

กฎหมายแรงงานเน็ตฯ 2569

Labor Laws : EP 5

New
Labor Law



การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

(termination of employment)

1.การลาออก

(resignation)

เป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว เมื่อแสดงเจตนาต่อนายจ้าง การลาออก มีผลโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างก่อน(ฎีกา 6020/2545) ฎีกา 5174/2548 ลูกจ้างยื่นใบลาออก นายจ้างยับยั้งใบลาออก แต่ลูกจ้าง ยังคงออกจากงานเมื่อวันที่ใบลาออกมีผล ภายหลังลูกจ้างออกจากงานแล้ว ขอกลับเข้าทำงานใหม่ นายจ้างให้กลับเข้าทำงาน นายจ้างจะนำใบลาออก ที่สิ้นไปแล้วมาอนุมัติให้ออกจากงานอีกไม่ได้

- การลาออก แม้ฝ่าฝืนระเบียบสัญญาจ้างสิ้นสุด(แต่ถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนข้อบังคับฯ อาจถูกนายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายได้)
- การลาออกต้องกระทำโดยสมัครใจ หากลูกจ้างถูกบังคับให้เขียนใบลาออก ไม่ถือเป็นการลาออก แต่เป็นการเลิกจ้าง

ฎีกา 15261/2556 นายจ้างบังคับให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกเนื่องจากไม่พอใจการทำงานของลูกจ้าง จึงใช้วาจารุนแรงเสียงดัง ตบโต๊ะทำงาน ตวาดขู่บังคับให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก ไม่ถือเป็นการลาออก แต่เป็นการเลิกจ้าง

ฎีกา 4240/2563 นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างรายวันหญิงมีความสัมพันธ์ชู้สาวกับหัวหน้างาน แต่ไม่มีหลักฐาน จึงนำเรื่องลูกของลูกจ้างที่ทำงานโรงงานเดียวกันมา กดดันบีบบังคับจนลูกจ้างลาออก ถือว่าไม่ได้สมัครใจลาออก

- เมื่อแสดงเจตนาลาออกและนายจ้างทราบแล้ว ลูกจ้างถอนใบลาออกไม่ได้ เว้นแต่นายจ้างยินยอม

ฎีกา 1900/2542 ลูกจ้างยื่นใบลาออกวันที่ 20 ก.พ.2540 โดย ให้มีผลวันที่ 1 มีค.2540 วันที่ 21 ก.พ.2540 ลูกจ้างยื่นหนังสือยกเลิกใบลาออก การยื่นหนังสือดังกล่าวไม่มีผลเป็นการยกเลิกใบลาออก การทำงานของลูกจ้างสิ้นสุดลงด้วยการลาออกตั้งแต่วันที่ 1 มีค.2540

- นับแต่ยื่นใบลาออกและใบลาออกยังไม่เป็นผล ลูกจ้างยังมีสถานะเป็นลูกจ้าง หากกระทำความผิดนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้

ฎีกา 1919/2546 ลูกจ้างลาออกให้มีผลวันที่ 31 ม.ค. 2544 นายจ้างอนุมัติการลาออกแล้ว ระหว่างใบลาออกยังไม่มีผล ลูกจ้างยังคงมีสถานะเป็นลูกจ้าง การที่ลูกจ้างขอดูใบลาออกและหยิบออกไปจากแฟ้มนำออกนอกสำนักงาน มีผู้ห้ามลูกจ้างก็ไม่ฟังแล้วฉีกทำลายใบลาออก นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ 15 ม.ค. 2544 ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

2.ตกลงเลิกสัญญาจ้าง

(mutual termination)

นายจ้างและลูกจ้างตกลงร่วมกันเลิกสัญญาจ้างแรงงานซึ่งอาจทำเป็นปัจเจกบุคคล หรือทำเป็นจำนวนมากในคราวเดียวกัน ที่เรียกว่า “เกษียณอายุก่อนครบกำหนด” (early retirement)

ฎีกา 18641-18658/2557 โครงการสมัครใจลาออกก่อนครบอายุเกษียณ เมื่อลูกจ้างแสดงความจำนงเป็นความสมัครใจของลูกจ้างเอง การที่นายจ้างอนุมัติและให้ลาออกตามที่ขอ จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างกับนายจ้างต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน มิใช่การเลิกจ้าง

ฎีกา 3578/2561 ลูกจ้างเข้าอินเทอร์เน็ตดูเว็บไซต์ลามกอนาจารในเวลา
งานและเป็นชู้กับลูกจ้างอื่นที่มีครอบครัวแล้ว นายจ้างให้พิจารณาตนเอง
ในที่สุดลูกจ้างตกลงลาออกและรับเงินค่าจ้าง 3 เดือนจากนายจ้าง ไม่ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง

ฎีกา 10339/2558 นายจ้างและลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาจ้างกัน ลูกจ้างไม่
ประสงค์ทำงานกับนายจ้างต่อไปและนายจ้างไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงาน
ด้วยอีกต่อไปเช่นกัน โดยนายจ้างจะจ่ายเงินทดแทนให้ 78,000 บาท
กรณีไม่ใช่การเลิกจ้าง แต่นายจ้างต้องผูกพันตามข้อตกลงนั้น

ฎีกา 3805/2566 ขณะที่ลงลายมือชื่อท้ายหนังสือเลิกจ้าง ลูกจ้างทราบ
อยู่แล้วว่าถูกเลิกจ้างอย่างแน่นอน ลูกจ้างมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยไม่
อยู่ในภาวะที่ต้องเกรงกลัวนายจ้างอีกต่อไป และทราบดีว่าจำนวนค่าจ้าง
ซึ่งนำเพียงฐานเงินเดือนเท่านั้น ที่นำมาคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างฯ
และพอใจในจำนวนเงิน 1,098,236.95 บาทที่นายจ้างเสนอให้ จึงขอรับ
เงินดังกล่าว โดยมีข้อตกลงว่าจะไม่ดำเนินการเรียกร้องเงินหรือค่าเสียหาย
ใด ๆ เกี่ยวกับการทำงานเพิ่มเติมจากนายจ้างอีก และขอสละสิทธิ
ทั้งหลายที่พึงมีต่อนายจ้างในเรื่องดังกล่าว ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญา

ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างตกลงระงับข้อพิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานที่มี
แก่กันให้เสร็จสิ้นไป ด้วยต่างยอมผ่อนผัน ให้แก่กันตามที่ตกลงกัน
ดังกล่าว จึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ มีผลใช้บังคับได้ ลูกจ้าง
จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยและสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า
จากนายจ้างเพิ่มเติมอีก

ลูกจ้างมีอิสระแก่ตนหรือไม่ พิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพ
การทำงาน อัตราเงินเดือน การศึกษา จำนวนเงินที่ได้รับตามข้อตกลง
เจรจาต่อหน้าเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งพฤติการณ์แวดล้อมอื่นๆประกอบด้วย

กรณีตกลงเลิกสัญญาไม่ใช่เลิกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินจากการเลิกจ้าง
ฎีกา 4098-4185 /2545 เมื่อตกลงเลิกสัญญากับนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่มี
สิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจาก
การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจากนายจ้างอีก เพราะสิทธิดังกล่าวลูกจ้างจะได้รับ
ต่อเมื่อถูกเลิกจ้าง

3.เลิกจ้าง

(dismissal)

ก.การกระทำใดๆที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง
ไม่ว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือเพราะเหตุอื่น

ฎีกา 2421/2557 คำสั่งให้ออกจากงานอ้างทำผิดวินัย เป็นการกระทำที่
นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นการเลิกจ้าง

ฎีกา 5735/2540 นายจ้างบอกลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน แต่ยังคงจ่าย
ค่าจ้าง ไม่ใช่เลิกจ้าง

ฎีกา 3710/2531 นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน แต่ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ใช่เลิกจ้าง

ฎีกา 1766 - 1771/2544 การเลิกจ้างตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ

มาตรา 118 วรรคสอง มีสาระสำคัญ 3 ประการ คือประการแรก นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันมีผลตลอดไปเป็นการถาวร ประการที่สอง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และประการที่สามสาเหตุเนื่องมาจากสัญญาจ้างสิ้นสุดหรือเหตุอื่นใด

ฎีกา 6135-6137/2531 แม้นายจ้างย้ายลดตำแหน่งและลดค่าจ้างฝ่ายเดียว แต่ไม่ใช่เป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง จึงไม่ใช่เลิกจ้าง

กรณีจ้างมีกำหนดเวลา เมื่อครบกำหนดนายจ้างไม่ต่อสัญญาภายใต้เงื่อนไขเดิม ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

ฎีกา 3866-3867/2561 นายจ้างนายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างเป็นวิศวกรควบคุมงานก่อสร้างโครงการรวม 2 ฉบับ เมื่อครบกำหนดแล้วไม่ได้จ้างทำงานต่อ ถือเป็นการเลิกจ้าง

ฎีกา 7354/2544 การที่นายจ้างไม่ตกลงเพิ่มเงินเดือนแก่ลูกจ้างตามความประสงค์ของลูกจ้างเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจ เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ทำสัญญาจ้างฉบับที่ 4 กับนายจ้าง จนสัญญาจ้างฉบับที่ 3 สิ้นสุดลง ถือไม่ได้ว่านายจ้างได้กระทำการใด ๆ เพื่อมิให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันจะถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ฎีกา 8002-8012/2549 ก่อนสัญญาจ้างครบกำหนดวันที่ 15 ก.พ. 2548

จำเลยประกาศแจ้ง บริษัทผู้ว่าจ้างขยายระยะเวลาว่าจ้างจำเลยออกไปถึงวันที่ 31 ธ.ค.2548 ให้ลูกจ้างทั้งหมดทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยต่อไปจนครบกำหนด โจทก์ทั้งสิบเอ็ดทำบันทึกเสนอผู้จัดการฝ่ายบุคคลว่าไม่ประสงค์จะต่อสัญญาและคืนบัตรพนักงานในวันที่ 15 ก.พ.2548 จำเลยมิได้กระทำการใด ๆ เพื่อไม่ให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ด

ข. ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้ค่าจ้างเพราะนายจ้างไม่สามารถประกอบ
กิจการต่อไปได้

ฎีกา 196/2530 นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ให้ลูกจ้างไปทำงาน
กับผู้อื่นโดยเขียนใบสมัครและไม่นับอายุงานต่อเนื่อง ถือเป็นการเลิกจ้าง ✓

ฎีกา 48/2524 นายจ้างถูกทางราชการเพิกถอนใบอนุญาตแปรรูปไม้ด้วย
เครื่องจักร นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้และลูกจ้างทั้งหมด
ต้องออกจากงาน ถือเป็นการเลิกจ้าง ✓

ข้อสังเกต หากเป็นเรื่องชั่วคราว ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง

ค.การที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่
นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือเป็นการเลิกจ้าง(มาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง)
กรณีนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการ
ตกลงหรือกำหนดไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิ
แสดงเจตนาขอเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผล
เมื่อครบ 30 วันนับแต่วันแสดงเจตนาและให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่
ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง(มาตรา 118/1 วรรคสอง)

ข้อสังเกต

(1).กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดเรื่องการเกษียณอายุไว้
ลูกจ้างจึงเกษียณอายุตามที่นายจ้าง ลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่
นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน

(2).เกษียณเป็นการเลิกจ้าง ตามพ.ร.บ. คุ้มครองฯ มาตรา 118
วรรคสอง ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย(ฎีกา12699/2558)

(3).การเกษียณอายุก่อนครบกำหนด เป็นการสมัครใจตกลงเลิก
สัญญาจ้าง ไม่ใช่การเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย
(ฎีกา 18641-18658/2557)

(4).ครบเกษียณอายุแล้ว แต่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อไป เคยมีแนวฎีกาวินิจฉัยว่าลูกจ้างยังมีสิทธิขอเกษียณและได้รับค่าชดเชย

ฎีกา 1517/2557 นายจ้างมีข้อบังคับฯ ให้พนักงานเกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปี โดยจะได้รับค่าชดเชย สิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าชดเชยเกิดขึ้นตั้งแต่อายุครบ 60 ปี โดยไม่คำนึงถึงว่าหลังจากนั้นนายจ้างยังคงจ้างทำงานต่อไปหรือเลิกจ้าง แต่นายจ้างไม่ได้เลิกจ้าง ตามพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 118 ก็ตาม มิฉะนั้น จะเกิดช่องทางให้นายจ้างหลบเลี่ยงไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ โดยให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนลูกจ้างทนไม่ไหวต้องลาออกไปเอง

(5).อายุเกษียณเป็นไปตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่
นายจ้างกำหนดไว้ ถ้าไม่ได้กำหนดหรือกำหนดไว้เกินกว่า 60 ปี เมื่อ
ลูกจ้างอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาขอเกษียณอายุได้ โดย
ให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันแสดง
เจตนา นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 วรรคหนึ่งให้แก่
ลูกจ้าง มิฉะนั้น จะเป็นความผิด มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับ
ไม่เกิน 100,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา144

ฎีกา 8320/2568 นายจ้างกำหนดเรื่องการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้
ในข้อบังคับฯ ที่อายุ 60 ปี ลูกจ้างเพิ่งเข้าทำงานเมื่ออายุ 61 ปี หลังจาก
พ้นวัยแรงงานไปแล้ว มิใช่ลูกจ้างที่ได้ทำงานต่อ เนื่องจนอายุครบ 60 ปี
ขึ้นไปและยังมิได้ออกจากงาน ลูกจ้างจึง ไม่ได้รับความคุ้มครองตาม
กฎหมายตามมาตรา 118/1 วรรคสอง ที่จะมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณ
อายุและได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างได้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
จากการแสดงเจตนาเกษียณอายุของลูกจ้าง

รูปแบบและระบุเหตุแห่งการเลิกจ้าง

นายจ้างอาจเลิกจ้างด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือก็ได้

(ฎีกา 7047/2542, 95/2543)

การเลิกจ้างไม่ว่าด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ จะต้องระบุเหตุผลของการเลิกจ้าง(มาตรา 119 วรรคท้าย) มิฉะนั้น นายจ้างจะยกขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างไม่ได้

ฎีกา 6945/2550 เลิกจ้างโดยไม่ได้อ้างเหตุผลลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้าง

ได้รับความเสียหาย นายจ้างยกเหตุดังกล่าวขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้

ฎีกา 8570/2548 นายจ้างออกหนังสือเลิกจ้าง ไม่ได้ระบุเหตุว่าลูกจ้าง
ประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง จะยกขึ้นปฏิเสธไม่จ่าย
ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา 67 ไม่ได้ X

ฎีกา 3895/2545 ลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม นายจ้าง
มีสิทธิยกเหตุเลิกจ้างขึ้นต่อสู้ได้ แม้มิได้ระบุเหตุผลนั้นไว้ในหนังสือเลิกจ้าง
เพราะมาตรา 119 วรรคท้าย ห้ามเฉพาะการฟ้องเรียกค่าชดเชยเท่านั้น ✓
(ฎีกา 876/2544 ฎีกา 8848-8851/2547 ฎีกา 7922/2547 วินิจฉัย
ทำนองเดียวกัน)

ฎีกา 3407/2552 แม้นายจ้างมิได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือเลิกจ้าง
นายจ้างอาจยกเหตุเลิกจ้างที่ไม่ได้ระบุไว้ขึ้นต่อสู้ปฏิเสธไม่จ่าย
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ เพราะมาตรา 17 วรรคสาม
(ปัจจุบัน มาตรา 119 วรรคท้าย)ห้ามเฉพาะการฟ้องเรียก
ค่าชดเชยเท่านั้น ✓

ฎีกา 8002-8012/2549 ก่อนสัญญาจ้างครบกำหนดวันที่ 15 ก.พ. 2548

จำเลยประกาศแจ้ง บริษัทผู้ว่าจ้างขยายระยะเวลาว่าจ้างจำเลยออกไปถึงวันที่ 31 ธ.ค.2548 ให้ลูกจ้างทั้งหมดทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยต่อไปจนครบกำหนด โจทก์ทั้งสิบเอ็ดทำบันทึกเสนอผู้จัดการฝ่ายบุคคลว่าไม่ประสงค์จะต่อสัญญาและคืนบัตรพนักงานในวันที่ 15 ก.พ.2548 จำเลยมิได้กระทำการใด ๆ เพื่อไม่ให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ด

ข. ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้ค่าจ้างเพราะนายจ้างไม่สามารถ
ประกอบกิจการต่อไปได้

ฎีกา 196/2530 นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ให้ลูกจ้างไปทำงาน
กับผู้อื่นโดยเขียนใบสมัครและไม่นับอายุงานต่อเนื่อง ถือเป็นการเลิกจ้าง ✓

ฎีกา 48/2524 นายจ้างถูกทางราชการเพิกถอนใบอนุญาตแปรรูปไม้ด้วย
เครื่องจักร นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้และลูกจ้างทั้งหมด
ต้องออกจากงาน ถือเป็นการเลิกจ้าง ✓

ข้อสังเกต หากเป็นเรื่องชั่วคราว ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง

ค.การที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่
นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือเป็นการเลิกจ้าง(มาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง)
กรณีนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการ
ตกลงหรือกำหนดไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิ
แสดงเจตนาขอเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผล
เมื่อครบ 30 วันนับแต่วันแสดงเจตนาและให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่
ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง(มาตรา 118/1 วรรคสอง)

ฎีกา 8320/2568 นายจ้างกำหนดเรื่องการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้
ในข้อบังคับฯ ที่อายุ 60 ปี ลูกจ้างเพิ่งเข้าทำงานเมื่ออายุ 61 ปี หลังจาก
พ้นวัยแรงงานไปแล้ว มิใช่ลูกจ้างที่ได้ทำงานต่อ เนื่องจนอายุครบ 60 ปี
ขึ้นไปและยังมิได้ออกจากงาน ลูกจ้างจึง ไม่ได้รับความคุ้มครองตาม
กฎหมายตามมาตรา 118/1 วรรคสอง ที่จะมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณ
อายุและได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างได้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
จากการแสดงเจตนาเกษียณอายุของลูกจ้าง

รูปแบบและระบุเหตุแห่งการเลิกจ้าง

นายจ้างอาจเลิกจ้างด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือก็ได้

(ฎีกา 7047/2542, 95/2543)

การเลิกจ้างไม่ว่าด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ จะต้องระบุเหตุผลของการเลิกจ้าง(มาตรา 119 วรรคท้าย) มิฉะนั้น นายจ้างจะยกขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างไม่ได้
ฎีกา 6945/2550 เลิกจ้างโดยไม่ได้อ้างเหตุผลว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างยกเหตุดังกล่าวขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้

ฎีกา 8570/2548 นายจ้างออกหนังสือเลิกจ้าง ไม่ได้ระบุเหตุว่าลูกจ้าง
ประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง จะยกขึ้นปฏิเสธไม่จ่าย
ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา 67 ไม่ได้ X

ฎีกา 3895/2545 ลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม นายจ้าง
มีสิทธิยกเหตุเลิกจ้างขึ้นต่อสู้ได้ แม้มิได้ระบุเหตุผลนั้นไว้ในหนังสือเลิกจ้าง
เพราะมาตรา 119 วรรคท้าย ห้ามเฉพาะการฟ้องเรียกค่าชดเชยเท่านั้น ✓
(ฎีกา 876/2544 ฎีกา 8848-8851/2547 ฎีกา 7922/2547 วินิจฉัย
ทำนองเดียวกัน)

ฎีกา 3407/2552 แม้นายจ้างมิได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือเลิกจ้าง
นายจ้างอาจยกเหตุเลิกจ้างที่ไม่ได้ระบุไว้ขึ้นต่อสู้ปฏิเสธไม่จ่าย
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ เพราะมาตรา 17 วรรคสาม
(ปัจจุบัน มาตรา 119 วรรคท้าย)ห้ามเฉพาะการฟ้องเรียก
ค่าชดเชยเท่านั้น ✓

สินจ้าง(ค่าจ้าง)แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

กฎหมาย ป.พ.พ. มาตรา 582, 583

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 17, 17/1

สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง

โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า(มาตรา 17 วรรคหนึ่ง)

สัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลา ได้แก่ สัญญาจ้างที่มีกำหนดวันเวลา
เริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญาไว้ โดยทั่วไปไม่ให้สิทธิคู่สัญญาบอก
เลิกสัญญาก่อนครบกำหนด

■ กรณีถือว่าเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาจ้าง

ฎีกา 1207/2531 นายจ้างกับลูกจ้างทำสัญญาจ้างรวม 5 ฉบับ
แต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ มีวันเริ่มต้น และวันสิ้นสุด
เป็นการแน่นอน จึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างไว้แน่นอน

ฎีกา 3348-3350/2532 สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน
แม้มีข้อตกลงให้สิทธินายจ้างเลิกจ้างได้หากลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง
ยอมให้เลิกจ้างได้ก่อนครบกำหนด ก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มี
กำหนดเวลาจ้างแน่นอน

- กรณีไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา

ฎีกา 1604/2528 สัญญาจ้างกำหนดเวลาจ้างขั้นต่ำ 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี

นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างภายในกำหนดเวลาดังกล่าวเมื่อใดก็ได้ จึงไม่ใช่
กำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน

จ้างทดลองงาน ถือเป็นสัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา(มาตรา 17 วรรคสอง)

ฎีกา 4167/2548 สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา 1 ปี มีเงื่อนไขทดลองงาน

4 เดือน หากผ่านทดลองงานจะจ้างต่อไป หากไม่ผ่านทดลองงานจะ
เลิกจ้างไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างที่
ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 วรรคสอง

■ สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา เมื่อครบกำหนดลูกจ้างยังคงทำงาน
นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้าง สัญญาตัดจากนั้นไป เป็นสัญญาจ้างไม่มี
กำหนดเวลา ตามป.พ.พ. มาตรา 581

ฎีกา 7717/2551 สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา 1 ปี เมื่อครบกำหนดลูกจ้าง
ยังคงทำงานนายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้าง สัญญาจ้างตัดจากนั้นไปเป็นสัญญา
จ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาจ้างตามป.พ.พ. มาตรา 581

■ สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎีกา 1821/2545 นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2543 เมื่อลูกจ้างทำงานจนถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2543 สัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

■ สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาจ้าง หากนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดเวลา ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ ?

ฎีกา 14260/2558 นายจ้างจะเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าต้องเป็นกรณีที่มีการจ้างกันครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างเท่านั้น สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา 11 เดือน นายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดในสัญญา ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ
ให้อีกฝ่ายทราบเมื่อถึงหรือก่อนถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่ง เพื่อให้
มีผลเป็นการเลิกจ้าง เมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า มิฉะนั้น
ต้องรับผิดชอบจ่ายสินจ้าง(ค่าจ้าง)แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ป.พ.พ. มาตรา
582 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 17, 17/1)

ข้อสังเกต เดิมเป็นกฎหมายเอกชนตามป.พ.พ. มาตรา 582 ต่อมานำมาไว้
ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฯ จึงตกลงยกเว้นไม่ได้(ฎีกา 2364/2545)

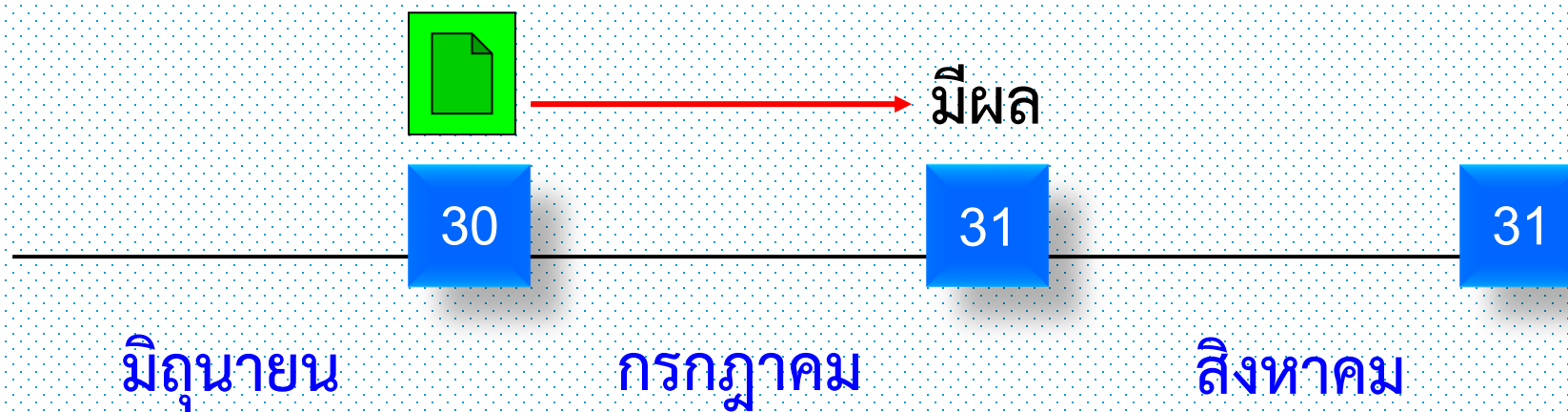
■ การบอกกล่าวล่วงหน้าอาจทำเป็นหนังสือหรืออาจตกลงด้วยวาจาก็ได้
ฎีกา 6701/2549 การบอกกล่าวล่วงหน้าตามป.พ.พ. มาตรา 582 มิได้
กำหนดว่าต้องทำเป็นหนังสือ ส่วนพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 17 ก็ได้ห้าม
เด็ดขาดมิให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจา เพียงแต่ให้อีกฝ่ายหนึ่ง
ทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อ
เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าเท่านั้น
การบอกเลิกจ้างจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้

■ การบอกกล่าวล่วงหน้าต้องเป็นการแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยให้มีผลเมื่อใดในอนาคตที่ชัดเจน

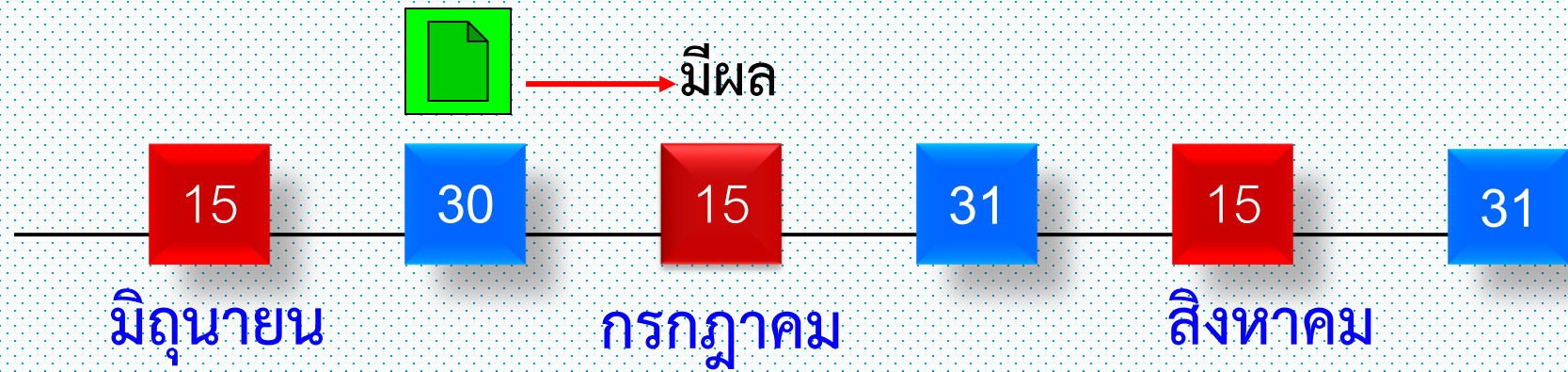
ฎีกา 504/2525 การหนังสือแจ้งว่าถูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของนายจ้าง ขอให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง มิฉะนั้นอาจถูกเตือนหรือปลดออกจางาน ไม่ใช่หนังสือบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎีกา 2628/2527 ประกาศมีข้อความว่า นายจ้างโอนพนักงานและกิจการให้บริษัทใหม่ ขอให้พนักงานให้ความร่วมมือกับบริษัทใหม่ ยังถือไม่ได้ว่า ประกาศดังกล่าวเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้า

บอกกล่าววาจา/เป็นหนังสือ

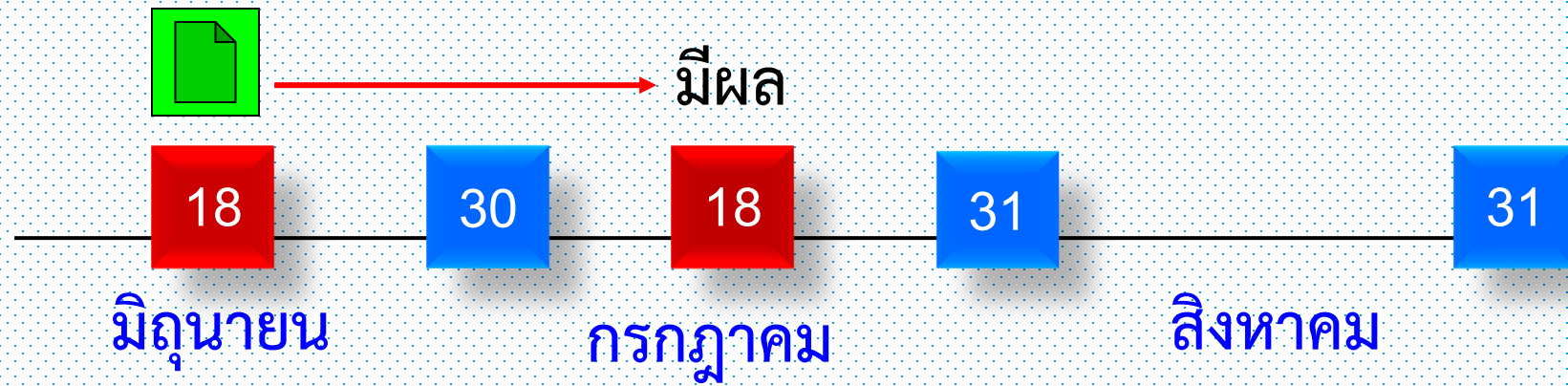


บอกกล่าววาจา/เป็นหนังสือ



บอกกล่าววาจา/เป็นหนังสือ

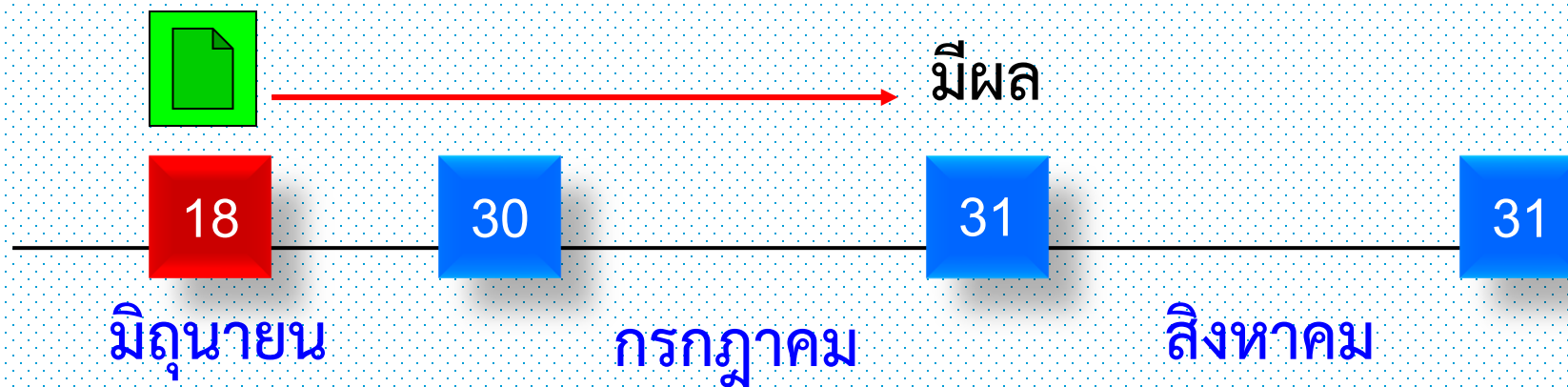
✗ บอกกล่าวไม่ถูกต้อง



✓ บอกกล่าวถูกต้อง



บอกกล่าววาจา/เป็นหนังสือ



■ หากกำหนดการจ่ายค่าจ้างในทางปฏิบัติไม่ตรงกับข้อบังคับฯ จะถือตามข้อบังคับฯหรือตามทางปฏิบัติ ?

ฎีกา 5790-5822/2543 ข้อบังคับฯกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันสิ้นเดือน แต่ ทางปฏิบัติจ่ายค่าจ้างก่อนวันสิ้นเดือนหนึ่งวันเป็นประจําตลอดมา ถือว่าสภาพการจ้างเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้างเป็นก่อนสิ้นเดือนหนึ่งวันแล้ว นายจ้างบอกกล่าววันที่ 30 มิ.ย. 2541มีผล 1 ส.ค. 2541 จึงไม่ชอบ

■ ตกลงให้บอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าหนึ่งกำหนดการจ่ายค่าจ้างได้หรือไม่ ?

ฎีกา 13244/2558 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17
วรรคสอง ต้องการให้มีการบอกเลิกสัญญาจ้างกันล่วงหน้าอย่างน้อย
หนึ่งรอบของการกำหนดจ่ายค่าจ้าง เมื่อนายจ้างลูกจ้างตกลงกันให้
มีการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่ากำหนดดังกล่าวก็ย่อมทำได้ ไม่เป็น
การขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

■ ตัวอย่างการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยชอบ

ฎีกา 3534 /2536 นายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน การที่นายจ้าง
แจ้งลูกจ้างเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2534 ให้ออกจากงานวันที่ 30
พฤศจิกายน 2534 เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดจ่าย
ค่าจ้างประจำเดือนตุลาคม 2534 เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึง
กำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป คือวันที่ 30 พฤศจิกายน 2534
เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

■ ตัวอย่างการคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎีกา 3824 /2546 นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 28 ของเดือน นายจ้างเลิกจ้างวันที่ 16 มิ.ย 2542 โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า เป็นการเลิกจ้างก่อนวันที่ 28 มิ.ย. 2542 อันเป็นวันกำหนดการจ่ายค่าจ้าง จะมีผลเป็นการเลิกจ้างวันที่ 28 ก.ค. 2542 ซึ่งเป็นกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างเท่ากับค่าจ้าง 43 วัน ตามป.พ.พ.มาตรา 582 และ พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 17

ฎีกา 3824 /2546 นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 16 และ 30 ของเดือน นายจ้างเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2541 เป็นการล่วงเลย กำหนดการจ่ายค่าจ้างงวดวันที่วันที่ 30 มาแล้ว นายจ้างต้องจ่ายสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างถึงงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ 30 กันยายน 2541 เป็นเวลา 30 วัน

ฎีกา 2660/2556 นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือน นายจ้างเลิกจ้างวันที่ 29 ก.ค.2547 โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องใช้ สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างวันที่ 29 ก.ค. ถึง 15 ส.ค.2547 รวม 18 วัน

ฎีกา 4105 /2561 ลูกจ้างได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 40,000 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างวันที่ 2 ธันวาคม 2557 โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตั้งแต่วันที่ 3 ธันวาคม 2557 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2558 เมื่อ นายจ้างค่าจ้างเป็นรายเดือน ระยะเวลาหนึ่งเดือน คือ 30 วัน ลูกจ้างจึง มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา 1 เดือน 28 วัน คิดเป็นเงิน 77,333.33 บาทเท่านั้น หากใช้ 80,000 บาทไม่

ข้อยกเว้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

1. จงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย

ฎีกา 2518/2527 นายจ้างมีข้อบังคับฯ ห้ามนำรถของบริษัทไปใช้ส่วนตัว ลูกจ้างนำรถไปใช้ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตและชนผู้อื่นบาดเจ็บ ถือว่า จงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเป็นอาจฉิน

ฎีกา 683/2525 ลูกจ้างมาสาย 9 ครั้ง นายจ้างเตือนแล้วยังคงมาสายอีก ถือว่า ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเป็นอาจฉิน

3. ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรและนานพอสมควร

ฎีกา 2911/2528 นายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างโดยชอบ ลูกจ้างไม่ไปทำงานตามคำสั่ง 3 วันทำงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ฎีกา 2263/2538 ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถถูกตำรวจยึดใบขับขี่ หน่วยงานผู้จัดการบอกหากไม่มีใบขับขี่ไม่ต้องมาทำงาน ลูกจ้างไม่มาทำงาน ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

4.กระทำความผิดร้ายแรง

ฎีกา 2563/2525 ลูกจ้างเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักโดยไม่มีสิทธิ
เบิกโดยทุจริต เป็นการทำผิดร้ายแรง

ฎีกา 2862/2530 ลูกจ้างประกอบกิจการที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน
และเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง เป็นการทำผิดร้ายแรง

5.กระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุ่งไปโดยถูกต้องและสุจริต

ฎีกา 2299/2528 ลูกจ้างนำสินค้าส่วนตัวมาขายในเวลางาน

ถือว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่

ฎีกา 1723/2528 หัวหน้างานขายยุ่งให้พนักงานขายชะลอการขาย

สินค้า ถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่

6. กระทำผิดตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 119

กฎหมายแรงงานเนติฯ 2569

Labor Laws : EP 6

New
Labor Law



ค่าชดเชย

(severance pay)

- + นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน 120 วันขึ้นไป
ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง
- + เลิกจ้าง หมายถึง นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง
ไม่ว่าเพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือเพราะเหตุอื่น / ลูกจ้างไม่ได้
ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะนายจ้างไม่สามารถประกอบ
กิจการต่อไปได้ / ลูกจ้างเกษียณอายุตามข้อตกลง

การนับอายุงาน

ฎีกา 3006-3081/2567 อายุงานตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองฯ มาตรา 118

วรรคหนึ่ง หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน ไปจนสัญญาจ้างสิ้นสุดลง โดยทำงานต่อเนื่องกันไปไม่ขาดตอน หากลูกจ้างทำงานระยะเวลาหนึ่งแล้วสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ไม่ว่าจะด้วยการลาออกหรือเลิกจ้าง แม้ต่อมาจะตกลงจ้างกันใหม่ อายุงานตามสัญญาจ้างเดิมที่สิ้นสุดไปแล้ว ย่อมไม่อาจนำมานับรวมกับระยะเวลาการทำงานในภายหลังอีก เว้นแต่นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันให้นับอายุงานเดิม หรือกรณีมีกฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิได้นับอายุงานเดิมรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานใหม่

- นับอายุงานตามระยะเวลาที่ทำงานจริง ทำสัญญาจ้าง 1 ปี แต่ทำงานได้เพียง 3 เดือนเศษถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย(ฎีกา 6844/2548)
- กรณีทดลองงาน นับตั้งแต่เป็นลูกจ้าง ไม่ใช่ นับตั้งแต่ผ่านทดลองงาน(ฎีกา 5131/2550)
- กรณีโอนสิทธินายจ้าง นับอายุงานนายจ้างเดิมก่อนโอนรวมเข้ากับนายจ้างใหม่ด้วย(ฎีกา 547-548/2530)

- ทำงานต่อเนื่องกับนายจ้างบุคคลธรรมดาจนจดทะเบียนตั้งนิติบุคคล และทำงานเรื่อยมา ต้องนับอายุงานกับนายจ้างบุคคลธรรมดาด้วย (ฎีกา 482-483/2548)
- กรณีสัญญาจ้างมีกำหนดและต่อสัญญาไปเรื่อย ๆ ต้องนับอายุงานตามสัญญาทุกฉบับรวมเข้าด้วยกัน
- กรณีออกจากแล้วกลับเข้าทำงานใหม่ ถ้าไม่ได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น ไม่นับอายุงานเดิมรวมเข้ากับอายุงานใหม่ (ฎีกา 7069/2529)

- กรณีเกษียณอายุ หากครบกำหนดเกษียณอายุแล้วยังทำงานต่อไป ถือเป็นการขยายอายุเกษียณ นับอายุงานทั้งหมด(ฎีกา 3049/2526) แต่ถ้าเกษียณอายุ จ่ายค่าชดเชยและเงินอื่นๆแล้ว ทำสัญญาจ้างต่อ ไม่นับอายุงานเดิม นับเฉพาะอายุงานที่จ้างต่อเท่านั้น
- กรณีจ้างเป็นช่วงๆโดยไม่สักระยะ ให้นับอายุงานแต่ละช่วงรวมเข้าด้วยกัน ตามพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 20 (ฎีกา 1821/2545)
- กรณีถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ต้องนับอายุงานเดิมก่อนถูกเลิกจ้างรวมด้วย แต่ไม่นับอายุงานระหว่างถูกเลิกจ้าง(ฎีกา 7213/2546)

■ กรณีบอกกล่าวและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หากเลิกจ้างโดยบอกกล่าว
ล่วงหน้าหรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดตามการแสดง
เจตนาของนายจ้าง การนับอายุงานต้องนับถึงวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด
ฎีกา 7213/2546 นายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ลูกจ้างเข้าทำงาน
4 ก.ย.2538 นายจ้างบอกเลิกจ้างวันที่ 27 สค. 2541 โดยให้มีผล 1 ก.ย.
2541 อายุงานนับแต่วันที่ 4 ก.ย.2538 ถึงวันที่ 1 ก.ย. 2541 รวม 2 ปี
11 เดือน 27 วัน ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 90 วัน ไม่ใช่นับถึงวันที่
30 ก.ย.2541 หากมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย ซึ่งจะได้รับ
ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 180 วัน

อัตราค่าชดเชย

(Rate of Severance pay)

- (1) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 20 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การคำนวณค่าชดเชยจากค่าจ้างฐานผลงาน

ฎีกา 4625/2559 โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาคือเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ 65,510 บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างดังกล่าว 655,100 บาท ส่วนค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานคือเงินรางวัลการขาย ปรากฏว่าโจทก์ได้รับจากการทำงาน 300 วันสุดท้าย คิดเป็นเงิน 139,965 บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานในจำนวนเงินดังกล่าว รวมเป็นค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับทั้งสิ้น 795,065 บาท

ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

ก.ตามมาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่

1.ทำสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาแน่นอนและเลิกจ้างเมื่อครบกำหนด

ฎีกา 5180/2542 สัญญาจ้างมีกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง แต่ให้สิทธินายจ้างลูกจ้างบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ โดยต้องบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า ไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอน ไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย

2.จ้างเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

2.1 งานโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง โดยมีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือ

2.2 งานมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือ

2.3 งานตามฤดูกาลที่ได้ว่าจ้างในช่วงฤดูกาลนั้น

3.งานนั้นต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี มีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตั้งแต่เริ่มจ้าง

ฎีกา 4026/2548 นายจ้างประกอบกิจการชุดและชุดทราย จ้างลูกจ้างทำ
หน้าที่ขับรถส่งเอกสารและพัสดุประจำหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานตามปกติของ
นายจ้าง แม้สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาแน่นอนและเลิกจ้างเมื่อครบกำหนด
ก็ไม่เข้าข้อยกเว้นที่จะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 118
วรรคสามและวรรคสี่ X

ฎีกา 4327/2548 นายจ้างประกอบกิจการสร้างและติดตั้งโรงไฟฟ้า ทำ
สัญญาจ้างลูกจ้าง 8 คน ทำงานในโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าอำเภอบางบ่อ
สมุทรปราการ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดงาน งานตามโครงการยังไม่แล้วเสร็จ
มีการต่อสัญญาออกไป ต่อมา มีการเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีไม่ต้องด้วย
ข้อยกเว้นที่จะไม่จ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ X

ข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย

ข.ตามมาตรา 119

(1).ทุจริตต่อหน้าที่หรือทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

ฎีกา 8417/2551 ลูกจ้างเป็นผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อเบียดบังกล้งดิจิดตอล ซึ่งเป็นของสมนาคุณจากการสั่งซื้อสินค้าของบริษัทนายจ้าง เป็นความประพฤติไม่ซื่อตรง อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกา 973-974/2559 ลูกจ้างลักชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องบินออกไปขาย เป็นการทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างตามมาตรา 119(1)

(2).จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกา 116/2543 ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายใช้บุคคลากรและรถยนต์ของนายจ้างไปปฏิบัติงานให้บริษัทอื่นและจงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งนายจ้าง ถือว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกา 3127/2525 สหภาพแรงงานออกหนังสือแจ้งบุคคลภายนอก จนทำให้ลูกค้าล้มเลิกใช้ในการใช้บริการนายจ้าง ถือว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3).ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง

ฎีกา 5603/2546 ลูกจ้างเป็นกรรมการเปิด/ปิดตู้নির্য ং ฏিকণজ্ঞাইংংং

คนเดียวและหลงลืมบุญแก้ไว้ในล้นชักโต๊ะทำงาน ทำให้คนร้ายลักเงินไป

เกือบ 7 แสนบาท ถือว่าประมาณเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง

ฎีกา 906/2548 ลูกจ้างเป็นผู้จัดการฝ่ายประเมินหลักทรัพย์และนิติกรรม

ตรวจสอบและประเมินหลักทรัพย์ผิดพลาด ทำให้ผู้กู้มีหนี้ค้างมากถึง 40 ล้าน

บาท ยังไม่แน่ว่าจะบังคับชำระหนี้ได้หรือไม่เพียงใด ถือว่าประมาณเป็นเหตุ

ให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง

(4).ฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง หรือ
กระทำผิดซ้ำคำเตือน

ฎีกา 2359/2542 ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถร่วมดื่มเบียร์กับผู้อื่นในสถานที่
ทำงานและในเวลายาน ถือว่าทำผิดวินัยร้ายแรง

ฎีกา 1372/2545 ลูกจ้างล่วงเกินทางเพศผู้ใต้บังคับบัญชา ถือว่าผิดร้ายแรง

ฎีกา 3831/2542 ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจที่นายจ้างประกอบ
กิจการและเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ถือว่าฝ่าฝืนระเบียบกรณีร้ายแรง

หลักเกณฑ์การตกเตือนเป็นหนังสือ

ก.ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับฯ คำสั่ง กรณีไม่ร้ายแรง

ข.ตกเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

ฎีกา 9873/2558 แม้จะเป็นการเตือนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

ก็เป็นหนังสือเตือนได้ หากมีเนื้อหาเป็นหนังสือเตือน

ค.มีข้อความแสดงการกระทำผิดและเตือนไม่ให้ทำผิดซ้ำอีก



หนังสือเตือน

สถานที่.....
วัน.....เดือน.....ปี.....

เรียน.....

- 1) วัน เดือน ปี เวลาและรายละเอียดของการกระทำผิด.....
..... 2) ปรับบทความผิด.....
.....
- 3) ข้อความเตือนไม่ให้ทำผิดซ้ำอีก.....

รับทราบ.....

...../...../.....

พยาน.....

พยาน.....

ลงชื่อ.....

ง. แจ้งให้ลูกจ้างทราบ

จ. หากทำผิดซ้ำคำเตือนภายใน 1 ปี นับแต่ทำผิดครั้งที่ถูกเตือน นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎีกา 4790/2540 จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ย้ายที่นั่งทำงานภายในห้องเดียวกัน ซึ่งโจทก์มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว แต่โจทก์ฝ่าฝืนไม่ยอมย้ายที่นั่งทำงานจนจำเลยต้องออกคำสั่งตักเตือนเป็นหนังสือถึง 3 ครั้ง โจทก์ก็ยังเพิกเฉย การกระทำของโจทก์เข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนแล้ว เมื่อเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนที่ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำผิด จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎีกา 8684/2548 เดิมลูกจ้างทำงานแผนกอะมะตะคัตตัง ต่อมานายจ้างย้ายให้ไปทำงานแผนกก้าซคัทตัง ซึ่งเป็นตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิมและไม่ได้กลั่นแกล้ง นายจ้างออกหนังสือเรื่องดังกล่าว ต่อมาลูกจ้างขัดคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลา ระหว่าง 18.00 ถึง 02.00 นาฬิกา ไม่ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนกระทำผิดซ้ำคำสั่ง

ฎีกา 843/2537 การที่จำเลยออกหนังสือเตือนโจทก์เรื่องการลาป่วยผิดระเบียบ มิใช่เตือนเรื่องขาดงาน ต่อมาโจทก์ขาดงาน จึงถือไม่ได้ว่ากระทำผิดซ้ำคำสั่ง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎีกา 6910/2546 โจทก์เคยถูกตักเตือนเป็นหนังสือเรื่องการลาภิจมาแล้ว ต่อมาโจทก์ลาป่วย ไม่ว่าการลาป่วยจะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯหรือไม่ ก็เป็นคนละเรื่องกัน ถือไม่ได้ว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับฯซึ่งได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

(5).ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียวันหยุด
ชั้นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

- ลูกจ้างไม่มาทำงานในวันทำงาน ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่
(ฎีกา 796/2528 2771/2530)
- ลูกจ้างลงชื่อเข้าทำงานแล้ว ไม่อยู่ทำงานตามหน้าที่ ถือว่า
ละทิ้งหน้าที่(ฎีกา 1110/2527, 5860/2530, 2476/2537)
- ลูกจ้างตกลงทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดแล้ว ไม่ทำ
ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่(ฎีกา 4072/2530)

- ลูกจ้างลาป่วยเท็จ ถือว่าละทิ้งหน้าที่ (ฎีกา 329/2526 , 294/2541)
- ลาผิดระเบียบ นายจ้างไม่อนุมัติ ลูกจ้างไม่มาทำงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่ (ฎีกา 1348/2525, 196/2537 173/2528)
- ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ (ฎีกา 2967-2971/2523, 3058/2523, 1589-1650/2543)
- นายจ้างสั่งย้ายโดยชอบ ลูกจ้างไม่ไปทำงานตามคำสั่ง ถือว่าละทิ้งหน้าที่ (ฎีกา 6295/2545)

ฎีกา 2799/2526 การผู้จัดการฝ่ายขายดูเหมือนว่าโจทก์ได้เสียมีสัมพันธ์กับ
ชายอื่นซึ่งมีภรรยาแล้ว ทำให้โจทก์อับอายไม่มาทำงานวันที่ 5-13 พ.ค.2526
เป็นเรื่องส่วนตัว การพูดเช่นนั้นมิใช่เรื่องกีดกันมิให้ลูกจ้างมาทำงาน จึงถือ
ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ฎีกา 2610/2545 ลูกจ้างเป็นผู้จัดการโครงการขาดงานวันที่ 9-11 ต.ค.2543
เดินทางไปประเทศกัมพูชาเพื่อหาช่องทางทำธุรกิจของตน ถือว่าละทิ้งหน้าที่
สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อสังเกต นายจ้างเลิกจ้างให้มีผลย้อนไปตั้งแต่วันแรกที่ละทิ้งหน้าที่ไม่ได้ 

(ฎีกา 39/2545)และมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างจนถึงวันที่เลิกจ้าง(ฎีกา 5713/2561)

(6).ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด กรณีความผิดประมาท/
ลหุโทษ นายจ้างต้องได้รับความเสียหาย

ฎีกา 2909/2524 นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเนื่องจากลูกจ้าง
ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด หมายถึง ได้รับโทษตาม
คำพิพากษาของศาลให้จำคุก คดีถึงที่สุดในขณะที่เป็นลูกจ้าง หาใช่ได้
รับโทษและพ้นโทษมาแล้วจึงมาทำงานเป็นลูกจ้าง