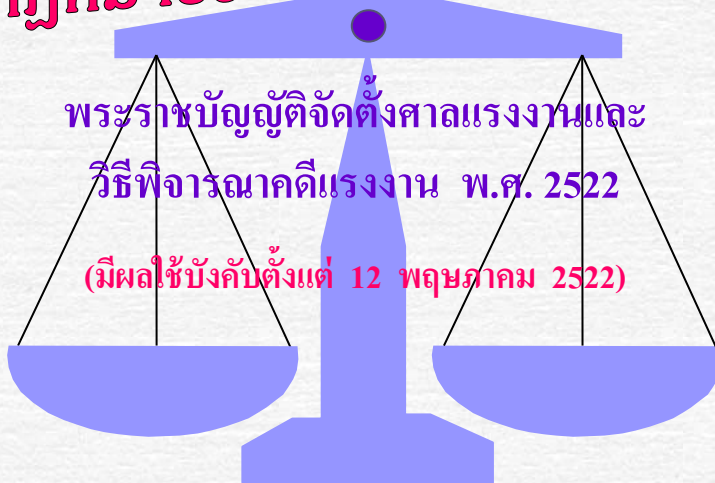
รองเลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

1

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

(มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 12 พฤษภาคม 2522)



2

2

ส่วนที่ 1

ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงาน



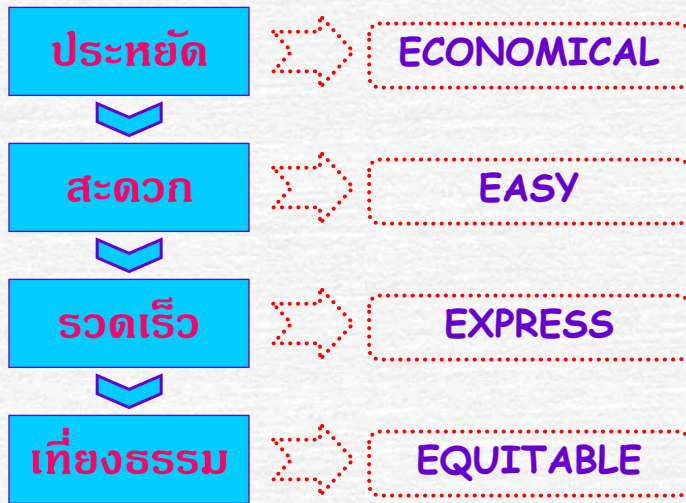
3

 เหตุผลสำคัญ

1. มีลักษณะพิเศษ
2. เกี่ยวข้องกับ กม. ที่มีหลักการ แนวคิด แตกต่าง
3. ให้ได้รับการตัดสินจากผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ
4. เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ไม่มีอคติต่อกัน

4

หลักการสำคัญ



ม. 29

5

5

ประหยัด

- ไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียม (ม. 27)
- ฟ้อง ให้การ และ แลกด้วยวาจาได้ (ม. 35, 39)
- มีนิติกรแนะนำ ไม่ต้องว่าจ้างทนายความ
- ศาลซักถามพยานเอง (ม. 45)
- ศาลจ่ายค่าพยานให้ (ม. 47)



6

6

สะดวก

- ฟ้องให้การ และแสดงด้วยวาจาได้ (ม. 35, 39)
- ศาลเรียกพยานมาสืบเอง (ม. 45)
- มีนิติกรแนะนำ และช่วยในการ

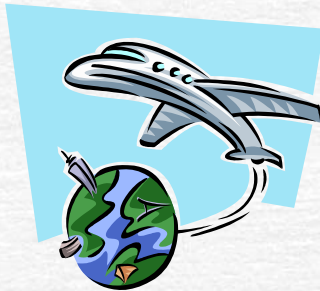
ดำเนินคดี



7

7

รวดเร็ว



- ฟ้องได้ทันที (ม. 35)
- นัดพิจารณาเร็ว (ม. 37)
- ไกล่เกลี่ยเป็นหลัก (ม. 38, 43)
- นัดพิจารณาติดต่อ (ม. 45)
- บันทึกคำพยานโดยย่อ (ม.46)
- พิพากษาเร็ว (ม. 50)
- อุทธรณ์เร็ว (ม. 54)
- ตัดสินอุทธรณ์เร็ว (ม. 56)
- การนำคดีขึ้นศาลฎีกา ต้องได้รับอนุญาต (ม. 57/1)

8

8

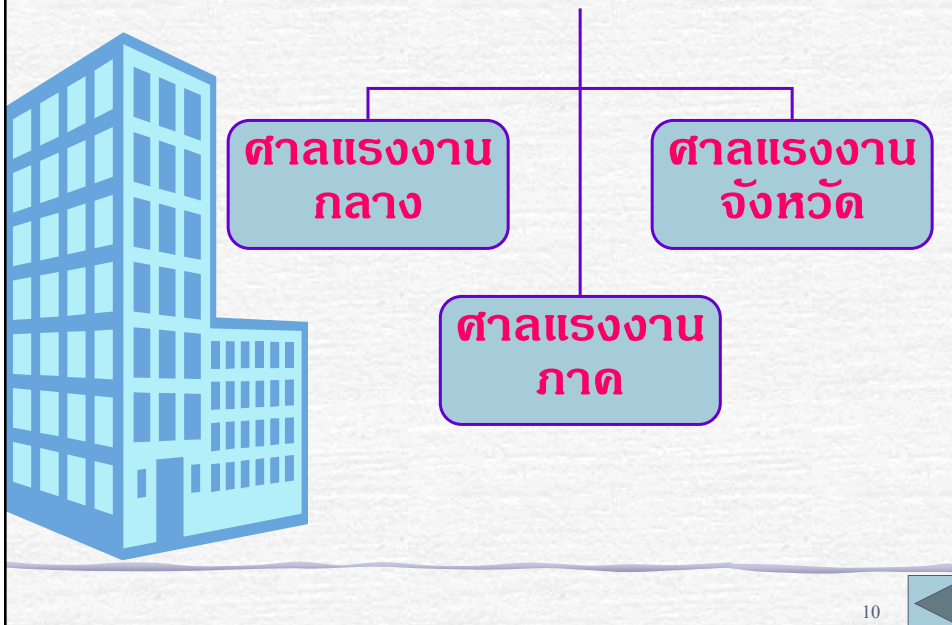
เที่ยงธรรม

- ศาลในระบบไตรภาคี (ม. 18)
 - ผู้พิพากษาผู้มีความรู้และความเข้าใจ
 - ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง
 - ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง
- ศาลเรียกพยานมาสืบเอง (ม. 45)
- ศาลซักถามพยานเอง (ม. 45)
- ศาลนำสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจมาวินิจฉัยได้ (ม. 48)

9

9

ประเภทของศาลแรงงาน



10

10

ศาลแขวงนนทบุรี

ที่ตั้ง 404 ถนนพระราม 4

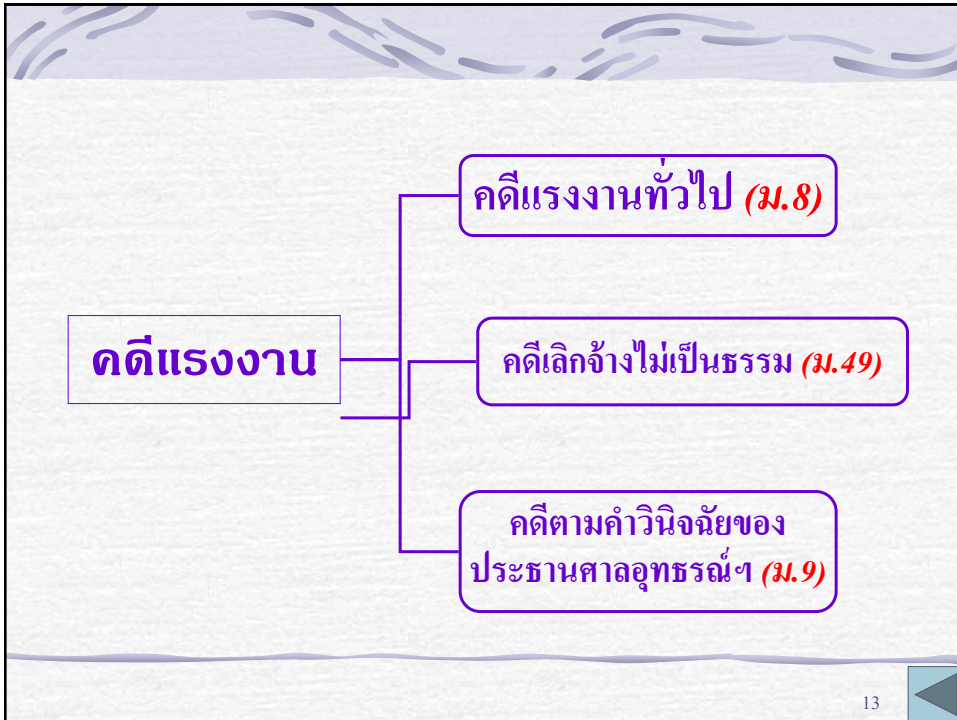
แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500



โทรศัพท์ 02-235-1500 - 8

เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523

ศาล	เขตอำนาจศาล	ที่ตั้ง
แรงงานกลาง	กรุงเทพมหานคร	กรุงเทพฯ
แรงงานภาค 1	ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี อยุธยา ลพบุรี สมุทรปราการ สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	สระบุรี
แรงงานภาค 2	จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว	ชลบุรี
แรงงานภาค 3	ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	นครราชสีมา
แรงงานภาค 4	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี บึงกาฬ	อุดรธานี
แรงงานภาค 5	เชียงใหม่ เชียงใหม่ น่าน พะเยาแพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	เชียงใหม่
แรงงานภาค 6	กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี	นครสวรรค์
แรงงานภาค 7	กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี สมุทรสาคร	กาญจนบุรี
แรงงานภาค 8	กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
แรงงานภาค 9	ตรัง นราธิวาส บัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา สตูล	สงขลา



13

คดีแรงงานทั่วไป

- ❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม
 - สัญญาจ้างแรงงาน
 - ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม
 - กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
 - กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

14

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม

- กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน
- กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
- กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ม. 8

15

15

คดีแรงงานทั่วไป

❖ กรณีต้องใช้สิทธิทางศาลตาม

- กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ม. 8

16

16

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ

- เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ม. 8

17

17

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ

- คณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
- คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ม. 8

18

18

คดีแรงงานทั่วไป

- ❖ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
- ❖ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้าง ที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้าง

ม. 8

19

19

คดีแรงงานทั่วไป

- ❖ ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

ม. 8

20

20

คดีแรงงานทั่วไป

❖ คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของ

ศาลแรงงาน

เช่น คดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับ
งานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

ม. 8

21

21

คดีดังกล่าวข้างต้น

ในกรณีที่กฎหมายใดบัญญัติให้ร้องเรียนต่อ
พนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอน
และวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาล
แรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและ
วิธีการการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

ม. 8

22

ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติก่อนฟ้อง

1. กรณีที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, 122 และ 123 ซึ่งผู้เสียหายต้องร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน
2. กรณีที่มีการประสาบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิต้องยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมก่อน

23

1332/2543

การฟ้องเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนก่อนฟ้อง

แต่ > การฟ้องอ้างว่า ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับไม่เข้าข้อยกเว้น เป็นการฟ้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม (พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123) จะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน เมื่อไม่ดำเนินการ จึงฟ้องในส่วนนี้ไม่ได้

24

24

คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

- ❖ ฟ้องกล่าวอ้างว่านายจ้าง “เลิกจ้างไม่เป็นธรรม”
ต่อลูกจ้าง
- ❖ ขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้าง
 - รับกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างขณะเลิกจ้าง หรือ
 - ชดใช้ค่าเสียหายแทน

ม. 49

25

25

คดีตามคำวินิจฉัยของ ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

- คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้ำประกันความเสียหายอันเกิดจากการ
ทำงานของลูกจ้าง (เทียบคำวินิจฉัยที่ 16 / 2536)
- คดีที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฟ้องกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพที่จดทะเบียนแล้ว (เทียบคำวินิจฉัยที่ 88 / 2545)



26

26

กรณีมีปัญหาเรื่องอำนาจศาล

ในกรณีที่มีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจ
ของศาลแรงงานหรือไม่

- ประชานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เท่านั้น
ที่มีอำนาจวินิจฉัย
- คำวินิจฉัยเป็นที่สุด (อุทธรณ์ – ฎีกาไม่ได้)

เทียบคำพิพากษาฎีกาที่ 57 / 2533 , 1849 / 2533
8136 – 8139 / 2542

ม. 9 (ใหม่)

27

27

องค์คณะ



ม. 17

28

28

ผู้พิพากษาศาลแรงงาน

พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

ม. 12

29

29

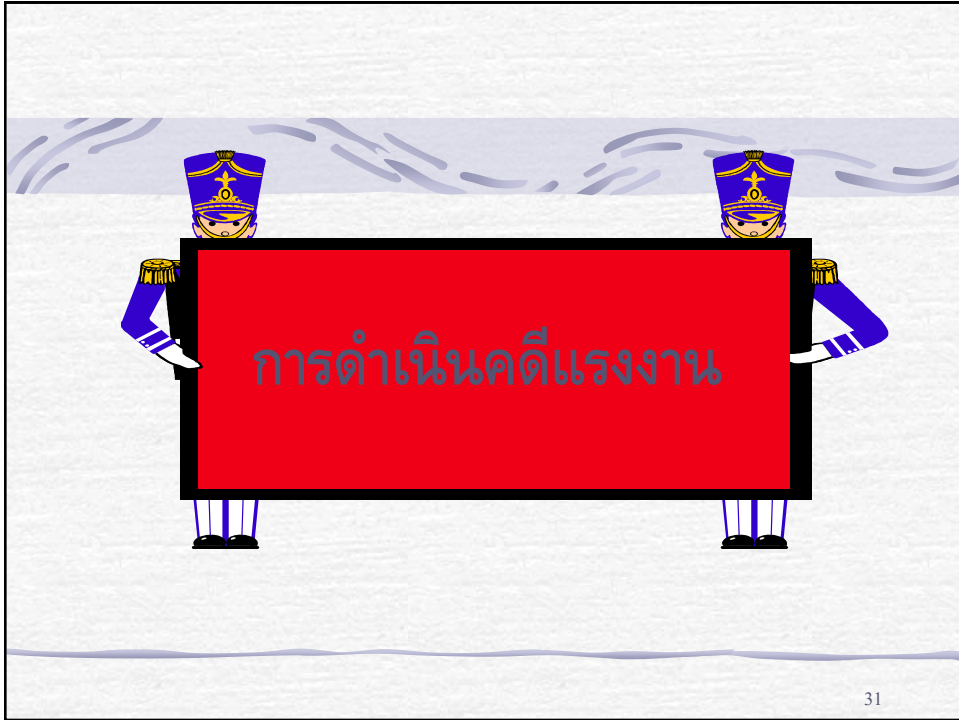
ผู้พิพากษาสมทบ



- มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด
- ได้รับเลือกตั้งจากองค์การนายจ้าง/ลูกจ้าง และผ่านการคัดเลือกจากศาลยุติธรรม
- อยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี
- ได้รับค่าป่วยการ
- เป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการ
- รักษาวินัยเช่นเดียวกับข้าราชการตุลาการ

30

30



31

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแรงงาน

1. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522
2. ข้อกำหนดศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2556
3. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

คดีแรงงาน

32

The slide features a list of three laws related to labor litigation, each in a colored rounded rectangle. Below the list is a stylized city skyline with various buildings. At the bottom of the slide, the text "คดีแรงงาน" (Labor Case) is written in a large, red, stylized font. The number "32" is in the bottom right corner.

32

“พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”



มาตรา 29 เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดย ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม **ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว**

ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

33

ข้อกำหนดศาลแรงงาน



ข้อกำหนดศาลแรงงาน
ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณา
ในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางออกข้อกำหนดสำหรับใช้
บังคับในศาลแรงงานทุกศาล เพื่อให้การดำเนินกระบวนการ
พิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และ
เที่ยงธรรม โดยได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกา ดังต่อไปนี้

ลงชื่อ
(นายสมจิตร ทองศรี)
อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง



34

34

“พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”

มาตรา 31 ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม

มาตรา 57 การพิจารณาและการชี้ขาดตัดสินคดีแรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษและผลแห่งคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

35

“พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ”

มาตรา 57/1 การฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การพิจารณาและการชี้ขาดตัดสินคดีแรงงานในศาลฎีกา ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม



36

การป้องกันในศาลแรงงาน



การฟ้องคดีแรงงาน

- ➔ ให้เสนอต่อ “ศาลที่มูลคดีเกิดขึ้น”
- ➔ ยื่นฟ้องต่อศาลที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนา
หากการพิจารณาคดีสะดวก ศาลนั้นจะรับไว้ก็ได้
(ต้องทำคำร้องยื่นพร้อมคำฟ้อง)

ม. 33

37

37

ค่าฤชาธรรมเนียม

การยื่นคำฟ้อง การดำเนินกระบวนการพิจารณา
ใดๆในศาลแรงงาน ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระ
ค่าฤชาธรรมเนียม (รวมถึงการดำเนินคดีชั้นอุทธรณ์
ชั้นศาลฎีกา และการบังคับคดีแรงงานด้วย)

(ข้อควรคิด ควรเก็บค่าขึ้นศาลกรณีถูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายเกิน 100 เท่า
ของอัตราค่าจ้างต่อเดือนหรือไม่??)

ม. 27

38

38

3739 / 2541

ค่าอุตสาหกรรมเนียมรวมถึง

ค่าทนายความด้วย (ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 161) ในคดี
แรงงานคู่ความไม่ต้องชำระค่าทนายความแก่คู่ความอีก
ฝ่ายหนึ่ง

6052 / 2546

การอุทธรณ์คดีแรงงาน แม้

โจทก์จะเสียค่าทนายความ จำเลยก็ไม่ต้องรับผิดชอบชำระ
ค่าทนายความแทนโจทก์

39

39

1353 / 2551 เงินที่ต้องวางศาลในคดีฟ้องเพิก

ถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ใช่ค่าอุตสาหกรรมเนียม
(ไม่ได้รับยกเว้น ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลฯ มาตรา 27)

1210 / 2548 เงินที่จำเลยทั้งสองต้องชำระหนี้

ตามคำพิพากษาศาลแรงงาน มิใช่ค่าอุตสาหกรรมเนียม
(ไม่ได้รับยกเว้น ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลฯ มาตรา 27)

40

40

การส่งคู่มือหรือเอกสาร



โดยเจ้าพนักงานศาล

ส่งทางไปรษณีย์
ลงทะเบียนตอบรับ



ทางโทรสาร



โดยวิธีอื่น

ม. 25

41

41

การยื่นหรือขยายระยะเวลา

ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายระยะเวลา

- ได้ตามความจำเป็น และ
- เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม



ม. 26

42

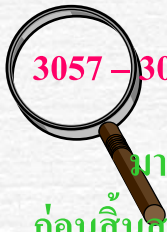
42



5326 – 5327 / 2542 พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 26
ได้ บัญญัติเรื่องการขยายเวลาไว้เป็นการ
เฉพาะแล้ว จึงไม่ต้องนำหลักเกณฑ์เรื่อง
เหตุสุดวิสัยหรือพฤติการณ์พิเศษตาม
ป.วิ.พ. มาตรา 23 มาใช้โดยอนุโลมอีก

43


43



3057 – 3058 / 2548
มาตรา 26 มิได้กำหนดให้คู่ความต้องยื่นคำร้อง
ก่อนสิ้นสุดระยะเวลา
ดังนั้น แม้ระยะเวลายื่นอุทธรณ์จะสิ้นสุดลงแล้ว
คู่ความก็ขอขยายเวลาอุทธรณ์ได้ ศาลจะพิจารณาถึง
ความจำเป็นและประโยชน์แห่งความยุติธรรม

44

44



5852 / 2548

ศาลแรงงานมีคำสั่งในคำบังคับว่า

“ไม่มีผู้รับโดยชอบให้ปิดและให้มีผลเป็น

การรับหมายทันที”

เป็นการสั่งให้ยื่นเวลาตามมาตรา 26

45


45

การดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่อื่น

กรณีมีเหตุสมควร... ศาลแรงงานอาจ

สั่งให้ดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ

- 1) สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือ
- 2) สถานที่อื่น หรือ
- 3) ในวันหยุดงานหรือในเวลาใด ๆ ก็ได้

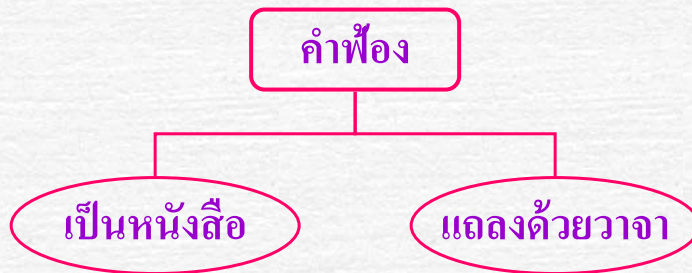


ม. 28

46

46

การยื่นคำฟ้องคดีแรงงาน



โจทก์หลายคนแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดีได้

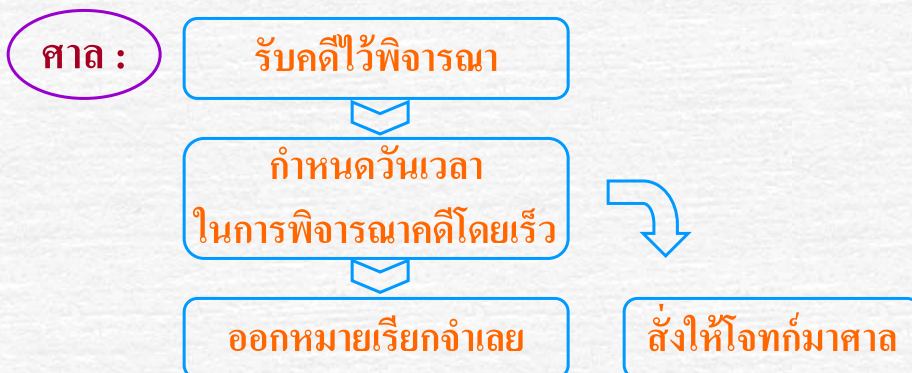
ต้องปฏิบัติตามที่ กม. กำหนด (วางเงิน)

ม. 35

47

47

การนัดพิจารณา



ม. 37

48

48

กรณีที่ถูกความไม่มาศาล ในวันนัดพิจารณา

ถูกความไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุที่ไม่มา

- โจทก์ไม่มา ศาลสั่งจำหน่ายคดี (ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป)
- จำเลยไม่มา ศาลสั่งว่าขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปฝ่ายเดียว

ม. 40

49

49

3831/2535 โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานโจทก์
ถือว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณา



5569/2538 ศาลแรงงานกำหนดวันนัดสืบพยานโจทก์
วันเดียวกับวันนัดพิจารณา ย่อมเป็นไป
ตามข้อกำหนดของศาลแรงงานฯ ข้อ 10

50

50

การขอพิจารณาคดีใหม่

เมื่อศาลสั่งจำคุกคดี

- ❖ โจทก์ต้องแถลงให้ศาลทราบถึงความจำเป็นและเหตุผลที่ไม่อาจมาศาลได้
- ❖ ภายใน 7 วัน นับแต่ศาลมีคำสั่ง
- ❖ ขอให้ยกคดีขึ้นพิจารณาใหม่
- ❖ ศาลเห็นสมควรก็จะเพิกถอนคำสั่งเดิม (โจทก์อาจฟ้องใหม่ได้ หากคดีไม่ขาดอายุความ)

ม. 41

51

51

การขอพิจารณาคดีใหม่

เมื่อศาลสั่งว่าจำเลยขาดนัดฯ

- ❖ จำเลยต้องแถลงให้ศาลทราบถึงความจำเป็นและเหตุผลที่ไม่อาจมาศาลได้
- ❖ ภายใน 7 วัน นับแต่ศาลมีคำสั่ง
- ❖ ขอให้ยกคดีขึ้นพิจารณาใหม่
- ❖ ศาลเห็นสมควรก็จะเพิกถอนคำสั่งเดิม

ม. 41

52

52

การไกล่เกลี่ย

- ✍ ศาลแรงงานต้องไกล่เกลี่ยโดยเปิดเผยหรือเป็นการลับๆ
- ✍ หากตกลงกันได้ คดีเป็นอันยุติ
- ✍ หากตกลงกันไม่ได้ ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป
- ✍ ศาลไกล่เกลี่ยได้ตลอดการพิจารณาคดี

ม. 38,43

53

53

การไกล่เกลี่ย

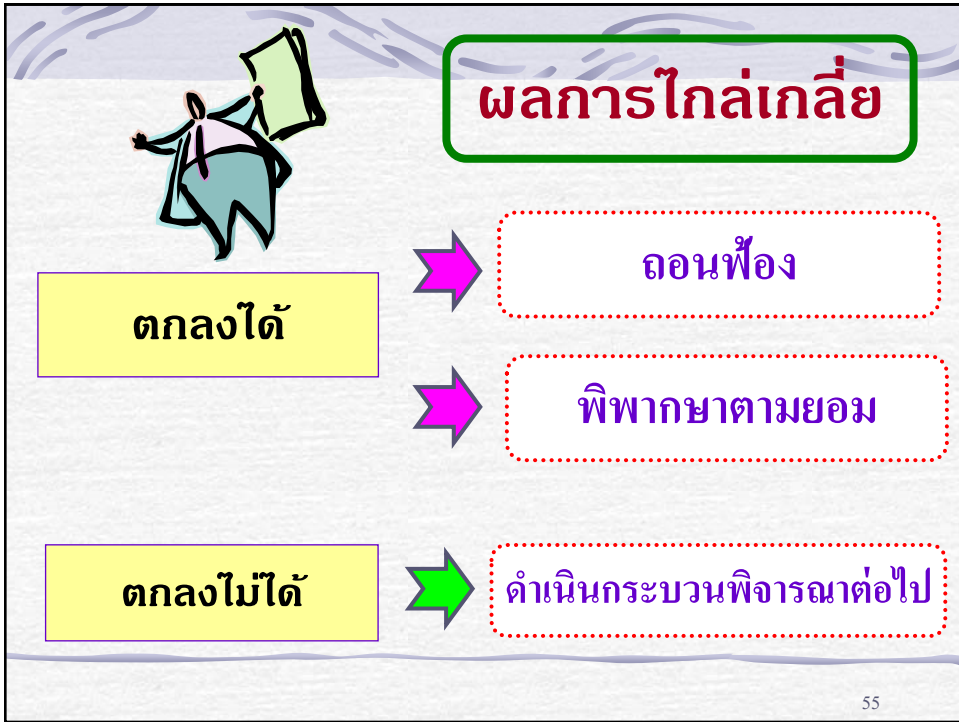
- เป็นหน้าที่ตามกฎหมาย

- ลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความ

- ไกล่เกลี่ยได้ทุกระยะ

54

54



55



56

การกำหนดประเด็นข้อพิพาท

✓ กรณีที่มีประเด็นที่ไม่อาจตกลงกันได้ ศาล

☞ จุดประเด็นข้อพิพาท

☞ บันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การจำเลย

☞ ให้ความนำพยานสืบก่อน / หลังก็ได้

☞ กำหนดวันสืบพยาน

☞ หากจำเลยไม่ให้การ



บันทึก



ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

ม. 39

57

57

2259/2540 การกำหนดประเด็นและหน้าที่นำสืบ เป็นอำนาจและดุลพินิจของศาลแรงงานโดยเฉพาะ

5345/2542 คู่ความไม่มีสิทธิคัดค้านว่าศาลแรงงานกำหนดประเด็นพิพาท หรือระบุให้คู่ความฝ่ายใดสืบพยานก่อนหลังไม่ถูกต้อง

839/2545 คดีแรงงานไม่มีการชี้สองสถาน โจทก์ต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า 7 วัน

58

58

การสืบพยานคดีแรงงาน

- ✓ การอ้าง / ยืนยันข้อพิพาท ให้ปฏิบัติตามระยะเวลาที่ศาลกำหนด
- ✓ ศาลเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เอง
- ✓ ศาลซักถามพยานเอง (ทนายความหรือตัวความซักถามได้เมื่อได้รับอนุญาตจากศาล)
- ✓ การถามค้านและถามตึงไม่มีในคดีแรงงาน
- ✓ ศาลบันทึกคำเบิกความพยานโดยย่อได้

ม. 44,45,46

59

59

การพิพากษา



เมื่อสืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว การพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วัน

แต่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม... อาจพิจารณาต่อไปได้

ม. 50

60

60

คำพิพากษา

- ☞ ทำเป็นหนังสือ
- ☞ แสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป
- ☞ มีคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีและเหตุผลแห่งคำวินิจฉัย



ม. 51

61

61

หลักการตัดสินคดีแรงงาน

จะต้องคำนึงถึง.....



สภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ
ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้าง สิทธิ
ประโยชน์ของลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน
ฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง เศรษฐกิจ สังคม

ม. 48

62

62

การพิพากษาเกินคำขอ



ห้าม!

ศาลแรงงาน พิพากษา / สั่ง
เกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏ
ในคำฟ้อง



เว้นแต่...

ศาลเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ
จะพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากฟ้องก็ได้

ม. 52

63

63

2232 / 2524 ฟ้องขอค่าชดเชย 18,120 บาท (คำนวณขาด
ไป 60 บาท) พิพากษาให้อ่าง 18,180 บาทได้

391 / 2525 ฟ้องเรียกค่าจ้างระหว่างพักงาน 22,403 บาท
พิพากษาให้อ่าง 23,343.33 บาทตามที่ได้ความ
ได้

64

64

4085 / 2535 ฟ้องขอให้บังคับนายจ้างรับกลับเข้าทำงาน
และจ่ายค่าเสียหายพร้อมดอกเบี้ย (ไม่ได้
ฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้าง)

พิพากษาให้รับผิดจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้าง
ย่อมไม่ชอบด้วยมาตรา 52

2507 / 2541 ร้องขออนุญาตลงโทษเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง
ศาลอนุญาตให้ลงโทษตัดเดือนเป็นหนังสือและ
พักงาน 7 วันซึ่งเป็นโทษสถานเบาว่าได้

65

65

7174 – 7185 / 2542 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพียง 36,450
บาท ศาลพิพากษาให้จ่ายค่าชดเชย 72,800
บาท เกินจากคำฟ้อง แม้นายจ้างอุทธรณ์
รับว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย 40,500
บาท ศาลก็ต้องพิพากษาให้ตามที่ลูกจ้างมี
สิทธิเท่านั้น



36,450 72,800 40,500

4502 / 2545 ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการ
บอกกล่าวล่วงหน้า 165,000 บาท ศาลพิพากษาให้จ่ายตาม
สิทธิตามกฎหมายจำนวน 231,000 บาท ได้

66

66

289/2548 แม้คำฟ้องของโจทก์จะ
บรรยายถึงสิทธิที่จะได้โบนัส แต่โจทก์ไม่ได้
ขอให้จำเลยจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ในคำขอ
ท้ายฟ้อง ศาลแรงงานไม่อาจพิพากษาให้
จำเลยจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ได้ เป็นการ
พิพากษาเกินคำขอ

67

67

คำพิพากษาผูกพันบุคคลภายนอก




คำพิพากษา / คำสั่งให้ผูกพัน
คู่ความ แต่ศาลแรงงานกำหนดให้
ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมี
ผลประโยชน์ร่วมกันในมูลค่าความแห่ง
คดีด้วยได้

ม. 53

68

68

3825 / 2545 ฟ้องระบุชื่อและตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ
บริษัทเป็นจำเลย ทั้งจำเลยและบริษัทมีฐานะ
เป็นนายจ้าง ศาลฎีกากำหนดให้คำพิพากษา
ผูกพันบริษัทให้ร่วมรับผิดชอบจำเลยได้



69

69

**การอุทธรณ์คดีแรงงาน
ตามกฎหมายใหม่**

1. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลอุทธรณ์คดีชั้นัญพิเศษ พ.ศ. 2558
: **ใช้บังคับ 15 ธ.ค. 2558**
2. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 : **ใช้บังคับ 15 ธ.ค. 2558**
3. พ.ร.บ.แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความแพ่ง (ฉบับที่ 27) พ.ศ. 2558
: **ใช้บังคับ 8 พ.ย. 2558**

70

70

การอุทธรณ์

คดีแรงงานอุทธรณ์ได้

- ✘ เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย
- ✘ ภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่าน
- ✘ โดยทำเป็นหนังสือพร้อมสำเนา
- ✘ (ผู้รับอุทธรณ์ต้องแก้อุทธรณ์ภายใน 7 วัน)



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1983 / 2531

การอุทธรณ์ว่าศาลวินิจฉัยขัดต่อ
พยานหลักฐานในสำนวน เป็นการโต้เถียง
ดุลพินิจในการรับฟังพยานเป็นข้อเท็จจริง
(ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์)

422 – 423 / 2541 (2572/2541, 5492/2541, 5493/2541)

การอุทธรณ์หยิบยกข้อเท็จจริงบางส่วน
เพื่ออ้างว่าศาลฟังข้อเท็จจริงไม่ตรงกับ
คำคู่ความ เป็นการโต้เถียงดุลพินิจใน
การรับฟังพยาน เป็นข้อเท็จจริง

5764 – 5766 / 2541 การอุทธรณ์ว่า “สมควร” ให้เดือนคดี
หรือไม่ เป็นการโต้แย้งดุลพินิจ เป็น
ข้อเท็จจริง

73

73

4469/2549

การโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานที่อนุญาตให้
โจทก์ถอนฟ้องเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

4435/2549

จำเลยมิได้ยกปัญหาเรื่องฟ้องเคลือบคลุม(ซึ่งมิใช่
ปัญหาอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย) ขึ้นต่อสู้ใน
คำให้การ จึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันว่าแล้วใน
ศาลแรงงาน

74

74

การพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

1. ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงาน

ได้วินิจฉัย

2. ตัดสินโดยแผนกคดีแรงงาน



75

75

การพิจารณาคดีของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ศาลฎีกามีคำพิพากษา / คำสั่งโดยเร็ว โดยถือ
ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานฟังมา (หากข้อเท็จจริง
ไม่พอ ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังเพิ่มเติมได้)

๕๖ จัดตั้งแผนกคดีแรงงาน

๕๗ ขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ

มาให้ความเห็นได้




ม. 56,57

76

76

การฎีกา

การฎีกาคดีแรงงาน

- ✘ โดยหลักฎีกาไม่ได้ เว้นแต่ ! ได้รับอนุญาต
- ✘ ยื่นคำร้อง พร้อมฎีกาภายใน 1 เดือน 
- ✘ คำร้องต้องชัดเจนแจ้งตามข้อกำหนดประธานศาลฎีกาฯ
- ✘ ส่งสำนวนให้อีกฝ่ายคัดค้าน

ม. 54

77

77

การฎีกาคดีแรงงาน ตามกฎหมายใหม่

1. พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 : **ใช้บังคับ 15 ธ.ค. 2558**
2. พ.ร.บ.แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ฉบับที่ 27) พ.ศ. 2558 : **ใช้บังคับ 8 พ.ย. 2558**
3. ข้อกำหนดประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการขออนุญาตฎีกา ในคดีแพ่ง พ.ศ. 2558 : **ใช้บังคับ 1 ธ.ค. 2558**

78

78

หลักการขออนุญาตฎีกา

- การฎีกา ทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา
- การฎีกา ให้นำ ป.วิ.พ. มาใช้โดยอนุโลม
- ปัญหาสำคัญที่ศาลฎีกาจะรับไว้พิจารณา ต้องเป็นไปตาม ป.วิ.พ. มาตรา 249 เช่น ปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน, คำพิพากษาหรือคำสั่งศาลอุทธรณ์คดีขำัญพิเศษวินิจฉัยข้อกฎหมายสำคัญขัดกับแนวคำพิพากษาศาลฎีกา, เพื่อเป็นการพัฒนาการตีความกฎหมาย ฯลฯ

79

ส่วนที่ 2 การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (มาตรา 49)



80

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การพิจารณาคดีกรณีเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีอำนาจสั่ง

- 1) ให้รับเข้าทำงานต่อไป หรือ 2) ให้ชดเชยค่าเสียหายแทน
ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับ
ขณะเลิกจ้าง

ม. 49

ลูกจ้างไม่มีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างได้ (7213/2546)

81

81

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

- (1) กฎหมายไม่ได้กำหนดลักษณะเฉพาะไว้
- (2) คุณพินิจขององค์คณะผู้พิพากษา
- (3) แนววินิจฉัยของศาลฎีกา



82

82

(1) เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ

2652 / 2523 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ
เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเป็นกรรม

3941 / 2549 จำเลยให้การต่อสู้คดีว่า มิได้เลิกจ้าง
เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าเลิกจ้าง ก็เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มี
เหตุที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย (4789/2549)

83

83

(2) เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุสมควร

1347 / 2525 ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่อยู่ใน
อำนาจของตน มีข้อความบางตอนไม่
เหมาะสม

328 / 2543 ลูกจ้างขัดคำสั่งกรรมการผู้จัดการ แต่ปฏิบัติตาม
คำสั่งรองประธานกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นผู้บังคับ
บัญชาในสายงาน

84

84

(3) เลิกจ้างโดยไม่มีความผิด

1458 / 2524 ฉีกหนังสือเตือนที่นายจ้างมอบให้

3431 / 2525 ปกครองผู้ได้บังคับบัญชาในลักษณะเข้มงวด
กวดขัน

46 / 2537 โอนลูกจ้างไปทำงานบริษัทอื่นโดยลูกจ้างไม่
ยินยอม

85

85

2578 / 2537 ข้อบังคับกำหนดให้ลูกจ้างพักระหว่าง 11.30 –
13.30 น. แต่ลูกจ้างไม่อยู่ที่โต๊ะทำงานในระหว่าง
เวลา 11.00 – 13.00 น.

295 / 2541 ลูกจ้างทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลแสดง
ความคิดเห็นต่อประธานกรรมการโดยเสนอ
ปัญหาและข้อควรปรับปรุงในการปฏิบัติงาน
ของผู้จัดการทั่วไป

7492 / 2542 ลูกจ้างมิได้กระทำผิดร้ายแรงตามข้อบังคับฯ

86

86

(4) เลิกจ้างด้วยเหตุนอกสัญญาจ้าง

1253 / 2526

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุนอก
เหนือจากสัญญาและข้อบังคับ

87

87

(5) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษเกินระดับ

1684 / 2526

ลูกจ้างเล่นการพนัน ตามข้อบังคับฯ
กำหนดโทษเพียงลดขั้นเงินเดือน แต่นายจ้างเลิกจ้าง

3453 / 2549

ลูกจ้างดื่มสุราเล็กน้อย โต้เถียงกับ
ผู้บังคับบัญชาเล็กน้อย ข้อบังคับให้ลงโทษอื่น มิใช่ให้
ออกจากงาน แต่นายจ้างให้ออก

88

88

(6) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษ

ข้ามลำดับ / ข้ามขั้นตอน

3360 / 2526 ข้อบังคับกำหนดให้ลงโทษตามลำดับขั้นคือ ตักเตือนด้วยวาจา ➡ ตักเตือนเป็นหนังสือ ฯลฯ และหากถูกลงโทษมาแล้วยังกระทำผิดซ้ำอีกจะถูกลไล่ออกจากงาน



แต่... ถูกจ้างทำผิดครั้งแรก ➡ ไล่ออกทันที

89

89

(7) เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษข้ดระเบียบ

2067 / 2529 สั่งเลิกจ้างโดยไล่ออก ทั้งที่ข้อบังคับฯ ให้ภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือ ลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

90

90

**(8) เลิกจ้างโดยอ้างว่าทำผิด
แต่ไม่มีพยานหลักฐาน**

2729 / 2529

ไม่มีประจักษ์พยานรู้เห็นว่าถูกจ้าง
ขโมยของตามที่กล่าวหา

91

91

(9) เลิกจ้างอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

5324 / 2538

ถูกจ้างลงนามรับรองความสมควรการ
เดินอากาศ ทั้ง ๆ ที่ใบอนุญาตขาดต่อ
อายุ ซึ่งพนักงานอื่นก็เคยกระทำเช่น
เดียวกัน แต่ไม่ถูกเลิกจ้าง

92

92

(10) เลิกจ้างกรณีปรับปรุงหน่วยงาน

5396 / 2540 เลิกจ้างอ้างยุบตำแหน่งให้ไปทำงานหน้าที่อื่น
ที่ค่าตอบแทนน้อยลง แล้วถูกจ้างไม่ไป

4799 / 2541 เลิกจ้างอ้างว่าเป็นนโยบายลดค่าใช้จ่าย (ไม่มี
เหตุจำเป็น – สมควรเพียงพอ)

93

93

96 – 98 / 2544 เลิกจ้างอ้างความจำเป็นทางเศรษฐกิจ
ต้องปรับองค์กรโดยไม่มีหลักเกณฑ์
และการประเมินที่เป็นธรรม

6068 – 6069 / 2545 เลิกจ้างอ้างลดค่าใช้จ่าย มิได้ดำเนินการ
ในทางที่ให้เกิดความพอใจ ไม่
แสดงผลการประเมินอย่างถูกต้อง

94

94

1850/2547 แม้ผลประกอบการจะมีกำไร
สุทธิน้อยลง เมื่อยังไม่ประสบภาวะการ
ขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายและลด
จำนวนพนักงานเพื่อพยุงฐานะให้อยู่รอด การ
เลิกจ้างอ้างว่าลดค่าจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่
มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็น
ธรรม

95

95

7363/2548

เมื่อมีการยุบตำแหน่งเดิมที่ลูกจ้างดำรงอยู่
แล้ว ตั้งตำแหน่งใหม่ นายจ้างควรพิจารณา
ตามสมควรว่าลูกจ้างไม่เหมาะกับตำแหน่งที่
ตั้งขึ้นใหม่หรือไม่ นายจ้างจ้างคนอื่นมาดำรง
ตำแหน่งใหม่โดยไม่ได้พิจารณาความ
เหมาะสมของลูกจ้าง ก็เป็นการเลิกจ้างไม่เป็น
ธรรม

96

96

1256 -1257/2549

นายจ้างอ้างว่าคำสั่งซื้อลดลง เพื่อพยุงฐานะ ต้องเลิกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย แต่ไม่ปรากฏว่างานได้ลดลงมากหรือประสบกับการขาดทุนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายโดยลดพนักงานลง แม้การเลิกจ้างจะได้กระทำตามขั้นตอน มิได้เลือกปฏิบัติหรือกีดกันแก่ง แต่การประกอบกิจการในปีที่เลิกจ้างและปีต่อมาก็ยังคงมีกำไรสุทธิโดยเฉลี่ยปีละ **1,500** ล้านบาท เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

97

97

4533 /2549

นายจ้างเลิกจ้างโดยอาศัยเหตุว่าโครงการสิ้นสุดลง โดยไม่มีเหตุอันจำเป็นและสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

98

98

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

(จึง) หมายถึงการเลิกจ้างที่

- ➔ ไม่มีสาเหตุ
- ➔ มีสาเหตุแต่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้าง
- ➔ ใช้เหตุนอกระเบียบ ข้อบังคับ หรือสัญญาจ้าง
- ➔ ไม่มีพยานหลักฐานแสดงข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างทำผิด
- ➔ ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิด
- ➔ เกิดจากเจตนาถั่นแถ้ง



99

99

อำนาจศาลแรงงาน

(1) รั้บกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง

2578 / 2537 ศาลแรงงานสั่งให้รั้บกลับเข้าทำงาน
โดยนับอายุงานต่อเนื่องได้

100

100

อำนาจศาลแรงงาน

(2) สั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้แทน โดยศาลจะพิจารณาถึงค่าเสียหายตามคำขอท้ายฟ้อง และกำหนดให้โดยคำนึงถึง

1. อายุ

2. ระยะเวลาทำงาน

3. ความเดือดร้อน

4. มูลเหตุการเลิกจ้าง

5. ค่าชดเชย

101

101

ดุลพินิจของศาล

การสั่งให้ :

รับกลับเข้าทำงาน

หรือ

ชดเชยค่าเสียหาย

เป็นดุลพินิจ ต้องสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง

เท่านั้น

ม. 49

102

102

5324 / 2538 คำขอท้ายฟ้อง : ให้ชดใช้ค่าเสียหาย
หรือรับกลับเข้าทำงาน
ศาลพิพากษาให้ : รับกลับเข้าทำงาน
(ค่าเสียหายยอมตกไป)

4635 / 2541 ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
มิใช่เงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ถูกจ้างทำบ้านที่กสละสิทธิในเงินดังกล่าวได้

103

103

8706 / 2543 คำขอท้ายฟ้อง :
ให้รับกลับเข้าทำงานตามเดิม
*** (มิได้ขอให้ชดใช้ค่าเสียหาย) ***
ศาลใช้ดุลพินิจกำหนดให้
“จ่ายค่าเสียหาย” แทนได้

104

104

5025 / 2548

คำขอทำยฟ้อง : มีคำขอเพียงประการเดียว
แต่ศาลจะสั่งให้

“รับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหาย”

ก็ได้.....

105

105

4362/2549

มาตรา **49** ให้อำนาจศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้าง
เข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายเท่านั้น จะพิพากษาให้นายจ้างชดใช้
ค่าเสียหายในระหว่างลูกจ้างถูกพักงานและถูกเลิกจ้างจนถึงเวลาที่
นายจ้างรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ แต่การที่โจทก์ขอให้ศาลพิพากษาให้
จำเลยชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวเป็นการขอให้ชดใช้ค่าเสียหาย
ตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา
575 เมื่อจำเลยผิดสัญญาจ้างแรงงานโดยเลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็น
ธรรมเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับ
ค่าจ้าง โจทก์ย่อมมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากจำเลยแม้จะไม่ได้ทำงานให้
จำเลยก็ตาม

106

106

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

1496/2544 คำฟ้องของโจทก์แยกเป็นสองส่วน ส่วนแรกอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่โจทก์มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องตามมาตรา 8 วรรคท้าย อีกส่วนหนึ่งอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนดให้ร้องเรียนหรือปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนโจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

107

107

กรณีมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

5410/2544 เลิกจ้างเนื่องจากหมิ่นประมาทนายจ้าง

9518/2544 เลิกจ้างด้วยเหตุที่ลูกจ้างบาดหมางกัน ทำให้เกิดการแบ่งเป็นสองฝ่าย นายจ้างเตือนแล้วก็ไม่เลิก

7047/2546 ลูกจ้างมีพฤติกรรมไม่อาจไว้วางใจให้ทำงานต่อไป

108

108

กรณีมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

1333/2547 เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างฝ่าฝืน
ข้อบังคับ แม้นายจ้างจะไม่ได้ตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนให้ถูกต้องก่อนก็ตาม

678 – 681/2548 เลิกจ้างด้วยเหตุไม่มี
งานด้านช่างและดูแลสถานที่ต่อไปเนื่องจากนายจ้าง
ย้ายที่ทำการไปยังอาคารใหม่ที่มีเทคโนโลยีทันสมัย

109

109

4882 / 2548

เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น
และไม่ผ่านการทดลองงานสำหรับงานในตำแหน่งอื่น
ตำแหน่งเดิมถูกยุบไปโดยลูกจ้างทราบดีก่อนโอนย้าย
นายจ้างไม่อาจจัดงานอื่นที่เหมาะสมให้ได้

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

110

110

5608 - 5609 / 2548

ลูกจ้างเบิกเงินอ้างว่านำไปเลี้ยงรับรองและซื้อของขวัญให้แก่ลูกค้า แต่มิได้นำเงินไปใช้ตามที่อ้าง และได้คืนเงินตามกำหนด จนนายจ้างทวงถามจึงคืนให้ พฤติการณ์ต่อไปในทางทุจริตอันเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

111

111

724 / 2549

ลูกจ้างเป็นหัวหน้าพนักงานขายต้องควบคุมดูแลพนักงานขาย แต่กลับลาป่วยทั้งเดือน และเป็นการลาต่อเนื่องถึง ๗ ครั้ง ถือว่าหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร

มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

112

112