

Employment ... NOT SO BASIC

Chinapat Visuttipat / Apichon Sutthiphongkait / Yolapan Seetaraso

22 October 2020

ONE
LAW
ACADEMY

Latest Updates in Labor Law

(Labor Protection Act No. 7 – effective from 5 May 2019)

Latest updates in the Labor Law

การเปลี่ยนตัวนายจ้าง

มาตรา 13 เดิม: ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รัับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างคนใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

โอนกิจการ/ควบรวม

=

ลูกจ้างโอนไปอัตโนมัติ

มาตรา 577 ป.พ.พ.: นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

โอนสิทธิความเป็นนายจ้าง

=

ลูกจ้างต้องยินยอม

มาตรา 13 ใหม่: ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไปโดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

โอนกิจการ/ควบรวม

=

ลูกจ้างต้องยินยอม

ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา 17/1: ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรค 2 ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรค 2 โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

มาตรา 9: ในกรณีที่นายจ้าง ... ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17/1 ... ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี

ลากิจเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

มาตรา 34 เดิม: ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 34 ใหม่: ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน

มาตรา 57/1 ใหม่: ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน

ลาเพื่อคลอดบุตร

มาตรา 41 เดิม: ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่น้อยกว่า 90 วัน
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 41 ใหม่: ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ไม่น้อยกว่า 98 วัน
วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา này ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

การจ่ายค่าจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

มาตรา 75 วรรค 1 เดิม: ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

มาตรา 75 วรรค 1 ใหม่: ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70 (1)

มาตรา 9: ในกรณีที่นายจ้าง ... ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา 75 ... ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผินัดร้อยละ 15 ต่อปี

ค่าชดเชย 400 วัน

มาตรา 118 (6): ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

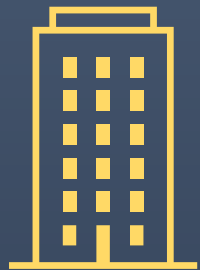
FAQ in HR Work



1. ค่าจ้าง VS สวัสดิการ

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ...

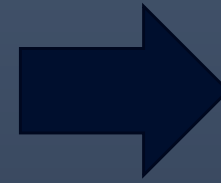
เงินที่เป็น **“ค่าจ้าง”** จะต้องนำมาเป็นฐานเพื่อคำนวณค่าล่วงเวลา เงินสมทบกองทุนประกันสังคม และค่าชดเชย (กรณีเลิกจ้าง)



Employer



Salary



Employee

ค่าจ้าง VS สวัสดิการ



ค่าจ้าง

- เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานตามสัญญาจ้าง
- เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำ และเป็นจำนวนแน่นอน โดยไม่ปรากฏวัตถุประสงค์ประการอื่น



สวัสดิการ

- เงินที่จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์แจ้งชัด ว่าเพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง หรือเพื่อจูงใจให้ทำงานเพิ่มขึ้น หรือเพื่อเป็นรางวัลแก่ลูกจ้าง หรือเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง หรือเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างได้ออกไป เพื่อกิจการของนายจ้าง

ค่าจ้าง VS สวัสดิการ



ค่าจ้าง

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่ง
- เบี้ยเลี้ยง หรือ ค่าครองชีพ ที่นายจ้างจ่ายเป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือน
- ค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือน
- ค่าคอมมิชชั่น* ที่คำนวณตามผลงานของลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน



สวัสดิการ

- บ้านพักและอาหารที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- เงินค่าเช่ารถประจำตำแหน่ง
- เงินโบนัส ค่าคอมมิชชั่น* หรือเงินรางวัลจากการขาย
- ค่าเช่าบ้านที่จ่ายให้ลูกจ้างเพื่อการทำงานต่างจังหวัด เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้าง
- เบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัด
- ค่าน้ำมันรถ ค่ารถ หรือค่าจอดรถ ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างตามที่จ่ายไปจริง

ภาษีอากรที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและสวัสดิการ

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของลูกจ้าง

ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการจ้างแรงงาน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าเช่าบ้าน เบี้ยขยัน เป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่นำเงินดังกล่าวไปรวมเพื่อคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (อ้างอิงมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร)

ทั้งนี้ นายจ้างมีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายและนำส่งกรมสรรพากรตามที่กฎหมายกำหนด

ภาษีเงินได้นิติบุคคลของนายจ้าง

หากนายจ้างกำหนดนโยบายสำหรับการให้ค่าจ้างหรือสวัสดิการเป็นการทั่วไป หรือ มีการกำหนดไว้ชัดเจนอยู่ในสัญญาจ้างแรงงานแล้ว นายจ้างสามารถนำค่าใช้จ่ายดังกล่าวมาหักเป็นรายจ่ายสำหรับการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลของนายจ้างได้





2. วันลาพักร้อน

วันลาพักร้อน ... ใช้ไม่หมด ทำอย่างไร

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน



ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปก็ได้

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

วันลาพักร้อน ... ใช้ไม่หมด ทำอย่างไร



สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง

- ถ้าหากลูกจ้างใช้วันลาไม่หมด เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วน (ยกเว้นกรณีมาตรา 119) และสำหรับวันหยุดพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้และสะสมมาจากปีก่อนหน้า
- ในกรณีที่ลูกจ้างลาออกเอง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้และสะสมมาจากปีก่อนหน้าเท่านั้น

วันลาพักร้อน ... ใช้ไม่หมด ทำอย่างไร

แล้วนายจ้างควรทำอย่างไร

- กำหนดให้ลูกจ้างใช้วันลาให้หมดทุกปีได้ไหม ? แล้วถ้าลูกจ้างยังไม่ยอมใช้วันหยุด แปลว่าลูกจ้างสละสิทธิ์ในการใช้วันลา ?
- ให้สะสมวันหยุดไปใช้ปีต่อไป โดยจำกัดจำนวน หรือ ระยะเวลาที่สามารถสะสมวันหยุดได้ไหม ?



ฎ. 8117/2546

- ข้อบังคับการทำงานกำหนดให้พนักงานที่ทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน และได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยบริษัทเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้ล่วงหน้า
- กรณีนี้จึงเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้าง
- เมื่อนายจ้างมิได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ แม้ลูกจ้างจะมีได้แสดงความจำนงว่าขอลาหยุด ก็ไม่เป็นเหตุให้นายจ้างอ้างเพื่อให้หลุดพ้นจากหน้าที่ที่จะต้องกำหนดวันหยุดดังกล่าวให้ลูกจ้าง



ฎ. 8661/2547

- นายจ้างมีระเบียบว่าลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน
- ตามระเบียบลูกจ้างจะสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้
- ไม่ปรากฏว่านายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างได้หยุดตามสิทธิในแต่ละปีที่ทำงาน หรือตกลงกับลูกจ้างเพื่อกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- เมื่อลูกจ้างมิได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิ นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้



3. วันหยุดตามประเพณี

รัฐบาลประกาศวันหยุดเพิ่ม ... ราชการหยุด เอกชนต้องหยุดหรือไม่



- มาตรา 30 แห่ง พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงานฯ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า **ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน** โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- **ข้อยกเว้น** ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่น หรือ นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแทนก็ได้ เช่น งานในโรงแรมหรือร้านอาหาร งานขนส่งหรืองานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายต่องาน



รัฐบาลประกาศวันหยุดเพิ่ม ... ราชการหยุด เอกชนต้องหยุดหรือไม่

- การกำหนดวันหยุด นายจ้างอาจเลือกจาก วันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือ วันหยุดตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น
- หากราชการกำหนดวันหยุดเพิ่มเติม หรือ ขอความร่วมมือให้นายจ้างกำหนดให้เป็นวันหยุด เอกชนมีหน้าที่ต้องจัดให้มีวันหยุดตามที่ประกาศหรือขอความร่วมมือหรือไม่ ?





4. การหักค่าจ้าง

นายจ้างหักค่าจ้างในกรณีใดได้บ้าง

1. ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย หรือชำระเงินอื่นที่กฎหมายกำหนด
2. ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับสหภาพแรงงาน
3. ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
4. เป็นเงินประกันที่ให้ไว้แก่นายจ้าง หรือชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
5. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

นายจ้างหักค่าจ้างในกรณีใดได้บ้าง

Q : ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง หมายถึงอะไรได้บ้าง ?



A : อ้างถึงแนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ กสร. 44/2545 หน้า 84
หนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
นั้น ทำให้ลูกจ้าง**ไม่ต้องแบกภาระบางประการ**จากการได้รับ หรือใช้สวัสดิการดังกล่าว หรือลูกจ้าง
ต้อง**แบกภาระน้อยกว่าปกติธรรมดาทั่วไป** เช่น การกู้ยืมเงินที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิด
ดอกเบี้ย หรือการคิดดอกเบี้ยต่ำกว่าที่ธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนด

นายจ้างหักค่าจ้างในกรณีใดได้บ้าง

Q : เป็นเงินประกันที่ให้ไว้แก่นายจ้าง หรือชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างน้อยร้าย โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง คืออะไร ?

A : พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 10 ไม่ได้ห้ามนายจ้างเรียกเงินประกันการทำงานอย่างเด็ดขาดในทุกกรณี บางกรณีนายจ้างก็ยังมีสิทธิเรียกเงินประกันการทำงานได้ ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ดังนั้น เมื่อได้ความว่า นางสาว อ. มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมทรัพย์สินภายในร้านสะดวกซื้อของนายจ้าง จึงเข้าลักษณะงานที่โจทก์จะเรียกเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้ (ฎ. 3034/2545)



นายจ้างสามารถหักค่าจ้างกรณีลูกจ้างมาทำงานสายได้หรือไม่



มาสาย = ไม่ได้ทำงานในช่วงเวลาที่มาสาย

- นายจ้างสามารถไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่ทำงานได้
- แต่ ต้องมีข้อตกลงหรือข้อบังคับหรือสัญญาจ้าง ระบุให้ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานสายตามสัดส่วนตามเวลาที่ไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง

เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ดังนั้น นายจ้างสามารถนำหลัก No work no pay มาใช้ได้ ทั้งนี้ ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องมีการกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงานด้วย



5. การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ได้

การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ได้

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ

มาตรา 75 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในเวลา πουลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน...”



การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ได้

หยุดกิจการกรณีทั่วไป = นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างมาทำงานปกติ

หยุดกิจการเนื่องจากเหตุสุดวิสัย = นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

หยุดกิจการเนื่องจากเหตุตามมาตรา 75 = นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้าง



การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ได้

กรณีที่ศาลแรงงานพิจารณาว่า**มีความจำเป็น**ตามมาตรา 75

หยุดกิจการเนื่องจากลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อ

ฎ. 1996-2406/2546

- นายจ้างหยุดกิจการเนื่องจากประสบวิกฤติทางเศรษฐกิจ
- ลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อเป็นจำนวนมาก หากนายจ้างยังผลิตสินค้าต่อไป ย่อมเสี่ยงต่อการขาดทุนและส่งผลกระทบต่อสถานะการเงินและความคงอยู่ของกิจการ
- ถือว่ามีความจำเป็นตามมาตรา 75 แล้ว



การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ได้

กรณีที่ศาลแรงงานพิจารณาว่า**มีความจำเป็น**ตามมาตรา 75

หยุดกิจการเนื่องจากลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อ

ฎ. 8509/2559

- พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 ไม่ได้บัญญัติว่าเหตุสุดวิสัยที่เป็นเหตุให้นายจ้างต้องหยุดกิจการนั้นจะต้องเป็นเหตุรุนแรงถึงขนาดให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้โดยสิ้นเชิงเท่านั้น เพียงแต่บัญญัติว่าในกรณีที่นายจ้าง**มีความจำเป็น**โดยเหตุสำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ นายจ้างอาจหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้
- การที่โจทก์หยุดกิจการชั่วคราวเฉพาะลูกจ้างในแผนกผลิตเครื่องเสียงติดยนต์ด้วยเหตุที่โรงงานผลิตชิ้นส่วนที่โจทก์ต้องสั่งซื้อเพื่อนำมาประกอบการผลิตเครื่องเสียงติดยนต์ประสบอุทกภัยน้ำท่วมจนไม่สามารถประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนนำส่งแก่โจทก์ได้ ซึ่งเป็นเหตุที่มีผลกระทบโดยตรงต่อวิถีทางเศรษฐกิจในกิจการของโจทก์ ถือว่าโจทก์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75

การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ได้

กรณีที่ศาลแรงงานพิจารณาว่า**ไม่มีความจำเป็น**ตามมาตรา 75

หยุดกิจการเนื่องจากปัญหาการบริหารงานของนายจ้าง

ฎ. 1901/2556

- นายจ้างหยุดกิจการเนื่องจากประสบปัญหาการสั่งซื้อและนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศล่าช้า
- ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนตามมาตรา 75
- เนื่องจากปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาการบริหารงานของนายจ้างเอง ซึ่งหากนายจ้างสามารถบริหารงานได้ดีแล้ว ย่อมไม่ประสบปัญหาดังกล่าว



การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ได้

กรณีที่ศาลแรงงานพิจารณาว่า**ไม่มีความจำเป็น**ตามมาตรา 75

หยุดกิจการเนื่องจากปัญหาการบริหารงานของนายจ้าง

ฎ. 6960/2548

- แม้นายจ้างจะอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลงก็ตาม
- ลักษณะการสั่งให้หยุดงานชั่วคราวของนายจ้างดังกล่าวเป็นการหยุดงานตามที่นายจ้างคาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าซึ่ง**ไม่มีความแน่นอน** ประกอบกับนายจ้าง**มีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้าง**และบางครั้งนายจ้างขาดวัตถุดิบเนื่องจาก**ไม่ได้กักตุนวัตถุดิบไว้**
- **ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราว**ของนายจ้างจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของนายจ้างเองที่ขาดการวางแผนงานที่ดีและมี**ปัญหาด้านแรงงาน**
- มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว

การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ได้

กรณีที่ศาลแรงงานพิจารณาว่า**ไม่ใช่การหยุดกิจการชั่วคราว**ตามมาตรา 75

ฎ. 2560/2529

- จำเลยหยุดกิจการหลังจากโรงงานของจำเลยถูกไฟไหม้แล้วเป็นเวลา 1 ปีเศษ
- จำเลยมิได้ดำเนินกิจการแต่ประการใด และไม่เป็นที่แน่นอนว่าจะเปิดดำเนินกิจการอีกเมื่อใด
- จำเลยให้โจทก์เข้าทำงานที่บริษัทซึ่งเปิดกิจการทำนองเดียวกัน แต่โจทก์ไม่ยอมทำตาม จะถือว่าเป็นความผิดของโจทก์ไม่ได้ เป็นสิทธิของโจทก์ที่จะไปทำงานกับบริษัทใหม่หรือไม่ก็ได้ จึงถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

ลูกจ้างสามารถไปทำงานกับนายจ้างอื่นระหว่างที่หยุดกิจการได้หรือไม่ ?

- ฎ. 7675/2548

ในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวและจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 75 นั้น เมื่อกฎหมายมิได้บัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่น อีกทั้งนายจ้างมิได้มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ ดังนั้น การที่ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการจึงมิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่หรือทำผิดสัญญาจ้างต่อนายจ้าง

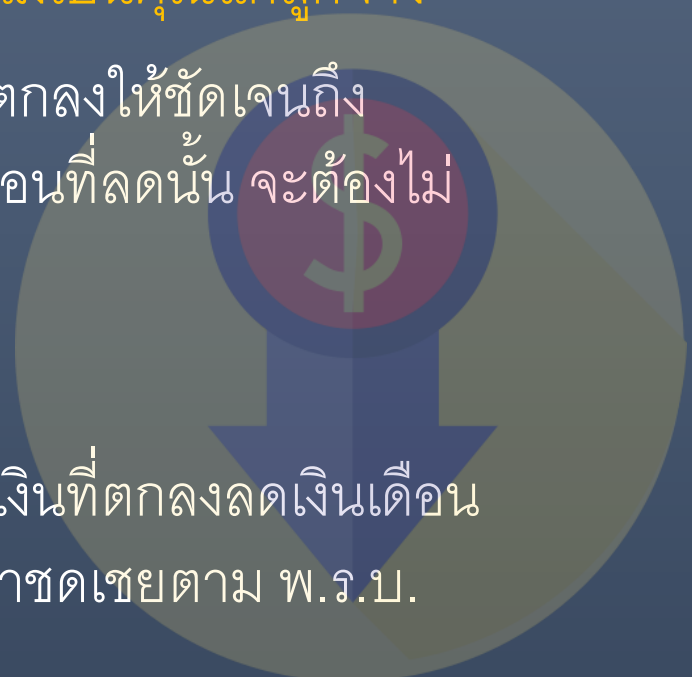




6. การลดเงินเดือน

นายจ้างสามารถลดเงินเดือนพนักงานได้หรือไม่

- การลดเงินเดือนเป็น**การตกลงเปลี่ยนแปลงข้อตกลง**เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง
- หากลูกจ้าง**ยินยอม** นายจ้างอาจให้ลูกจ้างลงนามให้ความยินยอม พร้อมทั้งตกลงให้ชัดเจนถึงจำนวนเงิน ตลอดจนระยะเวลาที่ข้อตกลงนั้นมีผลบังคับใช้ อย่างไรก็ตาม เงินเดือนที่ลดนั้น จะต้องไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำด้วย
- หากลูกจ้าง**ไม่ยินยอม** นายจ้างไม่สามารถลดเงินเดือนได้
- ในกรณีที่ลูกจ้างยินยอมให้ลดเงินเดือนแล้ว ต่อมาหากมีการเลิกจ้าง จำนวนเงินที่ตกลงลดเงินเดือนนั้นเองจะถือว่าเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้าย ซึ่งจะนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ



Leave without pay?



- เป็นการขอลาโดยไม่รับค่าแรง โดยเป็นข้อตกลงของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
- การแสดงเจตนาจะต้องมาจากความสมัครใจของลูกจ้าง เนื่องจากเป็นการใช้สิทธิลา
- นายจ้างไม่สามารถบังคับ หรือ ออกคำสั่งให้ลูกจ้าง leave without pay ได้

ระหว่าง leave without pay ลูกจ้างสามารถไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นได้หรือไม่ ?



7. โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)

โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)

- ก่อนปี 2560 แนวทางการตีความผลทางกฎหมายของ Early Retirement คือ การอนุมัติของนายจ้างให้ลูกจ้างลาออกตามคำขอของตนเองจึงถือว่าเป็นการขอลาออกจากงานด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง การที่นายจ้างอนุมัติคำขอของลูกจ้างดังกล่าวมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ลูกจ้างจะมาฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างจากนายจ้างอีกไม่ได้
- ฎ. 7003/2560 (ก่อนแก้ไขกฎหมาย) นายจ้างระบุให้ลูกจ้างซึ่ง **ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด** พ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และนายจ้างอนุมัติโดยมีผลให้ลูกจ้างพ้นจากการเป็นพนักงานของนายจ้าง ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2556 อันมีลักษณะ **เป็นการขอลาออกจากงานด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง มิใช่การเลิกจ้าง**

โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)

- ในปี 2560 มีการเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 118/1 ซึ่งบัญญัติว่า
“การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง”

โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)

ดังนั้น การ Early Retire จึงมีผลทางกฎหมายเป็นการ “เลิกจ้าง” ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

กรณีดังกล่าวน่าจะบังคับใช้ทั้งในกรณีที่

1. มีการกำหนดการเกษียณอายุไว้อยู่เดิม (เช่น เกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี) แล้วมีการตกลงกันภายหลังเพื่อเกษียณอายุก่อนกำหนด และ
2. ในกรณีที่มิได้กำหนดการเกษียณอายุไว้เลย (กรณีดังกล่าว มาตรา 118/1 วรรค 2 ของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ให้ถือว่า มีสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี) แล้วต่อมากมีการตกลงกันเพื่อเกษียณอายุก่อนกำหนด



8. การเลิกจ้าง

การเลิกจ้างเป็นสิทธิของนายจ้าง... แต่เป็นธรรมหรือไม่...?

- หากศาลแรงงานพิจารณาได้ความว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะเลิกจ้าง



2. ถ้าศาลเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลอาจกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนึงถึง

- อายุของลูกจ้าง
- ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง
- ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง
- มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และ
- เงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

แนวคำพิพากษาที่พิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

- การเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้าง**ไม่ได้กระทำความผิด**

ฎ. 3432/2525 เลิกจ้างโดยอ้างความเหมาะสม เนื่องจากสามีของลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทคู่แข่ง

ฎ. 3431/2525 การที่ลูกจ้างเป็นผู้บังคับบัญชาได้ปกครองลูกน้องในลักษณะเข้มงวดกวดขัน ทำให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ไม่ชอบหน้าลูกจ้างคนดังกล่าว ไม่ถือเป็นความผิดที่นายจ้างจะลงโทษได้

ฎ. 4789/2549 นายจ้างไม่ได้ต่อสู้ถึงเหตุแห่งการเลิกจ้าง จึงต้องถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ

- การเลิกจ้างลูกจ้างที่**กระทำความผิด** แต่**ยังไม่มีเหตุสมควรที่จะเลิกจ้าง**

ฎ. 1347/2524 การฝ่าฝืนคำสั่ง แต่มิใช่การฝ่าฝืนคำสั่งที่ร้ายแรง

ฎ. 548/2551 การขาดงาน 1 วัน

- การเลิกจ้างอันเป็น**การลงโทษเกินระดับที่กำหนดไว้ หรือ ลงโทษข้ามลำดับ หรือ ข้ามขั้นตอน**

ฎ. 1684/2526 ระเบียบของนายจ้างกำหนดให้ลดขั้นเงินเดือน มิได้ถือเป็นความผิดร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก ดังนั้น การที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือเป็นการลงโทษเกินระดับ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

แนวคำพิพากษาที่พิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

- การเลิกจ้างด้วยเหตุเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง

ฎ.5396/2540 การที่นายจ้างยุบตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริหารที่ลูกจ้างดำรงตำแหน่งอยู่ แล้วให้ไปทำหน้าที่แพทย์อาวุโส ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยลง โดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอม เมื่อนายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎ.6068-6069/2545

การประเมินความสามารถของลูกจ้างที่นายจ้างนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้มีการประเมินอย่างถูกต้องและพนักงานผู้ถูกประเมินสามารถตรวจสอบและทักท้วงการประเมินได้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

แล้วเลิกจ้างอย่างไร จึงจะมีใช้ “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”



ฎ. 258/2545

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจาก**เกษียณอายุ**ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมิได้ก่ลั่นแกล้ง เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร มิใช่เป็นการก่ลั่นแกล้งลูกจ้าง

ฎ. 678-680/2548

นายจ้างย้ายที่ทำงานมายังอาคารใหม่ซึ่งมีเทคโนโลยีทันสมัย เจ้าของอาคารเป็นผู้รับผิดชอบในอาคารทรัพย์สินส่วนกลาง นายจ้าง**จึงไม่มีงานด้านช่างและคนดูแลสถานที่ให้ลูกจ้างทำต่อไป** ทั้งลูกจ้าง**ไม่มีคุณสมบัติที่ดีกว่าพนักงานซึ่งทำงานประจำในแผนกอื่นที่จะย้ายให้ไปทำงานแทนด้วย** การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

แล้วเลิกจ้างอย่างไร จึงจะมีใช้ “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”



ฎ. 7791/2556 (General Motors Thailand)

ลูกจ้าง “เปลือยกาย” หน้าเครื่องหมายสินค้าบริเวณหน้าบริษัทซึ่งมีป้ายชื่อ “เซฟโร เลต” ต่อมา มีการนำภาพดังกล่าวไปเผยแพร่ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ การกระทำของลูกจ้าง นอกจากเป็นการดูหมิ่นไม่ให้เกียรติแก่สถานที่ทำงานของตน แล้ว ยังเป็นการลบหลู่ไม่ให้เกียรตินายจ้าง และเสียหายต่อชื่อเสียงหรือเกียรติคุณ ในทางการค้าอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงมีเหตุสมควรและเพียงพอให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้

แล้วเลิกจ้างอย่างไร จึงจะมีใช้ “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”



ฎ. 14979-15212/2553

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยอดสั่งซื้อสินค้าลดลง นายจ้างประกอบกิจการขาดทุนติดต่อกันถึง 5 ปี และบริษัทแม่ของนายจ้างมีคำสั่งให้ปรับปรุงองค์กร ดังนั้น นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด โดยไม่ปรากฏว่ามีการกลั่นแกล้งแต่อย่างใด การเลิกจ้างดังกล่าวจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎ. 5608-5609/2548

ลูกจ้างเป็นพนักงานขาย มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงินของนายจ้าง ได้เบิกเงินจากนายจ้างโดยอ้างว่าเพื่อนำไปเลี้ยงรับรองและซื้อของขวัญให้ลูกค้า แต่ลูกจ้างมิได้นำเงินไปใช้ตามที่อ้าง อีกทั้งมิได้คืนเงินที่ขอเบิกไปตามกำหนดเวลา รวม 2 ครั้ง จนนายจ้างต้องทวงถามจึงคืนให้ พฤติการณ์ดังกล่าวย่อมส่อไปในทางทุจริตอันเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ การเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันควร หากใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่

ลูกจ้างสละสิทธิเรียกค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้หรือไม่

ฎ. 4635/2541

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นเงินตามกฎหมายอย่างหนึ่ง แต่มีใช้เงินค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ลูกจ้างยอมสละเงินดังกล่าวได้ การที่ลูกจ้างทำบันทึกสละสิทธิในการเรียกร้องเงินดังกล่าว ย่อมมีผลผูกพันลูกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้างได้

ฎ. 3240-3247/2553

วินิจฉัยทำนองเดียวกัน

เลิกจ้างกรณีใดบ้างที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย

มาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ กำหนดให้การเลิกจ้างในกรณีต่อไปนี้ นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ฎ. 642/2559 หัวหน้างานจงใจลงลายมือชื่อรับรองเวลาทำงานในบัตรตอกเวลาทำงานของลูกจ้างคนหนึ่ง ซึ่งสนิทกันและลงลายมือชื่อรับรองอนุมัติการทำงานในแบบขออนุมัติทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด อันเป็นการยืนยันว่าลูกจ้างดังกล่าวมาทำงานในวันหยุด ถือเป็นการกระทำที่ไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่



ฎ. 14485/2558 ลูกจ้างนำของในคลังสินค้าไปใช้ส่วนตัว โดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่รับผิดชอบคลังสินค้าทราบ ถือได้ว่าเป็นการประพฤติไม่ซื่อตรงอันเป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

เลิกจ้างกรณีใดบ้างที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย

2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎ. 10248/2551 ลูกจ้างลดค่าเช่าร้านให้ลูกค้าโดยไม่ได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการร้าน ซึ่งเป็นการกระทำที่ลูกจ้างรู้อยู่แล้วว่าตนไม่มีอำนาจกระทำเช่นนั้นได้ แต่ลูกจ้างยังกระทำ ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายที่ได้รับค่าเช่าน้อยลง เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ฎ. 4433/2550 สินค้าคงคลังที่ลูกจ้างดูแลรักษาอยู่ขาดหายไปโดยไม่ทราบสาเหตุ 52,609.54 กิโลกรัม มูลค่า 6,261,222.15 บาท แม้รับฟังไม่ได้ว่าเป็นความผิดของผู้ใด แต่ก็แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างปล่อยปละละเลยไม่ควบคุมดูแล ขาดความรัดระวัง เป็นกรณีประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

เลิกจ้างกรณีใดบ้างที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย



4. ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือคำสั่งโดยชอบของนายจ้างกรณีร้ายแรง

ฎ. 2621/2538 ลูกจ้างรับงานนอกเข้ามาทำในระหว่างทำงานโดยใช้อุปกรณ์ของนายจ้างอันได้แก่พู่กัน สี กระดาษ ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกรณีร้ายแรง

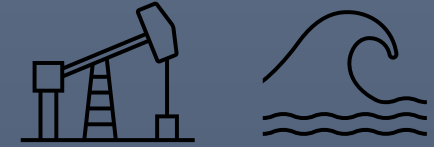
ฎ. 7679/2559 ลูกจ้างมีตำแหน่งหัวหน้าหน่วย ได้ใช้เวลาทำงานไปเป็นผู้รับมอบสิ่งซื้อสินค้าและทวงหนี้ให้บริษัทอื่น ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

ฎ. 3831/2542 การที่ลูกจ้างให้คำปรึกษากับหนังสือพิมพ์ฉบับอื่นซึ่งเป็นคู่แข่งกับหนังสือพิมพ์ของนายจ้าง กรณีถือได้ว่าลูกจ้างทำงานให้แก่ธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้าง เป็นกรณีฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีร้ายแรง

ฎ. 6609/2561 (กรณีลูกจ้างธนาคารแห่งชาติ)

- ลูกจ้างซึ่งเป็น “ผู้จัดการสาขา” กระทำคามผิด 2 ประการ
- ประการแรก คือ จัดให้ลูกค้าเปิดบัญชีกระแสรายวันและให้ส่งจ่ายเช็คเพื่อเรียกเก็บเงินที่ธนาคารสาขาของตน โดยรู้อยู่แล้วว่าเงินในบัญชีไม่พอจ่าย แต่กระทำไปเพื่อเพิ่มยอดเงินฝากของธนาคาร อันเป็นการสร้างผลงานของลูกจ้างเอง (KPI) เป็นการกระทำฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ที่กำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงทำให้ธนาคารได้รับความเสียหาย
- ประการที่สอง คือ ลูกจ้างมอบรหัสประจำตำแหน่ง (password) ของตนให้พนักงานคนอื่นเพื่อให้อนุมัติรายการนำฝากเช็คเข้าบัญชีนั้น การกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนระเบียบที่กำหนดมิให้พนักงานบอกกล่าวหรือทำให้ผู้อื่นล่วงรู้ password ของตน
- การเลิกจ้างในกรณีนี้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม = ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า = ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎ. 7189/2562 (กรณีลูกจ้างบริษัท Chevron)



- ลูกจ้างทำงานในตำแหน่ง “ครูฝึกบุคลากร”
- ต่อมา ลูกจ้างเข้าเป็น “ผู้ถือหุ้นและกรรมการ” ในบริษัท พัทยา อินเตอร์เนชั่นแนล เซฟตี้ เทอร์นนิ่ง เซ็นเตอร์ จำกัด ซึ่งประกอบกิจการอบรมบุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงานในทะเล
- ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง เนื่องจากส่งข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ Chevron ใช้ในองค์กร ไปที่ e-mail ส่วนตัวของตนเอง
- ศาลวินิจฉัยว่า ลูกจ้างและบริษัท มีการทำสัญญา NDA แสดงให้เห็นว่า นายจ้างให้ความสำคัญกับการป้องกันและเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับกิจการ
- เมื่อลูกจ้างส่งข้อมูลออกไปยัง e-mail ส่วนตัว เท่ากับเป็นการจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต และเป็นการเปิดเผยความลับของนายจ้างแล้ว
- ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม = สามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า = Chevron ไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย

- หากเป็นกรณีไม่ร้ายแรงนายจ้างต้องเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อน
- และเมื่อลูกจ้างกระทำผิดซ้ำ ในเรื่องเดียวกัน ภายใน 1 ปี
- นายจ้างจึงจะมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎ. 1510-1511/2531 ลูกจ้างเคยถูกนายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือ 2 ครั้ง ครั้งแรกเตือนในเรื่องขาดงานโดยไม่ยื่นใบลาป่วยและมาสาย ครั้งที่สองเตือนในเรื่องข้อความในใบลาเป็นเท็จ ก่อนถูกเลิกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลา **กิจการกระทำผิดในครั้ง** หลังจึงเป็นคนละเรื่องกับคำเตือนทั้งสองครั้งดังกล่าว จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำผิดซ้ำ คำเตือน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

เลิกจ้างกรณีใดบ้างที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ฎ. 18891-18896/2557

- บริษัทจัดหาบ้านพักและกำหนดสถานที่ทำงานใหม่ให้ลูกจ้างเนื่องจากเหตุน้ำท่วม
- แม้ลูกจ้างไม่ได้เข้าพักในบ้านพักที่จัดให้ ลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องไปทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง
- เมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงานโดยไม่แจ้งสาเหตุให้นายจ้างทราบเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน แสดงว่าลูกจ้างคำนึงถึงความจำเป็นของตนเป็นประการสำคัญโดยไม่สนใจงานที่ต้องทำให้นายจ้างหรือความเดือดร้อนของนายจ้างที่มีสาเหตุจากน้ำท่วมใหญ่เช่นเดียวกัน
- เป็นกรณีลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

เลิกจ้างกรณีใดบ้างที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ฎ. 8954/2561

- ลูกจ้างยื่นใบลาออกล่วงหน้า ตามระเบียบ กฎหมาย โดยยื่นเมื่อ 28 ก.ค. 2557 จะมีผลเป็นการลาออกวันที่ 27 ส.ค. 2557
- ในระหว่างที่การลาออกยังไม่มีผล ลูกจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ไปทำงานให้นายจ้างจนถึงวันที่ 27 ส.ค. 2557 แต่ลูกจ้างกลับไม่ไปทำงานละทิ้งหน้าที่ไปเกิน 3 วันขึ้นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร เช่นนี้ นายจ้างก็เลิกจ้างลูกจ้างได้

เลิกจ้างกรณีใดบ้างที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย

กรณีที่ถือว่า “มีเหตุอันสมควร”

ฎ. 4282/2559 ลูกจ้างเดินทางไปธุระกับสามี ขณะอยู่ที่ต่างประเทศ สามีป่วยด้วยโรคหัวใจอย่างหนักต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ลูกจ้างจึงต้องเฝ้าไข้ดูแลจนกลับมาประเทศไทย ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

เลิกจ้างกรณีใดบ้างที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย

6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ฎ. 2909/2524 ข้อยกเว้นซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ ลูกจ้างที่
ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หมายถึงได้รับโทษตามคำ
พิพากษาของศาลให้จำคุกคดีถึงที่สุด **ขณะที่เป็นลูกจ้าง** หากได้รับโทษและ
พ้นโทษมาแล้วจึงมาเป็นลูกจ้างไม่



- หากการเลิกจ้างเป็นกรณีตามมาตรา 119 นายจ้างจะต้องระบุเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือ แจ้งให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง มิเช่นนั้น นายจ้างจะไม่สามารถยกเหตุดังกล่าวมาอ้างในภายหลังเพื่อที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

ฎ. 6936/2548 แม้ลูกจ้างกระทำความผิดฐานประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง แต่เมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยมิได้ระบุเหตุผลในการเลิกจ้างไว้ นายจ้างจึงไม่อาจยกเหตุดังกล่าวขึ้นอ้าง เพื่อให้พ้นจากหน้าที่ในการจ่ายค่าชดเชยได้

ฎ. 2599-2606/2541 ตามประกาศของนายจ้างที่ปลดลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างอ้างเหตุเพียงว่าลูกจ้างละทิ้งการปฏิบัติงานเท่านั้น เท่ากับนายจ้างประสงค์จะถือเอาเฉพาะเหตุที่ระบุในประกาศเพียงประการเดียวเป็นเหตุเลิกจ้าง ไม่ได้ถือเอาเหตุอื่นเป็นเหตุเลิกจ้างด้วย ดังนี้ เมื่อนายจ้างถูกฟ้องก็ชอบที่จะยกเหตุตามที่ระบุในประกาศดังกล่าวเป็นข้อต่อสู้เท่านั้น นายจ้างจะยกเหตุอื่นนอกเหนือจากที่ระบุในประกาศดังกล่าวเป็นข้อต่อสู้ไม่ได้



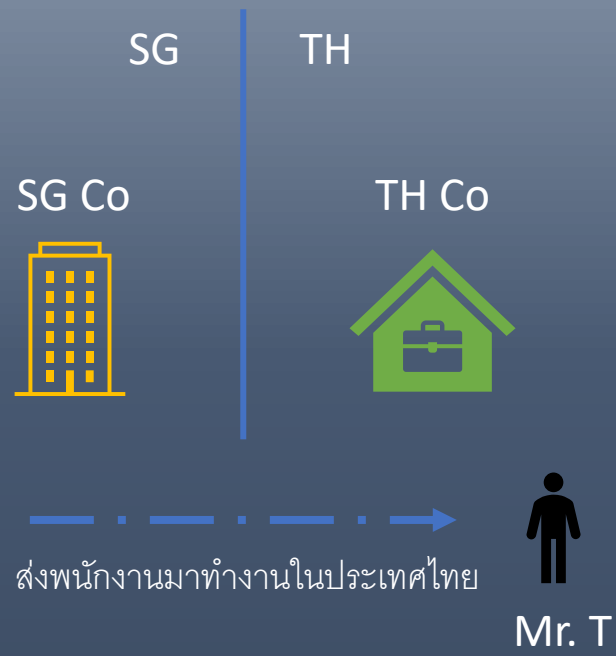
9. ใบอนุญาตทำงาน (work permit) และ ความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน

ใบอนุญาตทำงาน (work permit) และ ความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน

การที่ระบุชื่อบริษัทอยู่ในใบอนุญาตทำงานของลูกจ้าง ถือว่าบริษัท
เป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานหรือไม่ ?



ใบอนุญาตทำงาน (work permit) และ ความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน



ฎ. 1856/2561

- Mr. T เชื้อนสัญญาจ้างกับ SG Co โดย TH Co ไม่ได้ร่วมลงนามเป็นคู่สัญญาด้วย
- TH Co ทำหน้าที่ขอใบอนุญาตทำงานให้ รวมถึงนำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย และประกันสังคม
- ศาลตัดสินว่าระหว่าง Mr. T และ TH Co มิได้มีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ดังนั้น TH Co จึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายในการจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ Mr. T

ใบอนุญาตทำงาน (work permit) และ ความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน

ฎ. 812/2548 (ร้านอาหาร Bourbon Street)

- Mr. D บริหารกิจการร้านอาหารในฐานะผู้ถือหุ้น การทำงานอิสระ ไม่ต้องมาทำงานทุกวัน และไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของบริษัท
- ต่อมา Mr. D ขายหุ้นของตนให้แก่ Mr. B
- มีการตกลงผ่อนชำระค่าหุ้น โดยบริษัทจะต้องต่อใบอนุญาตการทำงานให้ Mr. D จนกว่าจะชำระค่าหุ้นหมด
- การผ่อนชำระค่าหุ้น จ่ายในลักษณะของเงินเดือนให้ Mr. D โดยมีการหักภาษี ณ ที่จ่าย และนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม
- ระหว่างนั้น Mr. D ไม่ได้เข้าไปทำงานแล้ว มีการเข้าไปช่วยฝึกงานให้แก่พนักงาน 2-3 ครั้งเท่านั้น
- ศาลพิจารณาว่าการขอใบอนุญาตทำงาน รวมถึงการนำส่งภาษีและเงินสมทบไม่มีผลทำให้ Mr. D มีฐานะเป็นลูกจ้าง ดังนั้น กรณีนี้จึงมิใช่การเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน



ใบอนุญาตทำงาน (work permit) และ ความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน

ฎ. 14550-14707/2553

- ลูกจ้างทั้ง 158 คน เป็นคนต่างด้าวที่พักอยู่ที่โรงงานของนายจ้าง แต่ขอย้ายออกไปพักอาศัยข้างนอก
- มีการทำข้อตกลงกับนายจ้างว่าลูกจ้างทั้งหมดมีหน้าที่ดำเนินการต่อใบอนุญาตทำงานของตนเองก่อนใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุโดยเสียค่าใช้จ่ายเอง
- ลูกจ้างไม่ได้ไปต่ออายุใบอนุญาตทำงาน นายจ้างจึงไม่อนุญาตให้ลูกจ้างกลับเข้ามาทำงาน เพราะเกรงว่าจะเป็นการกระทำความผิดตามกฎหมาย
- เป็นกรณีที่ลูกจ้างทั้ง 158 คน ไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป มิใช่การเลิกจ้าง
- นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม



10. ข้อสัญญาที่เป็นการจำกัดสิทธิลูกจ้าง

ข้อสัญญาที่เป็นการจำกัดสิทธิลูกจ้าง

มาตรา 14/1 สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือ คำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือ คำสั่งนั้น มีผลบังคับใช้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา 5 พ.ร.บ.ข้อสัญญาไม่เป็นธรรมฯ

ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน หรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น

ในการวินิจฉัยว่าข้อตกลงตามวรรคหนึ่งทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิเคราะห์ถึงขอบเขตในด้าน [1] พื้นที่ และ [2] ระยะเวลาของการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้ง [3] ความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย

ข้อสัญญาที่เป็นการจำกัดสิทธิลูกจ้าง

1) ข้อสัญญาห้ามแข่งขัน (non-compete) / ห้ามชักชวน (non-solicit)

ฎ. 3597/2561

- บัณฑิตที่ขอลงการทำงานและการอบรมการทำงาน แม้เป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของจำเลย ทั้งสองในการประกอบอาชีพ
- แต่คงห้ามเฉพาะไม่ให้ไปทำงานในบริษัทคู่แข่งหรือไม่ไปทำงานกับบริษัทอื่นใดที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันกับโจทก์
- รวมทั้งไม่ทำการใดอันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์เฉพาะที่อาศัยข้อมูลทางการค้า อันเป็นความลับทางการค้าของโจทก์ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อสัญญาที่เป็นการจำกัดสิทธิลูกจ้าง

1) ข้อสัญญาห้ามแข่งขัน (non-compete) / ห้ามชักชวน (non-solicit)

ฎ. 3597/2561 (ต่อ)

- ตำแหน่งหน้าที่ของจำเลยทั้งสองมีโอกาสนำข้อมูลความลับทางการค้าของโจทก์ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งอาจทำให้โจทก์ต้องเสียประโยชน์ทางการค้า
- การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งสองอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์เป็นระยะเวลาเพียงสองปีนับแต่วันทำสัญญานี้สิ้นสุด ไม่ทำให้จำเลยทั้งสองผู้ถูกจำกัดสิทธิต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ จำเลยทั้งสองยังประกอบอาชีพอื่น ๆ ได้โดยไม่มีข้อจำกัด มิได้เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งสองโดยสิ้นเชิง จึงไม่เป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

ข้อสัญญาที่เป็นการจำกัดสิทธิลูกจ้าง

1) ข้อสัญญาห้ามแข่งขัน (non-compete) / ห้ามชักชวน (non-solicit)

ฎ. 6075/2549

- สัญญาระบุว่าลูกจ้างจะไม่ทำงานเพื่อหรือทำประโยชน์ให้กับสำนักงานกฎหมายอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นเวลา 2 ปี ในกรณีที่ข้าพเจ้าได้ออกจากการทำงานกับ บริษัท ต.ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม
- โจทก์เข้าทำงานตำแหน่งหัวหน้างานทรัพย์สินทางปัญญาและตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้อำนวยการฝ่ายงานทรัพย์สินทางปัญญา อันเป็นตำแหน่งที่สามารถล่วงรู้ความลับในทางการค้าและข้อมูลการค้าของจำเลยที่ 1 ได้
- ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในกิจการประกอบธุรกิจโดยชอบไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่เป็นโมฆะ ดังนั้น จึงมีผลผูกพันโจทก์
- เมื่อโจทก์ถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้างแล้วโจทก์ไปทำงานกับ บริษัท บ. อันเป็นสำนักงานกฎหมายในกรุงเทพมหานคร จึงเป็นการผิดสัญญาข้อดังกล่าว

2) ข้อสัญญาห้ามเปิดเผยความลับ (non-disclose)

ฎ. 7364/2558

- โจทก์ผลิตเครื่องสำอางซึ่งในการประกอบกิจการโจทก์ต้องอาศัยการแข่งขันทางธุรกิจการค้า
- โจทก์จึงมีสิทธิตามสมควรที่จะป้องกันสงวนรักษาข้อมูลและความลับในทางการค้าเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของโจทก์ได้
- จำเลยเป็นพนักงานโจทก์ตำแหน่งหัวหน้างานผลผลิตภัณฑ์บำรุงผิว ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการผลิตตามแผนงานของแผนกวางแผน

ข้อสัญญาที่เป็นการจำกัดสิทธิลูกจ้าง

2) ข้อสัญญาห้ามเปิดเผยความลับ (non-disclose)

ฎ. 7364/2558 (ต่อ)

- โจทก์จึงมีสิทธิที่จะทำความตกลงกับจำเลยเพื่อรักษาความลับทางการค้าของโจทก์ได้ ด้วยการทำข้อตกลงกับจำเลยในการห้ามประกอบกิจการหรือปฏิบัติงานในกิจการอื่นที่แข่งขันกับโจทก์
- เมื่อข้อตกลงมีกำหนดเวลาห้ามจำเลยอยู่ 1 ปี ถือได้ว่าเป็นกำหนดเวลาพอสมควร ไม่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ จึงเป็นข้อสัญญาที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

3) ข้อสัญญบบังคับให้ทำงานกับนายจ้างต่อไป

ฎ. 5971/2553

- ข้อตกลงที่กำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานกับนายจ้างต่อไปอย่างน้อย 3 ปีภายหลังจากที่นายจ้างออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
- ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ลูกจ้างจะชดใช้ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างได้เสียไปจริง
- เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ไม่จำกัดสิทธิของลูกจ้างโดยสิ้นเชิง
- ข้อตกลงดังกล่าวไม่ขัดต่อความสงบฯ ไม่เป็นโมฆะ

Your Speaker



อภิชน สุทธิพงศ์เกียรติ
ที่ปรึกษากฎหมาย (Head Consultant)
บริษัท วัน ลอว์ ออฟฟิศ จำกัด

อภิชนมีประสบการณ์ในการให้บริการด้านกฎหมายกว่าสิบปี โดยเป็นทั้งทนายความในสำนักงานกฎหมายและเป็นที่ปรึกษาฝ่ายกฎหมายในบริษัทเอกชนชั้นนำ อภิชนมีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายธุรกิจ งานด้านสัญญา การควบคุมกิจการ กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายหุ้นส่วนบริษัท กฎหมายแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สิน และกฎหมายครอบครัว รวมทั้ง การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย (legal compliance) และการเตรียมการ IPO

นอกจากนี้ อภิชนยังมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านกฎหมายแก่พนักงานภายในองค์กรและเป็นวิทยากรด้านกฎหมายธุรกิจและการร่างสัญญา การร่วมลงทุน (joint venture) และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น

apichon@onelaw.co.th

Your Speaker



ยลพรรณ สีตะระโส

Team Consultant

One Law Office Limited

จากประสบการณ์การให้บริการด้านกฎหมายและภาษีอากร แก่ลูกค้าชาวไทยและชาวต่างประเทศ รวมทั้งบริษัทชั้นนำ ระหว่างประเทศตั้งแต่ปี 2555 ยลพรรณมีความเชี่ยวชาญด้าน กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร กฎหมายแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ ยลพรรณยังมี ประสบการณ์เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างบริษัท การวางแผน ภาษีอากร และการเตรียมการ IPO อีกด้วย

yolapan@onelaw.co.th