

คดีแรงงาน · กรกฎาคม 2569

ถูกเลิกจ้างเพราะปรับโครงสร้าง : ได้ ค่าชดเชยแล้ว ยังเรียกค่าเสียหายได้ อีกไหม

ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็น
ธรรม เป็นเงินสามก้อนที่ตั้งอยู่บนกฎหมายคนละฉบับ การได้รับสองก้อนแรกไปแล้วจึง
ไม่ได้ตอบคำถามเรื่องก้อนที่สาม แนวคำพิพากษาศาลฎีกาชี้ว่าการปรับโครงสร้างเป็น
เหตุอันสมควรได้จริง แต่ต้องเป็นการปรับโครงสร้างที่เกิดขึ้นจริงและมีหลักเกณฑ์ใน
การคัดเลือก



นายเบ็นหึง

Co Founder and Managing Partner

ใบอนุญาตทนายความเลขที่ 3540/2561

สารบัญ

1	หัวใจสำคัญของเรื่องนี้	3
2	เงินก้อนที่หนึ่ง ค่าชดเชย	4
3	เงินก้อนที่สอง สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	5
4	เงินก้อนที่สาม ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	6
5	ได้สองก้อนแรกแล้วยังไม่ตอบก้อนที่สาม	6
6	คำว่าไม่เป็นธรรม วัดจากอะไร	7
7	ปรับโครงสร้างเป็นเหตุอันสมควรได้จริง	8
8	แต่ต้องเป็นการปรับโครงสร้างที่เกิดขึ้นจริง	9
9	คดีที่ข้ออ้างปรับโครงสร้างไม่มีน้ำหนักให้รับฟัง	10
10	สี่คำถามที่ตัดสินคดีเหล่านี้	11
11	กับดักใบรับเงินและหนังสือยอมความ	12
12	ถ้าปรับโครงสร้างเพราะนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้	13
13	ศาลกำหนดค่าเสียหายอย่างไร	14
14	ช่องทางเรียกร้องและกำหนดเวลา	15
15	สิ่งที่ควรทำในวันที่ได้รับแจ้ง	16
16	สรุป	17
•	คำถามที่พบบ่อย	18
•	สรุป	20
•	สิ่งที่ควรทำต่อไป	21
•	อ้างอิงท้ายเล่ม	22
•	จดหมายจากผู้เขียน	24

ฉบับอิเล็กทรอนิกส์ของบทความบนเว็บไซต์ <https://dap-resolution.com/insights/unfair-dismissal-restructuring/>

ทุกคนรู้ไหมครับว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะบริษัทบอกว่าปรับโครงสร้าง แล้วได้รับค่าชดเชยกับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าครบถ้วน จำนวนไม่น้อยเข้าใจว่าเรื่องจบแล้ว เพราะได้เงินมาแล้วและบริษัทก็มีเหตุผล แต่ในทางกฎหมายเงินที่ได้มานั้นตอบคำถามไปแค่สองข้อ ยังมีข้อที่สามที่ยังไม่ได้ตอบเลย

คนที่แยกเงินสามก้อนนี้ออกจากกันได้จะรู้ว่าอะไรเป็นสิทธิที่ต้องได้อยู่แล้ว โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าใครผิด และอะไรเป็นสิทธิที่ต้องพิสูจน์เพิ่ม ส่วนคนที่แยกไม่ออกมักเซ็นเอกสารปิดเรื่องไปด้วยความเข้าใจว่าเมื่อบริษัทมีเหตุผลแล้วก็ไม่มีอะไรเรียกได้อีก ทั้งที่ข้อเท็จจริงบางอย่างในเรื่องของตัวเองอาจทำให้ผลต่างไปจากนั้น

ในบทความนี้ผมจะมาอธิบายให้ฟังแบบเข้าใจง่าย ๆ ว่าเงินสามก้อนนี้อยู่ในกฎหมายฉบับใดและต่างกันอย่างไร ศาลฎีกาใช้อะไรตัดสินว่าการปรับโครงสร้างเป็นเหตุอันสมควรหรือเป็นเพียงข้ออ้าง โดยเทียบคดีที่นายจ้างชนะกับคดีที่ข้ออ้างไม่มีน้ำหนักให้รับฟัง เพื่อให้เห็นทั้งสองด้าน พร้อมกับดักเรื่องใบรับเงินที่ปิดสิทธิได้จริงครับ

บทที่ 1

หัวใจสำคัญของเรื่องนี้

สิ่งที่ต้องเข้าใจก่อนอย่างอื่นคือ คำถามว่า “นายจ้างมีเหตุผลพอที่จะเลิกจ้างหรือไม่” กับคำถามว่า “ลูกจ้างมีสิทธิได้เงินอะไร” เป็นคำถามที่กฎหมายแยกกันตอบ และตอบด้วยกฎหมายต่างฉบับกัน คำตอบของสองคำถามนี้จึงไม่จำเป็นต้องไปทางเดียวกัน

ค่าชดเชยกับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นสิทธิที่เกิดจากการเลิกจ้างเอง ไม่ต้องพิสูจน์ว่านายจ้างทำผิดหรือไม่เป็นธรรม ส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นเรื่องที่ต้องพิสูจน์ว่าเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นมีจริงหรือไม่ และสมควรถึงขนาดต้องเลิกจ้างหรือไม่ ขาดข้อใดข้อหนึ่งไปก็ยังไม่ถึงมาตรฐานที่ศาลจะให้ค่าเสียหาย

ข้อสังเกต

จุดที่คนพลาดกันมากที่สุดคือคิดว่าการที่นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเป็นการยอมรับว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และการที่นายจ้างมีเหตุผลทางธุรกิจเป็นการปิดสิทธิทุกอย่าง ทั้งสองความคิดไม่ถูกต้อง

บทที่ 2

เงินก้อนที่หนึ่ง ค่าชดเชย

ค่าชดเชยเป็นสิทธิตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ซึ่งผูกกับอายุงานเป็นขั้นบันได และผูกกับข้อเดียวคือมีการเลิกจ้างหรือไม่ ไม่ได้ผูกกับความถูกผิดของใคร¹

คำว่า “เหตุอื่นใด” กว้างพอที่จะคลุมการปรับโครงสร้าง การยุบหน่วยงาน และการลดจำนวนพนักงานอยู่แล้ว การปรับโครงสร้างจึงไม่เคยเป็นเหตุที่ทำให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เหตุที่ตัดสิทธิค่าชดเชยมีอยู่หกข้อใน พ.ร.บ.คุ้มครอง

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง บัญญัติว่า

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 และเป็นเรื่องความผิดของลูกจ้างทั้งหกข้อ
ไม่มีข้อใดพูดถึงฐานะทางธุรกิจของนายจ้างเลย

บทที่ 3

เงินก้อนที่สอง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ก่อนหน้านี้มาจากหลักที่ว่าสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาต้องบอกกล่าวล่วงหน้า
ก่อนเลิก ถ้านายจ้างจะให้พนักงานที่ทำได้ แต่ต้องจ่ายเงินแทนช่วงเวลาที่ควร
ได้ทำงาน²³

ก่อนหน้านี้เช่นเดียวกับค่าชดเชย คือไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่
ขึ้นอยู่กับว่ามีการบอกกล่าวล่วงหน้าครบหรือไม่เท่านั้น

2. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 บัญญัติว่า

ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า
ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป
ข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้าว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังนี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตาม
กำหนดที่บอกกล่าวนั้นก็เพียงพอ แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

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

ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 บรรดาสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้
แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล
ตามมาตรา 17 บรรดาสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

บทที่ 4

เงินก้อนที่สาม ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ก้อนที่สามไม่อยู่ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เลย แต่อยู่ในกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง คือ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งเป็นจุดที่ทำให้ทุกอย่างในบทความนี้เข้าที่⁴

ข้อสังเกตที่สำคัญคือ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 เขียนให้ศาลคำนึงถึง “เงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ” ประกอบการพิจารณาด้วย แสดงว่ากฎหมายมองเห็นเองว่าลูกจ้างได้ค่าชดเชยไปแล้ว และยังเขียนต่อไปว่าให้พิจารณาค่าเสียหายอีก ถ้าการได้ค่าชดเชยปิดสิทธิก้อนนี้ ก็ไม่มีเหตุที่จะเขียนบรรทัดนี้ไว้ตั้งแต่ต้น

บทที่ 5

ได้สองก้อนแรกแล้วยังไม่ตอบก้อนที่สาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2347/2543⁵ แสดงเรื่องนี้จากอีกด้านหนึ่งอย่างชัดเจน นายจ้างเลิกจ้างเพราะขาดสภาพคล่องทางการเงินและไม่มีผู้ร่วมลงทุนใหม่ ศาลเห็นว่าเป็นเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่วินิจฉัยต่อว่าเหตุนั้นไม่ใช่เหตุตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 จึงไม่ทำให้พนักงานที่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

⁴. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติว่า

การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

⁵. คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2347/2543

ข้อสังเกต

คดีนั้นจึงเป็นคดีที่ลูกจ้างได้เงินสองก้อนแรกแต่ไม่ได้ก้อนที่สาม ซึ่งพิสูจน์ว่าสามก้อนนี้เดินแยกกันจริง ไม่ได้ผูกกันเป็นชุด

บทที่ 6

คำว่าไม่เป็นธรรม วัดจากอะไร

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่ได้นิยามคำว่าไม่เป็นธรรมไว้ แนวคำพิพากษาจึงเป็นตัวเติมความ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3738/2536⁶ อธิบายว่าหมายถึงการที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือแม้จะมีสาเหตุบ้างแต่ก็ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรจะต้องถึงกับเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4099/2561⁷ กล่าวหลักเดียวกันในถ้อยคำที่ใช้ได้ทันที คือการที่นายจ้างเลิกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงสาเหตุของการเลิกจ้างเป็นสำคัญ กล่าวคือนายจ้างมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอันสมควรถึงกับต้องเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่

⁶. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3738/2536

⁷. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4099/2561

ข้อสังเกต

สังเกตว่าคำถามไม่ใช่ “บริษัทล้าปากจริงหรือไม่” เท่านั้น แต่เป็น “ล้าปากถึงขนาดต้องเลิกจ้างคนนี้หรือไม่” สองคำถามนี้ต่างกัน และคดีจำนวนมากแพ้ชนะกันที่คำถามหลัง

บทที่ 7**ปรับโครงสร้างเป็นเหตุอันสมควรได้จริง**

ต้องพูดตรง ๆ ครับว่าแนวคำพิพากษายอมรับการปรับโครงสร้างเป็นเหตุอันสมควรอยู่หลายคดี คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2124/2555⁸ เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนายจ้างปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานทั้งหมด ลดอัตราค่าจ้าง ยุบและลดขนาดหน่วยงาน ปรับจากระดับแผนกหรือฝ่ายลงเหลือระดับงาน ฝ่ายจัดซื้อที่ลูกจ้างเป็นผู้จัดการฝ่ายถูกลดลงเป็นงานจัดซื้อ ไม่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดซื้ออีกต่อไป

จุดที่ศาลย้ำในคดีนั้นคือการดำเนินการทั้งหมดไม่ได้เลือกปฏิบัติเลิกจ้างเฉพาะลูกจ้างรายนั้นรายเดียว จึงถือได้ว่าเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 667/2544⁹ เดินแนวเดียวกันในสถานการณ์ที่พบบ่อยกว่า คือมีการรวมคลังสินค้าและพนักงานกับอีกบริษัทหนึ่งจนเหลือคลังสินค้าแห่งเดียวและเหลือตำแหน่งผู้จัดการคลังสินค้าเพียงตำแหน่งเดียว นายจ้าง

⁸. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2124/2555

⁹. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 667/2544

พิจารณาแล้วเห็นว่าอีกคนมีความรู้เรื่องการบริหารคลังสินค้าและคอมพิวเตอร์เหมาะสมกว่า จึงเลือกคนนั้นไว้และเลิกจ้างลูกจ้างรายนี้โดยไม่ปรากฏว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้ง ศาลถือว่ามิเหตุจำเป็นอันสมควร

ข้อสังเกต

คดีนี้ให้บทเรียนสำคัญว่า การที่นายจ้างเลือกคนอื่นไว้แทนเรา ไม่ได้ทำให้การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมโดยตัวมันเอง ถ้าการเลือกนั้นมีเหตุผลรองรับและไม่ใช่การกลั่นแกล้ง

บทที่ 8

แต่ต้องเป็นการปรับโครงสร้างที่เกิดขึ้นจริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7939/2540¹⁰ เป็นคดีที่ผมอยากให้อ่านละเอียดที่สุด เพราะเป็นคดีที่นายจ้างจ่ายเงินครบแล้วยังแพ้ นายจ้างอ้างว่าต้องปรับโครงสร้างองค์กรให้เล็กลงและลดจำนวนพนักงาน แต่ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังเป็นยุติคือหน่วยงานในส่วนลูกค้าสัมพันธ์ที่ลูกจ้างรับผิดชอบไม่ได้ถูกยุบ เพียงแต่เปลี่ยนชื่อใหม่ และนายจ้างยังแต่งตั้งบุคคลอื่นมาดำรงตำแหน่งแทนโดยไม่มีเหตุอันสมควร ทั้งที่ลูกจ้างไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเสียหาย

ประโยชน์ที่ศาลฎีกาเขียนไว้คือ แม้จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยและเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่โจทก์ ก็เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรอยู่ นั่นเอง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

¹⁰. คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 7939/2540

ข้อสังเกต

นี่คือคำตอบตรงตัวของคำถามที่ตั้งไว้ในข้อบทความ การจ่ายค่าชดเชย และเงินช่วยเหลือไม่ได้ทำให้การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควรกลายเป็น มีเหตุอันสมควรครับ

บทที่ 9**คดีที่ข้ออ้างปรับโครงสร้างไม่มีน้ำหนักให้รับฟัง**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4099/2561 เป็นคดีที่แสดงให้เห็นว่าศาลตรวจข้ออ้าง เรื่องปรับโครงสร้างละเอียดเพียงใด นายจ้างอ้างว่าปรับเปลี่ยนโครงสร้าง บริษัทมาตั้งแต่ปี 2556 แต่ข้อเท็จจริงคือมีพนักงานเพียงสามคนที่ลาออก ไม่ ปรากฏว่ามีการยุบหน่วยงานหรือลดขนาดหน่วยงานใด และงบกำไรขาดทุนปี 2558 บริษัทมีผลประกอบการได้กำไร

ศาลชี้ต่อไปว่าการเลิกจ้างเกิดก่อนที่บริษัทจะมีกำไรเพียงสองเดือนเศษ แสดง ว่าการเลิกจ้างรายนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้บริษัทกลับมามีกำไร เหตุในการเลิก จ้างจึงเป็นเพียงนโยบายที่ประสงค์จะลดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนขององค์กรลง เท่านั้น และไม่ปรากฏว่าก่อนเลิกจ้าง นายจ้างมีวิธีการหรือขั้นตอนในการลด ภาระค่าใช้จ่าย หรือมีวิธีการคัดเลือกพนักงานที่จะถูกเลิกจ้างอย่างไร ศาลจึง ถือว่ายังไม่มีเหตุผลอันสมควรเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3974/2545¹¹ เติมนวเดียวกัน นายจ้างอ้างเหตุคนล้นงานและภาวะเศรษฐกิจตกต่ำจึงต้องปรับปรุงโครงสร้างเพื่อความคุ้มค่าใช้จ่ายแต่ข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างบรรยายและศาลรับฟังคือบริษัทไม่ได้ประสบภาวะขาดทุน ยังมีกำไร ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ไม่มีการประเมินผลตัวลูกจ้างและหลังเลิกจ้างแล้วยังรับคนอื่นเข้ามาทำงานแทน

บทที่ 10

คำถามที่ตัดสินคดีเหล่านี้

ถ้าเอาคดีทั้งห้ามาวางเทียบกัน จะเห็นว่าศาลถามคำถามชุดเดียวกันทุกคดีต่างกันแค่คำตอบ

1. การปรับโครงสร้างนั้นเกิดขึ้นจริงหรือไม่ มีการยุบหรือลดขนาดหน่วยงานจริง หรือเพียงเปลี่ยนชื่อ
2. ตำแหน่งของลูกจ้างหายไปจริงหรือไม่ หรือยังอยู่แต่เปลี่ยนคน
3. มีการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งเฉพาะลูกจ้างรายนั้นหรือไม่ หรือคนในหน่วยงานถูกเลิกจ้างทั้งหมด
4. มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการคัดเลือกคนที่จะถูกเลิกจ้างหรือไม่ และเคยพยายามลดค่าใช้จ่ายด้วยวิธีอื่นก่อนหรือไม่

ข้อสังเกต

ข้อสี่เป็นข้อที่นายจ้างไทยพลาดบ่อยที่สุด และเป็นข้อที่ศาลใน 4099/2561 หยิบขึ้นมาชี้ตรง ๆ ว่าไม่ปรากฏว่ามีวิธีการคัดเลือกอย่างไร

¹¹. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3974/2545

บทที่ 11

กบดักใบรับเงินและหนังสือยอมความ

เรื่องนี้สำคัญกว่าที่คนคิดครับ เพราะเป็นจุดที่ปิดสิทธิได้จริงแม้การเลิกจ้างจะ
ไม่เป็นธรรม

ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4099/2561 นายจ้างมีหนังสือที่ระบุว่าการชำระเงิน
ครั้งนี้เป็นการชำระครั้งสุดท้ายครบถ้วนตามสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างทั้งหมด
ตามสัญญาจ้างงาน ศาลวินิจฉัยว่าข้อความเช่นนั้นมีความหมายเพียงว่า
ลูกจ้างยอมรับว่าได้รับเงินตามสิทธิที่เกิดจากสัญญาจ้างครบแล้ว ไม่ได้หมาย
รวมถึงการสละสิทธิเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะสิทธิ
นั้นเกิดจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการเลิกจ้าง ไม่ได้เกิดจากสัญญา
จ้าง ลูกจ้างจึงยังมีอำนาจฟ้อง

แต่คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2666/2556¹² แสดงอีกด้านหนึ่ง ในคดีนั้นลูกจ้างรับ
เงินช่วยเหลือหลังถูกเลิกจ้างไปแล้วโดยปราศจากข้อโต้แย้งคัดค้านอื่นใดทั้ง
สิ้น ศาลเห็นว่าเป็นกรณีที่ตกลงยินยอมกันเพื่อยุติเรื่องการเลิกจ้าง เท่ากับไม่
ประสงค์จะเรียกร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้างอีกต่อไป จึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้อง

¹². คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2666/2556

ข้อสังเกต

เส้นแบ่งอยู่ที่ถ้อยคำในเอกสารและอยู่ที่ว่ามีการโต้แย้งไว้หรือไม่ สิ่งที่ได้จริงคืออย่าเซ็นเอกสารใดในวันนั้นทันที ขอเวลาอ่าน และถ้าจะรับเงินก็ควรรับโดยบันทึกข้อโต้แย้งเรื่องความไม่เป็นธรรมไว้เป็นหนังสือ ไม่ใช่รับไปเงียบ ๆ

บทที่ 12

ถ้าปรับโครงสร้างเพราะนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้

มีกรณีหนึ่งที่กฎหมายวางหน้าที่เพิ่มให้นายจ้างไว้เป็นพิเศษ และเป็นกรณีที่พบมากขึ้นเรื่อย ๆ คือการปรับปรุงหน่วยงานอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง^{13 14}

13. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต้องพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง บอกราคาจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์

14. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122 บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไปให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี แต่ค่าชดเชยตามมาตรา 122 รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

ข้อสังเกต

ถ้าเรื่องของท่านเข้ากรณีนี้ให้ตรวจสอบอย่างคือมีการแจ้งพนักงาน
ตรวจแรงงานล่วงหน้าทกลับวันหรือไม่ และถ้าอายุงานเกินหกปี ได้ค่า
ชดเชยพิเศษเพิ่มตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122
แล้วหรือยัง สองข้อนี้เป็นสิทธิที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องความเป็นธรรมเลย และ
ถูกมองข้ามบ่อยมาก

บทที่ 13**ศาลกำหนดค่าเสียหายอย่างไร**

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ให้ศาลสั่งรับกลับเข้าทำงาน
ก่อน ถ้าเห็นว่าทำงานร่วมกันต่อไปไม่ได้จึงกำหนดค่าเสียหายแทน โดยคำนึง
ถึงอายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเดือดร้อน มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงิน
ค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับ

มีข้อวินิจฉัยหนึ่งในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4099/2561 ที่ควรทราบ ศาล
แรงงานในคดีนั้นเห็นว่าเงินที่นายจ้างจ่ายหลังเลิกจ้างรวมแล้วคิดเป็น 11.9
เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย จึงเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว และไม่กำหนด
ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้อีก ศาลฎีกาไม่เห็นด้วย เพราะ
จำนวนเงินที่นำมาประกอบการพิจารณานั้นมีทั้งค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอก
กล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และเงินอื่นซึ่งลูกจ้างมี

สิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตามสัญญาจ้างรวมอยู่ด้วย การไม่กำหนดค่าเสียหายส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ข้อสังเกต

หลักที่ได้จากคดีนี้คือ เงินที่เป็นสิทธิอยู่แล้วจะเอามาหักลบกับค่าเสียหายเรื่องความไม่เป็นธรรมแบบเหมารวมไม่ได้ เพราะเป็นเงินที่ถูกจ้างต้องได้อยู่แล้วไม่ว่าการเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่

บทที่ 14**ช่องทางเรียกร้องและกำหนดเวลา**

เงินสามก้อนไปคนละทางได้ ค่าชดเชยกับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 หรือฟ้องศาลแรงงานก็ได้ ส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ต้องฟ้องศาลแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจสั่งเรื่องนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3974/2545 ยังวินิจฉัยไว้ด้วยว่า การฟ้องเรื่องเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่มีกฎหมายบังคับให้ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอน

ใดก่อน จึงฟ้องศาลแรงงานได้เลย¹⁵

อัตราดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปีนี้สูงกว่าดอกเบี้ยผิดนัดทั่วไปมาก และเดินตั้งแต่วันผิดนัด ซึ่งกรณีเลิกจ้างคือภายในสามวันนับแต่วันเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 วรรคสอง จุดนี้จึงมีผลต่อยอดรวมพอสสมควรถ้าเรื่องยืดออกไปเป็นปี

บทที่ 15

สิ่งที่ควรทำในวันที่ได้รับแจ้ง

ในทางปฏิบัติ สิ่งที่สำคัญมักถูกกำหนดขึ้นในวันแรกนั่นเอง ก่อนที่ใครจะได้ปรึกษาใคร

ขอหนังสือเลิกจ้างที่ระบุเหตุผลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเสมอ เพราะเหตุผลที่นายจ้างเขียนไว้ในวันนั้นจะเป็นกรอบที่นายจ้างต้องยืนอยู่ในชั้นศาล ถ้าภายหลังข้อเท็จจริงปรากฏว่าหน่วยงานไม่ได้ถูกยุบจริงหรือมีคนมาทำงานแทน หนังสือฉบับนั้นจะเป็นเอกสารที่มีน้ำหนักที่สุดในมือของท่าน

ข้อสังเกต

และอย่าเซ็นเอกสารสลະสิทธิในห้้องนั้นทันที ขอเวลาอ่านให้จบก่อน การขอเวลาไม่ใช้การปฏิเสธเงิน และไม่ทำให้เสียสิทธิอะไรเลยครับ

15. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า

ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17/1 หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแก่การบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

บทที่ 16

สรุป

ทั้งหมดนี้ประกอบกันเป็นภาพเดียว คือค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา 582 ประกอบ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17/1 เป็นสิทธิที่ไม่ต้องพิสูจน์ความผิดของใคร ส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 เป็นเรื่องที่ต้องพิสูจน์ว่าเหตุแห่งการเลิกจ้างมีจริงและสมควรถึงขนาดต้องเลิกจ้าง ซึ่งการปรับโครงสร้างเป็นเหตุอันสมควรได้จริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2124/2555 และที่ 667/2544 แต่ต้องเป็นการปรับโครงสร้างที่เกิดขึ้นจริงและมีหลักเกณฑ์ไม่ใช่เปลี่ยนชื่อหน่วยงานอย่างในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7939/2540 หรืออ้างขาดทุนทั้งที่มีกำไรอย่างในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4099/2561 และที่ 3974/2545

คนที่เข้าใจเรื่องนี้จะไม่เซ็นเอกสารปิดเรื่องในวันแรกด้วยความเข้าใจว่าได้เงินครบแล้วก็จบ และจะรู้ว่าต้องเก็บอะไรไว้ตั้งแต่วันนั้น เพราะสุดท้ายแล้ว คดีเลิกจ้างเพราะปรับโครงสร้างไม่ได้ตัดสินกันที่ว่า “บริษัทมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผล” แต่ตัดสินกันที่ว่า “เหตุผลนั้นเกิดขึ้นจริงหรือเป็นเพียงถ้อยคำในหนังสือเลิกจ้าง”

คำถามที่พบบ่อย

ถาม บริษัทบอกว่าปรับโครงสร้างและจ่ายค่าชดเชยครบแล้ว ยังฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ไหม

ตอบ ได้รับ เพราะเป็นสิทธิที่อยู่ในกฎหมายคนละฉบับ ค่าชดเชยอยู่ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอยู่ใน พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7939/2540 นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและเงินช่วยเหลือพิเศษแล้ว ศาลก็ยังวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะหน่วยงานไม่ได้ถูกยุบจริง

ถาม เซ็นใบรับเงินที่เขียนว่าเป็นการชำระครั้งสุดท้ายไปแล้ว เสียสิทธิหรือยัง

ตอบ ต้องดูถ้อยคำครับ ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4099/2561 หนังสือระบุว่า เป็นการชำระครั้งสุดท้ายครบถ้วนตามสิทธิเรียกร้องตามสัญญาจ้างงาน ศาลเห็นว่าไม่ได้หมายรวมถึงการสละสิทธิเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะสิทธินั้นไม่ได้เกิดจากสัญญาจ้าง แต่ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2666/2556 ลูกจ้างรับเงินช่วยเหลือไปโดยปราศจากข้อโต้แย้งคัดค้านใด ศาลถือว่าตกลงยุติเรื่องกันแล้ว จึงฟ้องไม่ได้

ถาม บริษัทขาดทุนจริง ยังถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้อีกหรือ

ตอบ การขาดทุนจริงเป็นเหตุอันสมควรได้ และในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2347/2543 ศาลถือว่าการขาดสภาพคล่องเป็นเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่คำถามที่สองยังอยู่ คือขาดทุนถึงขนาดต้องเลิกจ้างคนนี้หรือไม่ และมีหลักเกณฑ์ในการเลือกหรือไม่ ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4099/2561 ศาลชี้ว่าเมื่อไม่ปรากฏวิธีการคัดเลือกพนักงานที่จะถูกเลิกจ้าง ก็ยังไม่มีเหตุผลอันสมควรเพียงพอ

ถาม ต้องไปร้องพนักงานตรวจแรงงานก่อนฟ้องเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่

ตอบ ไม่ต้องครับ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3974/2545 วินิจฉัยว่าการฟ้องเรื่องเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่มีกฎหมายบังคับให้ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนใดก่อน ฟ้องศาลแรงงานได้เลย ส่วนค่าชดเชยกับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นเลือกได้ว่าจะยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 หรือฟ้องศาล

สรุป

หากท่านกำลังประสบปัญหาหรือกำลังพิจารณาว่าจะดำเนินการต่ออย่างไร สามารถติดต่อเข้ามาสอบถามได้ครับ

การพูดคุยเบื้องต้นไม่มีข้อผูกมัด และข้อมูลที่ท่านให้จะถูกเก็บเป็นความลับตามหน้าที่ของทนายความ

สิ่งที่ควรทำต่อไป

- 1 ขอหนังสือเลิกจ้างที่ระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้าได้รับแจ้งด้วยปากเปล่าให้ขอเป็นหนังสือไว้
- 2 อย่าเซ็นเอกสารสละสิทธิในวันนั้นทันที ขอเวลาอ่านให้จบก่อน
- 3 ถ้าจะรับเงิน ให้บันทึกข้อโต้แย้งเรื่องความไม่เป็นธรรมไว้เป็นหนังสือ ไม่ใช้รับไปโดยไม่พูดอะไร
- 4 เก็บผังองค์กรและประกาศรับสมัครงานของบริษัทไว้เท่าที่เข้าถึงได้ เพราะเป็นหลักฐานว่าตำแหน่งหายไปจริงหรือไม่
- 5 ถ้าอายุงานเกินหกปีและการปรับโครงสร้างมาจากเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ให้ตรวจสอบว่าได้ค่าชดเชยพิเศษเพิ่มแล้วหรือยัง
- 6 ปกติก่อนครบกำหนดเวลา เพราะเงินสามก้อนนี้ไปคนละช่องทางและมีการอบเวลาไม่เหมือนกัน

อ้างอิงท้ายเล่ม

รายการกฎหมายและคำพิพากษาที่อ้างในเล่มนี้ พร้อมบทและเลขเชิงอรรถ

กฎหมายที่อ้างถึง

1	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง	บทที่ 2 · เชิงอรรถ 1
2	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582	บทที่ 3 · เชิงอรรถ 2
3	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17/1	บทที่ 3 · เชิงอรรถ 3
4	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49	บทที่ 4 · เชิงอรรถ 4
5	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121	บทที่ 12 · เชิงอรรถ 13
6	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122	บทที่ 12 · เชิงอรรถ 14
7	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง	บทที่ 14 · เชิงอรรถ 15

คำพิพากษาศาลฎีกาที่อ้างถึง

1	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2347/2543	บทที่ 5 · เชิงอรรถ 5
---	----------------------------------	----------------------

2	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3738/2536	บทที่ 6 · เซิงอรรถ 6
3	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 4099/2561	บทที่ 6 · เซิงอรรถ 7
4	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2124/2555	บทที่ 7 · เซิงอรรถ 8
5	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 667/2544	บทที่ 7 · เซิงอรรถ 9
6	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 7939/2540	บทที่ 8 · เซิงอรรถ 10
7	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 3974/2545	บทที่ 9 · เซิงอรรถ 11
8	คำพิพากษาศาลฎีกาเลขที่ 2666/2556	บทที่ 11 · เซิงอรรถ 12

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

คำพิพากษาศาลฎีกาสืบค้นฉบับเต็มได้จากระบบสืบค้นคำพิพากษาของศาลฎีกา
(deka.supremecourt.or.th)



จากผู้เขียน

หากคุณกำลังประสบปัญหาเรื่องนี้

ถ้าคุณกำลังเจอเรื่องแบบนี้อยู่ หรือไม่แน่ใจว่าหลักฐานที่มีในมือเพียงพอหรือไม่ สอบถามเข้ามาได้ครับ เราจะช่วยดูว่าเอกสารและข้อความที่คุณเก็บไว้บอกอะไรได้บ้างในทางกฎหมาย และมีทางเลือกอะไรอยู่ข้างหน้า

หลักฐานที่ควรเตรียมไว้ก่อนปรึกษา

- ☐ หนังสือเลิกจ้างฉบับจริง และเอกสารทุกฉบับที่ได้รับในวันนั้น รวมถึงซองหรืออีเมลที่ส่งมาด้วย เพราะเหตุผลที่ระบุไว้เป็นกรอบที่นายจ้างต้องยืนอยู่
- ☐ เอกสารใดๆ ที่ท่านเซ็นไป หรือถูกขอให้เซ็นแต่ยังไม่ได้เซ็น โดยเฉพาะใบรับเงินหรือหนังสือยอมความ และถ้าเซ็นไปแล้วให้เก็บสำเนาไว้
- ☐ หลักฐานการจ่ายเงินทุกก้อนที่ได้รับ พร้อมรายการแยกว่าก้อนไหนเป็นค่าชดเชย ก้อนไหนเป็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และก้อนไหนเป็นเงินอื่น
- ☐ สลิปเงินเดือนย้อนหลังอย่างน้อยหกเดือน และหนังสือรับรองการทำงาน หรือสัญญาจ้าง เพื่อยืนยันอัตราค่าจ้างสุดท้ายและวันเริ่มงาน

- ☐ หลักฐานว่าหน่วยงานหรือตำแหน่งของท่านยังอยู่หรือไม่ เช่น ผังองค์กร ก่อนและหลัง ประกาศรับสมัครงานตำแหน่งเดิม หรือข้อมูลว่ามีใครมาทำงานแทน
- ☐ ข้อมูลว่าใครถูกเลิกจ้างพร้อมท่านและใครยังอยู่ เท่าที่ทราบ เพราะการเลือกปฏิบัติเฉพาะรายเป็นประเด็นที่ศาลให้น้ำหนักมาก
- ☐ ลำดับวันเวลาคร่าว ๆ ว่าได้รับแจ้งเมื่อไหร่ วันเลิกจ้างมีผลเมื่อไหร่ และได้รับเงินแต่ละก้อนเมื่อไหร่ เพราะมีผลต่อการนับดอกเบี้ยยและกำหนดเวลา

1

เล่าเรื่องและแจ้งกำหนดเวลา

2

ประเมินขอบเขตและค่าใช้จ่าย

3

ดำเนินงานและรายงานผล

ปรึกษาเบื้องต้นไม่มีข้อผูกมัด และทุกเรื่องที่ปรึกษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โทร 065-145-5546 หรือติดต่อผ่านช่องทางใดก็ได้ที่สะดวก

ทนายเป็นหนึ่งใน

Co Founder and Managing Partner, DAP Solicitors & Resolution

บทความนี้เป็นความรู้ทั่วไป ไม่ใช่คำปรึกษาทางกฎหมายเฉพาะกรณี 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