สารบาญ

บทนำ ๒๕

๑. ความเบื้องต้น ๒๙

๑. ความหมายของ "กฎหมายแรงงาน" ๒๙

๒. แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน ๓๐

๓. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน ๓๐

๓.๑ วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ ๓๐

๓.๑.๑ ยุคสังคมบุพกาล ๓๑

๓.๑.๒ ยุคสังคมทาส ๓๑

๓.๑.๓ ยุคสังคมศักดินา ๓๒

๓.๑.๔ ยุคสังคมสมัยใหม่ ๓๔

๓.๒ วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย ๓๕

๓.๒.๑ ยุคก่อนมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ๓๖

๓.๒.๒ ยุคตั้งแต่มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จนถึงช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง ๓๗

๓.๒.๓ ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงช่วงมีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ๓๘

๓.๒.๔ ยุคหลังยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ จนถึงช่วงมีการใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ๔๑

๓.๒.๕ ยุคตั้งแต่มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ จนถึงปัจจุบัน ๔๒

๔. องค์ประกอบของกฎหมายแรงงาน ๕๗

๔.๑ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ๕๗

๔.๒ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๕๘

๔.๓ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๖๐

๔.๔ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๖๐

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๕. ขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายแรงงาน ๖๐
๕.๑ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ๖๑
๕.๒ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๖๑
๕.๓ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๖๒
๕.๔ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๖๓
๖. ที่มาของกฎหมายแรงงาน ๖๓
๖.๑ กฎหมายระหว่างประเทศ ๖๓
๖.๒ กฎหมายภายใน ๖๔
๖.๓ แนวคำพิพากษาของศาล ๖๔

๒. กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน..... ๖๗
๑. แนวความคิดพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน ๖๘
๑.๑ การเกิดของสัญญาจ้างแรงงาน ๗๐
๑.๒ บุคคลผู้ถูกผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน ๗๓
๑.๒.๑ นายจ้าง ๗๓
๑.๒.๒ ลูกจ้าง ๗๖
๑.๓ กรอบหรือขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน ๗๗
๑.๔ ความบกพร่องของสัญญาจ้างแรงงาน ๗๙
๑.๔.๑ กรณีที่ทำให้สัญญาเป็นโมฆะ ๘๐
๑.๔.๒ กรณีที่ทำให้สัญญาเป็นโมฆียะ ๘๐
๑.๕ ลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงาน ๘๒
๑.๕.๑ ความเป็นสัญญาต่างตอบแทน ๘๒
๑.๕.๒ ความเป็นสัญญาไม่มีแบบ ๘๓
๑.๕.๓ ความมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นคู่สัญญา ๘๓
๑.๕.๔ ความสัมพันธ์พิเศษของคู่สัญญา ๘๔
๒. การเรียกหรือรับหลักประกัน ๘๕
๒.๑ ประเภทของงานที่อาจเรียกหรือรับหลักประกันได้ ๘๕
๒.๒ ประเภทของหลักประกัน ๘๕
๒.๓ จำนวนมูลค่าของหลักประกัน ๘๖
๒.๔ การคืนหลักประกัน ๘๖
๓. การทดลองงาน ๘๖
๔. สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา ๘๗
๔.๑ สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ๘๗
๔.๑.๑ สิทธิของนายจ้าง ๘๗

สำหรับนักศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๔.๑.๒ หน้าที่ของนายจ้าง ๘๙
๔.๑.๒.๑ หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน ๘๙
๔.๑.๒.๒ หน้าที่ประกอบ ๙๒
๔.๑.๓ การบังคับเมื่อมีการผิดหน้าที่ ๙๖
๔.๒ สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง ๙๘
๔.๒.๑ สิทธิของลูกจ้าง ๙๘
๔.๒.๒ หน้าที่ของลูกจ้าง ๑๐๑
๔.๒.๒.๑ หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน ๑๐๒
๔.๒.๒.๒ หน้าที่ประกอบ ๑๐๒
๔.๒.๓ การบังคับเมื่อมีการผิดหน้าที่ ๑๐๕
๕. การโอนความสัมพันธ์ตามสัญญา ๑๐๗
๕.๑ การโอนสิทธิ ๑๐๗
๕.๒ การโอนหน้าที่ ๑๐๘
๕.๓ การโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ ๑๐๘
๖. ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน ๑๐๙
๖.๑ กรณีปกติ ๑๑๐
๖.๑.๑ สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ๑๑๐
๖.๑.๑.๑ สิ้นสุดตามระยะเวลาที่จ้าง ๑๑๐
๖.๑.๑.๒ สิ้นสุดเมื่อเงื่อนไขสำเร็จหรือถึงกำหนดตามเงื่อนเวลา ๑๑๐
๖.๑.๑.๓ สิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา ๑๑๐
๖.๑.๒ สัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ๑๑๑
๖.๑.๒.๑ สิ้นสุดเมื่องานเสร็จ ๑๑๑
๖.๑.๒.๒ สิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา ๑๑๑
๖.๑.๒.๓ สิ้นสุดด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญา ๑๑๑
๖.๒ กรณีพิเศษ ๑๑๗
๖.๒.๑ กรณีมิใช่ความผิดของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ๑๑๗
๖.๒.๑.๑ ความตายของคู่สัญญา ๑๑๗
๖.๒.๑.๒ การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัย ๑๑๘
๖.๒.๑.๓ การส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพ้นวิสัย ๑๑๙
๖.๒.๒ กรณีเป็นความผิดของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ๑๒๑
๖.๒.๒.๑ ฝ่ายลูกจ้าง ๑๒๑
๑) การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัยโดยลูกจ้างต้องรับผิด ๑๒๑
๒) การไร้ฝีมือของลูกจ้าง ๑๒๒
๓) การโอนหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้างไปยังบุคคลภายนอก ๑๒๒

สำหรับนักศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๔) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง ๑๒๒
๖.๒.๒.๒ ฝ่ายนายจ้าง ๑๓๙
๑) การส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพ้นวิสัย โดยนายจ้างต้องรับผิด ๑๓๙
๒) การโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ๑๔๐
๓) การที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญ ๑๔๐
๔) การข่มขู่ของนายจ้างอันถึงขนาดทำให้ลูกจ้างลาออก ๑๔๐
๕) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง ๑๔๐
๗. ความสัมพันธ์ภายหลังสัญญาสิ้นสุด ๑๔๑
๗.๑ ฝ่ายลูกจ้าง ๑๔๑
๗.๒ ฝ่ายนายจ้าง ๑๔๓
๗.๓ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ๑๔๕
๘. ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ ๑๔๖
๘.๑ หลักความคิดเห็นเก่าหรือทฤษฎีตามตำรับ (Classical Theory) ๑๔๗
๘.๒ หลักวัตถุที่ประสงค์แห่งสัญญา (Object of Contract or Result of Work) ๑๔๗
๘.๓ หลักอำนาจบังคับบัญชา (Commanding Power) ๑๔๗
๘.๔ หลักความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration Test) ๑๔๘

๓. กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๑๕๑
๑. ความเบื้องต้น ๑๕๒
๑.๑ แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๑๕๓
๑.๒ ลักษณะเฉพาะของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๑๕๔
๑.๓ ส่วนประกอบของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๑๕๕
๑.๔ ประเภทของบุคคลหรือลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง ๑๖๐
๑.๔.๑ บุคคลหรือลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง ๑๖๐
๑.๔.๒ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง ๑๖๓
๑.๔.๒.๑ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองทุกกรณี ๑๖๓
๑.๔.๒.๒ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองโดยถูกจำกัด ๑๖๓
๑.๔.๓ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปในบางกรณี ๑๗๑
๑.๕ นายจ้างและผู้ร่วมรับผิดกับนายจ้าง ๑๘๓
๑.๕.๑ นายจ้าง ๑๘๓
๑.๕.๒ ผู้มีหน้าที่ร่วมรับผิดกับนายจ้าง ๑๘๖

สำหรับสถาบันการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๑.๕.๒.๑ ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากนายจ้าง ๑๘๖
๑.๕.๒.๒ หน้าที่ความรับผิดของผู้ร่วมรับผิด ๑๘๗
๑.๕.๒.๓ สภาพแห่งความรับผิด ๑๘๘
๒. หลักทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ๑๘๘
๒.๑ เวลาทำงานปกติ ๑๘๙
๒.๑.๑ งานลักษณะที่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ๑๘๙
๒.๑.๑.๑ งานโดยทั่วไป ๑๘๙
๒.๑.๑.๒ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ๑๙๐
๒.๑.๑.๓ งานลักษณะเฉพาะ ๑๙๐
๒.๑.๒ งานที่ไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ๑๙๑
๒.๒ การทำงานล่วงเวลา ๑๙๓
๒.๒.๑ กรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ๑๙๓
๒.๒.๒ กรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ๑๙๓
๒.๓ การทำงานในวันหยุด ๑๙๔
๒.๓.๑ กรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ๑๙๔
๒.๓.๒ กรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ๑๙๔
๒.๓.๓ กรณีที่ถือเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ๑๙๕
๒.๔ เวลาพัก ๑๙๕
๒.๔.๑ การกำหนดเวลาพัก ๑๙๕
๒.๔.๒ การไม่กำหนดเวลาพัก ๑๙๖
๒.๕ วันหยุดและวันลา ๑๙๗
๒.๕.๑ วันหยุด ๑๙๗
๒.๕.๑.๑ วันหยุดประจำสัปดาห์ ๑๙๗
๒.๕.๑.๒ วันหยุดตามประเพณี ๑๙๗
๒.๕.๑.๓ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๙๘
๒.๕.๒ วันลา ๑๙๙
๒.๕.๒.๑ วันลาป่วย ๑๙๙
๒.๕.๒.๒ วันลาเพื่อทำหมัน ๒๐๐
๒.๕.๒.๓ วันลากิจ ๒๐๐
๒.๕.๒.๔ วันลาเพื่อรับราชการทหาร ๒๐๐
๒.๕.๒.๕ วันลาเพื่อการฝึกอบรม ๒๐๐
๒.๕.๒.๖ วันลาเพื่อคลอดบุตร ๒๐๒
๒.๖ ค่าตอบแทนในการทำงาน ๒๐๒
๒.๖.๑ ประเภทและความหมายของค่าตอบแทนในการทำงาน ๒๐๒

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๒.๖.๑.๑ ค่าจ้าง ๒๐๓
๑) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๒๐๘
(๑) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๐๘
(๒) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๒๑๐
(๓) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท ๒๑๓
๒) องค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๑๓
๓) หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มฯ ๒๑๖
๔) การใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๑๘
๒.๖.๑.๒ ค่าล่วงเวลา ๒๑๘
๒.๖.๑.๓ ค่าทำงานในวันหยุด ๒๑๙
๒.๖.๑.๔ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ๒๒๐
๒.๖.๒ สิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินกรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ๒๒๐
๒.๖.๒.๑ สิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ๒๒๐
๒.๖.๒.๒ สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลา ๒๒๑
๒.๖.๒.๓ สิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินกรณีอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ๒๒๒
๒.๖.๓ ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน ๒๒๔
๒.๖.๓.๑ ความเสมอภาคในสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการทำงานระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ๒๒๔
๒.๖.๓.๒ การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นเงิน ๒๒๔
๒.๖.๓.๓ สถานที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ๒๒๔
๒.๖.๓.๔ เวลาในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ๒๒๔
๒.๖.๓.๕ การตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่าอัตราตามกฎหมาย ๒๒๕
๒.๖.๓.๖ ความรับผิดของนายจ้างกรณีผิดนัดชำระหนี้ ๒๒๕
๒.๖.๓.๗ การกำหนดให้ลูกจ้างเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิ ๒๒๖
๒.๖.๓.๘ การห้ามหักค่าตอบแทนในการทำงาน ๒๒๖
๒.๗ สวัสดิการแรงงาน ๒๒๘
๒.๗.๑ ประเภทของสวัสดิการแรงงาน ๒๒๘
๒.๗.๑.๑ สวัสดิการแรงงานตามข้อผูกพันหรือสัญญา ๒๒๘
๒.๗.๑.๒ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ๒๒๙
๒.๗.๒ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ๒๓๔
๒.๗.๒.๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานระดับชาติ ๒๓๔
๒.๗.๒.๒ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานระดับสถานประกอบกิจการ ๒๓๕
๒.๗.๓ หน้าที่ของนายจ้าง ๒๓๖

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๒.๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๓๖
๒.๘.๑ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๓๗
๒.๘.๑.๑ องค์ประกอบของคณะกรรมการ ๒๓๗
๒.๘.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ๒๓๘
๒.๘.๑.๓ วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๒๓๘
๒.๘.๑.๔ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ๒๓๙
๒.๘.๑.๕ องค์ประชุมของคณะกรรมการ ๒๓๙
๒.๘.๑.๖ งานธุรการของคณะกรรมการ ๒๔๐
๒.๘.๒ มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๔๐
๒.๘.๒.๑ บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแล ๒๔๐
๒.๘.๒.๒ หน้าที่ของนายจ้างในการดำเนินการ ๒๔๓
๒.๘.๓ กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๔๕
๒.๘.๓.๑ องค์ประกอบของกองทุน ๒๔๕
๒.๘.๓.๒ กิจการที่ใช้จ่ายเงินจากกองทุน ๒๔๕
๒.๘.๓.๓ คณะกรรมการบริหารกองทุน ๒๔๖
๒.๘.๔ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๔๗
๒.๘.๔.๑ การกำหนดคำนิยามที่เกี่ยวข้อง ๒๔๘
๒.๘.๔.๒ การจัดตั้งสถาบันเป็นองค์การมหาชน ๒๔๘
๒.๘.๔.๓ อำนาจหน้าที่ของสถาบัน ๒๔๙
๒.๘.๔.๔ ทุนและทรัพย์สินในการดำเนินกิจการของสถาบัน ๒๕๐
๒.๘.๔.๕ การบริหารและการดำเนินกิจการของสถาบัน ๒๕๑
๒.๘.๔.๖ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ๒๕๗
๒.๘.๔.๗ การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงานของสถาบัน ๒๕๙
๒.๘.๔.๘ การพัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของสถาบัน ๒๖๐
๒.๘.๔.๙ การกำกับดูแลสถาบัน ๒๖๐
๒.๙ เงินทดแทน ๒๖๑
๒.๙.๑ ความหมายของ “เงินทดแทน” ๒๖๔
๒.๙.๒ แนวความคิดพื้นฐานของการกำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทน ๒๖๕
๒.๙.๓ บุคคลที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ๒๖๗
๒.๙.๔ เงื่อนไขในการจ่ายเงินทดแทน ๒๖๘
๒.๙.๔.๑ การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ๒๖๘
๒.๙.๔.๒ การเจ็บป่วยหรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน ๒๖๙
๒.๙.๕ กรณีที่ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน ๒๗๓

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น For educational use and reference only

๒.๕.๖ ประเภทและอัตราเงินทดแทนแต่ละประเภท ๒๗๕
๒.๕.๖.๑ ค่ารักษาพยาบาล ๒๗๖
๒.๕.๖.๒ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ๒๗๘
๒.๕.๖.๓ ค่าทำศพ ๒๗๘
๒.๕.๖.๔ ค่าทดแทน ๒๗๕
๒.๕.๗ ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน ๒๘๑
๒.๕.๗.๑ นายจ้าง ๒๘๒
๒.๕.๗.๒ ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากนายจ้าง ๒๘๒
๒.๕.๗.๓ ผู้ประกอบกิจการซึ่งได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ๒๘๓
๒.๕.๗.๔ กองทุนเงินทดแทน ๒๘๓
๒.๕.๘ ผู้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทน ๒๘๕
๒.๕.๘.๑ ลูกจ้าง ๒๕๐
๒.๕.๘.๒ ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ๒๕๐
๒.๕.๕ วิธีการเรียกร้องเงินทดแทน ๒๕๑
๒.๕.๕.๑ ขั้นต้น ๒๕๑
๒.๕.๕.๒ ขั้นอุทธรณ์ ๒๕๒
๒.๕.๕.๓ ขั้นฟ้องคดี ๒๕๒
๒.๕.๑๐ ความคุ้มครองสิทธิได้รับเงินทดแทน ๒๕๓
๒.๑๐ ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ๒๕๔
๒.๑๐.๑ ค่าชดเชย ๒๕๖
๒.๑๐.๑.๑ ความหมายของ “ค่าชดเชย” ๒๕๖
๒.๑๐.๑.๒ แนวความคิดพื้นฐานของค่าชดเชย ๒๕๖
๒.๑๐.๑.๓ เงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชย ๒๕๗
๒.๑๐.๑.๔ กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ๓๐๘
๒.๑๐.๑.๕ อัตราค่าชดเชย ๓๑๕
๒.๑๐.๒ ค่าชดเชยพิเศษ ๓๑๖
๒.๑๐.๒.๑ ความหมายของ “ค่าชดเชยพิเศษ” ๓๑๖
๒.๑๐.๒.๒ เงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ๓๑๖
๒.๑๐.๒.๓ ลูกจ้างมีคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุงาน ๓๑๗
๒.๑๐.๒.๔ หน้าที่ของนายจ้าง ๓๑๘
๒.๑๑ การควบคุมการใช้แรงงาน ๓๒๑
๒.๑๑.๑ การควบคุมการใช้แรงงานโดยเอกสาร ๓๒๑
๒.๑๑.๑.๑ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ๓๒๑
๒.๑๑.๑.๒ ทะเบียนลูกจ้าง ๓๒๓
๒.๑๑.๑.๓ เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ๓๒๔
๒.๑๑.๑.๔ เอกสารแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ๓๒๕

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For education use and reference only

๒.๑๑.๒ การควบคุมการใช้แรงงานโดยบุคคล ๓๒๕
๒.๑๑.๒.๑ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๓๒๕
๒.๑๑.๒.๒ ผู้ว่าราชการจังหวัด ๓๒๖
๒.๑๑.๒.๓ พนักงานตรวจแรงงาน ๓๒๖
๒.๑๑.๒.๔ พนักงานตรวจความปลอดภัย ๓๒๘
๒.๑๒ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๓๓๐
๒.๑๒.๑ องค์ประกอบของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๓๓๐
๒.๑๒.๒ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๓๓๑
๒.๑๒.๓ หน้าที่ของลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๓๓๑
๒.๑๒.๔ หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ๓๓๒
๒.๑๒.๕ การบังคับกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหน้าที่ ๓๓๓
๒.๑๒.๖ การจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง ๓๓๔
๒.๑๒.๗ ความคุ้มครองสิทธิเรียกร้องเงินสงเคราะห์จากกองทุน ๓๔๐
๒.๑๓ การเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน ๓๔๐
๒.๑๓.๑ การยื่นคำร้อง ๓๔๑
๒.๑๓.๒ การสอบสวนและมีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ๓๔๒
๒.๑๓.๓ การอุทธรณ์โดยฟ้องเป็นคดีแรงงาน ๓๔๓
๓. การใช้แรงงานของลูกจ้างบางประเภท ๓๔๔
๓.๑ การใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ๓๔๔
๓.๑.๑ ข้อจำกัดตามลักษณะงาน ๓๔๔
๓.๑.๒ เวลาทำงานยามวิกาล ๓๔๕
๓.๑.๓ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ๓๔๕
๓.๒ การใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ๓๔๗
๓.๒.๑ อายุต้องห้ามจ้างเป็นลูกจ้าง ๓๔๘
๓.๒.๒ หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงาน ๓๔๘
๓.๒.๓ ช่วงนอกเวลาทำงานปกติ ๓๔๘
๓.๒.๔ งานที่ต้องทำกับสิ่งของที่มีน้ำหนักมากเกินกำลัง ๓๔๙
๓.๒.๕ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ๓๔๙
๓.๒.๖ สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงาน ๓๕๑
๓.๒.๗ ค่าจ้างและหลักประกัน ๓๕๑
๓.๒.๘ สิทธิลาเพื่อฝึกอบรม ๓๕๒
๔. กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๕๗
๑. ความเบื้องต้น ๓๕๘
๑.๑ แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๕๘

สำหรับใช้เพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๑.๒ ขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๕๘
๑.๓ ลักษณะเฉพาะของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๓๖๐
๒. องค์กรทางแรงงาน ๓๖๑
๒.๑ องค์กรฝ่ายนายจ้าง ๓๖๑
๒.๑.๑ สมาคมนายจ้าง ๓๖๑
๒.๑.๒ สหพันธ์นายจ้าง ๓๖๘
๒.๑.๓ สภาองค์การนายจ้าง ๓๖๙
๒.๒ องค์กรฝ่ายลูกจ้าง ๓๖๙
๒.๒.๑ สหภาพแรงงาน ๓๗๖
๒.๒.๒ สหพันธ์แรงงาน ๓๗๖
๒.๒.๓ สภาองค์การลูกจ้าง ๓๗๗
๒.๒.๔ คณะกรรมการลูกจ้าง ๓๘๓
๒.๓ องค์กรไตรภาคี “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ๓๘๓
๒.๓.๑ วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๓๘๓
๒.๓.๒ การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๓๘๔
๒.๓.๓ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๓๘๔
๒.๓.๔ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๓๘๘
๓. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการระงับข้อพิพาทแรงงาน ๓๘๙
๓.๑ ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๓๘๙
๓.๑.๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย ๓๙๐
๓.๑.๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลง ๓๙๐
๓.๑.๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นโดยปริยาย หรือโดยจารีตประเพณี หรือด้วยวาจา ๓๙๐
๓.๑.๔ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ๓๙๐
๓.๒ ขั้นตอนหรือวิธีการทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ๓๙๐
๓.๒.๑ การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๓๙๐
๓.๒.๒ การเจรจาต่อรอง ๓๙๖
๓.๒.๓ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ๔๐๒
๓.๒.๔ การระงับข้อพิพาทแรงงาน ๔๐๒
๓.๒.๔.๑ กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิเลือกปฏิบัติ ๔๐๒
๑) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ๔๐๒
๒) การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ๔๐๔
๓.๒.๔.๒ กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือกปฏิบัติ ๔๐๕

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๑) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ ๔๐๙
๒) การห้ามปิดงานหรือห้ามนัดหยุดงาน ๔๑๐
๔. ความคุ้มครองต่อฝ่ายลูกจ้างกรณีใช้สิทธิตามกฎหมาย ๔๑๑
๔.๑ ความคุ้มครองระหว่างขั้นตอนการทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๔๑๑
๔.๒ การกระทำอันไม่เป็นธรรม ๔๑๓
๔.๒.๑ มาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ๔๑๓
๔.๒.๒ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ๔๑๕
๔.๒.๓ สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างจากการถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ๔๑๗
๔.๒.๓.๑ กรณีถูกเลิกจ้าง ๔๑๗
๔.๒.๓.๒ กรณีถูกนายจ้างกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ๔๑๘
๔.๒.๔ ขั้นตอนหรือวิธีการเรียกร้องสิทธิกรณีมีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ๔๑๙
๕. กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน..... ๔๒๑
๑. ความเบื้องต้น ๔๒๑
๒. แนวความคิดพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๔๒๑
๓. องค์กรศาลแรงงาน ๔๒๒
๓.๑ ศาลชั้นต้น ๔๒๒
๓.๒ ศาลชั้นอุทธรณ์ ๔๓๐
๓.๓ ศาลชั้นฎีกา ๔๓๐
๔. ประเภทของคดีแรงงาน ๔๓๐
๔.๑ ประเภทของคดีแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ๔๓๑
๔.๑.๑ คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๔๓๑
๔.๑.๒ คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ๔๓๒
๔.๑.๓ กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๔๓๔

สำหรับใช้เพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

๔.๑.๔ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ๔๓๕
๔.๑.๕ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และรวมถึงคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย ๔๓๘
๔.๑.๖ ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ๔๓๙
๔.๑.๗ คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน ๔๓๙
๔.๒ ประเภทของคดีแรงงานที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ๔๔๐
๔.๒.๑ คดีที่อยู่ในอำนาจของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ๔๔๐
๔.๒.๒ คดีที่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล ๔๔๐
๔.๓ ประเภทของคดีที่ต้องดำเนินขั้นตอนก่อนฟ้อง ๔๔๗
๕. กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน ๔๕๐
๕.๑ การฟ้องคดีแรงงาน ๔๕๐
๕.๒ การดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแรงงาน ๔๕๓
๕.๒.๑ การจำหน่ายคดีหรือพิจารณาคดีไปฝ่ายเดียว ๔๕๓
๕.๒.๒ การไกล่เกลี่ย ๔๕๔
๕.๒.๓ การสืบพยาน ๔๕๔
๕.๒.๔ การพิจารณาคดี ๔๕๗
๖. หลักการวินิจฉัยคดีแรงงาน ๔๕๗
๖.๑ หลักการประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ๔๕๗
๖.๒ หลักการเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ๔๕๘
๖.๓ หลักการกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่น ๔๕๙
๖.๔ หลักการพิจารณาคดีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๕๙
๗. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๖๐
๗.๑ ลักษณะของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๖๐

สำหรับนักศึกษาใช้ประกอบการเรียนเท่านั้น
For educational use and reference only

๗.๑.๑ การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุหรือไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนด ๔๖๑
๗.๑.๒ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๔๖๒
๗.๑.๓ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ๔๖๒
๗.๑.๔ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักสุจริต ๔๖๒
๗.๑.๕ การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา ๔๖๔
๗.๒ ผลของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๖๖
๗.๒.๑ การสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ๔๖๖
๗.๒.๒ การสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ๔๖๗
๘. คำพิพากษาคดีแรงงาน ๔๖๙
๙. การอุทธรณ์และฎีกาคดีแรงงาน ๔๗๒
๙.๑ การอุทธรณ์คดีแรงงาน ๔๗๒
๙.๒ การฎีกาคดีแรงงาน ๔๗๕
บรรณานุกรม ๔๘๑
ภาคผนวก ๔๙๕
รายชื่อตัวบทกฎหมายหลักเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและกฎหมายแรงงาน ๔๙๗

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only