

คู่มือ “เอาตัวรอด”
สำหรับมนุษย์เงินเดือนทุกคนที่อยากทำงานอย่างมั่นใจ

รู้กฎหมาย แค้นนี้ ไม่มีใคร เอาเปรียบ ในที่ทำงาน

อภิชาติ เวงรัตนกิจ
ทนายความผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน
และสิทธิของลูกจ้าง-นายจ้าง



รู้กฎหมาย

แคะนี้ 

ไม่มีใคร

เอาเปรียบ

ในที่ทำงาน

อภิชาติ เสงรัตนกิจ

กฎหมายแค่นี้ ไม่มีใครเอาเปรียบในที่ทำงาน

อภิชาติ เสงรัตนกิจ

ได้รับการอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์
(ฉบับเพิ่มเติม) พ.ศ.2558 ห้ามลอกเลียนส่วนใดส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้
มิเช่นนั้นจะถือว่าละเมิดลิขสิทธิ์และมีความผิดทางอาญา

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

อภิชาติ เสงรัตนกิจ.

กฎหมายแค่นี้ ไม่มีใครเอาเปรียบในที่ทำงาน.-กรุงเทพฯ : เช็ก, 2568.
288 หน้า.

1. กฎหมาย. I. ชื่อเรื่อง.

340

ISBN 978-616-609-223-3

ที่ปรึกษากฎหมาย : อนันต์ แยมเกษร น.บ. น.ม. นศ.ม.
บรรณาธิการอำนวยการ : วิภาวี เฉลิมชัยวัฒน์
บรรณาธิการบริหาร : เปี่ยมศักดิ์ คุณากรประทีป
ผู้เขียน : อภิชาติ เสงรัตนกิจ
บรรณาธิการ : สหวิมลส์ เฉลิมชัยวัฒน์
กองบรรณาธิการ : มาริสา ไกรถาวร มนตรา อัสสราเลิศศรีศรี
นิตานารถ ไซติมาภรณ์ พัทธธีรา เจริญหทัยรัตน์
พิสูจน์อักษร : สันติภาพ เต็มสงสัย
ออกแบบปก : Graphic Room
ศิลปกรรม : Graphic Room
จัดพิมพ์โดย :  สำนักพิมพ์ เช็ก
ในเครือบริษัท เพชรประกาย จำกัด
81 อาคารเพชรประกาย ถนนเสรีไทย
แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510
โทรศัพท์ 0 2540 5535 # 103 โทรสาร 0 2540 5568
Homepage : <http://www.phetpraguy.com>

พิมพ์ที่ : บริษัท พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรีนตติ้ง จำกัด
5 ซอยมาเจริญ 1 แยก 1 ถนนมาเจริญ
แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

จัดจำหน่ายโดย :  บริษัท อมรินทร์ บুক เซ็นเตอร์ จำกัด
108 หมู่ที่ 2 ถนนบางกรวย-จตุรนต์
ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย นนทบุรี 11130
โทรศัพท์ 0 2423 9999 โทรสาร 0 2449 9500-6
Homepage : <http://www.naiin.com>

ราคา 345 บาท

สัญญาจ้าง

ไม่ใช่กระดาษเปล่า
แต่คือเกมที่ต้องอ่านให้ขาด

OT ไม่ใช่บุญคุณจากนาย

แต่คือสิทธิที่กฎหมายรองรับ
คุณจำเป็นต้องรู้กฎหมาย
เพื่อให้คุณยืนอยู่ในเกม
อย่างเท่าเทียม

คำนำสำนักพิมพ์

มนุษย์เงินเดือนจำนวนมากถูกเชื้ตความคิดมาให้รู้จักหน้าที่และบทบาทของตนเองในการทำงานจนมองข้ามอีกสิ่งที่จะต้องรู้นั้นคือ **“กฎหมายแรงงาน”** เพราะหลายคนมองว่าเป็นเรื่องไกลตัวว่าในความเป็นจริงแล้ว เรื่องกฎหมายแรงงานคืออยู่ใกล้ชิดกับตัวคุณเป็นอย่างมาก ตราบใดที่คุณยังเป็นมนุษย์เงินเดือน

ผลจากการที่มนุษย์เงินเดือนไม่รู้ในเรื่องกฎหมายแรงงาน ย่อมทำให้พวกเขาถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือบริษัทที่ทำงานด้วยในหลากหลายรูปแบบ ทั้งเรื่องวันลา ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ อย่าลืมนะครับว่า **“ราคาจากความไม่รู้มักจะแพงเสมอ”** เพราะเมื่อใดที่เกิดปัญหาคุณผู้อ่านที่ไม่รู้อะไรเลย ย่อมเสียเปรียบบริษัทที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานอยู่แล้ว

หนังสือ **“รู้กฎหมายแค่นี้ ไม่มีใครเอาเปรียบในที่ทำงาน”** ที่อยู่ในมือคุณผู้อ่านคือหนทางหนึ่งที่จะทำให้คุณเข้าใจกฎหมายแรงงานมากขึ้น เพราะหนังสือเล่มนี้ถูกเขียนขึ้นมาด้วยความตั้งใจของอาจารย์อภิชาติ เสง้วรตนกิจ ทนายความผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานและสิทธิของลูกจ้าง-นายจ้าง ที่ต้องการจะแปลภาษากฎหมายแรงงาน ซึ่งค่อนข้างเข้าใจยากให้เป็นหนังสือกฎหมายที่มนุษย์เงินเดือนทุกคนสามารถอ่านแล้วเข้าใจได้ทันที

อาจารย์ได้นำประสบการณ์จริงและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง มาเรียบเรียงถ้อยคำด้วยสำนวนภาษาที่เรียบง่าย ตรงไปตรงมา และสนุกสนาน

โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่กำลังก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจยังไม่เข้าใจว่าโลกแห่งการจ้างงานนั้นเต็มไปด้วยรายละเอียด เงื่อนไข และข้อกฎหมายมากมายที่มีผลโดยตรงต่อชีวิตและรายได้ของพวกเขาตั้งแต่สัญญาจ้าง สวัสดิการ การลา วันหยุด การหักเงินเดือน ไปจนถึงสิทธิเมื่อถูกเลิกจ้างหรือเกษียณ หนังสือเล่มนี้จะบอกเล่าทุกเรื่องที่คุณจำเป็นต้องรู้

ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะช่วยให้ผู้อ่านทุกคน รู้เท่าทันสิทธิของตนเอง ทำงานได้อย่างมั่นใจ และกล้าเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ แบบคนรู้จักกฎหมายที่รู้ว่า **“อะไรควรยอม อะไรต้องทวงคืน”** สุดท้ายขอให้คุณผู้อ่านทุกท่านมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานครับ

เปี่ยมศักดิ์ คุณากรประทีป
บรรณาธิการบริหาร

คำนำผู้เขียน

ในโลกแห่งการทำงานที่ซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่าง “ลูกจ้าง” และ “นายจ้าง” มักเต็มไปด้วยรายละเอียดและข้อกฎหมายที่หลายคนอาจมองข้าม ซึ่งความเข้าใจผิดเพียงเล็กน้อยอาจนำไปสู่ข้อพิพาทและความเสียหายเปรียบที่ไม่ควรเกิดขึ้น หนังสือ “รู้กฎหมายแค่ไหน ไม่มีใครเอาเปรียบในที่ทำงาน” เล่มนี้ จึงเปรียบเสมือน “แผนที่นำทาง” ที่จะช่วยให้คนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้าง นายจ้าง หรือฝ่ายบุคคล (HR) ได้เรียนรู้และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเองอย่างถ่องแท้ ตั้งแต่ก้าวแรกที่จรดปากกาเซ็นสัญญาจ้างงาน จนถึงวันสุดท้ายของการทำงาน

สิ่งที่ทำให้หนังสือเล่มนี้แตกต่าง คือการไม่ได้นำเสนอเพียงข้อกฎหมายที่แห้งแล้ง แต่ได้ถักทอเรื่องราวจากประสบการณ์ตรงของผู้เขียนที่เคยเป็นทั้ง “ลูกจ้าง” มากกว่า 20 ปี และก้าวสู่บทบาท “เจ้าของธุรกิจ” จนถึงปัจจุบัน ผสานกับกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงที่มาจากการทำหน้าที่ทนายความในคดีแรงงาน รวมถึงคดีตัวอย่างจากคำพิพากษาศาลฎีกา และปัญหาที่พบบ่อยในองค์กร เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจทุกมิติของชีวิตการทำงานและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

ไม่ว่าคุณจะอยู่ในบทบาทใด หนังสือเล่มนี้จะมอบข้อแนะนำวิธีแก้ปัญหา และข้อควรระวัง เพื่อให้คุณก้าวเดินบนเส้นทางอาชีพ

ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยจากปัญหาทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อการร่วมงานกันอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

ความสำเร็จของหนังสือเล่มนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากการสนับสนุนและองค์ความรู้จากครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ

ท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านอาจารย์พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น ผู้มอบความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน ทั้งจากในตำราและการอบรมโดยตรง

อาจารย์ณรงควิทย์ แสนทอง ผู้จุดประกายให้เกิดหนังสือเล่มนี้ขึ้น

ท่านอาจารย์เปี่ยมศักดิ์ คุณากรประทีป ผู้ให้ความรู้ด้านการเขียนและเปิดโอกาสให้หนังสือเล่มนี้ได้ตีพิมพ์

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิดและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้มอบกำลังใจ จนทำให้ผู้เขียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานหนังสือเล่มแรกในชีวิตเล่มนี้ได้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่ร่วมกันระดมความคิดและจัดรูปแบบไปเสีย จนสามารถสร้างสรรค์หนังสือเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

อภิชาติ เฮงรัตนกิจ

สารบัญ

บทเรียนชีวิต 1

ก้าวแรกสู่โลกการทำงาน 12 โอกาสและความท้าทายที่ต้องระวัง

ก้าวที่

1

สัญญาจ้าง ตัวทองหรือตัวทาส 13 อ่านก่อนเซ็นคือทางรอด

1. ก่อนเซ็นสัญญาจ้าง มีเรื่องสำคัญอะไรบ้างที่ต้องระวัง 15
2. ประเภทของสัญญาจ้างและสถานะของลูกจ้าง 23
3. เงื่อนไขและข้อจำกัดที่ควรระวังในสัญญาจ้าง 30

ก้าวที่

2

เวลาทำงาน ค่าล่วงเวลา 38 และการทำงานทางไกล (WFH / WFA) ตามกฎหมายแรงงาน

1. หลักเกณฑ์เวลาทำงานปกติและงานที่มีลักษณะพิเศษ 39
2. เงื่อนไขการทำงานล่วงเวลา (OT) 46
และการคำนวณค่าตอบแทน
3. การทำงานทางไกล (WFH / WFA) 55
และความคุ้มครองตามกฎหมาย

ก้าวที่

3

สิทธิวันหยุดและวันลา หยุดอย่างไร ไม่เสียสิทธิ ลาอย่างไรไม่ให้ถูกหักเงิน 63

1. สิทธิเกี่ยวกับ “วันหยุด” ตามกฎหมายแรงงาน 64
2. สิทธิเกี่ยวกับ “วันลา” ประเภทต่างๆ 71
3. วันหยุดแต่ไม่ได้หยุด สรุปครบทุกสิทธิที่ลูกจ้างต้องรู้ 76

บทเรียนชีวิต 2

บทบาทและหน้าที่ 80

เมื่อคุณคือลูกจ้างและนายจ้าง

ก้าวที่

4

ค่าจ้างหรือสวัสดิการ แยกให้เป็นก่อนโดนหัก 81

1. ความหมายที่แท้จริงตามกฎหมายของ “ค่าจ้าง” 82
2. สวัสดิการคืออะไร แตกต่างจากค่าจ้างอย่างไร 89
3. การหักค่าจ้าง สิ่งที่ได้และสิ่งที่ผิดกฎหมาย 94

ก้าวที่

5

ถอดรหัสสลิปเงินเดือน : 101

เข้าใจทุกรายการหัก ประกันสังคม ภาษี และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. ประกันสังคม หลักประกันพื้นฐานคุ้มครองค่าจริงหรือไม่ 102
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หักเพื่ออะไร 114
3. ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา หน้าที่พลเมืองเพื่อพัฒนาสังคม 119

บทเรียนชีวิต 3

**รู้ทันการประเมินผล เข้าใจ KPI
และสิทธิของคุณเมื่อถูกโยกย้าย
หรือเลื่อนตำแหน่ง** 128

ท้าวที่

6

**การประเมินผล โยกย้าย
เลื่อนตำแหน่ง อำนาจของนายจ้าง
ภายใต้กฎหมายแรงงาน** 129

1. ทำความเข้าใจ KPI และหลักการ SMART คืออะไร 130
2. เมื่อ KPI ผลการประเมินมาบรรจบกับกฎหมายแรงงาน 140
3. การเลื่อนขั้น โยกย้าย และการลงโทษที่เป็นธรรม 154
เป็นอำนาจนายจ้างในการบริหารจัดการ

บทเรียนชีวิต 4

ข้อบังคับในที่ทำงาน กฎเหล็กที่คุณควรรู้ 164

ท้าวที่

7

**ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
“รัฐธรรมนูญ” ประจำออฟฟิศ
ที่ทุกคนต้องรู้** 165

1. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานคืออะไร เหตุใดจึงสำคัญ 166
2. นายจ้างสามารถแก้ไขข้อบังคับการทำงานฝ่ายเดียว
ได้หรือไม่ 173
3. เจาะลึก 8 องค์ประกอบสำคัญที่กฎหมายบังคับให้ต้องมี
พร้อมกรณีศึกษา 176

บทเรียนชีวิต 5

“เลิกจ้าง” รู้ทันกฎหมาย 198 คุ้มครองสิทธิของคุณ

ก้าวที่

8

จากสุดท้ายของสถานะพนักงาน 199 ทำความเข้าใจเรื่อง “การเลิกจ้าง”

1. แยกให้ออกว่าคุณ “สมัครใจลาออก” หรือ “ถูกให้ออก” 200
2. สาเหตุที่เลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องจ่าย “ค่าชดเชย” 210
3. กรณี “หนังสือเตือน” ก่อนทำผิดซ้ำค่าเตือนเป็นอย่างไร 223

ก้าวที่

9

สิทธิที่ต้องได้ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุด 234 ค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยพิเศษ

1. ค่าชดเชยคืออะไร 235
2. ค่าบอกกล่าวล่วงหน้าคืออะไร 242
3. ค่าชดเชยพิเศษคืออะไร 257
4. สิทธิที่ต้องได้ในวันเกษียณ 266

ประวัติผู้เขียน

บทเรียนชีวิต

1

ก้าวแรก
สู่โลกการทำงาน
โอกาสและความท้าทาย
ที่ต้องระวัง

ก้าวที่ 1

สัญญาจ้าง ตัวทองหรือตัวทาส อ่านก่อนเซ็น คือทางรอด

ประเด็น

- 1 ก่อนเซ็นสัญญาจ้าง มีเรื่องสำคัญอะไรบ้างที่ต้องระวัง
- 2 ประเภทของสัญญาจ้างและสถานะของลูกจ้าง
- 3 เงื่อนไขและข้อจำกัดที่ควรระวังในสัญญาจ้าง

ยินดีต้อนรับผู้ที่พนักงานใหม่ พนักงานปัจจุบันและฝ่ายบุคคลทุกท่าน

ก้าวแรกสำคัญที่สุดในการเริ่มต้นการทำงานคือ “**การเซ็นสัญญาจ้าง**” เอกสารฉบับนี้ไม่ใช่เพียงกระดาษธรรมดา แต่คือ “**ข้อตกลง**” ที่จะกำหนดสิทธิหน้าที่ และอนาคตการทำงานของเรา

หลายคนอาจมองข้ามและคิดว่าค่อยจัดการทีหลัง แต่ในความเป็นจริง สัญญาจ้างอาจเป็นได้ทั้ง “**ตัวทอง**” ที่นำทางไปสู่ความสำเร็จ หรือ “**ตัวทาส**” ที่สร้างภาระผูกพันอย่างไม่เป็นธรรม

เนื้อหาตอนนี้จะเจาะลึกทุกแง่มุมของสัญญาจ้าง เพื่อให้คุณ “**อ่านก่อนเซ็น**” ได้อย่างมั่นใจ

1

ก่อนเซ็นสัญญาจ้าง มีเรื่องสำคัญอะไรบ้าง ที่ต้องระวัง

สัญญาจ้างงาน ต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ม.5 เรื่อง “**สัญญาจ้าง**” มาพิจารณา โดยย่อความหมายให้เข้าใจง่ายคือ

ถ้าทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีการทำสัญญาจ้างแรงงานกัน เอาไว้ โดยหลักการก็ต้องปฏิบัติหรือบังคับให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญา ง่าย ๆ “**สัญญาต้องเป็นสัญญา**” หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามสัญญา อีกฝ่ายก็ย่อมฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับให้เป็นไปตามสัญญาได้ เพราะฉะนั้นถ้ามีสัญญาจ้างย่อมดีกว่าไม่มีครับ เพราะนอกจากง่ายต่อการพิสูจน์เมื่อมีข้อพิพาทแล้ว ยังทำให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจสิทธิและหน้าที่ที่มีต่อกันอีกด้วย

1.1

สัญญาจ้างงาน เป็นสัญญา ที่ต่างตอบแทน

ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่จ่าย

ค่าจ้าง หากลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้าง เรียกว่า **No Work No Pay**

✔ ลูกจ้างต้องทำงานเพื่อให้ได้ค่าจ้าง นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างก็ต่อเมื่อมีการทำงานเกิดขึ้น หากลูกจ้างไม่ทำงาน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

✔ กรณีที่เป็นลูกจ้างรายวัน รายเดือน โดยทั่วไปหากลูกจ้างไม่มาทำงานในวันใด ก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้น แม้ลูกจ้างจะทำงานไม่ครบวัน หรือไม่ครบเดือน เพราะหยุดงานหรือละทิ้งหน้าที่ก็ต้องจ่ายเต็มตามที่ตกลงกัน จะหักค่าจ้างไม่ได้ เนื่องจากอาวรณ์ของลูกจ้างคือ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ม.76 ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้นแม้ระเบียบบริษัทจะกำหนดให้นายจ้างหักได้ ก็ขัดต่อกฎหมายมาตรานี้

ตัวอย่างกรณี No Work No Pay

- ลูกจ้างหยุดงานเองโดยไม่มีเหตุสมควร
→ **นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง**
- ลูกจ้างโดดงาน ละทิ้งหน้าที่
→ **ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง**

1.2

สัญญาจ้างงาน เราจำเป็นต้องทำทุกกรณีหรือไม่

สัญญาจ้างมีก็ดี แต่ถ้าไม่มี สัญญาจ้างจะผูกพันผูกมัดนายจ้างหรือไม่ กรณีไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน แต่ได้ตกลงกันด้วยวาจาด้วยปากเปล่า หรือตกลงกันผ่านแชต แค่ว่าค่าเสนอกับค่าสนองเข้าใจถูกต้องตรงกันหรือไม่ ก็เพียงพอแล้วที่จะทำให้ผูกมัดหรือผูกพันกันทั้ง 2 ฝ่ายแล้ว เช่น



คดีตัวอย่าง¹

ลูกจ้างสัมภาษณ์งานกับฝ่ายบุคคลและคณะผู้สัมภาษณ์ รวมถึงกรรมการผู้มีอำนาจ เมื่อผ่านการสัมภาษณ์ จะต้องมีการทำแบบทดสอบ จึงจะถือว่าได้ผ่านรอบแรก รอบต่อไปต้องให้ผู้จัดการโรงงานในเครือกับกรรมการร่วมกันสัมภาษณ์ เมื่อสัมภาษณ์เสร็จได้มีการตกลงจ้าง กำหนดระยะเวลา 1 ปี โดยกรรมการผู้มีอำนาจเป็นผู้เขียนข้อความตกลงเงินเดือนที่ 45,000 บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ให้ไปปฏิบัติงานที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และกำหนดวันเริ่มงาน โดยกรรมการผู้มีอำนาจเป็นผู้ที่ลงชื่อ

¹คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1983/64

เมื่อถึงวันเริ่มงานได้ให้ลูกจ้างเดินทางไปสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพฯ เข้าร่วมประชุมกับฝ่ายอื่นๆ ได้มีการแนะนำตัวลูกจ้างและเปิดวิสัยทัศน์การประเมินลูกจ้างของบริษัทให้ดูอีกด้วย และในวันเดียวกันฝ่ายบุคคลอ้างว่า กรรมการผู้มีอำนาจได้สัมภาษณ์เบื้องต้นผ่านจึงจะรับเข้าทำงาน แต่ต้องมาสัมภาษณ์รอบสุดท้ายที่นี้ หากผ่านจะเริ่มงานในวันนั้นเลย ดังนั้นกระบวนการวันนี้จึงอยู่ในขั้นตอนการสรรหา

การสัมภาษณ์ของฝ่ายบุคคลในรอบนี้ ได้สัมภาษณ์แล้วไม่ผ่านเกณฑ์ โดยเหตุผลคือ เรียนรู้ช้า ไม่ฉับไว จึงไม่พิจารณาอนุมัติการจ้าง และตกลงปฏิเสธการทำสัญญากับลูกจ้าง และได้คำนวณค่าจ้างและจ่ายให้ลูกจ้างไป 1,500 บาท ลูกจ้างจึงได้นำคดีนี้ฟ้องต่อศาลแรงงาน ขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา 47 วัน และค่าเสียหายจากการที่นายจ้างผิดสัญญาจ้าง

ศาลฎีกาเห็นว่า สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว เหตุผลคือ

✔ ลูกจ้างยื่นใบสมัครให้กับนายจ้าง

โดยมีการระบุถึงตำแหน่งที่จ้าง ระบุเงินเดือนที่ต้องการ ใบสมัครงานจึงถือว่าเป็นการแสดงเจตนาทำคำเสนอ

✔ **กรรมการผู้มีอำนาจเขียนข้อความลงในใบสมัคร
งานด้วยตนเอง**

ระบุรายละเอียดตำแหน่งงาน อัตราค่าจ้าง กำหนดวันที่เริ่ม
งาน และลงชื่อในช่องผู้มีอำนาจ เป็นการแสดงเจตนาสนองรับ
ลูกจ้างเข้าทำงานแล้ว

✔ **ถือว่าเป็นคำเสนอสนองที่ถูกต้องตรงกันทั้ง 2 ฝ่าย**

ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นและมีผลผูกพันคู่สัญญาทั้ง
2 ฝ่ายแล้ว นายจ้างจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจาก
การเลิกจ้าง พร้อมดอกเบี้ย (คำพิพากษาฎีกาที่ 1983/64)

**ดังนั้นถ้าลูกจ้างกับนายจ้าง
ไม่ได้ทำหนังสือสัญญาจ้างกันเอาไว้
แล้วเกิดทะเลาะกันจนต้อง
แยกย้ายกันไป
แบบนี้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงาน
เรียกร้องค่าตอบแทนการทำงาน
ได้แน่นอน**

4 ข้อผิดพลาดสำคัญ ของนายจ้างในคดีนี้

พลาด 1

กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท เขียนรายละเอียดตำแหน่งเงินเดือน วันเริ่มงานลงในใบสมัคร และลงชื่ออนุมัติเอง

✓ **ควรต้องทำ :** ถ้ายังไม่แน่ใจว่าจะรับ ต้องระบุไปเลยว่า “รอการพิจารณา” หรือ “ต้องผ่านขั้นตอนเพิ่มเติม” ให้ชัดเจน

พลาด 2

ให้ลูกจ้างเดินทางไปสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพฯ เพื่อเข้าประชุม แนะนำตัว ดูวิดีโออบรม แบบนี้สื่อได้ว่างานเริ่มแล้ว

✓ **ควรต้องทำ :** ถ้ายังอยู่ในขั้นตอนคัดเลือก ควรแจ้งว่า “เป็นเพียงการประชุมเบื้องต้น” หรือ “การเตรียมตัวสำหรับผู้ผ่านสัมภาษณ์”

वाद 3

นายจ้างอ้างว่า ลูกจ้างต้องผ่านสัมภาษณ์รอบสุดท้ายก่อน
เริ่มงาน แต่ไม่มีเอกสารแจ้งให้ลูกจ้างทราบอย่างชัดเจน

✔ **ควรต้องทำ :** ออกเอกสารเป็นหนังสือระบุเงื่อนไข
ให้ชัดเจน เช่น “หากผ่านสัมภาษณ์รอบสุดท้าย นายจ้าง
จะแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรอีกครั้ง”

वाद 4

นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้าง 1,500 บาท โดยใช้หลักการ
คำนวณคล้ายกับค่าจ้าง ทำให้ศาลมองว่า นายจ้างเองก็ยอมรับว่า
เป็นค่าจ้าง

✔ **ควรต้องทำ :** ถ้ายังไม่มีกรจ้างงานจริง ควรจ่าย
เป็นค่าเดินทาง ค่าเสียเวลา โดยไม่ใช่โครงสร้างการคิดแบบ
เงินเดือน

ข้อแนะนำสำหรับลูกจ้าง

หากไม่มีสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีการตกลงด้วยวาจาหรือเป็นไปตามปฏิบัติจริง ลูกจ้างสามารถใช้หลักฐานดังต่อไปนี้

- 1 ข้อมูลการโอนเงินหรือจ่ายเงินสด
 - รูปถ่ายหรือบันทึกการรับเงินเดือน
- 2 หลักฐานการส่งประกันสังคม
 - เอกสารและรายละเอียดการส่งเงินสมทบ
- 3 พยานบุคคล
 - ผู้ที่สามารถยืนยันข้อเท็จจริงในการทำงาน
- 4 เอกสารหรืออีเมลที่เกี่ยวข้องกับงาน
 - เช่น การส่งงาน เอกสารคำสั่ง หรือการขอใช้สิทธิวันหยุด
- 5 การส่งอีเมลเก็บข้อมูล
 - การเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือการบันทึกอื่นๆ เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันการตกลง หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในภายหลัง

2 ประเภทของสัญญาจ้าง และสถานะของลูกจ้าง

ก่อนที่จะไปรู้ว่าเราเป็นลูกจ้างประเภทไหน ต้องเข้าใจก่อนว่า **สัญญาจ้างงานแบบมีกำหนดเวลา** และ **สัญญาจ้างงานแบบไม่มีกำหนดเวลา** แตกต่างกันอย่างไร

สัญญาจ้างแรงงานมีหลากหลายประเภท เช่น สัญญาจ้างทดลองงาน สัญญาจ้างชั่วคราว และสัญญาจ้างเฉพาะกรณี แต่ในบทความนี้เราจะมาพูดถึงสัญญาจ้างงาน 2 ประเภทที่สำคัญ ได้แก่ **สัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา** และ **สัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดเวลา** เพราะการเข้าใจประเภทของสัญญาจ้างที่ตนเองมี จะช่วยให้ลูกจ้างรู้สิทธิของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับการเลิกจ้าง

2.1 สัญญาจ้างแรงงานแบบกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างประเภทนี้จะมีการระบุวันที่เริ่มต้นและวันที่สิ้นสุดสัญญาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งหมายความว่า ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างทราบว่าเมื่อไรสัญญาจะสิ้นสุด และไม่มีฝ่ายใดสามารถบอกเลิกสัญญาก่อนกำหนดได้ เว้นแต่จะมีข้อตกลงพิเศษระบุไว้

✓ ข้อดีของสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลา

- ลูกจ้างไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างก่อนครบกำหนด
- นายจ้างมั่นใจได้ว่าลูกจ้างจะไม่ลาออกก่อนครบสัญญา
- เมื่อครบกำหนดสัญญา ลูกจ้างเป็นอิสระจากนายจ้าง และนายจ้างก็ไม่มีพันธะใดๆ ต่อไป

2.2

สัญญาจ้างแรงงาน แบบไม่กำหนดระยะเวลา

แม้ว่าบางสัญญาจะระบุระยะเวลาไว้ เช่น “จ้างเป็นเวลา 6 เดือน” หรือ “จ้างอย่างต่ำ 1 ปี” กำหนดเวลาแบบนี้ถือว่าคลุมเครือ จนไม่รู้ว่สิ้นสุดเมื่อใด หรือมีเงื่อนไขที่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถเลิกจ้างก่อนครบกำหนดได้ เช่น นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทุกเมื่อ หรือลูกจ้างสามารถลาออกได้โดยแจ้งล่วงหน้า 30 วัน สัญญานั้นจะถือเป็น **สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลา** ทันที เพราะข้อตกลงดังกล่าวทำให้ระยะเวลาในสัญญาไม่แน่นอน

ตัวอย่าง

กรณีสัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลา

บริษัท **A** จ้างนาย **M** เป็นพนักงานดูแลลูกค้า โดยมีสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 ธันวาคม 2565 แต่มี

เงื่อนไขว่า นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่าสัญญานี้ไม่ใช่สัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา เนื่องจากนายจ้างสามารถยกเลิกสัญญาได้ตลอดเวลา ดังนั้น สัญญานี้จึงถือเป็น **สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลา**

จุดสังเกต

หากสัญญามีลักษณะดังต่อไปนี้ จะถือเป็น **สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลา**

- นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดสัญญา (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14260/2558)
- มีข้อตกลงให้ต่อสัญญาหรือเลิกจ้างก่อนกำหนดได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3816/2546)
- สัญญาระบุว่ากำหนดเวลาจ้างอย่างน้อย 3 ปี (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1471/2525)
- มีเงื่อนไขให้ลูกจ้างยอมรับการเลิกจ้างทันที (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2628/2527)
- สัญญาจ้างระบุระยะเวลาไว้ แต่ให้สิทธิบอกเลิกก่อนกำหนดได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1604/2528)

การจ้างทดลองงาน

หมายถึงอะไร

การจ้างทดลองงาน คือ “การรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยมีเงื่อนไขให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด” เพื่อทดสอบความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง หากนายจ้างพอใจผลการทำงานก็ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป แต่ถ้าไม่พอใจอาจเลิกจ้างได้ในระหว่างที่ยังทดลองงาน ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดเรื่องการจ้างทดลองงานไว้อย่างชัดเจน จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันเองได้ โดยอาจกำหนดเงื่อนไขการทดลองงานและระยะเวลาไว้ในสัญญาจ้างหรือระเบียบข้อบังคับก็ได้ เพราะการทดลองงานเป็นเรื่องความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายในการทำสัญญา

แม้จะเรียกว่า “**การจ้างทดลองงาน**” แต่ลูกจ้างที่อยู่ในช่วงดังกล่าวก็ยังคงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา การลาหยุด อย่างไรก็ดี ในส่วนของสวัสดิการบางอย่าง อาจถูกกำหนดข้อยกเว้นได้ เพราะไม่ใช่เรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้โดยตรง

สำหรับขั้นตอนการเลิกจ้าง ลูกจ้างทดลองงานต้องได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเช่นเดียวกับลูกจ้างที่จ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา ตามที่บัญญัติในมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ นายจ้างจะต้องแจ้งให้ทราบก่อนถึงวันที่ต้องการเลิกจ้าง หรืออาจจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามเงื่อนไขในกฎหมาย หากลูกจ้างอยู่ในช่วงทดลองงานมานานจนเกิน 120 วันแล้ว การเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดของลูกจ้างยังส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเหมือนกับพนักงานประจำ โดยจะนับอายุงานตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน ไม่ใช่เริ่มนับใหม่หลังผ่านการทดลองงาน

ดังนั้นสัญญาจ้างทดลองงาน กฎหมายถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา นายจ้างต้องการเลิกจ้าง หรือไม่ต้องการจ้างต่อ ก็มีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่มีข้อยกเว้นใดๆ ที่นายจ้างจะไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

สิทธิของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง

หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลา โดยไม่ได้แจ้งล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจ่าย **ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า** ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17/1 ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง² หรือมีเหตุเลิกจ้าง³

²พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119

³มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์



ลูกจ้างควรทำอย่างไรหากถูก เลิกจ้างโดยไม่แจ้งล่วงหน้า



ร้องเรียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า



ฟ้องศาลแรงงาน เพื่อเรียกเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่ง ไม่สามารถดำเนินการทั้งสองทางพร้อมกัน



โทษทางกฎหมายของนายจ้าง ที่ไม่จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า

หากนายจ้างไม่จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด อาจมีความผิดทางอาญา โดยต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541