

เกษียณ

หมดสัญญาจ้าง

ลาออก

ไล่ออก

วิธีปฏิบัติ เลิกจ้าง ทุกประเภท

โอนมรดก

ย้าย

ควบกิจการ

ตามแนวกฎหมายแรงงานปี 2562 และตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา

เอกสารภาษีอากร

วารสารวิชาการทางกฎหมายบัญชีและภาษีอากรที่มียอดสมาชิกสูงสุด

TAX MAGAZINE



ท่านสามารถเสริมสร้างความรู้ความชำนาญในด้านกฎหมาย บัญชี และภาษีอากรได้จากสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เรามอบให้ดังนี้

1. ใช้สิทธิฟรี e-Magazine Index & Audio Book
2. รับวารสาร **เอกสารภาษีอากร** ปีละ 12 เล่ม
3. รับฟรี! หนังสือประมวลรัษฎากร ฉบับสมบูรณ์ ปีละ 1 เล่ม
4. รับสิทธิเข้าสัมมนาของ บจ.ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ ในราคาสมาชิก
5. รับสิทธิเข้าสัมมนาพิเศษสำหรับสมาชิก ปีละ 1 ครั้ง (ตามเงื่อนไขของบริษัทฯ)
6. รับส่วนลดในการเลือกซื้อหนังสือจาก "ร้านหนังสือธรรมนิติ"

(บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิทธิประโยชน์)



- กฎหมายบัญชี
- บัญชีภาษีอากร
- การบัญชีธุรกิจ
- ภาษีสรรพากร
- การวางแผนภาษีสำหรับการประกอบธุรกิจ
- การบริหารธุรกิจ
- ขาวเศรษฐกิจการพาณิชย์
- มติ ครม.
- คำพิพากษาศาลฎีกาและหมายเหตุ
- ตอบข้อหารือกรมสรรพากร
- ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง

ขอเรียนเชิญนักบัญชี เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร นักธุรกิจ ผู้ลงทุน สมัคสมาชิกหนังสือ **เอกสารภาษีอากร** เพื่อท่านจะได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ด้านการจัดทำบัญชีของธุรกิจ กฎหมายบัญชีและภาษีอากร ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน

สนใจสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

โทรศัพท์ (02) 555-0901-9 / E-mail : member@dharmniti.co.th

Download ใบสมัครหรือสมัคร Online ที่ www.dst.co.th



สมัครสมาชิกผ่าน ID LINE
@dharmnitimember

วิธีปฏิบัติ

เลิกจ้างทุกประเภท

ลาออก ย้าย เกษียณ

ควบกิจการ โอนมรดก

ไล่ออก หมดสัญญาจ้าง

*ตามแนวกฎหมายแรงงานปี 2562
และตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา

โดย... สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

(สงวนลิขสิทธิ์)

วิธีปฏิบัติ

เลิกจ้างทุกประเภท

ลาออก ย้าย เกษียณ ควบกิจการ

โอนมรดก ไล่ออก หมุดสัญญาจ้าง

ผู้เขียน : สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (สงวนลิขสิทธิ์)

พิมพ์ครั้งแรก : กันยายน 2562

เจ้าของ : บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

ที่ปรึกษา : กิตติยา อากุลอนุ

กองบรรณาธิการ : ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง

พิสูจน์อักษร / จัดรูปเล่ม : ประนอม เพ็ชรสมัย

ออกแบบปก : วรรณภา สนธิอนุเคราะห์

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

(ห้ามคัดลอกหรือถ่ายสำเนาส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต

มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา.

วิธีปฏิบัติเลิกจ้างทุกประเภท ลาออก ย้าย เกษียณ ควบกิจการ โอนมรดก ไล่ออก หมุดสัญญา.

---กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, 2562. 228 หน้า.

1. การเลิกจ้าง--กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ. I. ชื่อเรื่อง

344.01

ISBN 978-616-302-180-9

จัดพิมพ์โดย บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

เลขที่ 178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20)

ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

โทรศัพท์ (02) 555-0700 ต่อ 713 โทรสาร (02) 555-0728

บุคคลหรือองค์กรใดสนใจสั่งซื้อหนังสือเล่มนี้จำนวนมาก หรือ

สนใจเสนอผลงานเขียนเพื่อตีพิมพ์กับธรรมนิติ ติดต่อคุณลำปาง (081) 359-5041

คำนำ

สังคม เศรษฐกิจของประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นายจ้าง
จึงต้องปรับเปลี่ยนองค์กรตามไปด้วย

ขณะเดียวกันพฤติกรรม ความคิดของลูกจ้างก็จะเบี่ยงเบนไปจากที่เคย
เป็นมามากเช่นกัน

การปรับเปลี่ยนของนายจ้างหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่ต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน
ที่ไม่สนองนโยบาย หรือ ลดคน ลดงาน เพื่อให้อยู่รอดต่อไปได้

น่าเสียดายที่นายจ้างหลายราย ไม่รู้ แง่มุมกฎหมาย เลิกจ้างลูกจ้างไปแล้ว ถูก ลูกจ้างไปฟ้องศาลเสียเงินเพิ่มอีกเป็นล้าน ในแต่ละปี

หนังสือเล่มนี้ ผู้เขียนได้รวบรวมประเด็นสำคัญและแนวปฏิบัติต่างๆ
ตามกฎหมายแรงงาน มาบอกกันอย่างละเอียด เพื่อให้นายจ้างใช้เป็นคู่มือในการ
บริหารคน จัดการเลิกจ้างให้ถูกต้องต่อไป

ด้วยรักและปรารถนาดี
สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

สารบัญ

PART 1 :	ความรู้เบื้องต้น การเลิกจ้าง	7
◎	เลิกจ้างแบบไหนต้องจ่ายเงิน	
◎	เลิกจ้างแบบไหนไม่ต้องจ่ายเงิน	
◎	เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง	
PART 2 :	การเลิกจ้างเพราะไม่ผ่านทดลองงาน	39
PART 3 :	การเลิกจ้างปกติทั่วไปที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง	45
PART 4 :	การเลิกจ้างเพราะทำผิดร้ายแรง (การไล่ออก)	77
PART 5 :	การเลิกจ้างเพราะย้ายสถานประกอบการ	125
PART 6 :	การเลิกจ้างเพราะปิดกิจการ	137
PART 7 :	การเลิกจ้างเพราะขายกิจการ โอน หรือควบรวมกิจการกับคนอื่น	141
PART 8 :	การเลิกจ้างเพราะการโอนมรดก	147
PART 9 :	การลาออก	151
PART 10 :	การเลิกจ้างเพราะหมดสัญญาจ้าง	163
PART 11 :	การเกษียณ	167
PART 12 :	ตัวอย่างหนังสือที่ต้องใช้ในการเลิกจ้าง ในกรณีต่างๆ	177

PART 1

ความรู้เบื้องต้น

การเลืกจ้าง



เพื่อความรวดเร็วทันใจคนอ่าน

มาเข้าประเด็น ถามจริง-ตอบตรง กันก่อนเลยครับ

ถามจริง : การเลิกจ้างคืออะไร ?

ตอบตรง : “การเลิกจ้าง” คือ การกระทำใดๆ ก็แล้วแต่ที่...

1. ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อ
2. ไม่จ่ายค่าจ้างให้

ต้องครบทั้ง 2 ส่วนประกอบกัน จึงจะเป็นการเลิกจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ในมาตรา 118 วรรคสอง

ถามจริง : แล้วการไล่ออกหรือให้ออกต่างกับการเลิกจ้างอย่างไร ?

ตอบตรง : การไล่ออกหรือให้ออก เป็นภาษาพูดที่พูดกัน ไม่มีในภาษากฎหมาย แต่พอเทียบเคียงได้ว่า...

- ๑ การให้ออก = การเลิกจ้างแบบผิดไม่ร้ายแรง = ต้องจ่ายเงินให้ (ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า + ค่าชดเชย)
- ๑ การไล่ออก = การเลิกจ้างแบบทำผิดร้ายแรง = ไม่ต้องจ่ายเงิน ให้แม้แต่บาทเดียว

แต่คำว่า “เลิกจ้าง” เป็นคำที่มีในกฎหมายแรงงาน

******* เพื่อความเป็นผู้เจริญแล้ว เพื่อเข้าใจตรงกันต่อไปนี้จะใช้คำว่า “เลิกจ้าง” เป็นหลักนะครับ

ถามจริง : ถ้าไม่ให้มาทำงาน แต่ยังจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ...แบบนี้เป็นการเลิกจ้างหรือยัง ?

ตอบตรง : ยังครับ การเลิกจ้างต้องครบ 2 องค์ประกอบข้างต้น
ถ้ายังได้ค่าจ้างปกติอยู่ ไม่ว่าจะทำงานหรือไม่ก็ตามก็ถือว่ายังไม่เลิกจ้าง
ลูกจ้างจะไปฟ้องศาลหรือไปฟ้องเจ้าหน้าที่แรงงานไม่ได้

ถามจริง : มีคนทำด้วยเหรอ จ่ายเงินให้ แต่ไม่ต้องมาทำงาน ?

ตอบตรง : ก็มีบ้าง เช่น

- ๑ พวกที่ทำผิดแล้ว ระหว่างสอบสวนไม่ยากให้มารบกวน์ทำลายหลักฐาน ก็สั่งให้หยุดจ่ายเงินให้...ไม่ต้องมา
- ๑ พวกป่วย กวนโอ๊ย ทั้งหลาย ถ้ามาทำงานก็ป่วยไม่หยุด ก็บอกให้นอนอยู่บ้านไปเลย จ่ายเงินให้...ไม่ต้องมา
- ๑ พวกไวใจไม่ได้ ระหว่างจัดการป้องกัน แก๊ซ ก็สั่งไม่ต้องมาทำงาน จ่ายค่าจ้างให้

เป็นต้น

ถามจริง : ถ้ายังให้ทำงานอยู่ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถือว่าเลิกจ้างหรือยัง ?

ตอบตรง : ถ้าให้ทำงานปกติไปเรื่อยๆเมื่อถึงวันจ่ายค่าจ้างปกติแล้วนายจ้าง
ไม่จ่าย...นั่นแหละถือว่าเป็นการเลิกจ้างแล้ว

เมื่อไม่ได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิไปฟ้องเจ้าหน้าที่แรงงานหรือไปฟ้อง
ตำรวจ สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ทำมาพร้อมดอกเบี้ย 15% ต่อปี ได้เลย

ถามจริง : การกระทำใดๆ ที่ศาลท่านเคยตัดสินว่าเป็นการเลิกจ้าง
มีตัวอย่างให้ดูไหม ?

ตอบตรง : ผู้เขียนรวบรวมจากคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน
มาพอสรุปได้ดังนี้

การกระทำที่ถือว่า...เป็นการเลิกจ้าง

1. เรียกมาบอกว่าผลงานไม่ดี ให้เขียนใบลาออก

(ยอดฮิต อันดับ 1)

(1) พูดว่า... ทำไม่ได้ออกไปเลย

(2) พูดว่า... ทำไม่ได้ ไม่ต้องมา

(3) บอกว่า... ทำผิดร้ายแรง ออกไปเลย ไม่ต้องมา

(4) บอกว่า... ไม่มีงานให้ทำ ให้ออกไปก่อน

แต่รับคนใหม่มาทำแทน

(5) บอกว่า... ไม่ผ่านทดลองงาน พู้งันนี้ไม่ต้องมาทำงาน

(6) บอกว่า... หมดสัญญาจ้าง ไม่มีงานให้ทำต่อ

(7) บอกว่า... ปรับโครงสร้างใหม่ ไม่มีตำแหน่งให้ทำ

- (8) บอกว่า... ผู้บริหารชาวต่างประเทศบอกไม่พอใจผลงาน
ของคุณให้คุณลาออก
- (9) ปิดประตู ใส่กุญแจสำนักงาน ไม่ให้เข้าทำงาน
- (10) ยึดบัตรประจำตัว ยึดคอมพิวเตอร์คืน ไม่ต้องมาทำงาน
- (11) เรียกไปพบแล้วจ่ายเงินให้ออกตามกฎหมาย
- (12) ย้ายไปทำงานไกลๆ ให้ไปไม่ได้
- (13) ให้คนอื่นมาด่า ให้อับอายไม่กล้ามาทำงานอีก
- (14) บอกให้พิจารณาตนเองให้ดีกว่าก่อนแล้วค่อยกลับมาทำงาน
ระหว่างที่หยุด ไม่จ่ายค่าจ้างให้
- (15)

ซึ่งคำพูดหรือการกระทำตามตัวอย่างนี้ ถือเป็นการเลิกจ้างทั้งสิ้น

๑ นายจ้างบางคนที่รู้กฎหมายน้อย ก็จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า +
ค่าชดเชยให้ ก็รอดตัวอาจจะไม่ถูกฟ้อง

๑ นายจ้างบางรายไม่รู้กฎหมาย หรือ “ทำมึน” ไม่จ่าย

ถ้าถูกจ้างไปฟ้องเจ้าหน้าที่แรงงานหรือไปฟ้องศาล นายจ้างก็แพคดี
จ่ายเงินให้ลูกจ้างทุกราย

ถามจริง : การเลิกจ้างต้องจ่ายเงิน จ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า
ให้ลูกจ้างทุกกรณีหรือไม่ ?

ตอบตรง : เงินที่ต้องจ่ายแน่ๆ คือ

1. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่เขาทำมา อันนี้ต้องจ่ายแน่นอน 100% ทุกกรณี
และต้องจ่ายภายใน 3 วัน นับจากวันเลิกจ้างตามมาตรา 70 วรรคท้าย
ถ้าไม่จ่ายจะต้องเสียดอกเบี้ย 15% ต่อปี ตามมาตรา 9

2. ส่วนค่าบอกกล่าวล่วงหน้ากับค่าชดเชยก็แล้วแต่เหตุผล แล้วแต่กรณี

***** ต้องเข้าใจก่อนว่า ค่าบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 กับค่าชดเชยตามมาตรา 118 มันคนละค่า คนละมาตรากัน**

- ๑ บางคดีที่ไม่ผิดอะไรเลย ศาลท่านว่าให้จ่ายทั้ง 2 ค่า
- ๑ บางคดีที่ผิดร้ายแรง ศาลท่านว่าไม่ต้องจ่ายทั้ง 2 ค่า
- ๑ บางคดีผิดบ้าง แต่ไม่ร้ายแรง ศาลท่านให้แต่ค่าชดเชยอย่างเดียว

กลุ่มที่ 1 ไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

1. ทำความผิดร้ายแรงตามกฎหมายแรงงาน มาตรา 119
2. ทำความผิดร้ายแรงตามกฎหมายแพ่งฯ มาตรา 583
3. ทำผิดกฎหมายอาญาของประเทศ
4. หมดงานโครงการที่ไม่ใช่ธุรกิจปกติของนายจ้างและมีการจ้างกันไม่เกิน 2 ปี ตามมาตรา 118 วรรค 3
5. หมดงานตามฤดูกาล

กลุ่มที่ 2 ไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ให้จ่ายค่าชดเชยอย่างเดียว

1. ทำผิดบ้าง...แต่ไม่เข้าข่ายร้ายแรงมาตรา 119
2. มีพฤติกรรมไม่ไว้ใจให้ทำงานต่อ มีหลักฐานชัดเจน แต่ไม่เคยเตือนเป็นหนังสือ
3. สิ้นสุดสัญญาจ้างที่ตกลงกันไว้แต่แรก
4. หมดงาน ลดคน ลดงาน ที่ได้บอกล่วงหน้า 1 งวด แล้ว
5. ปิดกิจการ ที่ได้บอกล่วงหน้า 1 งวด แล้ว
6. โอน ย้าย ขาย กิจการให้คนอื่น ที่ได้บอกล่วงหน้า 1 งวดแล้ว เป็นต้น

ถามจริง : เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้างมีค่าอะไรบ้าง ?

ตอบตรง : เงินที่ต้องจ่าย...ที่ศาลเคยตัดสิน พอสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้างแต่ละประเภท

รายการเงิน ที่ต้องจ่าย	ไม่มีความผิด (A)	ผิด...แต่ไม่แรง (B)	ผิดร้ายแรง (C)
1. ค่าจ้าง โบนัส ที่ทำงานมาก่อน ถึงวันเลิกจ้าง	✓	✓	✓
2. ค่าบอกกล่าว ล่วงหน้าตาม มาตรา 17	✓	×	×
3. ค่าวันหยุด พักผ่อนประจำปี ที่เลิกจ้างตาม มาตรา 67	✓	✓	×

รายการเงิน ที่ต้องจ่าย	ไม่มีความผิด (A)	ผิด...แต่ไม่แรง (B)	ผิดร้ายแรง (C)
4. ค่าวันหยุดพักผ่อน ประจำปีของปีเก่า (ถ้ามี)	✓	✓	✓
5. ค่าชดเชย ตามมาตรา 118	✓	✓	×
6. ค่าเสียหาย ถ้าการเลิกจ้าง ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.จัดตั้ง ศาลแรงงาน ฯ มาตรา 49	✓	×	×
7. ค่ารถส่งกลับบ้าน ตามกฎหมายแพ่งฯ มาตรา 586	✓	✓	✓

ถามจริง : อ้า !!! ...ไม่เคยจ่ายเลย โดยเฉพาะข้อ 7 ค่ารถส่งกลับบ้าน
ไม่เคยได้ยินเลย เอามาจากไหน ?

ตอบตรง : ก็เพราะไม่เคยจ่าย ไม่เคยอ่านกฎหมายไงครับ จึงไม่รู้...
จึงผิดตลอด...555

- ๑ ค่ารถส่งกลับบ้าน...คือ กรณีที่วันแรกนายจ้างไปรับเขามาจากต่างจังหวัดไกลๆ แล้วเขากลับบ้านเองไม่ได้จะปล่อยให้เขาเดินทาง จะปล่อยทิ้งปล่อยขว้างไม่ได้ จะเป็นภาระสังคม กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างไปส่งเขาหรือจ่ายเงินให้เขากลับเอง กำหนดไว้ที่กฎหมายแพ่งฯ มาตรา 586 ครับ

ถามจริง : ถ้าเขาเคยกลับเองได้ กลับเองทุกปี ต้องจ่ายไหม ?

ตอบตรง : ถ้าเคยกลับเองได้...ไม่ต้องจ่ายครับ

ถามจริง : ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า คืออะไร ?

ตอบตรง : คือ ถ้าเลิกจ้างแบบไม่มีความผิดอะไรเลย (แบบ A ในตารางจ่ายเงิน) ต้องบอกลูกจ้างล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้าง เมื่อบอกแล้วต้องให้เขาทำงานต่อไปจนถึงวันจ่ายค่าจ้างงวดหน้า แต่ถ้าบอกแล้ว ไม่อยากให้ทำงานต่อ... ให้นำค่าจ้าง 1 งวดข้างหน้านั้นมา “จ่ายวันที่บอก” แล้วให้ออกไปเลยก็ได้ เรียกว่า ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ที่มาตรา 17 วรรคสอง และมาตรา 17/1 ถ้าไม่จ่ายต้องเสียดอกเบี้ย 15% ต่อปี ตามมาตรา 9

ถามจริง : คำว่า 1 งวดค่าจ้าง คือ 30 วัน ใช่ไหม ?

ตอบตรง : ไม่ใช่ครับ คือ 1 รอบการจ่ายค่าจ้าง เช่น

๑ จ่ายค่าจ้างเดือนละ 1 ครั้ง 1 งวดค่าจ้าง คือ 30 วัน

๑ จ่ายทุก 15 วัน 1 งวดค่าจ้าง คือ 15 วัน

๑ จ่ายทุกวัน 1 งวดค่าจ้าง คือ 1 วัน

เป็นต้น...

ถามจริง : ถ้าจะจ่ายเงิน 1 งวด แล้วให้ออกเลย ลูกจ้างรายเดือน กับ รายวัน จ่ายเหมือนกัน เท่ากันไหม ?

ตอบตรง : ลูกจ้างรายเดือนให้จ่ายทุกวันเต็มงวดรวมเสาร์อาทิตย์ด้วย... แต่ลูกจ้างรายวันจ่ายเฉพาะวันทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่จ่าย

ถามจริง : ถ้าจ่ายค่าจ้างเต็ม 30 วัน แต่จ่ายจริงวันที่ 25 จะบอกวันไหน ?

ตอบตรง : ต้องบอกภายในวันที่ 25... คือ วันที่ลูกจ้างได้ค่าจ้างจริงๆ เป็นหลักแล้วให้อยู่ถึงวันที่ 25 หน้า วันที่ 26 หน้าไม่ต้องมา

ถามจริง : ถ้าตัดงวดวันที่ 25 เดือนนี้ ถึง 24 เดือนหน้า แล้วจ่ายวันที่ 30 จะบอกวันไหน ?

ตอบตรง : ต้องบอกวันที่ 30 คือถือเอาวันที่ลูกจ้างได้เงินจริงๆ เป็นหลัก... ไม่เกี่ยวกับวันตัดงวด

ถามจริง : ถ้าวันที่ 25 หรือวันที่เงินเดือนออก ลูกจ้างป่วยไม่มาทำงาน จะรอบอกวันที่เขามาทำงานได้หรือไม่ ?

ตอบตรง : ถ้าต้องการเลิกจ้างจริงๆ ก็ต้องตามไปบอกที่บ้านหรือที่โรงพยาบาลในวันที่ 25 นั้น... ถ้ารอไปบอกวันที่เขากลับมาทำงาน จะมีผลเลิกจ้างอีก 2 งวดข้างหน้า หรือถ้าจ่ายเงินก็ต้องจ่าย 2 งวด เช่น

๑ วันที่ 25 มีนาคม ลูกจ้างมาทำงานและนายจ้างบอกแล้ว จะมีผลเลิกจ้างในวันที่ 26 เมษายน ไม่ต้องมา...แบบนี้ถูกต้อง

๒ วันที่ 25 มีนาคม ลูกจ้างป่วย กลับมาทำงานวันที่ 28 มีนาคม นายจ้างบอกวันที่ 28 มีนาคม จะมีผลเลิกจ้างคือ 26 พฤษภาคม (2 งวด) เพราะบอกวันที่ 28 มีนาคม - 25 เมษายน มันไม่ครบงวด ขาดไป 3 วัน จึงต้องมีผลวันที่ 26 พฤษภาคม

ถามจริง : ถ้าบอกล่วงหน้า 1 งวด แล้วให้ทำงานต่อไปจนถึงงวดหน้า ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าอีกไหม ?

ตอบตรง : ไม่ต้องครับ จ่ายแต่ค่าจ้างที่เขาทำมา แล้วพรุ่งนี้ให้หยุดเลยไม่ต้องมา

การจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้านั้น จ่ายเฉพาะกรณีที่

- ๑ บอกแล้วให้หยุดทันที
- ๑ ลูกจ้างไม่มีความผิด

ถามจริง : ถ้ามีความผิดบ้าง แต่ไม่มีหลักฐานชัดเจนต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าไหม ?

ตอบตรง : ถ้าความผิดไม่ชัดเจน ไม่มีหลักฐาน = ไม่มีความผิด ต้องบอกกล่าวหรือต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย

ถ้าไม่มีหลักฐาน ถ้าไม่ยอมเสียเงิน ก็บอกลูกจ้างทำงานต่อไปจนครบกำหนด แต่ลูกจ้างออกก่อน ออกเอง ก็ไม่ต้องจ่าย

ถามจริง : ถ้าบอกกล่าวแล้ว ให้อยู่ทำงานต่อ แต่ลูกจ้างหายไป ไม่มาทำงานอีกเลย จะต้องจ่ายไหม ?

ตอบตรง : ถ้าหายไปติดต่อกัน 3 วันทำงานขึ้นไปโดยไม่ลา ไม่แจ้ง ไม่มีเหตุผลสมควร ก็ถือว่าผิดร้ายแรงตามมาตรา 119 (5) แล้วไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยอะไรเลย

ถามจริง : ถ้าให้หยุดเลย จะต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าวันไหน ?

ตอบตรง : ให้จ่ายในวันที่ยก...ตามมาตรา 17/1 กำหนดไว้

ถามจริง : ค่าชดเชยคืออะไร... เงินเดือนก็จ่ายให้ทุกเดือน จะให้ชดเชยอะไรอีก ไม่เข้าใจ ?

ตอบตรง : ใจเย็นๆ ครับจ้ะ...555

ค่าชดเชย คือ เงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิด กำหนดไว้ในมาตรา 5

เหตุผลที่ต้องจ่าย ก็เพราะ...

- ๑ ลูกจ้างมีงานทำ มีรายได้เลี้ยงชีพอยู่ดี ๆ ไปบอกไม่让他ทำงานโดยที่เขาไม่มีความผิด ไม่จ่ายเงินเขา ทำให้เขาเดือดร้อนก็ต้องจ่ายเงินช่วยเหลือเขา
- ๑ ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างมีผลกำไร ขยายกิจการใหญ่โตขึ้น เมื่อให้เขาออก โดยไม่มีความผิดก็ต้องนำเงินกำไร มาจ่ายตอบแทนความดีของเขาบ้าง
- ๑ ลูกจ้างใช้เวลา ใช้ชีวิต ใช้ร่างกาย ใช้แรงใจ ทำงานให้นายจ้าง เต็ม 8 ชั่วโมง หหมดวันแล้ว ไม่มีโอกาสไปหารายได้จากที่อื่นเลย เมื่อให้เขาออกจากงาน นายจ้างก็ต้องชดเชยค่าเสียโอกาสให้เขาด้วย
- ๑ หลักการจ่ายก็คือใครทำงานน้อยปี ให้ชว่นน้อยบาท ใครทำงานนานปี ก็ชว่นมากบาทตามจำนวนปีที่ทำงาน
- ๑ อัตราการจ่าย ให้จ่ายตามอายุงานที่กำหนดไว้ในมาตรา 118

ถามจริง : ไม่จ่าย มีอะไรไหม ?

ตอบตรง : ก็ผิดกฎหมาย มีโทษติดคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท ตามมาตรา 144นอกจากติดคุกแล้ว เงินก็ต้องจ่าย + ดอกเบี้ย 15% ต่อปี

นายจ้างโปรดเห็นใจเถิดครับว่า ลูกจ้างนั้นความรู้ ความคิดน้อย เมื่อให้ออกงานไปแล้ว ก็ไม่รู้จะไปทำมาหากินอะไร เงินเก็บก็ไม่มี ช่วงที่ทำงานกับนายจ้างก็สร้างกำไรให้นายจ้างมาากแล้ว ถึงเวลาจากนายจ้างก็ควรจะช่วยเขาด้วย

ถามจริง : ค่าชดเชยมีหลักเกณฑ์การจ่ายอย่างไร ?

ตอบตรง : มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย

1. เป็นการเลิกจ้าง ด้วยเหตุไม่มีความผิดร้ายแรง
2. ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 120 วันขึ้นไป
3. อัตราการจ่ายตามอายุงาน ดูตามมาตรา 118
4. การให้เกษียณ เป็นการเลิกจ้างอย่างหนึ่ง ให้จ่ายค่าชดเชยตามอายุงานในมาตรา 118 ด้วย
5. การหมดสัญญาจ้าง = เลิกจ้างไม่ใช้ความผิดร้ายแรง ให้จ่ายค่าชดเชย
6. ให้จ่ายในวันสุดท้ายที่ลูกจ้างทำงาน
7. ไม่จ่ายให้เสียดอกเบี้ย 15% ต่อปี

อัตราค่าชดเชยกำหนดไว้ที่มาตรา 118 กำหนดให้ต้องจ่ายดังนี้

1. ค่าชดเชยปกติ (ณ ปี 2562)

- (1) ทำงานครบ 120 วัน ไม่ครบ 1 ปี ได้รับ 30 วัน
- (2) ทำงานครบ 1 ปี ไม่ครบ 3 ปี ได้รับ 90 วัน
- (3) ทำงานครบ 3 ปี ไม่ครบ 6 ปี ได้รับ 180 วัน
- (4) ทำงานครบ 6 ปี ไม่ครบ 10 ปี ได้รับ 240 วัน
- (5) ทำงานครบ 10 ปี ไม่ครบ 20 ปี ได้รับ 300 วัน
- (6) ทำงานครบ 20 ปี ขึ้นไป ได้รับ 400 วัน

1. ค่าชดเชยพิเศษ

๑ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานที่ทำงาน

ปิดที่เก่า ไปเปิดที่ใหม่ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน จำเป็น ตามไปที่ใหม่ไม่ได้ให้ทำดังนี้

- » บอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน (ไม่ใช่ 1 งวดค่าจ้างนะครับ กฎหมายกำหนดชัดเจนว่า 30 วัน เท่ากันทุกคน)
- » ถ้าบอกล่วงหน้าไม่ครบ 30 วัน ให้จ่ายเงินแทนเต็ม 30 วัน
- » ให้จ่ายค่าชดเชยตามอายุงานตามมาตรา 118 ของแต่ละคน

เรื่องนี้กำหนดไว้ที่มาตรา 120 ครับ

๑ ในกรณีที่นายจ้างนำเครื่องจักร เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์มาใช้แทนคน เพื่อให้ผลงานดีขึ้น แต่ต้องลดคนลง ให้ปฏิบัติดังนี้

- » บอกกล่าวล่วงหน้า 60 วัน ถ้าไม่ครบให้จ่ายเงิน 60 วันเต็ม
- » ค่าชดเชยตามอายุงานของแต่ละคนตามมาตรา 118
- » ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาครบ 6 ปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มอีกปีละ 15 วัน ส่วนที่เพิ่มพิเศษนี้รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 360 วัน เศษของปีถ้าเกิน 180 วัน ให้นับเป็น 1 ปี

เรื่องนี้กำหนดไว้ที่มาตรา 121, 122 ครับ

ส่วนใครจะได้ก็บาท ก็ไปดูอายุงานเท่าไร ได้กี่วัน ก็เอาค่าจ้างวันสุดท้ายคูณเข้าไป ก็จ่ายตามนั้น... เช่น

นายแม้ว...ทำงานมา 15 ปี ได้ค่าชดเชยอัตรา 300 วัน ได้ค่าจ้างวันละ 500 บาท ก็นำ $300 \times 500 = 150,000$ บาท เป็นต้น

ถามจริง : การเลิกจ้างแบบไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย มีกรณีอะไรบ้าง ?

ตอบตรง : มี 4 กรณี คือ

1. ทำงานไม่ครบ 120 วัน
2. ลูกจ้างลาออกเองหรือตายเอง
3. เลิกจ้างตามงานโครงการที่ไม่ใช้ธุรกิจปกติของนายจ้าง หรือเป็นงานตามฤดูกาลที่มีการจ้างกันไม่เกิน 2 ปี ตามมาตรา 118 วรรคสาม
4. ลูกจ้างทำผิดร้ายแรงตามมาตรา 119
5. ลูกจ้างทำผิดกฎหมายแพ่งฯ มาตรา 583
6. ลูกจ้างทำผิดกฎหมายอาญาของประเทศ

ทั้ง 6 กรณีนี้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไปดูตัวอย่างคดีที่ศาลว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในหมวดที่ 3 ครับ

ถามจริง : งานโครงการที่จ้างกันไม่เกิน 2 ปี ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย มีตัวอย่างให้ดูไหม ?

ตอบตรง : ยกตัวอย่าง เช่น นายจ้างประกอบธุรกิจก่อสร้าง ไปรับงานปรับปรุงโรงแรมแห่งหนึ่ง เจ้าของโรงแรมมีต้นไม้ สนาบหญ้าอยู่ แต่ไม่มีคนรดน้ำพรวนดิน เห็นว่าบริษัทก่อสร้างมีคนงานเยอะอยู่แล้วจึงขอให้ช่วยหาลูกจ้างสัก 2 คน ไปรดน้ำพรวนดินต้นไม้ให้หน่อย โดยทำสัญญาจ้างกันชัดเจนไม่เกิน 2 ปี