



กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

คู่มือ

กฎหมายแรงงานสำหรับผู้ประกอบการ



[http : www.facebook.com
กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม](http://www.facebook.com/กรมบังคับคดี_กระทรวงยุติธรรม)



คู่มือ

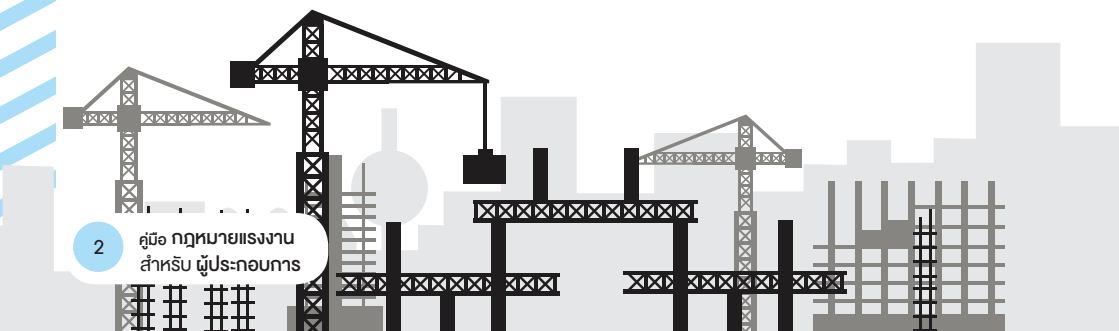
กฎหมายแรงงานสำหรับผู้ประกอบการ



จัดทำโดย กรมบังคับคดี
พิมพ์ครั้งที่ 1 จำนวน 3,000 เล่ม
พฤษภาคม 2559

สารบัญ

● กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	3
● รูปแบบสัญญาจ้างแรงงาน	6
● การจ้างเหมาแรงงาน (Outsourcing)	7
● เวลาทำงาน วันหยุด วันลา	9
● การจ้างคนต่างด้าวทำงาน	9
● การจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด	14
● การเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย	16
● การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และการกระทำอันไม่เป็นธรรม	20
● ข้อตกลงอันไม่เป็นธรรม	22
● การจ่ายเงินเข้ากองทุนต่างๆ	24
● แรงงานสัมพันธ์	29
● กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	31
● หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	32
● บรรณานุกรม	32





กฎหมายแรงงานสำหรับผู้ประกอบการ

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

[ใครบ้างอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน?]

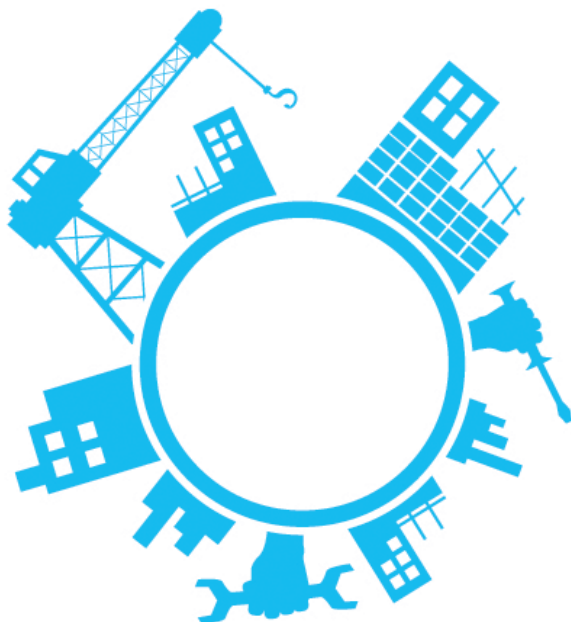
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายคุ้มครองคนทำงานในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ และสภาพการจ้างให้ต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างและในขณะเดียวกันก็เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและสามารถทำงานกับนายจ้างได้อย่างมีความสุข จากข้อกำหนดในเรื่องต่างๆ ของกฎหมายแรงงาน สร้างภาระหน้าที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม และนายจ้างไม่สามารถตกลงให้สิทธิประโยชน์ใดต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ แม้ลูกจ้างจะตกลงยินยอมให้นายจ้างให้สิทธิประโยชน์ที่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ตาม ข้อตกลงเช่นนั้นก็ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากเป็นข้อตกลงที่ขัดกับความสงบเรียบร้อยและหากตกลงเช่นนั้นก็จะทำให้ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะทันที

ข้อตกลงที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนด
ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะ

คู่มือ กฎหมายแรงงานสำหรับผู้ประกอบการ

แม้ว่ากฎหมายแรงงานจะกำหนดให้ลูกจ้างที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานจะหมายถึง ผู้ที่ทำงานและได้รับเงินค่าตอบแทนจากการทำงานนั้น อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ว่าทุกคนที่ทำงานและได้รับค่าจ้างจะได้รับคุ้มครองตามกฎหมายนี้เสมอไป ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ไม่รวมถึงผู้ที่ทำงานในราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่ให้ใช้กับผู้ทำงานให้กับรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายแรงงานไม่ใช้กับข้าราชการ
และพนักงานรัฐวิสาหกิจ



นอกจากนี้ การเป็นนายจ้าง-ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ยังกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อแยกความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาจ้างทำของ กล่าวคือ หากเป็น “สัญญาจ้างแรงงาน” ลูกจ้างจะต้องทำงานภายใต้การควบคุม บังคับบัญชาของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเวลาการทำงาน สถานที่การทำงาน ฯลฯ แต่หากเป็น “สัญญาจ้างทำของ” ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง เพราะสัญญาจ้างทำของจะมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสาระสำคัญ หากทำงาน สำเร็จและส่งมอบได้ตามที่กำหนดไว้ ก็ถือว่าทำเสร็จครบถ้วนตามสัญญา จ้างทำของแล้ว ผู้ว่าจ้างไม่สามารถใช้อำนาจบังคับบัญชากำหนดรายละเอียด ในการทำงานดังเช่นนายจ้างในสัญญาจ้างแรงงานได้

ดังนั้น ในขั้นตอนแรกผู้ประกอบการจึงต้องสำรวจดูว่า รูปแบบ ความสัมพันธ์ของตนกับลูกจ้างนั้นเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานหรือ สัญญาจ้างทำของ หากเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว นายจ้างก็ต้อง จัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน แต่หากรูปแบบความสัมพันธ์เป็นไปตามสัญญาจ้างทำของแล้ว ผู้รับจ้างจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด

รูปแบบสัญญาจ้างแรงงาน

รูปแบบสัญญาจ้างแรงงานกำหนดไว้อย่างไร?

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบกำหนดไว้ตายตัว และไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ดังนั้น การตกลงทำงานด้วยวาจาก็ทำให้สัญญานั้นสมบูรณ์แล้ว อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างและลูกจ้างต้องการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ควรพิจารณาใส่เนื้อหาดังต่อไปนี้ลงในสัญญา

- ชื่อ นามสกุล และที่อยู่ ของนายจ้างและลูกจ้าง
- ชื่อตำแหน่งงานและรายละเอียดขอบเขตงานของตำแหน่งนั้น
- สถานที่ทำงาน
- กำหนดวันเริ่มต้นสัญญา และวันสิ้นสุดของสัญญา (หากมี)
- กำหนดเวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวันหยุด วันลา
- ค่าจ้างและอัตราค่าตอบแทนอื่น ๆ
- รอบการจ่ายเงินค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
- เหตุแห่งการเลิกจ้าง และเหตุแห่งการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
- เจ้าของลิขสิทธิ์ของงาน
- ข้อตกลงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการแข่งขันกับนายจ้าง
- รายละเอียดเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย การหักเงินเข้ากองทุนต่าง ๆ
- สวัสดิการต่าง ๆ
- ลายมือชื่อของลูกจ้างและนายจ้าง

สัญญาจ้างแรงงานจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือจะทำด้วยวาจาก็ได้

การจ้างเหมาค่าแรง (Outsourcing)

ปัจจุบัน ความนิยมในการจ้างเหมาค่าแรงของผู้ประกอบการมีมากขึ้นกว่าในอดีต ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการลดปัญหาและค่าใช้จ่ายในการรับสมัครคนเข้าทำงาน ฝึกทักษะในการทำงาน และบริหารจัดการลูกจ้างในสถานประกอบการ ทำให้ผู้ประกอบการบางรายเลือกใช้วิธีเหมาค่าแรง โดยมอบหมายให้บุคคลอื่นจัดหาคนมาทำงานให้ในตำแหน่งที่ต้องการ โดยจ่ายเงินให้กับบุคคลที่จัดหาคนมาทำงานนั้น เพื่อให้บุคคลนั้นไปจ่ายเงินให้กับลูกจ้างต่อไป การดำเนินการเช่นนี้ช่วยให้ผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอย่างมากและเป็นช่องทางให้ผู้ประกอบการใช้วิธีการจ้างเหมาค่าแรงมาเป็นเหตุในการเอาเปรียบลูกจ้างเพราะคนที่มาทำงานไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการ แต่เป็นลูกจ้างของคนที่จัดหาคนมาทำงาน เมื่อไม่มีนิติสัมพันธ์โดยตรงกับลูกจ้าง ทำให้ผู้ประกอบการบางรายเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างเองก็ไม่สามารถฟ้องร้องอะไรกับผู้ประกอบกิจการได้ ผู้ประกอบการจึงเริ่มใช้การจ้างแบบเหมาค่าแรงเพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายมากขึ้นเรื่อย ๆ



จนในที่สุด กฎหมายได้กำหนดบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเหมาค่าแรงขึ้นใหม่ว่า ให้ถือว่าผู้ประกอบการที่จ้างลูกจ้างแบบเหมาค่าแรงนั้น เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้ประกอบการต้องจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมให้กับผู้ทำงานแบบเหมาค่าแรงให้เท่าเทียมกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงคนอื่น ๆ ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้าง เพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติขึ้นในสถานประกอบการ

ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการจะต้องระมัดระวังในเรื่องการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เท่าเทียม และต้องระลึกไว้เสมอว่าตนเองนั้นมีฐานะเป็นนายจ้างของผู้ที่เข้ามาทำงานแบบจ้างแรงงานนั้นด้วย จะปฏิเสธความรับผิดชอบโดยอ้างว่าตนเองไม่ใช่ นายจ้างเหมือนในอดีตไม่ได้อีกต่อไป

ลูกจ้างเหมาค่าแรงได้รับความคุ้มครองเหมือนลูกจ้างทั่วไป



การจ้างคนต่างด้าวทำงาน

แม้ลูกจ้างจะไม่มีสัญชาติไทย แต่หากทำงานในประเทศไทยภายใต้หลักสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ก็จะได้รับคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย อย่างไรก็ตาม การจ้างลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าวนั้น ลูกจ้างจะต้องเข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การจ้างลูกจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาต มีความผิดทางอาญาทั้งนายจ้างและลูกจ้างด้วย ดังนั้น นายจ้างจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง



หากลูกจ้างคนต่างด้าว นั้น ไม่มีใบอนุญาตทำงานและประสงค์จะเข้าทำงานสามารถยื่นแบบคำขอรับใบอนุญาตทำงานได้ ณ สำนักงานของกรมการจัดหางาน ซึ่งสถานประกอบการของนายจ้างนั้นตั้งอยู่ หากสถานประกอบการนั้นถ้าอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ติดต่อโดยตรงไปยังสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน แต่หากสถานประกอบการอยู่ต่างจังหวัดก็ให้ติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดนั้นๆ

ผู้ประกอบการสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน www.doe.go.th หรือหมายเลขสายด่วน 1694

เวลาทำงาน วันหยุด วันลา

1) เวลาทำงาน

ในงานปกติทั่วไป กฎหมายกำหนดให้เวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกำหนดเวลาการทำงานมากเกินไปกว่าวันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักในระหว่างการทำงานด้วย โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาไม่เกิน 5 ชั่วโมง แสดงว่านายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกิน 5 ชั่วโมง โดยไม่พักไม่ได้

อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างมีเหตุฉุกเฉินหรือมีความจำเป็น ต้องการให้ลูกจ้างทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง นายจ้างก็ต้องตกลงให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา (OT) เป็นครั้งๆ ไป จะตกลงกันล่วงหน้าไว้ก่อนเป็นการบังคับให้ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาไม่ได้

เวลาทำงานปกติห้ามเกินวันละ 8 ชั่วโมง

เวลาพัก วันละอย่างน้อย 1 ชั่วโมง

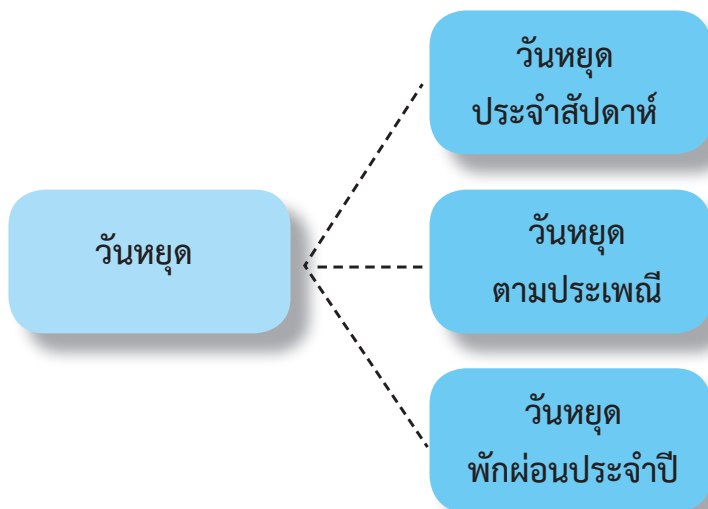
2) วันหยุด แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

(1) **วันหยุดประจำสัปดาห์** จะเป็นวันใดของสัปดาห์ก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์เสมอไป เพียงแต่จะต้องมีการกำหนดให้หยุดอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 วัน

(2) **วันหยุดตามประเพณี** กำหนดให้นายจ้างหยุดวันแรงงานแห่งชาติ และเลือกวันดังต่อไปนี้อีกอย่างน้อย 12 วัน เพื่อให้รวมแล้วลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่ต่ำกว่า 13 วัน

- วันหยุดราชการประจำปี เช่น วันปีใหม่ วันปิยมหาราช เป็นต้น
- วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา เป็นต้น

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำปีอย่างน้อยปีละ 6 วัน โดยหากลูกจ้างไม่ได้ใช้วันหยุดดังกล่าวในปีใดหรือใช้ไม่ครบตามสิทธิที่กำหนดไว้ ให้สามารถตกลงกันเลื่อนไปสะสมไว้กับปีต่อไปได้



3) วันลา

สิทธิในการลาที่กฎหมายกำหนดไว้มีหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นลาป่วย ลาค่อดบุตร ลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร ลาฝึกอบรม และลากิจ ซึ่งในระหว่างที่ลา ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงาน ทั้งนี้ รายละเอียดว่าจะต้องจ่ายเท่าใดนั้นก็มีกำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนั้น หากลูกจ้างยื่นขอลาตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาโดยต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลาตามที่กฎหมายกำหนดด้วย มิฉะนั้นจะเป็นการกระทำที่ละเมิดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน





การจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

1) การจ่ายค่าจ้าง

ค่าจ้างจะต้องเป็น **เงิน** เท่านั้น ดังนั้น นายจ้างไม่สามารถตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นสิทธิประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงินให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานได้ การให้ลูกจ้างทำงานเพื่อแลกกับอาหารและที่อยู่อาศัยนั้น ไม่ถือเป็นการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การจ่ายค่าจ้างจะต้องตกลงให้แน่นอนว่าเงินที่เป็นค่าจ้างนั้น จะกำหนดจ่ายให้กับลูกจ้างในวันที่เท่าไร แต่ไม่จำเป็นต้องจ่ายเป็นรายเดือนเสมอไป นายจ้างอาจตกลงจ่ายเป็นรายสัปดาห์ รายวัน รายชั่วโมง หรือแม้แต่การจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยก็สามารถทำได้เช่นกัน

*ค่าจ้างต้องจ่ายเป็น **เงิน** เท่านั้น*

2) ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

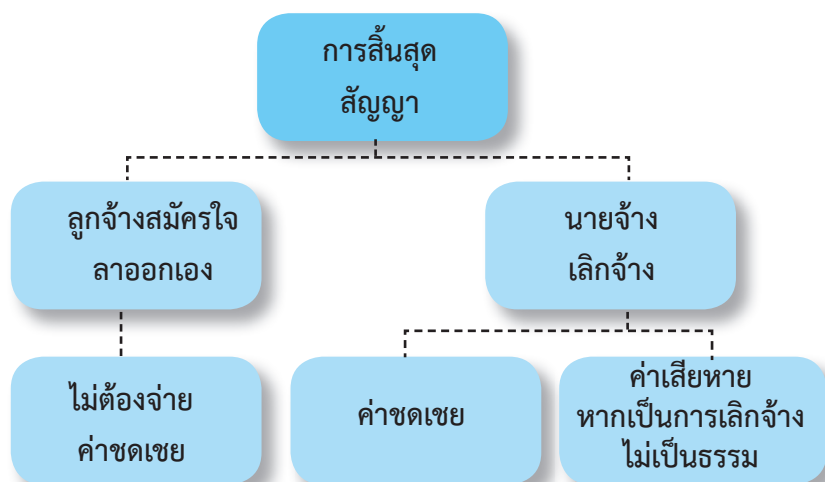
อัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด จะมีอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างการทำงานในเวลาทำงานปกติ ทั้งนี้ เพื่อลดความงุนงงไม่ให้นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างมาทำงานในช่วงเวลาที่พ้นเวลาทำงานปกติหรือช่วงเวลาที่เป็วันหยุด เนื่องจากหากเรียกให้ลูกจ้างมาทำงานก็จะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่สูงกว่าปกติ เช่นนี้ก็เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงต่อไปในระยะยาว

ตารางอัตราค่าตอบแทนการทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ

ประเภทการทำงาน	อัตราค่าตอบแทน
การทำงานล่วงเวลา	1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ
การทำงานในวันหยุด กรณีได้รับค่าจ้างรายเดือน	1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ
การทำงานในวันหยุด กรณีได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน	2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ
การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ

การเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย

ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาไว้ เมื่อลูกจ้างหรือนายจ้างต้องการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ฝ่ายที่ต้องการสิ้นสุดสัญญาจ้าง จะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และจะต้องบอกให้อีกฝ่ายทราบก่อนถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างรอบนั้นๆ เพื่อให้มีผลสิ้นสุดสัญญาในรอบการจ่ายเงินครั้งต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้อีกฝ่ายมีเวลาพอในการเตรียมตัว ฝ่ายนายจ้างก็จะได้มีเวลาพอในการหาคนใหม่มาทำงานแทน และฝ่ายลูกจ้างก็จะได้มีเวลาเพียงพอในการเตรียมตัวเพื่อหางานใหม่ อย่างไรก็ตาม หากสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาสิ้นสุดไว้อยู่แล้ว กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งนี้ เนื่องจากถือว่าทั้งสองฝ่ายทราบอยู่แล้วถึงวันสิ้นสุดของสัญญา



การสิ้นสุดสัญญา โดยที่ลูกจ้างเป็นผู้ขอสิ้นสุดสัญญาเอง เรียกว่า “การลาออก” กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยอะไรให้กับลูกจ้างเนื่องจากถือว่าลูกจ้างสมัครใจที่จะไม่ทำงานต่อเอง

การสิ้นสุดสัญญา โดยนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปหรือการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง เรียกว่า “การเลิกจ้าง” ซึ่งไม่ว่าจะด้วยเหตุที่สัญญาครบกำหนดระยะเวลาแล้วหรือด้วยเหตุผลใดก็ตาม กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้กับลูกจ้างนั้น เพื่อเป็นการชดเชยให้กับลูกจ้างที่ทำงานมาให้กับนายจ้างและขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีเงินพอที่จะใช้จ่ายในช่วงเวลาที่หางานใหม่ด้วย

อัตราการจ่ายค่าชดเชย

ระยะเวลาในการทำงานให้กับนายจ้าง	อัตราค่าชดเชย
120 วัน – 1 ปี	ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 30 วัน
1 ปี - 3 ปี	ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 90 วัน
3 ปี – 6 ปี	ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 180 วัน
6 ปี – 10 ปี	ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 240 วัน
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 300 วัน

อย่างไรก็ตาม เพื่อความเป็นธรรมสำหรับนายจ้าง กฎหมายกำหนด ยกเว้นสำหรับบางกรณี ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนี้

1. เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
4. เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว (ยกเว้น กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้อง ตักเตือน สามารถเลิกจ้างได้เลย)



5. เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน
ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

6. เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด
ให้จำคุก ยกเว้นกรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษ



การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แม้ว่ากฎหมายจะเปิดโอกาสให้นายจ้างเลิกจ้างได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด อย่างไรก็ตาม กฎหมายก็ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณี “การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม” ไว้ กล่าวคือ หากการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว

(1) ลูกจ้างสามารถขอให้ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อ ในอัตราค่าจ้างเท่าเดิม หรือ

(2) ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้แล้ว นายจ้างก็ต้องจ่าย “ค่าเสียหาย” ชดใช้ให้กับลูกจ้างในฐานที่ตนเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งค่าเสียหายนี้ เป็นค่าเสียหายที่นอกเหนือไปจากค่าชดเชยที่นายจ้างยังต้องจ่ายให้กับลูกจ้างอยู่ด้วยอีกส่วน

ตัวอย่าง การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เช่น การเลิกจ้างเพราะนายจ้างไม่ชอบลูกจ้างด้วยเหตุผลส่วนตัว หรือเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ศาลสั่งให้รับลูกจ้างกลับ
เข้าทำงานต่อ

ศาลสั่งให้จ่ายค่าเสียหาย

นอกจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแล้ว ในเรื่อง“การกระทำอันไม่เป็นธรรม” เพราะเหตุที่กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างให้สามารถกระทำการใดๆ อันเป็นกิจกรรมทาง “แรงงานสัมพันธ์” เช่น การรวมกลุ่มเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การยื่นข้อเรียกร้อง การเข้าเป็นตัวแทนเพื่อต่อรองกับนายจ้าง เป็นต้น เหล่านี้ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครอง ให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานได้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน นัดชุมนุม ทำคำร้องยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่ให้นายจ้างขัดขวางการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง การดำเนินการใดของสหภาพแรงงานและห้ามมิให้นายจ้างเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หากนายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีความผิดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ข้อตกลงอันไม่เป็นธรรม

ก่อนที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 พบว่าในสัญญาจ้างแรงงาน บางครั้งนายจ้างกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร เช่น การกำหนดห้ามลูกจ้างทำงานกับบริษัทคู่แข่งทางการค้า หรือห้ามลูกจ้างประกอบกิจการอันเป็นการแข่งขันทางการค้ากับนายจ้าง เป็นต้น ซึ่งการกำหนดเช่นนี้ การวินิจฉัยในอดีตว่าข้อกำหนดเช่นนั้นกระทำได้หรือไม่ ศาลจะหยิบยกหลักกฎหมายตามพระราชบัญญัติข้อสัญญาอันไม่เป็นธรรมฯ มาพิจารณาถึงความเป็นธรรมของข้อตกลงนั้นว่าเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างมากเกินไปหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากในอดีตนั้นยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะเจาะจง แม้การกำหนดห้ามลูกจ้างกระทำการเช่นนั้นอาจเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับนายจ้าง แต่ข้อพิจารณาที่สำคัญคือ ลูกจ้างเองก็มีสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพเช่นกัน การกำหนดข้อห้ามที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างมากเกินไป อาจไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างก็ได้ ต่อมา เมื่อมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปี พ.ศ. 2551 จึงเพิ่มเติมบทบัญญัติให้ศาลพิจารณาสั่งให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรนั้น มีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

ข้อตกลงที่นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมจะบังคับลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตามได้เท่าที่เป็นธรรมต่อลูกจ้างนั้นเท่านั้น

ดังนั้น ในการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งใด ๆ ของนายจ้างนั้น จะต้องคำนึงว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นเอาเปรียบลูกจ้างมากเกินไปหรือไม่ เพราะการกำหนดข้อบังคับไว้มากมายหลายข้อก็ไม่ใช่ว่าจะใช้บังคับผูกพันลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตามเสมอไป หากแต่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งต่างๆ นั้นจะบังคับลูกจ้างได้เท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรเท่านั้น



การจ่ายเงินเข้ากองทุนต่างๆ

นอกจากนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆ จากการ
ทำงานให้กับลูกจ้างแล้ว กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงิน
เข้า “**กองทุนประกันสังคม**” ตามกฎหมายด้วย หากการจ้างแรงงาน
ประเภทนั้นๆ อยู่ภายใต้เกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 15-60 ปี ต้องเป็น
ผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม ดังนั้น ไม่ว่าสถานประกอบการจะมีลูกจ้าง
กี่คนก็ตาม ลูกจ้างก็ต้องประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมเสมอ
โดยลูกจ้างและนายจ้างจะไม่สามารถตกลงยกเว้นไม่เข้าประกันตนได้
เว้นแต่มีกฎหมายกำหนดยกเว้นไว้ แต่หากไม่มีกฎหมายกำหนด
ยกเว้นไว้ ไม่ว่านายจ้างจะจัดหาประกันอื่นๆ ที่ให้สิทธิประโยชน์สูงกว่า
ประกันสังคมให้กับลูกจ้างแล้วก็ตาม นายจ้างก็ไม่สามารถยกเหตุนี้
เป็นข้ออ้างไม่ส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมได้

ในทุกๆ เดือนที่นายจ้างจ่ายเงินเดือน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสะสมเข้า
กองทุนเป็นจำนวนร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ แต่ฐานในการคิดค่าจ้างนั้น
ไม่ให้คิดเกินกว่า 15,000 บาท ดังนั้น ไม่ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างมากเพียงใด
นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนไม่เกิน 750 บาท (5% ของ 15,000 บาท)
และนอกจากนายจ้างจะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนแล้ว นายจ้างยังต้องหักเงิน
ส่วนที่เป็นค่าจ้างของลูกจ้างในจำนวนเท่ากันส่งเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย
เพราะฉะนั้นในแต่ละเดือน กองทุนประกันสังคมก็จะได้รับเงินจากเงินสมทบ
ส่วนของนายจ้างและเงินสมทบส่วนของลูกจ้างเท่าๆ กัน

เมื่อลูกจ้างประกันตนในกองทุนประกันสังคมแล้ว ลูกจ้างก็จะมีสิทธิในการเบิกเงินทดแทน ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ตาย หรือว่างงาน เหล่านี้ผู้ประกันตนสามารถเบิกเงินจากสำนักงานประกันสังคมได้ทั้งสิ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

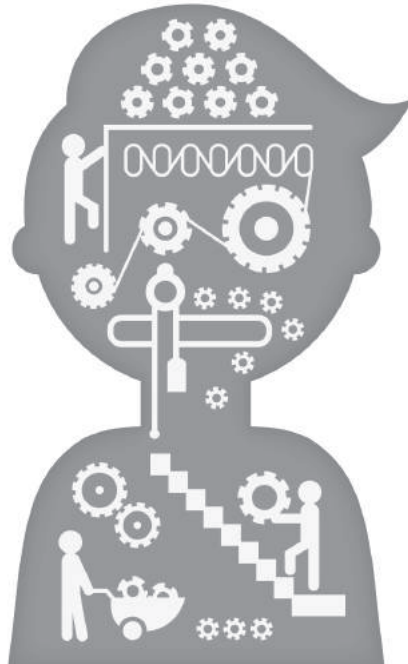
รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม สามารถสอบถามได้ที่สำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th หรือหมายเลขสายด่วน 1506



นอกจากนายจ้างและลูกจ้างจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแล้ว นายจ้างบางคนอาจให้สิทธิลูกจ้างในการออมเงินใน “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ด้วย โดยหลักการหักเงินจะคล้ายคลึงกับเงินประกันสังคม แต่ความแตกต่างจะอยู่ที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเป็นการออมเงินระหว่างนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันโดย “ความสมัครใจ” ของทั้ง 2 ฝ่าย กฎหมายไม่ได้บังคับให้นายจ้างและลูกจ้างจะต้องออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเสมอไป ซึ่งแตกต่างจากกองทุนประกันสังคมที่กฎหมายบังคับให้ลูกจ้างทุกคนต้องประกันตน ไม่สามารถเลือกยกเว้นได้



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีหลักการให้ลูกจ้างออมเงินไว้กับกองทุนฯ เพื่อให้มีเงินเพียงพอในการดำรงชีวิตหลังจากเกษียณอายุ หรือเมื่อสิ้นสุดการทำงาน โดยการออมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ว่าจะจ่ายเงินเข้ากองทุนแต่ละเดือนเป็นร้อยละเท่าใดของเงินเดือนก็ได้ กฎหมายกำหนดไว้เพียงให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ดังนั้นไม่ว่าจะตกลงจ่ายเงินเข้ากองทุนเท่าใดก็ตาม นายจ้างและลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินจำนวนเท่ากันเข้ากองทุน และลูกจ้างถอนเงินที่ออมนั้นออกมาไม่ได้จนกว่าลูกจ้างจะเกษียณอายุ หรือสิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง





การกำหนดเช่นนี้ แม้จะดูเหมือนว่าเป็นการออมเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว แต่ปัจจุบัน สถานประกอบการจำนวนมากเริ่มยอมรับหลักการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้น เนื่องจากการจัดให้ลูกจ้างมีการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างแล้ว ยังเป็นสวัสดิการที่ดึงดูดลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้กับผู้ประกอบการได้เป็นอย่างดี และนายจ้างและลูกจ้างยังได้สิทธิประโยชน์ทางภาษี หากส่งเงินออมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพอีกด้วย ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรส่งเสริมให้ลูกจ้างออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับลูกจ้างเอง และยังได้ประโยชน์ทางภาษีอีกด้วย

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถศึกษารายละเอียดได้ที่ www.thaipvd.com หรือโทรศัพท์ 0-2695-9999

แรงงานสัมพันธ์

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงาน ในกิจการประเภทเดียวกันที่บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทยรวมกัน จำนวน ไม่น้อยกว่า 10 คน สามารถรวมกลุ่มกันก่อตั้งสหภาพแรงงานได้

คุณสมบัติของผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน

- ✓ นายจ้างคนเดียวกัน หรือทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน
- ✓ บรรลุนิติภาวะ
- ✓ มีสัญชาติไทย
- ✓ จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน



คู่มือ กฎหมายแรงงานสำหรับผู้ประกอบการ

เมื่อตั้งสหภาพแรงงานแล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหน้าที่

- เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลงกับนายจ้าง
- จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ภายใต้วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

ที่ประสงค์ของสหภาพแรงงาน

- จัดให้มีการบริการให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
- จัดให้มีการบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

- จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

ทั้งนี้ สหภาพแรงงานไม่สามารถจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือไปจากการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง ดังนั้น สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรวมกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายไม่สามารถจดทะเบียนจัดตั้งได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

สหภาพแรงงานจะสามารถเก็บค่าสมาชิกและเงินค่าบำรุงกับสมาชิกได้ตามอัตราที่กำหนด การเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นสิทธิโดยแท้ของลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างไม่สามารถห้ามหรือบังคับให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่ว่ากรณีใด มิฉะนั้น นายจ้างจะมีความผิดตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

คุณสมบัติของสมาชิกสหภาพแรงงาน

- ✓ เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียน
- ✓ อายุ 15 ปีขึ้นไป
- ✓ สัญชาติใดก็ได้

รายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน www.labour.go.th หรือหมายเลขสายด่วน 1546



กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

คู่มือ กฎหมายแรงงานสำหรับผู้ประกอบการ



สำนักงานปรองดองสังคม



กรมการจัดหางาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

บรรณานุกรม

สุดาศิริ วดวงศ์ และ ปานทิพย์ พฤกษาชวลิตย์. คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ, 2557.

สุดาศิริ วดวงศ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ, 2553.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2558.

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย, สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

<http://www.thaipvd.com>





กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

189/1 ถนนบางขุนนนท์ แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

โทรศัพท์ 0 2881 4999 สายด่วน 1111 กด 79

www.led.go.th