

แรงงาน · กรกฎาคม 2569

ค่าชดเชยเลิกจ้างคำนวณอย่างไร : อัตราตามกฎหมาย ฐานค่าจ้าง และ เงินที่มักถูกลืม

อัตราค่าชดเชยตามกฎหมายทั้งหกชั้นรวมถึงชั้น 400 วัน เงินอะไรนับเป็นฐานคำนวณ และเงินอะไรไม่นับ ตัวอย่างการคำนวณ เงินอีกหลายก้อนที่จ่ายเพิ่มจากค่าชดเชย และ กรณีที่ไม่ได้ค่าชดเชยเลย



นายเบ็นหึง

Co Founder and Managing Partner

ใบอนุญาตทนายความเลขที่ 3540/2561

สารบัญ

1	ค่าชดเชยเป็นเงินก้อนแยก หักกลบกับอย่างอื่นไม่ได้	3
2	คำว่า “เลิกจ้าง” กว้างกว่าที่หลายคนเข้าใจ	4
3	อัตราค่าชดเชยตามอายุงานทั้งหมด	5
4	ช้อยกเว้นเดียวคือสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอน	6
5	เกษียณอายุก็ถือเป็นเลิกจ้าง	7
6	“ค่าจ้าง” คืออะไร ฐานคำนวณที่คนพลาดบ่อยที่สุด	7
7	เงินที่จ่ายประจำและมีจำนวนแน่นอน ศาลนับเป็นค่าจ้าง	8
8	เงินที่ศาลไม่นับเป็นค่าจ้าง	9
9	เบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทาง เส้นแบ่งอยู่ที่คำว่า “เหมาะสม”	10
10	เรียกชื่อใหม่หรือเซ็นสละสิทธิไว้ ใช้ไม่ได้	11
11	ตัวอย่างการคำนวณทีละขั้น	12
12	สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ก่อนที่ถูกเลิกจ้างมากที่สุด	13
13	ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้	14
14	ค่าชดเชยพิเศษ ย้ายที่ทำงานและการนำเครื่องจักรมาใช้	14
15	ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เงินคนละก้อน	16
16	กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเลย	17
17	เหตุที่ไม่ได้เขียนไว้ในหนังสือเลิกจ้าง ยกขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้	18
18	ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม เมื่อจ่ายไม่ครบหรือไม่จ่าย	19
•	คำถามที่พบบ่อย	20
•	สรุป	22
•	สิ่งที่ควรทำต่อไป	24
•	อ้างอิงท้ายเล่ม	25
•	จดหมายจากผู้เขียน	27

ฉบับอิเล็กทรอนิกส์ของบทความบนเว็บไซต์ <https://dap-resolution.com/insights/severance-calculation/>

ทุกคนรู้ใหม่ครับว่า ข้อพิพาทค่าชดเชยส่วนใหญ่ไม่ได้เถียงกันว่า “ต้องจ่ายหรือไม่ต้องจ่าย” แต่เถียงกันว่า “คิดจากเงินก้อนไหน” ค่าครองชีพเดือนละสามพันบาทที่จ่ายมาทุกเดือนไม่เคยขาด หรือเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายที่ได้ตามตำแหน่งคือจุดที่ตัวเลขสุดท้ายเปลี่ยนไปได้หลายหมื่นบาท

คนที่เข้าใจเรื่องนี้จะรู้ตั้งแต่ก่อนเซ็นว่าตัวเลขที่ยื่นมาถูกหรือขาด และรู้อย่างมีเงินอีกกี่ก้อนที่แยกต่างหาก ส่วนนายจ้างที่คำนวณฐานผิดเพียงจุดเดียวสุดท้ายต้องจ่ายส่วนต่างพร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มที่กฎหมายกำหนดไว้สูงมาก

ในบทความนี้ผมจะมาอธิบายให้ฟังแบบเข้าใจง่าย ๆ ว่าค่าชดเชยคิดกันอย่างไร อะไรที่ศาลฎีกานับเป็น “ค่าจ้าง” และอะไรที่ไม่นับ ตัวอย่างการคำนวณเป็นตัวเลข เงินก้อนอื่นที่ต้องจ่ายเพิ่มและมักถูกลืม รวมถึงกรณีที่กฎหมายบอกว่าไม่ต้องจ่ายเลย พร้อมยกตัวอย่างมาให้อ่านทุกมาตราที่สำคัญครับ

บทที่ 1

ค่าชดเชยเป็นเงินก้อนแยก หักกลบกับอย่างอื่นไม่ได้

เริ่มจากคำจำกัดความ เพราะตัดข้อเถียงได้หลายข้อในประโยคเดียว¹

วลี “นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่าย” คือหัวใจครับ จะเอาโบนัส เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จตามระเบียบบริษัท หรือค่าจ้างค้างจ่าย มาหักกลบแล้วบอกว่าจ่ายค่าชดเชยแล้วไม่ได้ ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

12/2532² ศาลวินิจฉัยว่าบำเหน็จตามระเบียบของนายจ้างกับค่าชดเชยตามกฎหมายเป็นเงินคนละประเภท เพราะหลักเกณฑ์การได้รับต่างกัน การจ่ายบำเหน็จไปแล้วจึงไม่ทำให้พ้นความรับผิดที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยอีก แม้บำเหน็จก้อนนั้นจะมากกว่าหลายเท่าก็ตาม

บทที่ 2

คำว่า “เลิกจ้าง” กว้างกว่าที่หลายคนเข้าใจ

บทกฎหมายประกอบประเด็นนี้³

คำว่า “ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด” ครอบคลุมแทบทุกกรณีที่ต้องออกจากงานโดยไม่ได้สมัครใจ ทั้งไม่ผ่านทดลองงาน ผลงานไม่เข้าเป้า ปรับโครงสร้าง หรือบริษัทเลิกกิจการ

จุดที่เข้าใจผิดกันมากที่สุดคือการให้ออกเพราะทำงานไม่ได้ตามที่คาดหวัง นายจ้างจำนวนไม่น้อยเชื่อว่าเป็นความผิดของลูกจ้างจึงไม่ต้องจ่าย แต่ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2725/2525⁴ ศาลวางหลักว่าการเลิกจ้างเพราะหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนื่อง ๆ ไม่ใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน จึงไม่เข้าเหตุที่นายจ้างจะไม่จ่ายค่าชดเชย และในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12/2532 กรณีลูกจ้างป่วยเป็นอัมพาตจนทำงานไม่ได้ ศาลถือว่าเป็นเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชยทั้งสองกรณีครับ

2. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12/2532

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 จสสคสอง บัญญัติว่า

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำให้นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

4. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2725/2525

บทที่ 3

อัตราค่าชดเชยตามอายุงานทั้งหมด

บทกฎหมายประกอบประเด็นนี้⁵

อายุงานที่ทำงานติดต่อกัน	ค่าชดเชยขั้นต่ำ	เทียบเป็นเดือน
ครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี	30 วัน	1 เดือน
ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	90 วัน	3 เดือน
ครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี	180 วัน	6 เดือน
ครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี	240 วัน	8 เดือน
ครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี	300 วัน	10 เดือน
ครบ 20 ปีขึ้นไป	400 วัน	ราว 13 เดือนเศษ

5. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้นายจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้นายจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้นายจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้นายจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้นายจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้นายจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อสังเกต

ชั้น 400 วันเพิ่งเพิ่มเข้ามาโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ก่อนหน้านั้นสูงสุด 300 วัน และขอย้ำว่าทุกอนุมาตราใช้คำว่า “ไม่น้อยกว่า” ตัวเลขเหล่านี้จึงเป็นเพียงขั้นต่ำ จ่ายมากกว่าได้ แต่จ่ายน้อยกว่าไม่ได้

บทที่ 4**ช้อยกเว้นเดียวคือสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอน**

บทกฎหมายประกอบประเด็นนี้⁶

วรรคสี่จำกัดช้อยกเว้นนี้ไว้แค่มาก ต้องเป็นงานโครงการที่ไม่ใช่งานปกติของธุรกิจ งานครั้งคราว หรืองานตามฤดูกาล ต้องเสร็จภายในสองปี และต้องทำสัญญาเป็นหนังสือตั้งแต่วันเริ่มจ้าง สัญญาปีต่อปีของพนักงานที่ทำงานประจำตามปกติของบริษัท จึงไม่เข้าช้อยกเว้นนี้ และยังต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อไม่ต่อสัญญาครับ

6. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ บัญญัติว่า

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่วันที่เริ่มจ้าง

บทที่ 5

เกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้าง

บทกฎหมายประกอบประเด็นนี้⁷

วรรคสองสำคัญในทางปฏิบัติมาก เพราะเปิดทางให้ลูกจ้างที่อายุครบหกสิบปี แสดงเจตนาเกษียณเองได้ ในกรณีที่บริษัทไม่ได้กำหนดอายุเกษียณไว้หรือ กำหนดไว้สูงกว่าหกสิบปี และการแสดงเจตนาเช่นนั้นไม่ใช้การลาออก แต่ยังสามารถค่าชดเชยเต็มตามชั้นอายุงาน

บทที่ 6

“ค่าจ้าง” คืออะไร ฐานคำนวณที่คนพลาดบ่อยที่สุด

ตัวเลขค่าชดเชยทั้งหมดผูกอยู่กับค่าเดียว คือคำว่าค่าจ้าง ถ้าฐานผิด ตัวเลขสุดท้ายก็ผิดทั้งหมด⁸

วลีที่ต้องขีดเส้นใต้คือ “ค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ” เงินเดือนจึงเป็นค่าจ้างเต็มตัว ลูกจ้างรายวันใช้ค่าจ้างรายวันเป็นตัวคูณ ส่วนค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด กฎหมายแยกเป็นนิยามคนละอันเพราะไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ จึงไม่นำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย และขอให้สังเกตว่านิยามนี้ไม่ได้พูดถึง “ชื่อ” ของเงินเลย แต่พูดถึงลักษณะว่าจ่ายเพื่ออะไรครับ

⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1 บัญญัติว่า

การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยไม่แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ดูเชิงอรรถที่ 1

บทที่ 7

เงินที่จ่ายประจำและมีจำนวนแน่นอน ศาลนับเป็นค่าจ้าง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้ค่อนข้างเคร่งครัดและวางหลักไว้นานแล้ว ศาลไม่ดูชื่อของเงิน แต่ดูสามอย่างประกอบกัน คือจ่ายประจำหรือไม่ มีจำนวนแน่นอนหรือไม่ และจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติหรือไม่

ข้อสังเกต

คำพิพากษายกในหัวข้อนี้ส่วนใหญ่ตัดสินในยุคนคราภิบาลนครหลวง
มณฑลไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งใช้ก่อนพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่นิยามของคำว่าค่าจ้างในสองฉบับมี
สาระอย่างเดียวกัน ศาลจึงใช้แนวเดิมต่อเนื่องกันมาถึงปัจจุบันครับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3562/2524⁹ เป็นคดีตัวอย่างที่ชัดที่สุด ลูกจ้างได้เงิน
เดือน 2,722 บาท ค่าครองชีพเดือนละ 1,013 บาท และค่าพาหนะเดือนละ
1,200 บาท ศาลวินิจฉัยว่าค่าครองชีพจ่ายประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอน
เช่นเดียวกับเงินเดือน แม้จ่ายเพื่อช่วยเหลือในภาวะที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ก็
แสดงว่าเงินเดือนไม่สมดุลกับค่าครองชีพจึงต้องเพิ่มค่าจ้างโดยเรียกชื่อว่าค่า
ครองชีพ จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3562/2524

ในคดีเดียวกันศาลวินิจฉัยเรื่องค่าพาหนะว่า ไม่ปรากฏว่านายจ้างชดใช้ตามค่าใช้จ่ายที่เสียไปจริง ลูกจ้างจะเสียมากหรือน้อยก็ได้เดือนละ 1,200 บาทเท่าเดิม เงินนี้จ่ายเนื่องจากตำแหน่งการงาน แม้เรียกว่าค่าพาหนะก็เป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ และที่สำคัญมากคือศาลวินิจฉัยต่อไปว่าเงินสองก้อนนี้ต้องนำมารวมคำนวณ “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ด้วย ไม่ใช่แค่ค่าชดเชย แนวเดียวกันยืนยันซ้ำในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525¹⁰ ซึ่งถือว่า คำนวณนรที่จ่ายตามตำแหน่งทุกเดือนโดยไม่คำนึงว่าใช้จริงหรือไม่ ก็เป็นค่าจ้างเช่นกันครับ

บทที่ 8

เงินที่ศาลไม่นับเป็นค่าจ้าง

ในทางกลับกัน เงินที่จ่ายโดยมีเงื่อนไข หรือมุ่งหมายให้เป็นรางวัล หรือเป็นการช่วยค่าใช้จ่ายในการทำงาน จะไม่ถือเป็นค่าจ้าง ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525¹¹ ศาลวินิจฉัยไว้สองเรื่องในคดีเดียวกัน เรื่องแรกคือค่าครองชีพที่จ่ายรายเดือนโดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นการจ่ายประจำและแน่นอน จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง เรื่องที่สองคือเงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสนั้น คณะกรรมการบริษัทจะไม่อนุมัติให้จ่ายในปีใดก็ได้ ทั้งการจ่ายก็มุ่งหมายเป็นรางวัลสำหรับความดีความชอบของลูกจ้างที่ทำงานมาด้วยดีและมีความประพฤติเหมาะสม จึงมิใช่เงินที่จ่ายตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง

^{10.} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525

^{11.} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525

อีกประเภทที่ศาลไม่นับคือเงินช่วยค่าเช่าบ้าน ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1437/2524¹² ศาลให้เหตุผลว่านายจ้างมุ่งหมายรับภาระด้านที่พักอาศัยเป็นสวัสดิการ เมื่อจัดที่พักให้ไม่ครบจึงจ่ายเงินช่วยค่าเช่าบ้านแทน แม้ได้รับเป็นจำนวนแน่นอนเท่ากันทุกเดือนและคนที่มีบ้านของตัวเองก็ได้ด้วย ก็ไม่ถือเป็นค่าจ้าง และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 172/2524¹³ รินิจนัยทำนองเดียวกันว่าค่าเช่าบ้านตามสภาพไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติครับ

บทที่ 9

เบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทาง เส้นแบ่งอยู่ที่คำว่า “เหมาะสม”

หมวดที่มีข้อพิพาทมากที่สุดคือเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทาง เพราะอาจเป็นค่าจ้างหรือไม่เป็นก็ได้ ขึ้นอยู่กับวิธีจ่าย ตรงนี้ให้จับสองคำไว้ คือ “เหมาะสม” กับ “ตามที่จ่ายจริง”

เส้นแบ่งเห็นชัดที่สุดในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2526/2529¹⁴ ลูกจ้างได้เบี้ยเลี้ยงเหมาะสมวันละ 230 บาท และค่ารับรองอีกวันละ 15 บาท ศาลถือว่าเบี้ยเลี้ยงเป็นค่าจ้าง เพราะมีจำนวนแน่นอนและเป็นการเหมาะสมโดยลูกจ้างไม่ต้องแสดงใบเสร็จ วันใดจ่ายไม่ถึงก็ไม่ต้องคืน วันใดจ่ายเกินก็เบิกเพิ่มไม่ได้ แต่ค่ารับรองไม่ใช่ค่าจ้าง เพราะโดยลักษณะแล้วจ่ายเพื่อให้ลูกจ้างไปรับรองลูกค้าของนายจ้าง จึงเป็นเงินช่วยค่าใช้จ่ายในการทำงาน หาใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ ทั้งสองก้อนเหมาะสมเท่ากันทุกวัน แต่ผลต่างกันเพราะ “จ่ายเพื่ออะไร” ต่างกัน

¹². คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1437/2524

¹³. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 172/2524

¹⁴. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2526/2529

อีกเงื่อนไขที่ต้องระวังคือเบี้ยเลี้ยงนั้นต้องยังได้รับอยู่ในช่วงท้ายก่อนถูกเลิกจ้าง เพราะกฎหมายพูดถึง “ค่าจ้างอัตราสุดท้าย” ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1197/2531¹⁵ ลูกจ้างควบคุมงานก่อสร้างต่างจังหวัดและได้เบี้ยเลี้ยงระหว่างออกไปทำงาน แต่เมื่อกลับมารองานที่สำนักงานในกรุงเทพมหานครได้เพียงเงินเดือน และถูกเลิกจ้างระหว่างรองานอยู่นั้น ศาลวินิจฉัยว่าเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินตอบแทนการทำงานเฉพาะช่วงที่ออกไปต่างจังหวัด เมื่อกลับเข้ามาประจำสำนักงานเบี้ยเลี้ยงย่อมระงับ จึงไม่ต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณครับ

บทที่ 10

เรียกชื่อใหม่หรือเซ็นสละสิทธิไว้ ใช้ไม่ได้

คำถามที่ผมได้รับบ่อยคือ ถ้าระเบียบบริษัทเขียนไว้ชัดว่าเงินก้อนนี้เป็น “สวัสดิการ” ไม่ใช่ค่าจ้าง หรือถ้าลูกจ้างเซ็นยอมรับไว้แล้ว จะมีผลไหม คำตอบตามแนวคำพิพากษาคือไม่มีผล ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2524¹⁶ ศาลวางหลักสั้นและตรงว่า เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ต้องเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ และในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2891/2525¹⁷ การเรียกชื่อว่าเงินสวัสดิการก็ไม่ใช่ข้อสำคัญที่จะทำให้ไม่เป็นค่าจ้าง

ไปไกลกว่านั้น ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525 ลูกจ้างเซ็นสัญญาไว้ว่าถ้าขายสินค้าไม่ถึงเป้าแล้วถูกเลิกจ้าง จะไม่เรียกร้องค่าชดเชย ศาลวินิจฉัยว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมีผลบังคับและเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของ

¹⁵. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1197/2531

¹⁶. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2524

¹⁷. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2891/2525

ประชาชน ข้อตกลงที่ตัดสินคดีที่จะพึงได้รับค่าชดเชยจึงไม่มีผลบังคับ นายจ้าง
ยังต้องจ่ายอยู่ดี พุดง่าย ๆ คือลายเซ็นสละสิทธิล่วงหน้าไม่ได้ทำให้สิทธิตาม
กฎหมายหายไปครับ

บทที่ 11

ตัวอย่างการคำนวณทีละขั้น

วิธีคิดมีสามขั้น ขั้นแรกหาฐานค่าจ้างต่อเดือนให้ครบทุกก่อนที่เป็นค่าจ้าง ขั้น
ที่สองหารสามสิบเพื่อได้ค่าจ้างต่อวัน ขั้นที่สามคูณจำนวนวันตามขั้นอายุงาน

กรณีตัวอย่าง	ฐานค่าจ้างและอายุงาน	การคำนวณ	ค่าชดเชย
เงินเดือนล้วน	30,000 บาท อายุงาน 4 ปี ขึ้น 180 วัน	$30,000 \div 30 = 1,000$ ต่อวัน แล้ว $\times 180$	180,000 บาท
มีค่าครองชีพประจำ	เงินเดือน 45,000 บวกค่าครองชีพ 5,000 ฐาน 50,000 บาท อายุงาน 8 ปี ขึ้น 240 วัน	$50,000 \div 30 \approx 1,666.67$ ต่อวัน แล้ว $\times 240$	400,000 บาท
กรณีเดียวกันแต่คิดฐานผิด	ใช้ 45,000 บาทเป็นฐานโดยลืมค่าครองชีพ	$45,000 \div 30 = 1,500$ ต่อวัน แล้ว $\times 240$	360,000 บาท ขาดไป 40,000 บาท
ลูกจ้างรายวัน	วันละ 500 บาท อายุงาน 5 ปี ขึ้น 180 วัน	500×180	90,000 บาท
อายุงานยาวขึ้น 400 วัน	เงินเดือน 50,000 บาท อายุงาน 21 ปี	$50,000 \div 30 \approx 1,666.67$ ต่อวัน แล้ว $\times 400$	รวม 666,667 บาท

แถวที่สามคือสิ่งที่ผมอยากให้คุณที่สุด กรณีเดียวกันเป๊ะ ต่างกันแค่ลืมนับค่า
ครองชีพห้าพันบาทเข้าไปในฐาน ตัวเลขสุดท้ายหายไปสี่หมื่นบาท และยิ่งอายุ
งานยาว ส่วนต่างยิ่งบานปลาย ข้อสังเกตเรื่องหน่วยคือกฎหมายกำหนดค่า

ชดเชยเป็น “วัน” ไม่ใช่ “เดือน” ขึ้น 400 วันหารสามสิบไม่ลงตัว จึงต้องคิดจากค่าจ้างรายวันคูณสัปดาห์จึงจะได้ตัวเลขที่ถูกต้อง

บทที่ 12

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ก็อนที่ถูกลืมมากที่สุด

เงินก้อนนี้คนเรียกติดปากว่า “ค่าตกใจ” และแยกขาดจากค่าชดเชยโดยสิ้นเชิง หลายคนได้ค่าชดเชยครบแล้วคิดว่าจบ โดยไม่รู้ว่ามีอีกก้อนที่ควรได้ **18 19**

กลไกนี้เข้าใจง่ายกว่าที่คิด สมมติจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน แล้วนายจ้างแจ้งเลิกจ้างวันที่ 30 มิถุนายนให้ออกทันที การบอกในวันที่ 30 มิถุนายนย่อมมีผลเลิกสัญญาในงวดจ่ายค่าจ้างถัดไปคือวันที่ 31 กรกฎาคม จึงต้องจ่ายค่าจ้างถึงวันที่ 31 กรกฎาคม เท่ากับหนึ่งเดือนเต็ม จุดที่คนพลาดคือฐานคำนวณก้อนนี้ไม่ใช่แค่เงินเดือน แต่รวมเงินที่เป็นค่าจ้างทุกก้อนเหมือนกัน ตามที่คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3562/2524 วินิจฉัยไว้ และให้สังเกตวรรคท้ายว่าถ้าเลิกจ้างเพราะเหตุตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ก็ไม่ต้องบอกกล่าว และไม่ต้องจ่ายเงินก้อนนี้ครับ

18. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองและวรรคท้าย บัญญัติว่า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

19. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17/1 บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่เลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ลูกจ้างออกจากงาน

บทที่ 13**ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้**

บทกฎหมายประกอบประเด็นนี้²⁰

ความต่างของสองวรรคนี้สำคัญมาก วรรคหนึ่งพูดถึงวันพักร้อนของปีที่เลิกจ้าง ซึ่งได้ตามส่วนเฉพาะเมื่อไม่ใช้การเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 แต่วรรคสองพูดถึงวันพักร้อน “สะสม” จากปีก่อน ๆ ซึ่งได้เสมอ ไม่ว่าจะทำลาออกเองหรือถูกเลิกจ้างเพราะเหตุใด แม้เป็นเหตุตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ก็ยังได้ และมีกำหนดเวลาที่สั้นมากซึ่งหลายคนไม่ทราบ คือมาตรา 70 วรรคท้ายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและเงินที่มีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้างครับ

บทที่ 14**ค่าชดเชยพิเศษ ย้ายที่ทำงานและการนำเครื่องจักรมาใช้**

ค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินที่จ่ายเพิ่มจากค่าชดเชยธรรมดาในสถานการณ์เฉพาะสองกลุ่ม กลุ่มแรกคือการย้ายสถานที่ประกอบกิจการ ซึ่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 วางกลไกไว้นายจ้างต้องปิดประกาศให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ถ้าไม่ปิดประกาศต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทน

20. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30

การบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน และวรรคสามให้สิทธิที่สำคัญที่สุดไว้ดังนี้²¹

กำหนดสามสิบวันในวรรคนี้เป็นเส้นตายจริง ถ้าเจียบไว้แล้วตามไปทำงานที่ใหม่ก่อนแล้วค่อยคิดใหม่ทีหลัง สิทธินี้จะยากขึ้นมาก ดังนั้นถ้าบริษัทประกาศย้ายที่ทำงานไกลออกไป ควรถ่ายรูปรูปประกาศพร้อมวันที่เก็บไว้ตั้งแต่วันแรกให้เห็น ส่วนกลุ่มที่สองคือการลดคนเพราะปรับปรุงหน่วยงานหรือนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 บังคับให้แจ้งพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน ถ้าไม่แจ้งหรือแจ้งน้อยกว่านั้น นอกจากค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 แล้ว ยังต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวันด้วย และมาตรา 122 เพิ่มอีกขึ้นดังนี้²²

คิดเป็นตัวเลขให้เห็นภาพ ลูกจ้างเงินเดือน 40,000 บาท อายุงาน 12 ปี ถูกเลิกจ้างเพราะบริษัทนำระบบอัตโนมัติมาใช้ ค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 เข้าชั้น 300 วัน คิดได้ 400,000 บาท ค่าชดเชย

21. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 วรรคสาม บัญญัติว่า

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

22. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122 บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไปให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรา 118 รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

พิเศษตามมาตรา 122 อีก 15 วันต่อปีคูณ 12 ปี เท่ากับ 180 วัน คิดได้ราว 240,000 บาท และถ้าไม่แจ้งล่วงหน้าหกสิบวัน ก็ยังต้องจ่ายอีก 60 วัน คิดได้ราว 80,000 บาท รวมสามก้อนเป็นราว 720,000 บาท

บทที่ 15

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เงินคนละก้อน

หลายคนคิดว่าจ่ายค่าชดเชยครบแล้วเรื่องจบ ซึ่งไม่จริงครับ การจ่ายค่าชดเชยครบเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ยังมีคำถามอีกชั้นที่แยกออกไปว่าการเลิกจ้างนั้น “เป็นธรรม” หรือไม่ ซึ่งอยู่ในกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง²³

ให้สังเกตปัจจัยห้าข้อท้ายมาตรา เพราะนั่นคือสิ่งที่ศาลชั่งน้ำหนัก ได้แก่ อายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ความเดือดร้อนเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับ กฎหมายไม่ได้กำหนดสูตรหรือเพดานไว้ จำนวนจึงต่างกันไปตามข้อเท็จจริงของแต่ละเรื่อง ผลในทางปฏิบัติคือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ไม่ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่มีเหตุอันสมควร อาจมีสิทธิได้ทั้งค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างวันพักร้อนที่ค้าง และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมพร้อมกันในคราวเดียวครับ

23. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติว่า

การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แก่ลูกจ้างโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

บทที่ 16

กรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเลย

มาถึงอีกด้านของเรื่อง ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เหตุเหล่านี้มีหกข้อและเป็นรายการปิด คือไม่ใช่ตัวอย่าง แต่เป็นเหตุทั้งหมดที่มีตามกฎหมาย²⁴

อนุมาตรา (4) ควรอ่านซ้ำ ๆ เพราะมีสองชั้น ชั้นแรกคือกรณีไม่ร้ายแรง ต้องเคยตักเตือนเป็นหนังสือมาก่อน และหนังสือเตือนมีอายุเพียงหนึ่งปีนับแต่วันกระทำความผิด ชั้นที่สองคือกรณีร้ายแรง ไม่ต้องตักเตือนก่อนก็ได้ ส่วนอนุมาตรา (5) ที่ว่า “สามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่” หมายความว่าวันหยุดที่คั่นอยู่ไม่ตัดความต่อเนื่อง และข้อที่คนมักเข้าใจผิดคือคิดว่าผลงานไม่เข้าเป้าหรือไม่ผ่านทดลองงานเข้าช้อยกเว้นเหล่านี้ ซึ่งไม่เข้า เพราะไม่ปรากฏในหกข้อนี้เลย

24. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 บัญญัติว่า

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) กุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
- หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ประมาทให้นายจ้างได้รับความเสียหาย การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

บทที่ 17

เหตุที่ไม่ได้เขียนไว้ในหนังสือเลิกจ้าง ยกขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้

วรรคท้ายของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ที่ยกมาข้างต้น เป็นบทบัญญัติที่เปลี่ยนผลของคดีได้จริง และผมคิดว่าถูกมองข้ามมากที่สุดในทุกมาตรา แนวการปรับใช้เห็นได้ชัดในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7560/2544²⁵ ซึ่งลูกจ้างลาป่วยและมาสายเป็นจำนวนมาก ไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลา ถูกตักเตือนทั้งด้วยวาจาและเป็นหนังสือ และถูกลงโทษภาคทัณฑ์กับตัดเงินเดือนหลายครั้ง ซึ่งนายจ้างอาจอ้างความผิดเหล่านั้นมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

แต่หนังสือเลิกจ้างอ้างเพียงว่าการกระทำของลูกจ้างเข้าลักษณะเป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และบกพร่องในหน้าที่ ศาลจึงถือว่านายจ้างไม่ตั้งใจที่จะเลิกจ้างสำหรับความผิดเหล่านั้น และจะหยิบยกความผิดซึ่งมิได้ระบุไว้ในหนังสือมาเป็นเหตุไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหาได้ไม่ บทเรียนชัดเจนครับ หนังสือเลิกจ้างคือเอกสารสำคัญที่สุดชิ้นหนึ่ง เพราะถ้อยคำในนั้นถือกว่านายจ้างอ้างเหตุอะไรได้ในภายหลัง ควรเก็บฉบับจริงไว้พร้อมซองจดหมายและวันที่รับ

²⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 7560/2544

บทที่ 18

ดอกเบี้ยยและเงินเพิ่ม เมื่อจ่ายไม่ครบหรือไม่จ่าย

ปิดท้ายด้วยเรื่องที่ทำให้การคำนวณผิดมีต้นทุนสูงกว่าที่คิด พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่งกำหนดว่าถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 ถึงมาตรา 122 เงินตามมาตรา 17/1 หรือเงินอื่นที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้เสียดอกเบี้ยยแก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ซึ่งสูงกว่าดอกเบี้ยยผิดนัดทางแพ่งทั่วไปมาก และวรรคสองยังเพิ่มอีกชั้นดังนี้²⁶

ขอให้อ่านอีกครั้งให้ช้าลง เพราะเงินเพิ่มร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายนั้นคิด “ทุกระยะเวลาเจ็ดวัน” ไม่ใช่ต่อปี เงื่อนไขคือต้องเป็นการจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร แต่เมื่อเข้าเงื่อนไขแล้วยอดจะโตเร็วมาก ส่วนช่องทางเรียกร้องนั้น พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ได้ และถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทายาทโดยธรรมก็มีสิทธิยื่นได้เมื่อยื่นแล้ว พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 124 กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง ขยายได้อีกไม่เกินสามสิบวันเมื่อมีความจำเป็นครับ

²⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคสอง บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ตั้งกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

คำถามที่พบบ่อย

ถาม ลาออกเองได้ค่าชดเชยไหม

ตอบ ไม่ได้ครับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ให้ค่าชดเชยเฉพาะกรณีนายจ้างเลิกจ้าง คือไม่ให้ทำงานต่อและไม่จ่ายค่าจ้าง การลาออกโดยสมัครใจจึงไม่ก่อสิทธิ แต่ยังมีสิทธิได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 วรรคสอง ซึ่งให้สิทธิไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาเองหรือถูกเลิกจ้าง

ถาม โบนัสและค่าล่วงเวลานำมารวมเป็นฐานคำนวณได้ไหม

ตอบ ไม่ได้ทั้งสองอย่างครับ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 แยกนิยามไว้ต่างหากจากค่าจ้าง เพราะไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ ส่วนโบนัสหรือเงินรางวัลประจำปี ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525 ศาลถือว่าเป็นเงินที่จ่ายเพื่อเป็นรางวัลสำหรับความดีความชอบและนายจ้างจะไม่อนุมัติให้จ่ายในปีใดก็ได้ จึงมิใช่เงินที่จ่ายตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง

ถาม นายจ้างจ่ายเงินก้อนหนึ่งแล้วบอกว่ารวมทุกอย่างจบแล้ว ถูกต้องไหม

ตอบ ต้องดูรายละเอียดเป็นรายกรณีครับ แต่หลักตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 คือค่าชดเชยเป็นเงินที่จ่ายนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่าย จึงแยกจากค่าจ้างค้างจ่าย โบนัส หรือบำเหน็จตามระเบียบบริษัท และตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12/2532 การจ่ายบำเหน็จตามระเบียบไปแล้วไม่ทำให้พ้นความรับผิดชอบที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยอีก วิธีที่ปลอดภัยคือขอรายละเอียดการคำนวณแยกเป็นก้อน ๆ ก่อนเข้ารับ

ถาม ถ้าสัญญาเขียนว่าค่าครองชีพไม่ใช่ค่าจ้าง หรือเซ็นสละสิทธิไว้แล้ว มีผลไหม

ตอบ ตามแนวคำพิพากษาไม่มีผลครับ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2524 วางหลักว่าเงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ต้องเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ใดจะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2891/2525 วินิจฉัยว่าการเรียกชื่อว่าเงินสวัสดิการไม่ทำให้ไม่เป็นค่าจ้าง และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525 วินิจฉัยว่าข้อตกลงที่ตัดสิทธิที่จะพึงได้รับค่าชดเชยไม่มีผลบังคับ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

สรุป

หากย่อบทความนี้ให้เหลือสิ่งที่ควรจำจริง ๆ ผมคิดว่าอยู่ที่สามเรื่อง เรื่องแรกคือชั้นบันไดหกชั้นใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ตั้งแต่ 30 วันเมื่อทำงานครบ 120 วัน ไปจนถึง 400 วันเมื่อครบยี่สิบปี ซึ่งเป็นเพียงอัตราขั้นต่ำเพราะกฎหมายใช้คำว่าไม่น้อยกว่า เรื่องที่สองคือฐานคำนวณตามนิยามค่าจ้างใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ที่ศาลฎีกาดูลักษณะของเงินไม่ใช่ชื่อของเงิน ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3562/2524 ที่ 504/2525 และที่ 2526/2529 ในด้านที่เป็นค่าจ้าง กับที่ 1437/2524 ที่ 172/2524 และที่ 509/2525 ในด้านที่ไม่เป็นค่าจ้าง และเรื่องที่สามคือเงินก้อนอื่นที่แยกขาดจากค่าชดเชย ทั้งสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 กับมาตรา 17/1 ค่าจ้างวันพักร้อนที่ค้างตามมาตรา 67 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 ถึงมาตรา 122 และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยมี พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 เป็นด้านกลับที่ตัดสิทธิได้ในกรณี และมาตรา 9 กำหนดดอกเบี้ยกับเงินเพิ่มไว้เมื่อจ่ายไม่ครบ

คนที่เข้าใจเรื่องนี้จะเปลี่ยนพฤติกรรมเพียงเล็กน้อย คือเก็บสลิป
เงินเดือนย้อนหลังหลายเดือนไว้ให้เห็นเงินทุกก้อนที่ได้ประจำ อ่าน
หนังสือเลิกจ้างให้ละเอียดก่อนเซ็นอะไร และบวกเลขให้ครบทุก
ก้อนก่อนตอบรับตัวเลขที่ยื่นมา เพราะสุดท้ายแล้ว เรื่องค่าชดเชย
ไม่ได้ตัดสินกันที่ว่า “ได้ค่าชดเชยหรือไม่ได้ค่าชดเชย” แต่ตัดสินกัน
ที่ว่า “คิดจากฐานอะไร และนับครบทุกก้อนแล้วหรือยัง”

สิ่งที่ควรทำต่อไป

- 1 แจกแจงเงินทุกก้อนที่ได้รับประจำทุกเดือน แล้วแยกว่าก้อนไหนได้เท่าเดิมทุกเดือนโดยไม่ต้องแสดงใบเสร็จ กับก้อนไหนได้บางเดือนหรือเบิกตามใบเสร็จ
- 2 นับอายุงานให้แม่นยำถึงระดับวัน แล้วเทียบกับขั้นทั้งหมดใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 เพราะการอยู่คนละฝั่งของเส้นแบ่งปีเปลี่ยนจำนวนวันไปมาก
- 3 คำนวณค่าจ้างต่อวันจากฐานที่ครบถ้วน โดยหารฐานรายเดือนด้วยสามสิบ แล้วคูณจำนวนวันตามขั้นที่ได้
- 4 บวกเงินก้อนอื่นให้ครบ ทั้งสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างวันพักร้อนที่ค้าง และค่าชดเชยพิเศษหากมีการย้ายที่ทำงานหรือการนำเครื่องจักรมาใช้
- 5 เก็บหนังสือเลิกจ้างต้นฉบับและอ่านให้ละเอียดว่าระบุเหตุอะไรอย่าเซ็นเอกสารสละสิทธิหรือใบรับเงินที่มีข้อความว่าไม่เรียกร้องอีกต่อไป ก่อนบวกเลขทุกก้อนให้ครบ
- 6 หากตัวเลขที่ได้รับไม่ตรงกับที่คำนวณไว้ หรือไม่แน่ใจว่าเงินก้อนใดนับเป็นค่าจ้าง สอบถามเข้ามาพร้อมสลิปเงินเดือนและหนังสือเลิกจ้างเพื่อตรวจฐานคำนวณได้ ปกป้องเบื้องต้นไม่มีข้อผูกมัด และทุกเรื่องเป็นความลับตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

อ้างอิงท้ายเล่ม

รายการกฎหมายและคำพิพากษาที่อ้างในเล่มนี้ พร้อมบทและเลขเชิงอรรถ

กฎหมายที่อ้างถึง

1	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5	บทที่ 1 · เชิงอรรถ 1
2	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง	บทที่ 2 · เชิงอรรถ 3
3	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง	บทที่ 3 · เชิงอรรถ 5
4	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่	บทที่ 4 · เชิงอรรถ 6
5	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1	บทที่ 5 · เชิงอรรถ 7
6	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองและวรรคท้าย	บทที่ 12 · เชิงอรรถ 18
7	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17/1	บทที่ 12 · เชิงอรรถ 19
8	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67	บทที่ 13 · เชิงอรรถ 20
9	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 วรรคสาม	บทที่ 14 · เชิงอรรถ 21
10	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122	บทที่ 14 · เชิงอรรถ 22
11	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49	บทที่ 15 · เชิงอรรถ 23
12	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119	บทที่ 16 · เชิงอรรถ 24
13	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคสอง	บทที่ 18 · เชิงอรรถ 26

คำพิพากษาศาลฎีกาที่อ้างถึง

1	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 12/2532	บทที่ 1 · เชิงอรรถ 2
2	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2725/2525	บทที่ 2 · เชิงอรรถ 4

3	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3562/2524	บทที่ 7 · เซิงอรรถ 9
4	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 504/2525	บทที่ 7 · เซิงอรรถ 10
5	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 509/2525	บทที่ 8 · เซิงอรรถ 11
6	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1437/2524	บทที่ 8 · เซิงอรรถ 12
7	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 172/2524	บทที่ 8 · เซิงอรรถ 13
8	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2526/2529	บทที่ 9 · เซิงอรรถ 14
9	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1197/2531	บทที่ 9 · เซิงอรรถ 15
10	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2895/2524	บทที่ 10 · เซิงอรรถ 16
11	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2891/2525	บทที่ 10 · เซิงอรรถ 17
12	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 7560/2544	บทที่ 17 · เซิงอรรถ 25

ฉบับเว็บไซต์: <https://dap-resolution.com/insights/severance-calculation/> · เผยแพร่ กรกฎาคม 2569

คำพิพากษาศาลฎีกาสืบค้นฉบับเต็มได้จากระบบสืบค้นคำพิพากษาของศาลฎีกา (deka.supremecourt.or.th)



จากผู้เขียน

หากคุณกำลังประสบปัญหาเรื่องนี้

ถ้าคุณกำลังเจอเรื่องแบบนี้อยู่ หรือไม่แน่ใจว่าหลักฐานที่มีในมือเพียงพอหรือไม่ สอบถามเข้ามาได้ครับ เราจะช่วยดูว่าเอกสารและข้อความที่คุณเก็บไว้บอกอะไรได้บ้างในทางกฎหมาย และมีทางเลือกอะไรอยู่ข้างหน้า

หลักฐานที่ควรเตรียมไว้ก่อนปรึกษา

- ☐ สลิปเงินเดือนย้อนหลังอย่างน้อยหกเดือนถึงหนึ่งปี ทุกใบไม่ใช่เฉพาะใบสุดท้าย เพราะสิ่งที่ต้องดูคือเงินก้อนนั้นได้ประจำและมีจำนวนแน่นอนจริงหรือไม่
- ☐ สัญญาจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งประกาศที่กำหนดเรื่องค่าครองชีพ เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และโบนัส
- ☐ หนังสือเลิกจ้างฉบับจริงพร้อมซองจดหมายและหลักฐานวันที่ได้รับ เพราะถ้อยคำในหนังสือกำหนดว่านายจ้างอ้างเหตุอะไรได้ในภายหลัง
- ☐ หลักฐานวันเริ่มงานและวันสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอน เช่น หนังสือรับเข้าทำงาน หรือแบบยื่นประกันสังคม เพราะชั้นอายุงานเปลี่ยนตัวเลขเป็นขั้น

- ☐ หนังสือเตือน หนังสือทักท้วง หรือบันทึกลงโทษทุกฉบับพร้อมวันที่ เพราะหนังสือเตือนมีอายุเพียงหนึ่งปีนับแต่วันกระทำผิด
- ☐ บันทึกวันลาพักร้อนที่ใช้ไปและที่เหลือค้าง รวมทั้งวันพักร้อนสะสมจากปีก่อน ๆ
- ☐ ประกาศย้ายสถานประกอบกิจการ หรือหนังสือแจ้งการปรับโครงสร้าง และนำเครื่องจักรมาใช้ ถ้ามี พร้อมวันที่ปิดประกาศที่เห็นชัด

1

เล่าเรื่องและแจ้งกำหนดเวลา

2

ประเมินขอบเขตและค่าใช้จ่าย

3

ดำเนินงานและรายงานผล

ปรึกษาเบื้องต้นไม่มีข้อผูกมัด และทุกเรื่องที่ปรึกษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โทร 065-145-5546 หรือติดต่อผ่านช่องทางใดก็ได้ที่สะดวก

ทนายเป็นหนึ่ง

Co Founder and Managing Partner, DAP Solicitors & Resolution

บทความนี้เป็นความรู้ทั่วไป มิใช่คำปรึกษากฎหมายเฉพาะกรณี ข้อเท็จจริงที่ต่างกันเพียงเล็กน้อยอาจเปลี่ยนผลทางกฎหมายทั้งหมด และตัวบทความมีการแก้ไข โปรดปรึกษากฎหมายความก่อนดำเนินการใด ๆ



DAP Solicitors & Resolution Co., Ltd.

580/44 ซอยลาดพร้าว 87 เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310

โทร 065-145-5546 · LINE @046pihak · info@dapresolution.com

จันทร์-ศุกร์ 09:00-18:00 น.

dap-resolution.com