

แรงงาน · กรกฎาคม 2569

ถูกเลิกจ้าง : วิธีดูว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และเงินที่คุณควรได้

คู่มือสำหรับลูกจ้างที่เพิ่งถูกเลิกจ้าง อธิบายว่าการเลิกจ้างแบบไหนชอบด้วยกฎหมาย แต่ยังต้องจ่ายค่าชดเชย แบบไหนไม่ต้องจ่าย และแบบไหนเป็นการ “เลิกจ้างไม่เป็นธรรม” พร้อมเงินทุกรายการที่กฎหมายกำหนดไว้ และหลักฐานที่ควรเก็บตั้งแต่วันแรก



นายเปิ่น

Co Founder and Managing Partner

ใบอนุญาตทนายความเลขที่ 3540/2561

สารบัญ

1	การเลิกจ้างในสายตากฎหมาย (กว้างกว่าคำว่า “ไล่ออก” มาก)	3
2	สองคำที่คนสับสนมากที่สุด (ค่าชดเชย กับ เลิกจ้างไม่เป็นธรรม)	4
3	ตารางเทียบสามสถานะ (ได้และต้องจ่าย ได้และไม่ต้องจ่าย และไม่เป็นธรรม)	5
4	ค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 (สิทธิที่ไม่ต้องพิสูจน์ว่าใครถูกใครผิด)	7
5	หกเหตุที่ทำให้ค่าชดเชยหายไป (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 และไม่มีข้ออื่น)	8
6	บรรทัดที่สำคัญที่สุดใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (ไม่บอกเหตุตอนนั้น ก็ 9 ยกภายหลังไม่ได้)	9
7	สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (เงินก้อนที่แยกจากค่าชดเชย)	10
8	ย้ายสถานประกอบกิจการ (ไม่ไปด้วยก็ยังมีสิทธิ)	12
9	นำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาแทนคน (ค่าชดเชยพิเศษเพิ่มอีกชั้น)	13
10	เกษียณอายุก็คือการเลิกจ้าง (และค่าชดเชยก็ต้องจ่าย)	14
11	สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา (ไม่ได้แปลว่าไม่ต้องจ่ายโดยอัตโนมัติ)	14
12	ถูกบีบให้ลาออก (นับเป็นเลิกจ้างได้ แต่ต้องมีน้ำหนักพอ)	15
13	เงินรายการอื่นที่มักสับสนเรียก (และกำหนดสามวัน)	17
14	ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49	18
15	สองทางที่กฎหมายเปิดไว้ และเรื่องเวลาที่ต้องดูให้ชัด	19
•	คำถามที่พบบ่อย	21
•	สรุป	23
•	สิ่งที่ควรทำต่อไป	25
•	อ้างอิงท้ายเล่ม	26
•	จดหมายจากผู้เขียน	28

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

ทุกคนรู้ไหมครับว่า คำถามที่ลูกจ้างถามผมบ่อยที่สุดในวันที่เพิ่งถูกเลิกจ้าง ไม่ใช่ “ผมจะได้เงินเท่าไร” แต่เป็น “บริษัททำแบบนี้ได้ด้วยหรือ” และคำตอบมักทำให้ตกใจ เพราะส่วนใหญ่ นายจ้าง “ทำได้” กฎหมายไทยไม่ได้ห้ามเลิกจ้าง แต่กำหนดว่าถ้าเลิกจ้างแล้วต้องจ่ายอะไร สองเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องเดียวกัน

คนที่แยกสองเรื่องนี้ออกจากกันได้ จะรู้ว่าอะไรคือสิทธิที่ไม่ต้องเถียง และอะไรคือเรื่องที่ต้องมีข้อเท็จจริงมารองรับ ส่วนคนที่แยกไม่ออก มักเพลอเซ็นเอกสารสละสิทธิเพราะคิดว่า “บริษัทมีเหตุผล ก็คงไม่ได้อะไรแล้ว” ทั้งที่เงินก้อนที่กฎหมายรับรองไว้ให้นั้น ไม่ต้องพิสูจน์ว่าใครถูกใครผิดเลย

ในบทความนี้ผมจะมาอธิบายให้ฟังแบบเข้าใจง่าย ๆ ว่า การเลิกจ้างที่ “ชอบด้วยกฎหมายแต่ต้องจ่ายค่าชดเชย” ต่างจาก “เลิกจ้างไม่เป็นธรรม” อย่างไร เหตุหกข้อที่ทำให้ค่าชดเชยหายไปมีอะไร เจื่อนไขข้อเดียวที่นายจ้างพลาดบ่อยที่สุดคืออะไร การถูกบีบให้ลาออกนับเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ และมีเงินรายการใดที่คนมักลืมเรียก ครับ

บทที่ 1

การเลิกจ้างในสายตากฎหมาย (กว้างกว่าคำว่า “ไล่ออก” มาก)

คนส่วนใหญ่เข้าใจว่าเลิกจ้างคือการเรียกเข้าห้องแล้วบอกให้ออก แต่กฎหมายนิยามไว้กว้างกว่านั้น และความกว้างนี้เป็นประโยชน์กับลูกจ้าง เพราะทำให้สถานการณ์ที่นายจ้างเสี่ยงไม่ใช่คำว่าเลิกจ้าง ก็ยังเข้าข่ายอยู่¹

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 จสสคสอง บัญญัติว่า

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

สังเกตคำว่า “การกระทำใด” ครับ ไม่ต้องมีหนังสือ ไม่ต้องมีคำว่าเลิกจ้าง ขอเพียงมีผลว่าไม่ได้ทำงานต่อและไม่ได้ค่าจ้าง การปิดโรงงานแล้วเจียบหาย หรือการตัดสิทธิเข้าระบบทั้งหมดแล้วหยุดจ่ายเงินเดือน ก็เข้านิยามนี้ได้

บทที่ 2

สองคำที่คนสับสนมากที่สุด (ค่าชดเชย กับ เลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

นี่คือ “หัวใจสำคัญ” ของบทความนี้ครับ กฎหมายไทยแยกคำถามสองข้อออกจากกันโดยเด็ดขาด ข้อแรกคือนายจ้างมีเหตุสมควรที่จะเลิกจ้างหรือไม่ ตอบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ข้อที่สองคือลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่ ตอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 และมาตรา 119 คนละกฎหมาย และคำตอบไม่จำเป็นต้องไปทางเดียวกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2347/2543² วางหลักนี้ไว้ชัด นายจ้างเลิกจ้างเพราะขาดสภาพคล่องทางการเงินและไม่มีผู้ร่วมลงทุนใหม่ ศาลเห็นว่าเป็นเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่วินิจฉัยต่อว่าเหตุนั้นไม่ใช่เหตุตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 จึงไม่ทำให้นายจ้างพ้นหน้าที่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

2. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2347/2543

ข้อสังเกต

จำประโยชน์นี้ประโยชน์เดียวก็พอครับ การที่นายจ้าง “มีเหตุผลดี” ไม่ได้แปลว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เหตุที่ทำให้ไม่ต้องจ่ายมีเพียงหกข้อใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 นอกนั้นต้องจ่ายทั้งหมด

บทที่ 3

ตารางเทียบสามสถานะ (ได้และต้องจ่าย ได้และไม่ต้องจ่าย และไม่เป็นธรรม)

ตารางนี้คือสิ่งที่ผมมักจะพูดให้ดูในการพบกันครั้งแรก เพราะพอเห็นว่าช่องกลางกับช่องขวาเป็นคนละช่อง ความสับสนก็หายไปเกือบทั้งหมด

สถานการณ์	เลิกจ้างชอบด้วยกฎหมายหรือไม่	ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่	ค่าเสียหายตามมาตรา 49
ปิดกิจการ ขาดสภาพคล่อง หรือ ลดขนาดองค์กร	ชอบ ถือว่ามีเหตุสมควร	ต้องจ่าย	โดยหลักแล้วไม่ได้
ผลงานไม่เข้าเป้า มีการตักเตือนเป็นหนังสือ แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง	ชอบ หากเหตุนั้นมีอยู่จริง	ต้องจ่าย เว้นแต่เข้าเงื่อนไขมาตรา 119 (4) ครบถ้วน	ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง
ทุจริตต่อหน้าที่ และนายจ้างแจ้งเหตุนั้นในขณะเลิกจ้าง	ชอบ	ไม่ต้องจ่าย	ไม่ได้
ทุจริตจริง แต่ไม่ได้ระบุหรือแจ้งเหตุนั้นตอนเลิกจ้าง	เลิกจ้างได้	ต้องจ่าย เพราะยกเหตุนี้ภายหลังไม่ได้	ไม่ได้
เลิกจ้างเพราะลูกจ้างโต้แย้งสิทธิหรือกลับแกล้ง โดยไม่มีเหตุจริง	ไม่ชอบ	ต้องจ่าย	ขอได้
ครบเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดไว้	ชอบ	ต้องจ่าย	ไม่ได้

บทที่ 4

คำชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 (สิทธิที่ไม่ต้องพิสูจน์ว่าใครถูกใครผิด)

คำชดเชยไม่ใช่ค่าเสียหาย ไม่ใช่เงินปลอบใจ และไม่ใช่สิ่งที่นายจ้าง “ให้” ครบถ้วนเป็นหนี้ตามกฎหมายที่เกิดขึ้นทันทีเมื่อมีการเลิกจ้าง อัตราขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงานเพียงอย่างเดียว³

รายละเอียดวิธีคิดตัวเลข ว่าอะไรนับเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้ายและอะไรไม่นับ ผมแยกไว้อีกบทความหนึ่งแล้ว ที่นี้ขอให้จับหลักไว้ว่า ฐานขยับขึ้นเป็นขั้นตามอายุงาน และอายุงานต้องนับต่อเนื่องตั้งแต่วันเริ่มงานจริง ไม่ใช่ตั้งแต่วันที่เซ็นสัญญาฉบับล่าสุด

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

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

- (๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

บทที่ 5

หกเหตุที่ทำให้ค่าชดเชยหายไป (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 และไม่มีข้ออื่น)

เหตุที่ทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยมีจำกัดอยู่หกข้อ เป็นบัญชีปิด ไม่ใช่ตัวอย่าง ถ้าเหตุที่นายจ้างอ้างไม่เข้าข้อใดข้อหนึ่งในหกข้อนี้ ค่าชดเชยยังต้องจ่ายอยู่ ไม่ว่าเหตุนั้นจะฟังดูสมเหตุสมผลเพียงใดครับ⁴

ข้อที่ถูกอ้างมากที่สุดคือข้อ (4) และเป็นข้อที่นายจ้างพลาดบ่อยที่สุด เพราะกฎหมายไม่ได้พอใจแค่ว่ามีกรทำผิดระเบียบ แต่ต้องมีหนังสือเตือนมาก่อน หนังสือนั้นต้องยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันกระทำผิด และการฝ่าฝืนครั้งหลังต้องเป็นเรื่องเดียวกันตามสมควร มีเพียงกรณีร้ายแรงจริงที่ข้ามขั้นตอนเตือนได้

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 บัญญัติว่า

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตั้งเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตั้งเตือน
หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่นายจ้างได้รับความเสียหาย

บทที่ 6

บรรทัดที่สำคัญที่สุดใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (ไม่บอกเหตุตอนนั้น ก็ยกภายหลังไม่ได้)

ถ้าให้เลือกบรรทัดเดียวในกฎหมายแรงงานที่ลูกจ้างควรรู้มากที่สุด ผมเลือกบรรทัดนี้ครับ เพราะเปลี่ยนผลของเรื่องได้ทั้งเรื่อง แม้ในกรณีที่ลูกจ้างทำผิดจริง⁵

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1538/2558⁶ ใช้หลักนี้ในกรณีที่ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงแล้วว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายจริง เพราะไปทำงานให้บริษัทคู่แข่ง แต่เมื่อไม่ได้รับข้อเท็จจริงนั้นไว้ในหนังสือและไม่ได้แจ้งในขณะเลิกจ้าง ก็ยกเหตุนั้นขึ้นอ้างไม่ได้ ในทำนองเดียวกัน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1254/2546⁷ เป็นเรื่องหนังสือเลิกจ้างที่ระบุเพียงว่าลูกจ้างละเลยต่อหน้าที่และประสิทธิภาพไม่เป็นที่ยอมรับ ศาลเห็นว่าถ้อยคำเช่นนั้นไม่ใช่เหตุตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119

ส่วนการเลิกจ้างด้วยปากเปล่า คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7047/2542⁸ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1906/2556⁹ วางหลักตรงกันว่าทำได้ แต่ถ้าจะอ้างเหตุตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชย ต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบในขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา เจื่อนไซจึงไม่ได้อยู่ที่รูปแบบเอกสาร แต่อยู่ที่จังหวะเวลาของการแจ้ง

⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคท้าย บัญญัติว่า

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1538/2558

⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1254/2546

⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 7047/2542

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1906/2556

ข้อสังเกต

สิ่งที่ทำได้ทันทีคือ เก็บหนังสือเลิกจ้างฉบับจริงไว้ให้ดีและถ่ายภาพเก็บไว้อีกชุด และถ้าถูกบอกด้วยปากเปล่า ให้จดในวันเดียวกันว่าใครพูดอะไร เวลาเท่าไร ใครอยู่ในห้องด้วย เพราะถ้อยคำในวันนั้นกำหนดว่านายจ้างจะอ้างอะไรได้ภายหลัง

บทที่ 7

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (เงินก้อนที่แยกจากค่าชดเชย)

เงินก้อนนี้คนละก้อนกับค่าชดเชยครับ และคนมักไม่เรียกเพราะไม่รู้ว่ามีอยู่ หลักคือสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งรอบการจ่ายค่าจ้าง ถ้านายจ้างไม่อยากให้ทำงานต่อในช่วงนั้น ก็จ่ายเงินแทนได้ **10 11**

10. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 บัญญัติว่า

สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

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

ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

ข้อสังเกตสำคัญคือ วรรคท้ายของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ตัดการบอกกล่าวล่วงหน้าออกเฉพาะกรณีตามมาตรา 119 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 เท่านั้น เหตุทางธุรกิจอย่างการลดขนาดองค์กรจึงไม่ทำให้นายจ้างพ้นหน้าที่จ่ายเงินก้อนนี้¹²

จุดที่ต้องระวังคือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1254/2546 อธิบายว่าข้อจำกัดเรื่องการต้องระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้างใช้กับการปฏิเสธค่าชดเชยเป็นสำคัญ ไม่ได้ครอบคลุมไปถึงข้อต่อสู้เรื่องเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 ทั้งหมด สองก้อนนี้จึงอาจไม่ไปทางเดียวกันในคดีเดียวกันก็ได้

12. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 บัญญัติว่า

ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพิพจน์บอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

บทที่ 8

ย้ายสถานประกอบการ (ไม่ไปด้วยก็ยังมิลิทธิ)

กรณีนี้คนมักเสียสิทธิเพราะเข้าใจว่าถ้าไม่ไปเองก็เท่ากับลาออก ซึ่งไม่ถูกต้องครับ กฎหมายเขียนทางออกไว้ชัด แต่มีกำหนดเวลาที่ต้องรักษา¹³

สามสิบวันในวรรคสามคือจุดที่ต้องระวังที่สุด ต้องแจ้งเป็นหนังสือ และควรเก็บหลักฐานการส่ง เพราะสิทธิรับค่าชดเชยพิเศษผูกกับการแจ้งภายในกำหนด และถ้าคู่กรณีไม่เห็นด้วยกัน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120/1 เปิดทางให้เรื่องเข้าสู่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาต่อ

13. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 บัญญัติว่า

นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

บทที่ 9

นำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาแทนคน (ค่าชดเชยพิเศษเพิ่มอีกชั้น)

ถ้าเหตุของการเลิกจ้างคือการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ กฎหมายวางกติกาไว้เข้มกว่าปกติ และเพิ่มเงินให้ลูกจ้างที่อายุงานยาว ^{14 15}

กฎหมายไม่ได้ห้ามการนำเครื่องจักรมาใช้ และไม่ได้บอกว่าการเลิกจ้างเพราะเหตุนี้ไม่ชอบ แต่กำหนด “ราคา” ของการทำโดยไม่แจ้งล่วงหน้าให้ครบหกสิบวันไว้ชัดเจน ตรงกับหลักที่ผมพูดตั้งแต่นั้น ว่ากฎหมายไทยจัดการเรื่องนี้ด้วยราคา ไม่ใช่ด้วยคำสั่งห้าม

14. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้าง ๑๗ พรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต้องพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง บอกราคาจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

15. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122 บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไปให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

บทที่ 10**เกษียณอายุคือการเลิกจ้าง (และค่าชดเชยก็ต้องจ่าย)**

หลายคนทำงานมาสามสิบปี ครบเกษียณแล้วได้แต่ช่อดอกไม้ เพราะเข้าใจว่าเกษียณไม่ใช่การเลิกจ้าง ความเข้าใจนี้ผิดครับ และกฎหมายเขียนไว้ชัดเจน¹⁶

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3114/2567¹⁷ อธิบายกลไกนี้ไว้ละเอียด และมีข้อที่เป็นประโยชน์มาก คือถ้าครบเกษียณแล้วนายจ้างยังให้ทำงานต่อโดยไม่จ่ายค่าชดเชย จะถือว่าเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณในวันนั้นไม่ได้ และเมื่อเลิกจ้างในภายหลัง อายุงานต้องนับต่อเนื่องไปจนถึงวันเลิกจ้างจริง

บทที่ 11**สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา (ไม่ได้แปลว่าไม่ต้องจ่ายโดยอัตโนมัติ)**

ข้ออ้างที่เจอบ่อยคือ “สัญญาครบกำหนดแล้ว จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย” ข้ออ้างนี้ใช้ได้เฉพาะเมื่อเข้าเงื่อนไขที่กฎหมายวางไว้ และเงื่อนไขนั้นแคบกว่าที่คนคิดกันมาก¹⁸

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

การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

17. คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3114/2567**18. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ บัญญัติว่า**

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการดำเนินงานจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4111/2564¹⁹ เป็นตัวอย่างที่ชัดมาก ลูกจ้างทำสัญญา คราวละสองปี ต่อกันสามฉบับ ศาลเห็นว่าเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนจริง การเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่เมื่องานที่ทำเป็นงานปกติของธุรกิจของนายจ้าง สัญญานั้นไม่เข้าข่ายยกเว้น ในวรรคสามและวรรคสี่ นายจ้างจึงยังต้องจ่ายค่าชดเชย และอาญงานต้องนับต่อเนื่องทั้งสามฉบับ

ข้อสังเกต

คดีนี้แสดงหลักของบทความนี้ได้ดีที่สุด ผลลัพธ์ออกมาว่า “ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ต้องจ่ายค่าชดเชย” สองอย่างนี้อยู่ในคำพิพากษานับเดียวกันได้ครับ

บทที่ 12

ถูกบีบให้ลาออก (นับเป็นเลิกจ้างได้ แต่ต้องมีน้ำหนักพอ)

เรื่องนี้ต้องพูดตรง ๆ ครับ หลักคือถ้าการลาออกไม่ได้เกิดจากความสมัครใจจริง ก็ถือว่านายจ้างเป็นฝ่ายทำให้สัญญาสิ้นสุด และสิทธิต่าง ๆ ยังอยู่ แต่แนวคำพิพากษาค่อนข้างเคร่งครัดพอสมควรว่า เมื่อมีใบลาออกที่ลูกจ้างเขียนเอง การะในการแสดงให้เห็นว่าไม่สมัครใจนั้นหนักไม่น้อย

¹⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4111/2564

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3116/2529²⁰ วางไว้ว่าเมื่อฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างถูกบังคับให้ลาออก ก็ต้องถือว่าลาออกด้วยความสมัครใจ และเมื่อเป็นการลาออกโดยสมัครใจแล้ว ปัญหาเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมก็ไม่มี ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1331/2525²¹ เป็นกรณีที่นายจ้างบอกให้ลาออกมีฉะนั้นจะดำเนินคดี ศาลเห็นว่าเป็นการชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกตินิยม เมื่อลูกจ้างสมัครใจลาออก จึงถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง

และมีอีกสองจุดที่คนพลาดกันมาก คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4048/2561²² วางหลักว่าเมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาแล้ว จะถอนหรือยกเลิกเองฝ่ายเดียวไม่ได้ เว้นแต่นายจ้างตกลงยินยอมด้วย ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2666/2556²³ เป็นกรณีที่ลูกจ้างรับเงินช่วยเหลือหลังถูกเลิกจ้างโดยปราศจากข้อโต้แย้งคัดค้านอื่นใดทั้งสิ้น ศาลเห็นว่าเป็นการตกลงยินยอมกันเพื่อยุติเรื่องการเลิกจ้าง เท่ากับไม่ประสงค์จะเรียกร้องอีกต่อไป

ข้อสังเกต

สิ่งที่ทำได้จริงคือ อย่าเซ็นเอกสารใด ๆ ในห้องนั้นทันที ขอเวลาอ่านก่อน ดูให้ครบว่าเอกสารครอบคลุมเงินรายการไหนและมีข้อความสละสิทธิหรือไม่ และถ้าถูกกดดันให้เขียนใบลาออก ให้เก็บทุกอย่างที่แสดงบรรยากาศของวันนั้นไว้ ทั้งข้อความ อีเมล ชื่อคนที่อยู่ในห้อง และเวลาที่เกิดเหตุ

^{20.} คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3116/2529

^{21.} คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1331/2525

^{22.} คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 4048/2561

^{23.} คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2666/2556

บทที่ 13

เงินรายการอื่นที่มักลืมเรียก (และกำหนดสามวัน)

นอกจากค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ยังมีเงินอีกหลายรายการที่กฎหมายกำหนดไว้ และมีกำหนดเวลาจ่ายที่สั้นกว่าที่คนคิดกันมากครับ **24 25 26**

อัตราร้อยละสิบห้าต่อปีใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 สูงกว่าดอกเบี้ยผิดนัดทั่วไปในคดีแพ่งมาก และเงินเพิ่มร้อยละสิบห้าทุกเจ็ดวันในวรรคสองยิ่งหนักกว่านั้น นี่คือเหตุผลว่าทำไมการจดวันที่ให้แม่นยำจึงสำคัญ วันที่เลิกจ้าง วันที่ได้รับเงินแต่ละรายการ และยอดที่ยังขาด ล้วนกระทบตัวเลขปลายทาง

24. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 9๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 9๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

25. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 วรรคสอง บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

26. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่งและวรรคสอง บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 9๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 9๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ตั้งกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

บทที่ 14**ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49**

เงินก้อนนี้ต่างจากทุกก้อนที่ผ่านมาครับ เพราะไม่ใช่จำนวนที่กฎหมายกำหนดเป็นสูตร แต่เป็นดุลพินิจของศาลแรงงาน และเงื่อนไขตั้งต้นคือศาลต้องเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมเสียก่อน²⁷

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่ได้นิยามคำว่าไม่เป็นธรรมไว้ แนวคำพิพากษาจึงเป็นตัวเติมความ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3738/2536²⁸ อธิบายว่าหมายถึงการที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือแม้จะมีสาเหตุบ้างแต่ก็ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรจะต้องถึงกับเลิกจ้าง ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2347/2543 วางไว้ว่าต้องพิจารณาว่าเหตุนั้นมีจริงหรือไม่ และสมควรที่จะเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งอาจเป็นเหตุที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้

จุดที่น่าสังเกตในตัวเองก็คือ ศาลต้องคำนึงถึงเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาด้วย แสดงว่ากฎหมายมองสองก้อนนี้แยกกันแต่เกี่ยวข้องกัน ไม่ใช่ก้อนเดียวกัน และไม่ใช่ก้อนที่ไม่มองหน้ากันเลย

²⁷. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติว่า

การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

²⁸. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3738/2536

บทที่ 15

สองทางที่กฎหมายเปิดไว้ และเรื่องเวลาที่ต้องดูให้ชัด

กฎหมายเปิดทางไว้สองทางสำหรับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ทางแรกคือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ทางที่สองคือนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน สองทางนี้มีลักษณะไม่เหมือนกัน และควรเลือกโดยรู้ว่าแต่ละทางทำอะไรได้ครับ²⁹

หลังยื่นคำร้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 124 กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง ขยายได้ไม่เกินสามสิบวันเมื่อได้รับอนุญาต และถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน ก็สั่งให้นายจ้างจ่ายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ข้อดีของทางนี้คือมีกรอบเวลาชัดและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี³⁰

สามสิบวันใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 เป็นกำหนดเวลาที่เด็ดขาดที่สุดในเรื่องนี้ครับ เพราะถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งนั้นเป็นที่สุด แม้จะเป็นคำสั่งที่ลูกจ้างไม่พอใจก็ตาม ดังนั้นเมื่อได้รับคำสั่งมาแล้ว สิ่งแรกที่เราควรทำคือดูวันที่ทราบคำสั่งให้ชัด

29. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้นายจ้างเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

30. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคหนึ่งและวรรคสอง บัญญัติว่า

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรืออัยการโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งสั่งถึงความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรืออัยการโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งสั่งถึงความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

อีกประเด็นที่ต้องพูดให้ตรง คือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่ใช่เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จึงไม่อยู่ในอำนาจสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และมาตรา 124 เงินก้อนนี้เป็นเรื่องที่ศาลแรงงานพิจารณา ส่วนอายุความของสิทธิเรียกร้อง ถ้าไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 วางไว้ว่าให้มีกำหนดสิบปี³¹

ข้อสังเกต

เรื่องกำหนดเวลาต่างกันได้ตามรายละเอียดของแต่ละเรื่อง ทั้งวันที่เลิกจ้าง วันที่ถึงกำหนดจ่ายเงินแต่ละรายการ และวันที่ทราบคำสั่ง ถ้าไม่แน่ใจว่าวันไหนคือวันเริ่มนับ ควรตรวจสอบวันที่ให้ชัดจากเอกสารที่มีอยู่ก่อน

ข้อสังเกต

บทความนี้เป็นข้อมูลทั่วไปเพื่อการศึกษา มิใช่คำแนะนำทางกฎหมาย สำหรับกรณีใดโดยเฉพาะ ข้อเท็จจริงที่ต่างกันเพียงเล็กน้อยอาจให้ผลทางกฎหมายที่ต่างกันโดยสิ้นเชิง

³¹. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 บัญญัติว่า

อายุความนั้น ถ้าประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นมิได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะให้มีกำหนดสิบปี

คำถามที่พบบ่อย

ถาม บริษัทบอกว่าขาดทุนจึงต้องเลิกจ้าง แบบนี้ยังได้ค่าชดเชยไหม

ตอบ โดยหลักแล้วยังได้ครับ เพราะการขาดทุนหรือขาดสภาพคล่องไม่ใช่เหตุหนึ่งเหตุใดในหกข้อตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2347/2543 วินิจฉัยว่าเหตุเช่นนี้อาจเป็นเหตุอันสมควรและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ก็ไม่ทำให้นายจ้างพ้นหน้าที่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ถาม นายจ้างเพิ่งมาบอกเหตุผลหลังจากที่เราทวงค่าชดเชย ใช้ได้หรือไม่

ตอบ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคท้ายเขียนไว้ชัดว่า ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือไม่ได้แจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1538/2558 ใช้หลักนี้ แม้ในกรณีที่ศาลฟังข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างทำผิดจริง

ถาม ถูกเรียกเข้าห้องแล้วให้เขียนใบลาออก ถ้าเขียนไปแล้วจะขอลองได้ไหม

ตอบ ทำได้ยากครับ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4048/2561 วางหลักว่าเมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาไปแล้ว จะถอนหรือยกเลิกเองฝ่ายเดียวไม่ได้ เว้นแต่นายจ้างตกลงยินยอมด้วย ส่วนการอ้างว่าไม่ได้ลาออกโดยสมัครใจ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3116/2529 แสดงว่าเมื่อฟังไม่ได้ว่าถูกบังคับ ก็ต้องถือว่าลาออกด้วยความสมัครใจ หลักฐานรอบข้างจึงมีน้ำหนักมาก

ถาม บริษัทย้ายไปต่างจังหวัด ถ้าเราไม่ย้ายตาม ถือว่าลาออกเองหรือไม่

ตอบ ไม่ใช่โดยอัตโนมัติครับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 วางกลไกไว้ว่า หากลูกจ้างเห็นว่าการย้ายมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนหรือครอบครัว และไม่ประสงค์จะไปทำงานที่แห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายในกรณีที่ไม่ได้ปิดประกาศ แล้วให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ย้าย โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

สรุป

เราเริ่มจากนิยามของการเลิกจ้างที่กว้างกว่าคำว่าไล่ออก ผ่านไปที่ความต่างระหว่างการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายแต่ยังต้องจ่ายค่าชดเชยกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดูค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 เหตุหักข้อในมาตรา 119 กับเงื่อนไขว่าต้องแจ้งเหตุในขณะที่เลิกจ้างมีฉะนั้นยกภายหลังไม่ได้ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 และมาตรา 17/1 ค่าชดเชยพิเศษเมื่อย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 และเมื่อนำเครื่องจักรมาใช้ตามมาตรา 121 กับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122 การเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาที่ไม่เข้าข้อยกเว้น การถูกบีบให้ลาออก ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 กำหนดสามวันตามมาตรา 70 ดอกเบี้ยและเงินเพิ่มตามมาตรา 9 ค่าเสียหายตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 และสองทางเลือกกับกำหนดเวลาสำคัญตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ถึง มาตรา 125

คนที่เข้าใจเรื่องนี้จะอ่านหนังสือเลิกจ้างของตัวเองได้ต่างไปจากเดิม จะรู้ว่าบรรทัดไหนสำคัญ จะรู้ว่าเงินก้อนใดเป็นสิทธิที่ไม่ต้องเถียงและก้อนใดต้องมีข้อเท็จจริงมารองรับ และจะไม่เพลอสละสิทธิเพราะเข้าใจว่าเมื่อบริษัทมีเหตุผลแล้วก็ไม่มีอะไรเหลือ เพราะสุดท้ายแล้ว สิ่งที่ซัดมาไม่ได้อยู่ที่ว่า “นายจ้างมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผล” แต่อยู่ที่ว่า “เหตุนั้นเป็นเหตุที่กฎหมายยอมให้ไม่จ่ายหรือไม่” ครับ

สิ่งที่ควรทำต่อไป

- 1 จดวันที่ให้ครบและแม่นยำ วันที่ทราบการเลิกจ้าง วันที่มีผล วันที่ได้รับเงิน แต่ละรายการ และยอดที่ยังไม่ได้รับ
- 2 อ่านหนังสือเลิกจ้างว่ามีการระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้หรือไม่ และถ้าเลิกจ้างด้วยวาจา ให้จดว่ามีการแจ้งเหตุในขณะนั้นหรือไม่
- 3 อย่าเซ็นเอกสารใด ๆ ในวันนั้นทันที ขอเวลาอ่านก่อน และดูว่าเอกสารครอบคลุมเงินรายการไหนและมีข้อความสละสิทธิหรือไม่
- 4 ถ้าเป็นกรณีย้ายสถานประกอบกิจการและไม่ประสงค์จะไปทำงานที่แห่งใหม่ ให้ดูกำหนดสามสิบวันตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 วรรคสาม และแจ้งเป็นหนังสือพร้อมเก็บหลักฐานการส่ง
- 5 ถ้าได้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ให้ตรวจวันที่ทราบคำสั่ง เป็นเรื่องแรก เพราะกำหนดสามสิบวันตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 นับจากวันนั้น
- 6 รวบรวมเอกสารตามรายการข้างต้นไว้ที่เดียวกันและเรียงตามวันที่ เพราะการเรียงลำดับเวลาให้ตรงมักทำให้ประเด็นชัดเจนเองครึ่งหนึ่ง

อ้างอิงท้ายเล่ม

รายการกฎหมายและคำพิพากษาที่อ้างในเล่มนี้ พร้อมบทและเลขเชิงอรรถ

กฎหมายที่อ้างถึง

1	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง	บทที่ 1 · เชิงอรรถ 1
2	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง	บทที่ 4 · เชิงอรรถ 3
3	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119	บทที่ 5 · เชิงอรรถ 4
4	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคท้าย	บทที่ 6 · เชิงอรรถ 5
5	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17	บทที่ 7 · เชิงอรรถ 10
6	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17/1	บทที่ 7 · เชิงอรรถ 11
7	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583	บทที่ 7 · เชิงอรรถ 12
8	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120	บทที่ 8 · เชิงอรรถ 13
9	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121	บทที่ 9 · เชิงอรรถ 14
10	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122	บทที่ 9 · เชิงอรรถ 15
11	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1	บทที่ 10 · เชิงอรรถ 16
12	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่	บทที่ 11 · เชิงอรรถ 18
13	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67	บทที่ 13 · เชิงอรรถ 24
14	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 วรรคสอง	บทที่ 13 · เชิงอรรถ 25
15	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่งและวรรคสอง	บทที่ 13 · เชิงอรรถ 26
16	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49	บทที่ 14 · เชิงอรรถ 27

17	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 บรรคหนึ่ง	บทที่ 15 · เซิงอรรถ 29
18	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 บรรคหนึ่งและ บรรคสอง	บทที่ 15 · เซิงอรรถ 30
19	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30	บทที่ 15 · เซิงอรรถ 31

คำพิพากษาศาลฎีกาที่อ้างถึง

1	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2347/2543	บทที่ 2 · เซิงอรรถ 2
2	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1538/2558	บทที่ 6 · เซิงอรรถ 6
3	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1254/2546	บทที่ 6 · เซิงอรรถ 7
4	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 7047/2542	บทที่ 6 · เซิงอรรถ 8
5	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1906/2556	บทที่ 6 · เซิงอรรถ 9
6	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3114/2567	บทที่ 10 · เซิงอรรถ 17
7	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 4111/2564	บทที่ 11 · เซิงอรรถ 19
8	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3116/2529	บทที่ 12 · เซิงอรรถ 20
9	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 1331/2525	บทที่ 12 · เซิงอรรถ 21
10	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 4048/2561	บทที่ 12 · เซิงอรรถ 22
11	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2666/2556	บทที่ 12 · เซิงอรรถ 23
12	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3738/2536	บทที่ 14 · เซิงอรรถ 28

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

คำพิพากษาศาลฎีกาสืบค้นฉบับเต็มได้จากระบบสืบค้นคำพิพากษาของศาลฎีกา
(deka.supremecourt.or.th)



จากผู้เขียน

หากคุณกำลังประสบปัญหาเรื่องนี้

ถ้าคุณกำลังเจอเรื่องแบบนี้อยู่ หรือไม่แน่ใจว่าหลักฐานที่มีในมือเพียงพอหรือไม่ สอบถามเข้ามาได้ครับ เราจะช่วยดูว่าเอกสารและข้อความที่คุณเก็บไว้บอกอะไรได้บ้างในทางกฎหมาย และมีทางเลือกอะไรอยู่ข้างหน้า

หลักฐานที่ควรเตรียมไว้ก่อนปรึกษา

- ☐ หนังสือเลิกจ้างฉบับจริง พร้อมหลักฐานการส่ง และภาพถ่ายเก็บไว้อีกชุด
- ☐ สัญญาจ้างทุกฉบับตั้งแต่ฉบับแรกรวมทั้งฉบับต่ออายุ และหนังสือแจ้งปรับตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน
- ☐ สลิปเงินเดือนย้อนหลังอย่างน้อยหกเดือน และรายการเดินบัญชีธนาคารช่วงเดียวกัน
- ☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคู่มือพนักงาน โดยเฉพาะหมวดวินัย การตักเตือน และการเกษียณอายุ

- ☐ หนังสือดักเตือนทุกฉบับที่เคยได้รับพร้อมวันที่ เพราะอายุของหนังสือเตือนและเรื่องที่เตือนมีผลต่อการอ้าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4)
- ☐ เซพและอีเมลทั้งห้องสนทนาในช่วงก่อนและหลังวันเลิกจ้าง เก็บไว้ทั้งฉบับ อีเมลและอย่าตัดเฉพาะบางช่วง
- ☐ บันทึกที่เขียนขึ้นในวันเดียวกันว่าใครพูดอะไร เวลาใด มีใครอยู่ในห้องด้วย และเอกสารทุกฉบับที่ถูกขอให้เซ็นในวันนั้น

1

เล่าเรื่องและแจ้งกำหนดเวลา

2

ประเมินขอบเขตและค่าใช้จ่าย

3

ดำเนินงานและรายงานผล

ปรึกษาเบื้องต้นไม่มีข้อผูกมัด และทุกเรื่องที่ปรึกษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โทร 065-145-5546 หรือติดต่อผ่านช่องทางใดก็ได้ที่สะดวก

ทนายเป็นหนึ่งใน

Co Founder and Managing Partner, DAP Solicitors & Resolution

บทความนี้เป็นความรู้ทั่วไป มิใช่คำปรึกษาทางกฎหมายเฉพาะกรณี ข้อเท็จจริงที่ต่างกันเพียงเล็กน้อยอาจเปลี่ยนผลทางกฎหมายทั้งหมด และตัวบทความมีการแก้ไข โปรดปรึกษานายความก่อนดำเนินการใด 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