

สรุปเข้ม

และแนวข้อสอบ

LAW 4104

กฎหมายแรงงาน

เรื่อง การจ้างงาน การเลิกจ้าง ฯลฯ

สรุปเนื้อหาสำคัญ เข้าใจง่าย ครบถ้วนตามประมวลกฎหมายแรงงาน
และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

- ✓ การจ้างงาน
- ✓ การเลิกจ้าง
- ✓ ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ
- ✓ การบอกกล่าวล่วงหน้า
- ✓ สิทธิของลูกจ้าง
- ✓ พนักงานตรวจแรงงาน
- ✓ บทกำหนดโทษ และอื่น ๆ



- ✓ สรุปเนื้อหาเป็นระบบ
- ✓ เข้าใจง่าย ใช้สอบได้จริง
- ✓ แนวข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก
และแบบเติมคำตอบ
- ✓ พร้อมเฉลยละเอียด

ขายไฟล์ PDF.

หนังสือของ ผศ.สุชาติ สุภาพ

99-199 บาท



ไฟล์ PDF
อ่านได้ทุกอุปกรณ์
พิมพ์ได้
คัดลอกข้อความ
เพื่อการศึกษาได้

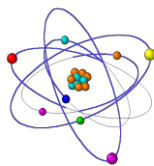
ราคา

149

บาท

เรียบเรียงโดย **ผศ.สุชาติ สุภาพ**

🎯 **เหมาะสำหรับนักศึกษา นิติศาสตร์ | ผู้เตรียมสอบ | พนักงาน HR และผู้ประกอบการ**



ส^วรูป^วเพิ่มและแนวข้อสอบ

กฎหมายแรงงาน (LAW 4104)

เรื่อ^วง การพั^วกงาน การเลิกจ้าง ฯลฯ

เรียบเรียงโดย

ผ^วค.สุ^วชาติ สุ^วภาพ

พิมพ์และจัดจำหน่ายโดย

สุ^วชาติ สุ^วภาพ

จัดทำโดยสุ^วชาติ สุ^วภาพ

133/471 หมู่ 2 ต.พิมลราช อําเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110

E - mail suchart11111@gmail.com

พิมพ์ที่ หจกSPS 1999 ม.เพชรอนันต์ เขตคันนายาว กรุงเทพฯ ๑ 10230

คำนำ

หนังสือนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับนักศึกษาคณะนิติศาสตร์ ผู้เตรียมสอบวิชา LAW 4104 (LAW 4004) กฎหมายแรงงานและการประกันสังคม รวมถึงผู้เตรียมสอบด้านกฎหมายแรงงาน บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นิติกร ผู้ประกอบการ และผู้สนใจศึกษากฎหมายแรงงานโดยทั่วไป ราชวิชา LAW 4104 ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และการประกันสังคม โดยหัวข้อเรื่องการพักงาน การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย เป็นประเด็นสำคัญที่มักใช้ในการเขียนและการสอบข้อสอบต่อเนื่อง ผู้เรียบเรียงได้รวบรวมและสรุปสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายหลักกฎหมายให้เข้าใจง่าย พร้อมยกตัวอย่างประกอบ และชี้ประเด็นที่มักออกสอบ เพื่อช่วยให้ผู้อ่านสามารถทบทวนเนื้อหาได้อย่างรวดเร็ว และเป็นระบบ ลดเวลาในการอ่านตำราขนาดใหญ่ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาข้อกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ภายในเล่มประกอบด้วยสรุปเนื้อหาในหัวข้อสำคัญ พร้อมทั้งแนวข้อสอบปรนัย และข้อสอบแบบเติมคำตอบ โดยเน้นการคิดวิเคราะห์ การแยกแยะข้อกฎหมาย และสอดคล้องกับแนวการสอบของมหาวิทยาลัยและการสอบแข่งขันด้านกฎหมาย เพื่อช่วยให้ผู้อ่านสามารถประเมินความเข้าใจและเตรียมความพร้อมก่อนสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับท่านที่อยากได้ไฟล์ PDF. ของหนังสือนี้ เพื่อจะได้สามารถปริ้นท์เอกสารได้ สามารถสั่งซื้อได้ที่ ไลน์หรือ facebook ของผม



ถ้าท่านสนใจหนังสือในรูปแบบ E-BOOK ก็มีจำหน่ายที่เว็บไซต์ ร้านนายอินทร์ , MEB , อุกปิ , ซีอีดี , htextures , ศูนย์หนังสือจุฬาฯ และ DDebook

สำหรับท่านที่สนใจหนังสือของกระผมแต่หาซื้อตามร้านหนังสือทั่วไปไม่ได้ สามารถซื้อออนไลน์ที่แอปต่าง ๆ โดยสแกน QR โค้ดข้างล่างนี้ (ที่ขอบปี่มีหนังสือมากที่สุด)



สุชาติ สุภาพ มือถือ 083-920-3825

สารบัญ

หน้า

สรุปเนื้อหาสำคัญ บทที่ 11 การพักงาน	4
สรุปเนื้อหาสำคัญ บทที่ 12 การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย	8
สรุปเนื้อหาสำคัญ บทที่ 13 การขึ้นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	14
แนวข้อสอบปรนัย และข้อสอบแบบเติมคำตอบ(300ข้อ)	20
สรุปเนื้อหาสำคัญ บทที่ 14 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	66
สรุปเนื้อหาสำคัญ บทที่ 15 พนักงานตรวจแรงงาน	72
สรุปเนื้อหาสำคัญ บทที่ 16 บทกำหนดโทษ	77
แนวข้อสอบปรนัย และข้อสอบแบบเติมคำตอบ(300ข้อ)	82

%%%%%%%%%

สรุปเนื้อหาสำคัญ

บทที่ 11 : การพักงาน

1. ความหมายของการพักงาน

- การพักงาน คือ การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดปฏิบัติงานชั่วคราวระหว่างการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย
- การพักงาน ไม่ใช่การเลิกจ้าง แต่เป็นมาตรการชั่วคราวเพื่อรอผลการสอบสวน
- มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการสอบสวน

2. เงื่อนไขการพักงานตามกฎหมาย (มาตรา 116)

นายจ้างจะสั่งพักงานได้ เมื่อ

- มีการกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำผิด
- ต้องมีการสอบสวนข้อเท็จจริง
- ต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ
- ต้องระบุข้อกล่าวหาอย่างชัดเจน
- แจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน
- ระยะเวลาพักงาน ไม่เกิน 7 วัน เว้นแต่กฎหมายหรือข้อตกลงกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

3. สิทธิของลูกจ้างระหว่างถูกพักงาน

ระหว่างถูกพักงาน

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง
- ต้องจ่าย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน
- เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง เพราะยังไม่ได้พิสูจน์ว่า
กระทำผิดจริง

4. เมื่อผลสอบสวนออกแล้ว (มาตรา 117)

กรณีลูกจ้าง "ไม่มีความผิด"

นายจ้างต้อง

- รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน
- จ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนตลอดช่วงพักงาน
- หักเงินที่เคยจ่าย 50% ออกได้
- ต้องจ่ายดอกเบี้ยตามที่กฎหมายกำหนด

กรณีลูกจ้าง "มีความผิด"

นายจ้างสามารถ

- ลงโทษทางวินัย
- เลิกจ้าง
- ลงโทษตามข้อบังคับการทำงาน

ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของสถานประกอบการ

5. หลักสำคัญที่ควรจำ

พักงาน $\neq$ เลิกจ้าง

พักงานได้เฉพาะเพื่อสอบสวน

ต้องมีหนังสือสั่งพักงาน

ต้องแจ้งขอกล่าวหา

พักงานไม่เกิน 7 วัน

ระหว่างพักงานต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 50%

หากถูกจ้างไม่ผิด ต้องรับกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างย้อนหลังทั้งหมด

6. คำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9330/2542

- การพักงานเพื่อสอบสวนเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมาย
- หากนายจ้างมีเหตุอันควรสงสัยว่าลูกจ้างกระทำความผิด สามารถสั่งพักงานได้
- ไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4721/2541

- หากนายจ้างไม่มีระเบียบหรือข้อบังคับรองรับการพักงาน
- นายจ้างอาจไม่มีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างพักงาน
- ต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

7. ข้อสอบชอบออก

1. ความหมายของการพักงาน
2. เงื่อนไขการสั่งพักงาน
3. มาตรา 116 และ 117
4. ระยะเวลาพักงานสูงสุด
5. อัตราค่าจ้างระหว่างพักงาน
6. สิทธิของลูกจ้างเมื่อสอบสวนแล้วไม่มีความผิด
7. ความแตกต่างระหว่าง "พักงาน" กับ "เลิกจ้าง"
8. หลักคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการพักงาน

8. สรุปจำก่อนสอบ

- มาตรา 116 : การพักงานระหว่างสอบสวน
- พักงานได้ไม่เกิน 7 วัน
- ต้องแจ้งเป็นหนังสือ
- ต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 50%
- หากลูกจ้างไม่มีความผิด ต้องรับกลับเข้าทำงาน พร้อมจ่ายค่าจ้างย้อนหลังเต็มจำนวนและดอกเบี้ยตามกฎหมาย
- การพักงานเป็นเพียงมาตรการชั่วคราว ไม่ใช่การลงโทษหรือการเลิกจ้าง

สรุปเนื้อหาสำคัญ

บทที่ 12 : การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

1. ความหมายของการเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง

- นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป
- ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุใด
- รวมถึงกรณีนายจ้างเลิกกิจการ หรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุชดเชยตามกฎหมาย ข้อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

2. ความหมายของค่าชดเชย

ค่าชดเชย คือ

เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินประเภทอื่น เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงที่ยังไม่มีงานใหม่ทำ

3. หลักการจ่ายค่าชดเชย (มาตรา 118)

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามอายุงานของลูกจ้าง ดังนี้

อายุงาน	ค่าชดเชย
ครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี	30 วัน
ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	90 วัน
ครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี	180 วัน
ครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี	240 วัน
ครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี	300 วัน
ครบ 20 ปีขึ้นไป	400 วัน

คำนวณจาก อัตราค่าจ้างสุดท้าย ของลูกจ้าง

4. กรณีที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

ได้แก่

- นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง
- นายจ้างเลิกกิจการ
- นายจ้างปิดกิจการ
- นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อ
- เลิกจ้างก่อนครบกำหนดสัญญา (ในกรณีที่กฎหมายกำหนด)

5. กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (มาตรา 119)

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย หากลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง เช่น

(1) ทุจริตต่อหน้าที่

- ชักชอกทรัพย์สิน
- ปลอมเอกสาร

- รับสินบน

(2) จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย

- ทำลายทรัพย์สิน
- เปิดเผยความลับของกิจการ
- กระทำโดยเจตนาทำให้นายจ้างเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

จนก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ต้องมีเงื่อนไขดังนี้

- นายจ้างมีข้อบังคับที่ชอบด้วยกฎหมาย
- ลูกจ้างได้รับหนังสือเตือนแล้ว
- ภายใน 1 ปี ยังกระทำความผิดซ้ำ

ยกเว้นกรณีความผิดร้ายแรง ไม่จำเป็นต้องมีหนังสือเตือนก่อน

(5) ละทิ้งหน้าที่

- ขาดงานติดต่อกัน 3 วันทำงาน
- ไม่มีเหตุอันสมควร

นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

(6) ได้รับโทษจำคุก

หากคำพิพากษาถึงที่สุด และการกระทำนั้นทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

6. การเกษียณอายุ

หากลูกจ้างเกษียณอายุตามที่กฎหมายหรือข้อตกลงกำหนด ถือเป็นการเลิกจ้าง และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 หากเข้าเงื่อนไขของกฎหมาย

7. แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15348/2558

การเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แม้ นายจ้างจะอ้างเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน หากพิสูจน์ได้ว่ามีเหตุรองรับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13160/2558

ลูกจ้างตำแหน่งการเงินที่ขาดความรอบคอบจนทำให้นายจ้างหมดความไว้วางใจ นายจ้างมีเหตุอันสมควรเลิกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3653/2557

การคัดเลือกลูกจ้างเพื่อเลิกจ้างต้องมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม มิฉะนั้นอาจเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13807-13808/2555

หากนายจ้างเลิกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายและสามารถพิสูจน์เหตุผลทางธุรกิจได้ อาจถือว่าเป็นเหตุอันสมควรในการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9139/2553

การพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงและเหตุผลของการเลิกจ้างเป็นสำคัญ

8. ประเด็นสำคัญที่ควรจำ

- ค่าชดเชยคำนวณตาม อายุงาน
- อายุงานครบ 120 วัน จึงเริ่มมีสิทธิได้รับค่าชดเชย
- ใช้อัตรา ค่าจ้างสุดท้าย เป็นฐานคำนวณ
- การเกษียณอายุ ถือเป็นการเลิกจ้างในความหมายของกฎหมาย
- การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร อาจถูกฟ้องว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
- การเลิกจ้างตามมาตรา 119 ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย หากลูกจ้างมีความผิดร้ายแรงตามที่กฎหมายกำหนด

9. หัวข้อที่มักออกสอบ

1. ความหมายของการเลิกจ้าง
2. ความหมายของค่าชดเชย
3. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118
4. การคำนวณค่าชดเชยตามอายุงาน
5. กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 119
6. ความแตกต่างระหว่าง ค่าชดเชย กับ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
7. หลักการเกษียณอายุและสิทธิได้รับค่าชดเชย
8. แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชย

สรุปสั้นสำหรับทบทวนก่อนสอบ

- มาตรา 118 : กำหนดสิทธิและอัตราค่าชดเชยตามอายุงาน
- มาตรา 119 : กำหนดเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
- การเลิกจ้างต้องมีเหตุผลและเป็นธรรม มิฉะนั้นอาจเป็น การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
- การกระทำผิดร้ายแรง เช่น ทุจริต, จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย, ประมาทร้ายแรง, ผ่าฝืนข้อบังคับหลังถูกเตือน, ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงาน, หรือถูกจำคุก อาจทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

สรุปเนื้อหาสำคัญ

บทที่ 13 การขึ้นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

1. หลักการของการขึ้นคำร้อง

เมื่อ นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้าง มีสิทธิเลือกดำเนินการได้ 2 วิธี คือ

- ขึ้นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
- ฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

แต่ ต้องเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งก่อน ไม่สามารถดำเนินการทั้งสองทาง พร้อมกันในเรื่องเดียวกันได้

2. ผู้มีสิทธิขึ้นคำร้อง (มาตรา 123)

ผู้มีสิทธิขึ้นคำร้อง ได้แก่

- ลูกจ้าง
- ทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง (กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย)

สามารถขึ้นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในเขตที่

- ลูกจ้างทำงาน
- หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนา

โดยใช้แบบคำร้องที่อธิบดีกำหนด

3. อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 124)

เมื่อได้รับคำร้องแล้ว พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่

- สอบสวนข้อเท็จจริง
- รวบรวมพยานหลักฐาน