คำอธิบาย

กฎหมายแรงงาน

รศ. ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม

จัดพิมพ์โดย

โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สารบาญ

หน้า

บทนำ ๑

๑. ความเบื้องต้น ๕

๑. ความหมายของกฎหมายแรงงาน ๕

๒. แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน ๖

๓. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน ๖

๓.๑ วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ ๖

๓.๑.๑ ยุคสังคมบุพกาล ๗

๓.๑.๒ ยุคสังคมทาส ๗

๓.๑.๓ ยุคสังคมศักดินา ๘

๓.๑.๔ ยุคสังคมสมัยใหม่ ๑๐

๓.๒ วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย ๑๑

๓.๒.๑ ยุคก่อนมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ๑๒

๓.๒.๒ ยุคตั้งแต่มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จนถึงช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ ๑๓

๓.๒.๓ ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงช่วงมีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ๑๔

๓.๒.๔ ยุคหลังยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน ๒๕๙๙ จนถึงช่วงมีการใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ๑๗

๓.๒.๕ ยุคตั้งแต่มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ จนถึงปัจจุบัน ๑๘

๔. องค์ประกอบของกฎหมายแรงงาน ๒๙

๔.๑ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ๓๐

๔.๒ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๓๑

๔.๓ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๒

๔.๔ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๓๓
๕. ขอบเขตของกฎหมายแรงงาน ๓๓
๕.๑ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ๓๓
๕.๒ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๓๓
๕.๓ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๔
๕.๔ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๓๔
๖. ที่มาของกฎหมายแรงงาน ๓๕
๖.๑ กฎหมายระหว่างประเทศ ๓๖
๖.๒ กฎหมายภายใน ๓๖
๖.๓ แนวคำพิพากษาของศาล ๓๗

๒. กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน..... ๔๑
๑. แนวความคิดพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน ๔๒
๑.๑ การเกิดของสัญญาจ้างแรงงาน ๔๔
๑.๒ บุคคลผู้ผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน ๔๗
๑.๒.๑ นายจ้าง ๔๗
๑.๒.๒ ลูกจ้าง ๕๐
๑.๓ กรอบหรือขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน ๕๑
๑.๔ ความบกพร่องของสัญญาจ้างแรงงาน ๕๒
๑.๔.๑ กรณีที่ทำให้สัญญาเป็นโมฆะ ๕๒
๑.๔.๒ กรณีที่ทำให้สัญญาเป็นโมฆียะ ๕๓
๑.๕ ลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงาน ๕๔
๑.๕.๑ ความเป็นสัญญาต่างตอบแทน ๕๔
๑.๕.๒ ความเป็นสัญญาไม่มีแบบ ๕๕
๑.๕.๓ ความมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นคู่สัญญา ๕๖
๑.๕.๔ ความสัมพันธ์พิเศษของคู่สัญญา ๕๗
๒. การเรียกหรือรับหลักประกัน. ๕๗
๒.๑ ประเภทของงานที่อาจเรียกหรือรับหลักประกันได้ ๕๗
๒.๒ ประเภทของหลักประกัน ๕๘
๒.๓ จำนวนมูลค่าของหลักประกัน ๕๘
๒.๔ การคืนหลักประกัน ๕๙
๓. การทดลองงาน ๕๙

๔. สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา ๖๐
๔.๑ สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ๖๐
๔.๑.๑ สิทธิของนายจ้าง ๖๐
๔.๑.๒ หน้าที่ของนายจ้าง ๖๒
๔.๑.๒.๑ หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน ๖๒
๔.๑.๒.๒ หน้าที่ประกอบ ๖๕
๔.๑.๓ การบังคับเมื่อมีการผิดหน้าที่ ๖๙
๔.๒ สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง ๗๐
๔.๒.๑ สิทธิของลูกจ้าง ๗๐
๔.๒.๒ หน้าที่ของลูกจ้าง ๗๔
๔.๒.๒.๑ หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน ๗๔
๔.๒.๒.๒ หน้าที่ประกอบ ๗๕
๔.๒.๓ การบังคับเมื่อมีการผิดหน้าที่ ๗๘
๕. การโอนความสัมพันธ์ตามสัญญา ๘๐
๕.๑ การโอนสิทธิ ๘๐
๕.๒ การโอนหน้าที่ ๘๑
๕.๓ การโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ ๘๑
๖. ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน ๘๓
๖.๑ กรณีปกติ ๘๓
๖.๑.๑ สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ๘๓
๖.๑.๑.๑ สิ้นสุดตามระยะเวลาที่จ้าง ๘๓
๖.๑.๑.๒ สิ้นสุดเมื่อเงื่อนไขสำเร็จหรือถึงกำหนดตามเงื่อนเวลา ๘๓
๖.๑.๑.๓ สิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา ๘๔
๖.๑.๒ สัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ๘๔
๖.๑.๒.๑ สิ้นสุดเมื่องานเสร็จ ๘๔
๖.๑.๒.๒ สิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา ๘๔
๖.๑.๒.๓ สิ้นสุดด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญา ๘๔
๖.๒ กรณีพิเศษ ๙๐
๖.๒.๑ กรณีมิใช่ความผิดของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ๙๐
๖.๒.๑.๑ ความตายของคู่สัญญา ๙๑
๖.๒.๑.๒ การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัย ๙๑
๖.๒.๑.๓ การส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพ้นวิสัย ๙๓

๖.๒.๒ กรณีเป็นความผิดของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ๙๔
๖.๒.๒.๑ ฝ่ายลูกจ้าง ๙๔
๑) การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพันวิสัยโดยลูกจ้างต้องรับผิด ๙๔
๒) การไร้ฝีมือของลูกจ้าง ๙๔
๓) การโอนหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้างไปยังบุคคลภายนอก ๙๕
๔) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง ๙๕
๖.๒.๒.๒ ฝ่ายนายจ้าง ๑๐๙
๑) การส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพันวิสัยโดยนายจ้างต้องรับผิด ๑๐๙
๒) การโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ๑๑๐
๓) การที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญ ๑๑๐
๔) การข่มขู่ของนายจ้างอันถึงขนาดทำให้ลูกจ้างลาออก ๑๑๐
๕) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง ๑๑๐

๗. ความสัมพันธ์ภายหลังสัญญาสิ้นสุด ๑๑๑
๗.๑ คู่สัญญาฝ่ายลูกจ้าง ๑๑๑
๗.๒ คู่สัญญาฝ่ายนายจ้าง ๑๑๓
๗.๓ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ๑๑๕

๘. ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ ๑๑๖
๘.๑ หลักความคิดเห็นเก่าหรือทฤษฎีตามตำรับ (Classical Theory) ๑๑๗
๘.๒ หลักวัตถุที่ประสงค์แห่งสัญญา (Object of Contract or Result of Work) ๑๑๗
๘.๓ หลักอำนาจบังคับบัญชา (Commanding Power) ๑๑๗
๘.๔ หลักความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration Test) ๑๑๙

๓. กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน..... ๑๒๑
๑. ความเบื้องต้น ๑๒๒
๑.๑ แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๑๒๓
๑.๒ ลักษณะเฉพาะของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๑๒๔
๑.๓ ส่วนประกอบของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๑๒๕

๑.๔ ประเภทของบุคคลหรือลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง ๑๒๙
๑.๔.๑ บุคคลหรือลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง ๑๓๐
๑.๔.๒ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง ๑๓๑
๑.๔.๒.๑ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองทุกกรณี ๑๓๑
๑.๔.๒.๒ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองโดยถูกจำกัด ๑๓๒
๑.๔.๓ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปในบางกรณี ๑๔๐
๑.๕ นายจ้างและผู้ร่วมรับผิดกับนายจ้าง ๑๔๓
๑.๕.๑ นายจ้าง ๑๔๓
๑.๕.๒ ผู้มีหน้าที่ร่วมรับผิดกับนายจ้าง ๑๔๓
๑.๕.๒.๑ ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากนายจ้าง ๑๔๔
๑.๕.๒.๒ หน้าที่ความรับผิดของผู้ร่วมรับผิด ๑๔๕
๑.๕.๒.๓ สภาพแห่งความรับผิด ๑๔๕

๒. หลักทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ๑๕๕
๒.๑ เวลาทำงานปกติ ๑๕๖
๒.๑.๑ งานลักษณะที่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ๑๕๖
๒.๑.๑.๑ งานโดยทั่วไป ๑๕๖
๒.๑.๑.๒ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ๑๕๗
๒.๑.๑.๓ งานลักษณะเฉพาะ ๑๕๗
๒.๑.๒ งานที่ไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ๑๕๗
๒.๒ การทำงานล่วงเวลา ๑๕๘
๒.๒.๑ กรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ๑๕๘
๒.๒.๒ กรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ๑๕๘
๒.๓ การทำงานในวันหยุด ๑๕๙
๒.๓.๑ กรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ๑๕๙
๒.๓.๒ กรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ๑๕๙
๒.๓.๓ กรณีที่ถือเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ๑๖๐
๒.๔ เวลาพัก ๑๖๐
๒.๔.๑ การกำหนดเวลาพัก ๑๖๐
๒.๔.๒ การไม่กำหนดเวลาพัก ๑๖๑

๒.๕ วันหยุดและวันลา ๑๖๒
๒.๕.๑ วันหยุด ๑๖๒
๒.๕.๑.๑ วันหยุดประจำสัปดาห์ ๑๖๒
๒.๕.๑.๒ วันหยุดตามประเพณี ๑๖๓
๒.๕.๑.๓ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๖๔
๒.๕.๒ วันลา ๑๖๔
๒.๕.๒.๑ วันลาป่วย ๑๖๔
๒.๕.๒.๒ วันลาเพื่อทำหมัน ๑๖๕
๒.๕.๒.๓ วันลากิจ ๑๖๕
๒.๕.๒.๔ วันลาเพื่อรับราชการทหาร ๑๖๕
๒.๕.๒.๕ วันลาเพื่อการฝึกอบรม ๑๖๕
๒.๕.๒.๖ วันลาเพื่อคลอดบุตร ๑๖๗
๒.๖ ค่าตอบแทนในการทำงาน ๑๖๗
๒.๖.๑ ประเภทและความหมายของค่าตอบแทนในการทำงาน ๑๖๘
๒.๖.๑.๑ ค่าจ้าง ๑๖๘
๑) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๗๔
(๑) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๗๔
(๒) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๗๔
๒) องค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๗๘
๓) หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๘๑
๔) การใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๘๒
๒.๖.๑.๒ ค่าล่วงเวลา ๑๘๓
๒.๖.๑.๓ ค่าทำงานในวันหยุด ๑๘๓
๒.๖.๑.๔ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ๑๘๓
๒.๖.๒ สิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินกรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ๑๘๕
๒.๖.๒.๑ สิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ๑๘๕
๒.๖.๒.๒ สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลา ๑๘๖
๒.๖.๒.๓ สิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินกรณีอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ๑๘๗
๒.๖.๓ ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน ๑๘๘
๒.๖.๓.๑ ความเสมอภาคในสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ๑๘๘

๒.๖.๓.๒ การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นเงิน ๑๘๘
๒.๖.๓.๓ สถานที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ๑๘๙
๒.๖.๓.๔ เวลาในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ๑๘๙
๒.๖.๓.๕ การตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่าอัตรา ตามกฎหมาย ๑๙๐
๒.๖.๓.๖ ความรับผิดของนายจ้างกรณีผิดนัดชำระหนี้ ๑๙๐
๒.๖.๓.๗ การกำหนดให้ลูกจ้างเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิ ๑๙๐
๒.๖.๓.๘ การห้ามหักค่าตอบแทนในการทำงาน ๑๙๑
๒.๗ สวัสดิการ ๑๙๒
๒.๗.๑ ประเภทของสวัสดิการ ๑๙๒
๒.๗.๑.๑ สวัสดิการตามข้อผูกพันหรือสัญญา ๑๙๒
๒.๗.๑.๒ สวัสดิการตามกฎหมาย ๑๙๓
๒.๗.๒ คณะกรรมการสวัสดิการ ๑๙๘
๒.๗.๒.๑ คณะกรรมการสวัสดิการระดับชาติ ๑๙๘
๒.๗.๒.๒ คณะกรรมการสวัสดิการระดับสถานประกอบกิจการ ๑๙๙
๒.๗.๓ หน้าที่ของนายจ้าง ๒๐๐
๒.๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๐๐
๒.๘.๑ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ๒๐๑
๒.๘.๑.๑ องค์ประกอบของคณะกรรมการ ๒๐๑
๒.๘.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ๒๐๒
๒.๘.๑.๓ วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๒๐๒
๒.๘.๑.๔ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ๒๐๓
๒.๘.๑.๕ องค์ประชุมของคณะกรรมการ ๒๐๓
๒.๘.๑.๖ งานธุรการของคณะกรรมการ ๒๐๔
๒.๘.๒ มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ๒๐๔
๒.๘.๒.๑ บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแล ๒๐๔
๒.๘.๒.๒ หน้าที่ของนายจ้างในการดำเนินการ ๒๐๗
๒.๘.๓ กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ๒๐๙
๒.๘.๓.๑ องค์ประกอบของกองทุน ๒๐๙

๒.๘.๓.๒ กิจการที่ใช้จ่ายเงินจากกองทุน ๒๑๐
๒.๘.๓.๓ คณะกรรมการบริหารกองทุน ๒๑๐
๒.๘.๔ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๑๒
๒.๙ เงินทดแทน ๒๑๗
๒.๙.๑ ความหมายของ “เงินทดแทน” ๒๑๙
๒.๙.๒ แนวความคิดพื้นฐานของการกำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทน ๒๒๐
๒.๙.๓ บุคคลที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ๒๒๒
๒.๙.๔ เงื่อนไขในการจ่ายเงินทดแทน ๒๒๓
๒.๙.๔.๑ การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ๒๒๓
๒.๙.๔.๒ การเจ็บป่วยหรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน ๒๒๔
๒.๙.๕ กรณีที่ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน ๒๒๘
๒.๙.๖ ประเภทและอัตราเงินทดแทนแต่ละประเภท ๒๓๐
๒.๙.๖.๑ ค่ารักษาพยาบาล ๒๓๑
๒.๙.๖.๒ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ๒๓๒
๒.๙.๖.๓ ค่าทำศพ ๒๓๔
๒.๙.๖.๔ ค่าทดแทน ๒๓๕
๒.๙.๗ ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน ๒๓๘
๒.๙.๗.๑ นายจ้าง ๒๓๘
๒.๙.๗.๒ ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากนายจ้าง ๒๓๙
๒.๙.๗.๓ ผู้ประกอบกิจการซึ่งได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ๒๓๙
๒.๙.๗.๔ กองทุนเงินทดแทน ๒๔๐
๒.๙.๘ ผู้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทน ๒๔๒
๒.๙.๘.๑ ลูกจ้าง ๒๔๒
๒.๙.๘.๒ ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ๒๔๒
๒.๙.๙ วิธีการเรียกร้องเงินทดแทน ๒๔๔
๒.๙.๙.๑ ขั้นต้น ๒๔๔
๒.๙.๙.๒ ขั้นอุทธรณ์ ๒๔๕
๒.๙.๙.๓ ขั้นฟ้องคดี ๒๔๕
๒.๙.๑๐ ความคุ้มครองสิทธิได้รับเงินทดแทน ๒๔๖
๒.๑๐ ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ๒๔๗
๒.๑๐.๑ ค่าชดเชย ๒๔๘

๒.๑๐.๑.๑ ความหมายของ “ค่าชดเชย” ๒๔๙
๒.๑๐.๑.๒ แนวความคิดพื้นฐานของค่าชดเชย ๒๔๙
๒.๑๐.๑.๓ เงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชย ๒๔๙
๒.๑๐.๑.๔ กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ๒๕๙
๒.๑๐.๑.๕ อัตราค่าชดเชย ๒๖๗
๒.๑๐.๒ ค่าชดเชยพิเศษ ๒๖๘
๒.๑๐.๒.๑ ความหมายของ “ค่าชดเชยพิเศษ” ๒๖๘
๒.๑๐.๒.๒ เงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ๒๖๙
๒.๑๐.๒.๓ หน้าที่ของนายจ้าง ๒๗๐
๑) แจ้งล่วงหน้า ๒๗๐
๒) จ่ายค่าชดเชยพิเศษ ๒๗๐
๒.๑๑ การควบคุมการใช้แรงงาน ๒๗๓
๒.๑๑.๑ การควบคุมการใช้แรงงานโดยเอกสาร ๒๗๓
๒.๑๑.๑.๑ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ๒๗๓
๒.๑๑.๑.๒ ทะเบียนลูกจ้าง ๒๗๕
๒.๑๑.๑.๓ เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ๒๗๖
๒.๑๑.๑.๔ เอกสารแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ๒๗๗
๒.๑๑.๒ การควบคุมการใช้แรงงานโดยบุคคล ๒๗๗
๒.๑๑.๒.๑ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๒๗๗
๒.๑๑.๒.๒ ผู้ว่าราชการจังหวัด ๒๗๘
๒.๑๑.๒.๓ พนักงานตรวจแรงงาน ๒๗๙
๒.๑๑.๒.๔ พนักงานตรวจความปลอดภัย ๒๘๐
๒.๑๒ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๒๘๒
๒.๑๒.๑ องค์ประกอบของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๒๘๒
๒.๑๒.๒ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๒๘๓
๒.๑๒.๓ หน้าที่ของลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๒๘๓
๒.๑๒.๔ หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๒๘๔
๒.๑๒.๕ การบังคับกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหน้าที่ ๒๘๕
๒.๑๒.๖ การจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง ๒๘๖
๒.๑๒.๗ ความคุ้มครองสิทธิเรียกร้องเงินสงเคราะห์จากกองทุน ๒๙๒
๒.๑๓ การเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน ๒๙๒
๒.๑๓.๑ การยื่นคำร้อง ๒๙๓

๒.๑๓.๒ การสอบสวนและมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ๒๙๔
๒.๑๓.๓ การอุทธรณ์โดยการฟ้องเป็นคดีแรงงาน ๒๙๕
๓. การใช้แรงงานของลูกจ้างบางประเภท ๒๙๖
๓.๑ การใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ๒๙๖
๓.๑.๑ ข้อจำกัดตามลักษณะงาน ๒๙๖
๓.๑.๒ เวลาทำงานยามวิกาล ๒๙๗
๓.๑.๓ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ๒๙๘
๓.๒ การใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ๓๐๐
๓.๒.๑ อายุต้องห้ามจ้างเป็นลูกจ้าง ๓๐๐
๓.๒.๒ หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงาน ๓๐๐
๓.๒.๓ ช่วงนอกเวลาทำงานปกติ ๓๐๑
๓.๒.๔ งานที่ต้องทำกับสิ่งของที่มีน้ำหนักมากเกินกำลัง ๓๐๑
๓.๒.๕ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ๓๐๒
๓.๒.๖ สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงาน ๓๐๓
๓.๒.๗ ค่าจ้างและหลักประกัน ๓๐๔
๓.๒.๘ สิทธิลาเพื่อฝึกอบรม ๓๐๔

๔. กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์..... ๓๐๙
๑. ความเบื้องต้น ๓๑๐
๑.๑ แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๑๐
๑.๒ ขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๑๐
๑.๓ ลักษณะเฉพาะของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๑๒
๒. องค์กรทางแรงงาน ๓๑๓
๒.๑ องค์กรฝ่ายนายจ้าง ๓๑๓
๒.๑.๑ สมาคมนายจ้าง ๓๑๓
๒.๑.๒ สหพันธ์นายจ้าง ๓๒๐
๒.๑.๓ สภาองค์การนายจ้าง ๓๒๑
๒.๒ องค์กรฝ่ายลูกจ้าง ๓๒๒
๒.๒.๑ สหภาพแรงงาน ๓๒๒
๒.๒.๒ สหพันธ์แรงงาน ๓๒๙
๒.๒.๓ สภาองค์การลูกจ้าง ๓๒๙
๒.๒.๔ คณะกรรมการลูกจ้าง ๓๓๐

๒.๓ องค์กรไตรภาคี " คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" ๓๓๖
๒.๓.๑ วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๓๓๖
๒.๓.๒ การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๓๓๖
๒.๓.๓ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๓๓๗
๒.๓.๔ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๓๓๗
๓. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการระงับข้อพิพาทแรงงาน ๓๔๒
๓.๑ ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๓๔๒
๓.๑.๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย ๓๔๒
๓.๑.๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลง ๓๔๒
๓.๑.๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นโดยปริยายหรือโดยจารีตประเพณีหรือด้วยวาจา ๓๔๒
๓.๑.๔ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ๓๔๓
๓.๒ ขั้นตอนหรือวิธีการทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ๓๔๓
๓.๒.๑ การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๓๔๔
๓.๒.๒ การเจรจาต่อรอง ๓๕๐
๓.๒.๓ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ๓๕๕
๓.๒.๔ การระงับข้อพิพาทแรงงาน ๓๕๖
๓.๒.๔.๑ กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิเลือกปฏิบัติ ๓๕๖
๑) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ๓๕๖
๒) การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ๓๕๗
๓.๒.๔.๒ กรณีนายจ้างและลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือกปฏิบัติ ๓๖๓
๑) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ ๓๖๓
๒) การห้ามปิดงานหรือห้ามนัดหยุดงาน ๓๖๔
๔. ความคุ้มครองต่อฝ่ายลูกจ้างกรณีใช้สิทธิตามกฎหมาย ๓๖๕
๔.๑ ความคุ้มครองระหว่างขั้นตอนการทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๓๖๕
๔.๒ การกระทำอันไม่เป็นธรรม ๓๖๗
๔.๒.๑ มาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ๓๖๗
๔.๒.๒ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ๓๖๙
๔.๒.๓ สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างจากการถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ๓๗๑

๔.๒.๓.๑ กรณีถูกเลิกจ้าง ๓๗๑
๔.๒.๓.๒ กรณีถูกนายจ้างกระทำการใดๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ๓๗๒
๔.๒.๔ ขั้นตอนหรือวิธีการเรียกร้องสิทธิกรณีมีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ๓๗๓

๕. กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน..... ๓๗๕
๑. ความเบื้องต้น ๓๗๕
๒. แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๓๗๕
๓. องค์กรศาลแรงงาน ๓๗๖
๓.๑ ศาลชั้นต้น ๓๗๖
๓.๒ ศาลชั้นอุทธรณ์ ๓๘๔
๔. ประเภทของคดีแรงงาน ๓๘๔
๔.๑ ประเภทของคดีแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ๓๘๕
๔.๑.๑ คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๓๘๕
๔.๑.๒ คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ๓๘๖
๔.๑.๓ กรณีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๓๘๘
๔.๑.๔ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ๓๙๐
๔.๑.๕ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

และรวมถึงคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย ๓๙๒
๔.๑.๖ ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ๓๙๓
๔.๑.๗ คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน ๓๙๓
๔.๒ ประเภทของคดีแรงงานที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ๓๙๔
๔.๒.๑ คดีที่อยู่ในอำนาจของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ๓๙๔
๔.๒.๒ คดีที่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล ๓๙๕
๔.๓ ประเภทของคดีที่ต้องดำเนินขั้นตอนก่อนฟ้อง ๔๐๑
๕. กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน ๔๐๔
๕.๑ การฟ้องคดีแรงงาน ๔๐๔
๕.๒ การดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแรงงาน ๔๐๕
๕.๒.๑ การจำหน่ายคดีหรือพิจารณาคดีไปฝ่ายเดียว ๔๐๕
๕.๒.๒ การไกล่เกลี่ย ๔๐๖
๕.๒.๓ การสืบพยาน ๔๐๖
๕.๒.๔ การพิจารณาคดี ๔๐๘
๖. หลักการวินิจฉัยคดีแรงงาน ๔๐๘
๖.๑ หลักการประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ๔๐๘
๖.๒ หลักการเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ๔๐๙
๖.๓ หลักการกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่น ๔๑๐
๖.๔ หลักการพิจารณาคดีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๑๐
๗. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๑๑
๗.๑ ลักษณะของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๑๒
๗.๑.๑ การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุหรือไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนด ๔๑๒
๗.๑.๒ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๔๑๓
๗.๑.๓ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๔๑๓
๗.๑.๔ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักสุจริต ๔๑๔
๗.๑.๕ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา ๔๑๖

๗.๒ ผลของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๑๗
๗.๒.๑ การสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ๔๑๗
๗.๒.๒ การสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ๔๑๙
๘. การอุทธรณ์คดีแรงงาน ๔๒๐

บรรณานุกรม **๔๒๓**

ภาคผนวก **๔๓๗**
๑. รายชื่อตัวบทกฎหมายหลักเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและกฎหมายแรงงาน ๔๓๘
๒. พระราชบัญญัติ ๔๔๑
๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ๔๔๑
๒.๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ๔๕๒
๒.๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ ๔๕๖
๒.๔ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ๔๕๘
๒.๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ๔๗๖
๒.๖ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ๔๘๘
๓. กฎกระทรวง
๓.๑ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ๔๙๕
๓.๒ กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔๙๖
๔. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
๔.๑ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ๕๐๗
๔.๒ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ๕๑๐

ดัชนี **๕๑๑**