

กฎหมาย แรงงาน



ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม

สารบัญ

หน้า

บทนำ.....	๒๓
๑. ความเบื้องต้น.....	๒๓
๑. ความหมายของกฎหมายแรงงาน	๒๓
๒. แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน	๒๔
๓. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน	๒๔
๓.๑ วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ	๒๔
๓.๑.๑ ยุคสังคมนูปกาล	๒๕
๓.๑.๒ ยุคสังคมทาส	๒๕
๓.๑.๓ ยุคสังคมศักดินา	๓๐
๓.๑.๔ ยุคสังคมสมัยใหม่	๓๒
๓.๒ วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย	๓๓
๓.๒.๑ ยุคก่อนมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	๓๔
๓.๒.๒ ยุคตั้งแต่มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จนถึงช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง	๓๕
๓.๒.๓ ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงช่วงมีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕	๓๖
๓.๒.๔ ยุคหลังยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน ๒๔๕๕ จนถึงช่วงมีการใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓	๓๕
๓.๒.๕ ยุคตั้งแต่มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ จนถึงปัจจุบัน	๔๐
๔. องค์ประกอบของกฎหมายแรงงาน	๕๑
๔.๑ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน	๕๑
๔.๒ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	๕๒
๔.๓ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์	๕๔
๔.๔ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน	๕๔

๕. ขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายแรงงาน	๕๕
๕.๑ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน	๕๕
๕.๒ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	๕๕
๕.๓ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์	๕๖
๕.๔ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน	๕๗
๖. ที่มาของกฎหมายแรงงาน	๕๗
๖.๑ กฎหมายระหว่างประเทศ	๕๗
๖.๒ กฎหมายภายใน	๕๘
๖.๓ แนวคำพิพากษาของศาล	๕๘
๒. กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน.....	๖๑
๑. แนวความคิดพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน	๖๒
๑.๑ การเกิดของสัญญาจ้างแรงงาน	๖๔
๑.๒ บุคคลผู้ผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน	๖๗
๑.๒.๑ นายจ้าง	๖๗
๑.๒.๒ ลูกจ้าง	๗๐
๑.๓ กรอบหรือขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน	๗๑
๑.๔ ความบกพร่องของสัญญาจ้างแรงงาน	๗๒
๑.๔.๑ กรณีที่ทำให้สัญญาเป็นโมฆะ	๗๒
๑.๔.๒ กรณีที่ทำให้สัญญาเป็นโมฆียะ	๗๓
๑.๕ ลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงาน	๗๔
๑.๕.๑ ความเป็นสัญญาต่างตอบแทน	๗๔
๑.๕.๒ ความเป็นสัญญาไม่มีแบบ	๗๕
๑.๕.๓ ความมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นคู่สัญญา	๗๖
๑.๕.๔ ความสัมพันธ์พิเศษของคู่สัญญา	๗๗
๒. การเรียกหรือรับหลักประกัน	๗๗
๒.๑ ประเภทของงานที่อาจเรียกหรือรับหลักประกันได้	๗๗
๒.๒ ประเภทของหลักประกัน	๗๘
๒.๓ จำนวนมูลค่าของหลักประกัน	๗๘
๒.๔ การคืนหลักประกัน	๗๙
๓. การทดลองงาน	๗๙

๔. สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา	๘๐
๔.๑ สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง	๘๐
๔.๑.๑ สิทธิของนายจ้าง	๘๐
๔.๑.๒ หน้าที่ของนายจ้าง	๘๑
๔.๑.๒.๑ หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน	๘๒
๔.๑.๒.๒ หน้าที่ประกอบ	๘๕
๔.๑.๓ การบังคับเมื่อมีการผิดหน้าที่	๘๘
๔.๒ สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง	๙๐
๔.๒.๑ สิทธิของลูกจ้าง	๙๐
๔.๒.๒ หน้าที่ของลูกจ้าง	๙๔
๔.๒.๒.๑ หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน	๙๔
๔.๒.๒.๒ หน้าที่ประกอบ	๙๔
๔.๒.๓ การบังคับเมื่อมีการผิดหน้าที่	๙๗
๕. การโอนความสัมพันธ์ตามสัญญา	๙๙
๕.๑ การโอนสิทธิ	๙๙
๕.๒ การโอนหน้าที่	๑๐๐
๕.๓ การโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่	๑๐๐
๖. ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน	๑๐๒
๖.๑ กรณีปกติ	๑๐๒
๖.๑.๑ สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน	๑๐๒
๖.๑.๑.๑ สิ้นสุดตามระยะเวลาที่จ้าง	๑๐๒
๖.๑.๑.๒ สิ้นสุดเมื่อเงื่อนไขสำเร็จหรือถึงกำหนดตามเงื่อนไขเวลา	๑๐๒
๖.๑.๑.๓ สิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา	๑๐๓
๖.๑.๒ สัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน	๑๐๓
๖.๑.๒.๑ สิ้นสุดเมื่องานเสร็จ	๑๐๓
๖.๑.๒.๒ สิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา	๑๐๓
๖.๑.๒.๓ สิ้นสุดด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญา	๑๐๓
๖.๒ กรณีพิเศษ	๑๐๕
๖.๒.๑ กรณีมิใช่ความผิดของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	๑๐๕
๖.๒.๑.๑ ความตายของคู่สัญญา	๑๐๕
๖.๒.๑.๒ การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัย	๑๑๐
๖.๒.๑.๓ การส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพ้นวิสัย	๑๑๒

๖.๒.๒ กรณีเป็นความผิดของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	๑๑๓
๖.๒.๒.๑ ฝ่ายลูกจ้าง	๑๑๓
๑) การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพันธียโดยลูกจ้างต้องรับผิดชอบ	๑๑๓
๒) การไร้ฝีมือของลูกจ้าง	๑๑๔
๓) การโอนหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้างไปยังบุคคลภายนอก	๑๑๔
๔) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง	๑๑๔
๖.๒.๒.๒ ฝ่ายนายจ้าง	๑๒๗
๑) การส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพันธียโดยนายจ้างต้องรับผิดชอบ	๑๒๗
๒) การโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง	๑๒๘
๓) การที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญ	๑๒๘
๔) การข่มขู่ของนายจ้างอันถึงขนาดทำให้ลูกจ้างลาออก	๑๒๘
๕) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง	๑๒๙
๗. ความสัมพันธ์ภายหลังสัญญาสิ้นสุด	๑๒๙
๗.๑ ฝ่ายลูกจ้าง	๑๒๙
๗.๒ ฝ่ายนายจ้าง	๑๓๑
๗.๓ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	๑๓๔
๘. ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ	๑๓๔
๘.๑ หลักความคิดเห็นเก่าหรือทฤษฎีตามตำรับ (Classical Theory)	๑๓๕
๘.๒ หลักวัตถุที่ประสงค์แห่งสัญญา (Object of Contract or Result of Work)	๑๓๕
๘.๓ หลักอำนาจบังคับบัญชา (Commanding Power)	๑๓๖
๘.๔ หลักความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration Test)	๑๓๗
๙. กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน.....	๑๓๙
๑. ความเบื้องต้น	๑๔๐
๑.๑ แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	๑๔๑
๑.๒ ลักษณะเฉพาะของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	๑๔๒
๑.๓ ส่วนประกอบของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	๑๔๓

๑.๔ ประเภทของบุคคลหรือลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและลูกจ้างที่ได้รับ	
ความคุ้มครอง	๑๔๗
๑.๔.๑ บุคคลหรือลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง	๑๔๘
๑.๔.๒ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง	๑๔๙
๑.๔.๒.๑ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองทุกกรณี	๑๔๙
๑.๔.๒.๒ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองโดยถูกจำกัด	๑๕๐
๑.๔.๓ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองแตกต่างกันไปในบางกรณี	๑๕๘
๑.๕ นายจ้างและผู้ร่วมรับผิดชอบกับนายจ้าง	๑๗๐
๑.๕.๑ นายจ้าง	๑๗๐
๑.๕.๒ ผู้มีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบกับนายจ้าง	๑๗๑
๑.๕.๒.๑ ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากนายจ้าง	๑๗๑
๑.๕.๒.๒ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมรับผิดชอบ	๑๗๒
๑.๕.๒.๓ สภาพแห่งความรับผิดชอบ	๑๗๒
๒. หลักทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน	๑๗๒
๒.๑ เวลาทำงานปกติ	๑๗๓
๒.๑.๑ งานลักษณะที่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน	๑๗๓
๒.๑.๑.๑ งานโดยทั่วไป	๑๗๔
๒.๑.๑.๒ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง	๑๗๔
๒.๑.๑.๓ งานลักษณะเฉพาะ	๑๗๔
๒.๑.๒ งานที่ไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน	๑๗๕
๒.๒ การทำงานล่วงเวลา	๑๗๕
๒.๒.๑ กรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้	๑๗๕
๒.๒.๒ กรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้	๑๗๕
๒.๓ การทำงานในวันหยุด	๑๗๖
๒.๓.๑ กรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้	๑๗๖
๒.๓.๒ กรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้	๑๗๖
๒.๓.๓ กรณีที่ถือเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด	๑๗๗
๒.๔ เวลาพัก	๑๗๗
๒.๔.๑ การกำหนดเวลาพัก	๑๗๘
๒.๔.๒ การไม่กำหนดเวลาพัก	๑๗๘
๒.๕ วันหยุดและวันลา	๑๗๙

๒.๕.๑ วันหยุด	๑๗๕
๒.๕.๑.๑ วันหยุดประจำปี	๑๗๕
๒.๕.๑.๒ วันหยุดตามประเพณี	๑๘๐
๒.๕.๑.๓ วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๘๑
๒.๕.๒ วันลา	๑๘๑
๒.๕.๒.๑ วันลาป่วย	๑๘๒
๒.๕.๒.๒ วันลาเพื่อทำหมัน	๑๘๒
๒.๕.๒.๓ วันลากิจ	๑๘๒
๒.๕.๒.๔ วันลาเพื่อรับราชการทหาร	๑๘๒
๒.๕.๒.๕ วันลาเพื่อการฝึกอบรม	๑๘๒
๒.๕.๒.๖ วันลาเพื่อคลอดบุตร	๑๘๔
๒.๖ ค่าตอบแทนในการทำงาน	๑๘๕
๒.๖.๑ ประเภทและความหมายของค่าตอบแทนในการทำงาน	๑๘๕
๒.๖.๑.๑ ค่าจ้าง	๑๘๕
๑) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๑๘๑
(๑) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๘๑
(๒) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๑๘๑
๒) องค์การซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๘๔
๓) หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	
และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๑๘๘
๔) การใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๘๙
๒.๖.๑.๒ ค่าล่วงเวลา	๑๘๙
๒.๖.๑.๓ ค่าทำงานในวันหยุด	๒๐๑
๒.๖.๑.๔ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	๒๐๑
๒.๖.๒ สิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินกรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงาน	๒๐๒
๒.๖.๒.๑ สิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด	๒๐๒
๒.๖.๒.๒ สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลา	๒๐๒
๒.๖.๒.๓ สิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินกรณีอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน	๒๐๓
๒.๖.๓ ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน	๒๐๕
๒.๖.๓.๑ ความเสมอภาคในสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน	
ระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง	๒๐๕
๒.๖.๓.๒ การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นเงิน	๒๐๕
๒.๖.๓.๓ สถานที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน	๒๐๕

๒.๖.๓.๔ เวลาในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน	๒๐๕
๒.๖.๓.๕ การตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่าอัตรา	
ตามกฎหมาย	๒๐๖
๒.๖.๓.๖ ความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีผิคนัดชำระหนี้	๒๐๖
๒.๖.๓.๗ การกำหนดให้ลูกจ้างเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิ	๒๐๗
๒.๖.๓.๘ การห้ามหักค่าตอบแทนในการทำงาน	๒๐๗
๒.๗ สวัสดิการ	๒๐๘
๒.๗.๑ ประเภทของสวัสดิการ	๒๐๘
๒.๗.๑.๑ สวัสดิการตามข้อผูกพันหรือสัญญา	๒๐๘
๒.๗.๑.๒ สวัสดิการตามกฎหมาย	๒๐๙
๒.๗.๒ คณะกรรมการสวัสดิการ	๒๑๔
๒.๗.๒.๑ คณะกรรมการสวัสดิการระดับชาติ	๒๑๔
๒.๗.๒.๒ คณะกรรมการสวัสดิการระดับสถานประกอบการ	๒๑๕
๒.๗.๓ หน้าที่ของนายจ้าง	๒๑๖
๒.๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒๑๖
๒.๘.๑ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	
ในการทำงาน	๒๑๗
๒.๘.๑.๑ องค์ประกอบของคณะกรรมการ	๒๑๗
๒.๘.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ	๒๑๘
๒.๘.๑.๓ วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๒๑๙
๒.๘.๑.๔ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ	๒๑๙
๒.๘.๑.๕ องค์ประชุมของคณะกรรมการ	๒๑๙
๒.๘.๑.๖ งานธุรการของคณะกรรมการ	๒๒๐
๒.๘.๒ มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	
ในการทำงาน	๒๒๐
๒.๘.๒.๑ บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแล	๒๒๐
๒.๘.๒.๒ หน้าที่ของนายจ้างในการดำเนินการ	๒๒๓
๒.๘.๓ กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	
ในการทำงาน	๒๒๕
๒.๘.๓.๑ องค์ประกอบของกองทุน	๒๒๕
๒.๘.๓.๒ กิจกรรมที่ใช้จ่ายเงินจากกองทุน	๒๒๖
๒.๘.๓.๓ คณะกรรมการบริหารกองทุน	๒๒๖

๒.๘.๔	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒๒๘
๒.๘.๔.๑	การกำหนดค่านิยมที่เกี่ยวข้อง	๒๒๘
๒.๘.๔.๒	การจัดตั้งสถาบันเป็นองค์การมหาชน	๒๒๙
๒.๘.๔.๓	อำนาจหน้าที่ของสถาบัน	๒๒๙
๒.๘.๔.๔	ทุนและทรัพย์สินในการดำเนินงานของสถาบัน	๒๓๐
๒.๘.๔.๕	การบริหารและการดำเนินงานของสถาบัน	๒๓๑
๒.๘.๔.๖	ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน	๒๓๘
๒.๘.๔.๗	การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลของสถาบัน	๒๓๙
๒.๘.๔.๘	การพัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของสถาบัน	๒๔๐
๒.๘.๔.๙	การกำกับดูแลสถาบัน	๒๔๑
๒.๙	เงินทดแทน	๒๔๑
๒.๙.๑	ความหมายของ “เงินทดแทน”	๒๔๓
๒.๙.๒	แนวความคิดพื้นฐานของการกำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทน	๒๔๔
๒.๙.๓	บุคคลที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๒๔๖
๒.๙.๔	เงื่อนไขในการจ่ายเงินทดแทน	๒๔๗
๒.๙.๔.๑	การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน	๒๔๗
๒.๙.๔.๒	การเจ็บป่วยหรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน	๒๔๘
๒.๙.๕	กรณีที่ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน	๒๕๒
๒.๙.๖	ประเภทและอัตราเงินทดแทนแต่ละประเภท	๒๕๔
๒.๙.๖.๑	ค่ารักษาพยาบาล	๒๕๕
๒.๙.๖.๒	ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	๒๕๖
๒.๙.๖.๓	ค่าทำศพ	๒๕๙
๒.๙.๖.๔	ค่าทดแทน	๒๕๙
๒.๙.๗	ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน	๒๖๒
๒.๙.๗.๑	นายจ้าง	๒๖๓
๒.๙.๗.๒	ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากนายจ้าง	๒๖๓
๒.๙.๗.๓	ผู้ประกอบการซึ่งได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง	๒๖๓
๒.๙.๗.๔	กองทุนเงินทดแทน	๒๖๔
๒.๙.๘	ผู้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทน	๒๖๖
๒.๙.๘.๑	ลูกจ้าง	๒๖๖
๒.๙.๘.๒	ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน	๒๖๗

๒.๙.๙	วิธีการเรียกร้องเงินทดแทน	๒๖๘
๒.๙.๙.๑	ขั้นต้น	๒๖๘
๒.๙.๙.๒	ขั้นอุทธรณ์	๒๖๙
๒.๙.๙.๓	ขั้นฟ้องคดี	๒๖๙
๒.๙.๑๐	ความคุ้มครองสิทธิได้รับเงินทดแทน	๒๗๐
๒.๑๐	ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ	๒๗๑
๒.๑๐.๑	ค่าชดเชย	๒๗๒
๒.๑๐.๑.๑	ความหมายของ “ค่าชดเชย”	๒๗๓
๒.๑๐.๑.๒	แนวความคิดพื้นฐานของค่าชดเชย	๒๗๓
๒.๑๐.๑.๓	เงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชย	๒๗๓
๒.๑๐.๑.๔	กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	๒๘๓
๒.๑๐.๑.๕	อัตราค่าชดเชย	๒๙๐
๒.๑๐.๒	ค่าชดเชยพิเศษ	๒๙๒
๒.๑๐.๒.๑	ความหมายของ “ค่าชดเชยพิเศษ”	๒๙๒
๒.๑๐.๒.๒	เงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ	๒๙๒
๒.๑๐.๒.๓	หน้าที่ของนายจ้าง	๒๙๓
	๑) แจ้งล่วงหน้า	๒๙๓
	๒) จ่ายค่าชดเชยพิเศษ	๒๙๔
๒.๑๑	การควบคุมการใช้แรงงาน	๒๙๖
๒.๑๑.๑	การควบคุมการใช้แรงงานโดยเอกสาร	๒๙๖
๒.๑๑.๑.๑	ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	๒๙๖
๒.๑๑.๑.๒	ทะเบียนลูกจ้าง	๒๙๘
๒.๑๑.๑.๓	เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน	๒๙๙
๒.๑๑.๑.๔	เอกสารแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน	๒๙๙
๒.๑๑.๒	การควบคุมการใช้แรงงานโดยบุคคล	๓๐๐
๒.๑๑.๒.๑	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๓๐๐
๒.๑๑.๒.๒	ผู้ว่าราชการจังหวัด	๓๐๑
๒.๑๑.๒.๓	พนักงานตรวจแรงงาน	๓๐๑
๒.๑๑.๒.๔	พนักงานตรวจความปลอดภัย	๓๐๓
๒.๑๒	กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๐๕
๒.๑๒.๑	องค์ประกอบของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๐๕
๒.๑๒.๒	คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๐๖

๒.๑๒.๓ หน้าที่ของลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๐๖
๒.๑๒.๔ หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๐๗
๒.๑๒.๕ การบังคับกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหน้าที่	๓๐๘
๒.๑๒.๖ การจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง	๓๐๙
๒.๑๒.๗ ความคุ้มครองสิทธิเรียกร้องเงินสงเคราะห์จากกองทุน	๓๑๕
๒.๑๓ การเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน	๓๑๕
๒.๑๓.๑ การยื่นคำร้อง	๓๑๕
๒.๑๓.๒ การสอบสวนและมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน	๓๑๗
๒.๑๓.๓ การอุทธรณ์โดยการฟ้องเป็นคดีแรงงาน	๓๑๗
๓. การใช้แรงงานของลูกจ้างบางประเภท	๓๑๘
๓.๑ การใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง	๓๑๙
๓.๑.๑ ข้อจำกัดตามลักษณะงาน	๓๑๙
๓.๑.๒ เวลาทำงานยามวิกาล	๓๑๙
๓.๑.๓ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์	๓๒๐
๓.๒ การใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก	๓๒๒
๓.๒.๑ อายุต้องห้ามจ้างเป็นลูกจ้าง	๓๒๒
๓.๒.๒ หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงาน	๓๒๒
๓.๒.๓ ช่วงนอกเวลาทำงานปกติ	๓๒๓
๓.๒.๔ งานที่ต้องทำกับสิ่งของที่มึนน้ำหนักรบกวนมากเกินไป	๓๒๔
๓.๒.๕ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย	๓๒๔
๓.๒.๖ สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงาน	๓๒๕
๓.๒.๗ ค่าจ้างและหลักประกัน	๓๒๖
๓.๒.๘ สิทธิลาเพื่อฝึกอบรม	๓๒๖
๔. กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์.....	๓๓๑
๑. ความเบื้องต้น	๓๓๒
๑.๑ แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์	๓๓๒
๑.๒ ขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์	๓๓๒
๑.๓ ลักษณะเฉพาะของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์	๓๒๔
๒. องค์การทางแรงงาน	๓๓๕
๒.๑ องค์การฝ่ายนายจ้าง	๓๓๕
๒.๑.๑ สมาคมนายจ้าง	๓๓๕

๒.๑.๒ สหพันธ์นายจ้าง	๓๔๒
๒.๑.๓ สมาองค์การนายจ้าง	๓๔๓
๒.๒ องค์การฝ่ายลูกจ้าง	๓๔๓
๒.๒.๑ สหภาพแรงงาน	๓๔๓
๒.๒.๒ สหพันธ์แรงงาน	๓๕๐
๒.๒.๓ สมาองค์การลูกจ้าง	๓๕๐
๒.๒.๔ คณะกรรมการลูกจ้าง	๓๕๑
๒.๓ องค์การไตรภาคี “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์”	๓๕๗
๒.๓.๑ วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๓๕๗
๒.๓.๒ การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๓๕๗
๒.๓.๓ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๓๕๘
๒.๓.๔ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๓๕๘
๓. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการระงับข้อพิพาทแรงงาน	๓๖๒
๓.๑ ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	๓๖๓
๓.๑.๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย	๓๖๓
๓.๑.๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลง	๓๖๓
๓.๑.๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นโดยปริยาย	๓๖๓
หรือโดยจารีตประเพณี หรือด้วยวาจา	๓๖๓
๓.๑.๔ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง	๓๖๔
๓.๒ ขั้นตอนหรือวิธีการทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	๓๖๔
ที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง	๓๖๔
๓.๒.๑ การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	๓๖๔
๓.๒.๒ การเจรจาต่อรอง	๓๗๐
๓.๒.๓ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน	๓๗๖
๓.๒.๔ การระงับข้อพิพาทแรงงาน	๓๗๖
๓.๒.๔.๑ กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิเลือกปฏิบัติ	๓๗๖
๑) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ	๓๗๖
๒) การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน	๓๗๘
๓.๒.๔.๒ กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือกปฏิบัติ	๓๘๓
๑) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ	๓๘๓
๒) การห้ามปิดงานหรือห้ามนัดหยุดงาน	๓๘๔

๔. ความคุ้มครองต่อฝ่ายลูกจ้างกรณีใช้สิทธิตามกฎหมาย	๓๘๕
๔.๑ ความคุ้มครองระหว่างขั้นตอนการทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	๓๘๕
๔.๒ การกระทำอันไม่เป็นธรรม	๓๘๗
๔.๒.๑ มาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๓๘๗
๔.๒.๒ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๓๘๘
๔.๒.๓ สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างจากการถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม	๓๘๙
๔.๒.๓.๑ กรณีถูกเลิกจ้าง	๓๘๙
๔.๒.๓.๒ กรณีถูกนายจ้างกระทำการใดๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้	๓๙๒
๔.๒.๔ ขั้นตอนหรือวิธีการเรียกร้องสิทธิกรณีมีการกระทำอันไม่เป็นธรรม	๓๙๓
๕. กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน.....	๓๙๕
๑. ความเบื้องต้น	๓๙๕
๒. แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน	๓๙๕
๓. องค์การศาลแรงงาน	๓๙๖
๓.๑ ศาลชั้นต้น	๓๙๖
๓.๒ ศาลชั้นอุทธรณ์	๔๐๓
๔. ประเภทของคดีแรงงาน	๔๐๔
๔.๑ ประเภทของคดีแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด	๔๐๔
๔.๑.๑ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	๔๐๕
๔.๑.๒ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๔๐๖
๔.๑.๓ กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	๔๐๘

๔.๑.๔ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๔๐๘
๔.๑.๕ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และรวมถึงคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย	๔๑๒
๔.๑.๖ ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน	๔๑๒
๔.๑.๗ คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน	๔๑๓
๔.๒ ประเภทของคดีแรงงานที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน	๔๑๓
๔.๒.๑ คดีที่อยู่ในอำนาจของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	๔๑๓
๔.๒.๒ คดีที่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล	๔๑๔
๔.๓ ประเภทของคดีที่ต้องดำเนินขั้นตอนก่อนฟ้อง	๔๒๐
๕. กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน	๔๒๓
๕.๑ การฟ้องคดีแรงงาน	๔๒๓
๕.๒ การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน	๔๒๖
๕.๒.๑ การจำหน่ายคดีหรือพิจารณาคดีไปฝ่ายเดียว	๔๒๖
๕.๒.๒ การไต่ถาม	๔๒๗
๕.๒.๓ การสืบพยาน	๔๒๘
๕.๒.๔ การพิจารณาคดี	๔๓๐
๖. หลักการวินิจฉัยคดีแรงงาน	๔๓๐
๖.๑ หลักการประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม	๔๓๐
๖.๒ หลักการเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ	๔๓๑
๖.๓ หลักการกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่น	๔๓๒
๖.๔ หลักการพิจารณาคดีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๔๓๒

๗. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๔๓๓
๗.๑ ลักษณะของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๔๓๔
๗.๑.๑ การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุหรือไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่ประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนด	๔๓๔
๗.๑.๒ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	๔๓๕
๗.๑.๓ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์	๔๓๕
๗.๑.๔ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักสุจริต	๔๓๖
๗.๑.๕ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา	๔๓๘
๗.๒ ผลของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๔๓๘
๗.๒.๑ การสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้าง ที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง	๔๓๙
๗.๒.๒ การสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน	๔๔๐
๘. คำพิพากษาคดีแรงงาน	๔๔๑
๙. การอุทธรณ์คดีแรงงาน	๔๔๓
บรรณานุกรม.....	๔๔๓
ภาคผนวก.....	๔๖๑
๑. รายชื่อตัวบทกฎหมายหลักเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและกฎหมายแรงงาน	๔๖๓
๒. พระราชบัญญัติ	๔๖๓
๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑	๔๖๓
๒.๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑	๔๖๕
๒.๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓	๔๘๔
๒.๔ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔	๔๘๓
๒.๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	๕๐๓
๒.๖ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐	๕๒๑
๓. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘	๕๓๐
๔. กฎกระทรวง	๕๔๔
๔.๑ กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๕๘	๕๔๔

๔.๒ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕)	
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	๕๔๗
๔.๓ กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๕๕	๕๔๙
๕. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง	๕๖๒
๕.๑ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)	๕๖๒
๕.๒ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)	๕๖๖
ดัชนี.....	๕๖๙