



ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย



ค่าจ้าง คือ เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างอาจแยกเป็นค่าจ้างวันทำงานปกติ ค่าจ้างทำงานในวันหยุดและค่าจ้างทำงานล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลา คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน อาจเป็นค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าชดเชย คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และรวมถึงค่าชดเชยพิเศษด้วย



ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ด้วย

อนึ่ง คำว่าค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ให้หมายถึง **เงิน** เท่านั้น ซึ่งต่างกับค่าตอบแทนการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ใช้คำว่า “สินจ้าง” ซึ่งสินจ้างนี้อาจเป็นเงินหรือเป็นทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12292/2558 ค่าบริการเป็นเงินที่โจทก์ซึ่งประกอบกิจการโรงแรม เรียกเก็บจากลูกค้าของโจทก์ในอัตราร้อยละ 10 ของราคาขายห้องพัก อาหารและค่าใช้บริการอื่นๆ แล้วนำมาจัดสรรให้ลูกจ้างทุกคนคำนวณจ่ายให้ตามวันที่มาทำงานจริง ส่วนที่เหลือจัดสรรไว้ในบัญชีกองทุนเซอร์วิสชาร์จ์สำรองเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างค่าบริการจึงเป็นเงินที่โจทก์เรียกเก็บจากลูกค้าของโจทก์ เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างของโจทก์เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างให้บริการลูกค้าด้วยดี ค่าบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9385-9393/2558 คารถยนต์และค่าน้ำมันนายจ้างมิได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคน แม้จะจ่ายเงินดังกล่าวเป็นจำนวนคงที่แน่นอนทุกเดือน แต่ก็มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการด้านคมนาคมแก่ลูกจ้าง ให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่และให้มีความเหมาะสมแก่การดำรงตำแหน่งระดับสูง หาได้มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรงแต่อย่างใด จึงมิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14277/2558 ค่าเช่าบ้าน นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีวิต และลดค่าใช้จ่ายของลูกจ้าง สำหรับค่าอาหาร มีหลักเกณฑ์การจ่ายว่าลูกจ้างต้องทำงานไม่ต่ำกว่าจำนวนวันเวลาที่นายจ้างกำหนด โดยจ่ายเป็นคูปองไปซื้ออาหารในโรงอาหาร ส่วนค่าสวัสดิการช่วยเหลือการเดินทาง ใช้วิธีจ่ายเป็นค่าน้ำมันรถตามเขตการทำงาน และจะได้รับไม่แน่นอนทุกเดือนมีลักษณะเป็นสวัสดิการ เงินทั้งสามประเภทดังกล่าวมิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติจึงมิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12429/2558 **ค่าจ้างและเงินทดรองจ่าย**ที่นายจ้างค้างจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นเพียงหนี้ที่นายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง ไม่ใช่ทรัพย์สินของลูกจ้างที่นายจ้างครอบอยู่ ข้ออ้างเรื่องความเสียหายจากการที่ลูกจ้างไม่ส่งมอบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์กับเอกสารการทำงานของสถานที่ก่อสร้าง เมื่อลูกจ้างลาออกจากงานนั้น ไม่เกี่ยวข้องกัน ค่าจ้างและเงินทดรองจ่ายดังกล่าวจึงไม่ใช่ทรัพย์สินของลูกจ้างที่นายจ้างครอบอยู่ ดังนั้นนายจ้างไม่มีสิทธิยึดหน่วงค่าจ้างและเงินทดรองจ่ายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 241





ค่าจ้างทำงานวันหยุด

นอกจากค่าจ้างในวันทำงานปกติทั่วๆ ไปแล้ว ยังมีค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในการทำงานล่วงเวล่อีกด้วย ในเรื่องของวันหยุดได้ศึกษามาแล้วว่ามี 3 ประเภท คือวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี การให้ทำงานในวันหยุดย่อมเป็นงานเร่งด่วนหรือเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกันไป หากไม่ทำจะเกิดความเสียหายต่อธุรกิจ โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โอกาสที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดส่วนใหญ่จะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี

เมื่อลูกจ้างทำงานในวันหยุด คือทำงานในเวลาปกติของเวลาทำงาน แต่วันนั้นเป็นวันหยุดตาม คำสั่งของนายจ้าง นายจ้างต้องยอมจ่ายค่าจ้าง เรียกว่า ค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายให้ความหมายว่าค่าทำงานในวันหยุด คือเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุดและในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดแบ่งเป็น 2 กรณี



ค่าจ้างทำงานวันหยุด

① สำหรับลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว ให้เพิ่มขึ้นจากปกติอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานต่อวันตามจำนวนผลงานที่ทำได้



ตัวอย่าง

นางสาวสมศรี พนักงานคอมพิวเตอร์ ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเป็นรายเดือน จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อมีงานเร่งด่วนต้องทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์จำนวน 1 วัน นางสาวสมศรีต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มจากเงินเดือนปกติในอัตราร้อยของค่าจ้างปกติ 1 วัน เช่น นางสาวสมศรีได้รับเงินเดือน เดือนละ 12,000 บาท เกลี่ยอัตรา 1 วัน เท่ากับ 400 บาท นางสาวสมศรีต้องได้รับค่าจ้างทำงานวันหยุด เพิ่มจากค่าจ้างเงินเดือนอีก 400 บาท แต่ถ้าทำงานวันหยุดไม่เต็มวัน คือทำเพียง 4 ชั่วโมง ให้คิดเฉลี่ยจากวันหนึ่งทำงาน 8 ชั่วโมง จะเป็นค่าจ้างชั่วโมงละ 50 บาท จำนวน 4 ชั่วโมง หรือครึ่งวันเป็นเงินค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 200 บาท เป็นต้น



ค่าจ้างทำงานวันหยุด

② สำหรับลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างวันหยุด กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง**ไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ**หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานต่อวันตามจำนวนผลงานที่ทำได้



ตัวอย่าง

นางสะอาดเป็นลูกจ้างรายวัน รับหน้าที่เป็นลูกจ้างทำความสะอาดบริษัท วันที่มาทำงานจะได้รับค่าจ้างวันละ 300 บาท และกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน คือ วันอาทิตย์ วันหยุดนี้จะไม่ได้รับค่าจ้าง ต่อมาบริษัทมีงานเร่งด่วน ทุกคนในบริษัทต้องมาทำงานรวมทั้งนางสะอาดต้องมาทำความสะอาดอาคารและสำนักงานของบริษัท กรณีเช่นนี้แม้นางสะอาดจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันอาทิตย์เพราะเป็นวันหยุด เมื่อให้นางสะอาดมาทำงานวันอาทิตย์ นางสะอาดจะ**ต้องได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มเป็นสองเท่าจากวันปกติ** หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าจากวันปกติที่เคยได้รับ คือจะได้รับเงินค่าจ้างทำงานวันหยุดอย่างน้อยจำนวน 600 บาท เป็นต้น



การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าทำโอที (Overtime) หมายความว่า **“การทำงานนอก หรือเกินกว่าเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน”** การทำงานล่วงเวลามีได้ทั้งวันทำงานปกติและเวลาในวันหยุด การทำงานล่วงเวลานายจ้างและลูกจ้างจะต้องตกลงกัน และต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างทุกครั้ง



ค่าจ้างทำงานล่วงเวลา

ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเรียกว่า **“ค่าล่วงเวลา”** เมื่อมีการทำงานล่วงเวลานายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างเพิ่มจากเงินค่าจ้างที่รับปกติ มีหลักเกณฑ์ดังนี้



การทำงานล่วงเวลา

① ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติคือการทำงานระยะเวลาที่ลูกจ้างเลิกจากการทำงานในเวลาปกติที่ทำอยู่ขณะนั้น และให้เริ่มทำงานต่อไป ระยะเวลาที่ทำต่อนี้เรียกว่า ทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างผิดไปจากเดิมเรียกว่า ค่าล่วงเวลา ให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานที่คำนวณเงินเป็นหน่วย



ตัวอย่าง

นางสาวสมศรีได้รับเงินเดือน 12,000 บาท คิดเป็นวันละ 400 บาท หรือชั่วโมงละ 50 บาท หลังเลิกงานปกติเวลา 17.00 นาฬิกา นายจ้างตกลงกับนางสาวสมศรีให้ทำงานต่อเริ่มเวลา 18.00 นาฬิกา ถึง 22.00 นาฬิกา รวม 4 ชั่วโมง กรณีเช่นนี้นางสาวสมศรีจะได้รับค่าล่วงเวลาเพิ่มขึ้นจากปกติอย่างน้อยชั่วโมงละ 1.5 เท่า เท่ากับ 75 บาท จำนวน 4 ชั่วโมง จึงเป็นค่าล่วงเวลาเท่ากับ 300 บาท



การทำงานล่วงเวลา

2 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด การทำงานในวันธรรมดา เราเรียกว่าวันเวลาทำงานปกติ แต่ถ้าวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ (โดยทั่วไปจะกำหนดวันอาทิตย์ เว้นบางอาชีพอาจกำหนดเป็นวันอื่น) วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เราเรียกวันเหล่านี้ว่า วันหยุด ตามที่ศึกษามาแล้ว เมื่อนายจ้างมีงานเร่งด่วนหรืองานต้องทำต่อเนื่อง นายจ้างต้องทำความเข้าใจกับลูกจ้างว่า ขอให้มาทำงานในวันหยุด เวลาการทำงานในวันหยุดก็คือเวลาทำงานปกติระหว่างเวลา 08.00 นาฬิกา ถึง 17.00 นาฬิกา นั้นเอง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างตามอัตราการทำงานวันหยุดตามที่ศึกษามาแล้ว เมื่อทำงานวันหยุดจนหมดเวลาถึง 17.00 นาฬิกาแล้ว งานก็ยังไม่เสร็จ นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกันหรือตกลงไว้ล่วงหน้าแล้วว่าให้ทำต่อไปอีก เวลาที่เกินจากเวลาปกติในวันหยุดนี้เรียกว่า **“ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด”** นายจ้างต้องจ่าย **ค่าล่วงเวลาในวันหยุด** ให้ลูกจ้างในอัตรา**ไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ** หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง ตามผลงานที่ทำ



ตัวอย่าง

จากตัวอย่างเดิม นางสาวสมศรีมีค่าจ้างเดือนละ 12,000 บาท หรือวันละ 400 บาท หรือชั่วโมงละ 50 บาท ค่าล่วงเวลาวันหยุดมีอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง จึงเท่ากับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 150 บาท ทำงาน 4 ชั่วโมงจึงเป็นค่าล่วงเวลาที่นางสาวสมศรีจะได้เงินเพิ่มขึ้นอีก 600 บาท



อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้ดังนี้

1. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
2. ลูกจ้างจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชย แบบอื่นๆ

เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

3. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ลูกจ้างต้องได้รับเงินชดเชยอย่างเพียงพอ

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างได้แก่การกระทำที่เข้าลักษณะดังนี้

- 1) การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้
- 2) ทั้งจากสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป



คำชดเชย หมายถึง

1.1 เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

1.2 การเลิกจ้าง มีสาเหตุมาจากนายจ้าง อันมิใช่สาเหตุมาจากลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับคำชดเชย

1.3 สาเหตุจากนายจ้าง เช่น งานหรือสัญญาของนายจ้างสิ้นสุดลงปิดโครงการเพื่อไปเริ่มกิจการใหม่ เหตุอื่นที่นายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ใช้ความผิดของลูกจ้าง หรือกรณีนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ต้องปิดกิจการ ปิดโรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10265-10274/2558 เมื่อจำเลยมีผลการประกอบการที่มีกำไรมาโดยตลอดทั้งในปีที่เลิกจ้าง จำเลยก็ยังมีกำไรมากกว่า 20 ล้านบาท แต่ก็ไม่ปรากฏว่าแนวโน้มในการดำเนินธุรกิจของจำเลยในปีต่อไปจะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ เมื่อได้ความเพียงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อพยุงฐานะของจำเลย ทั้งที่ผลประกอบการของจำเลยยังมีกำไร จึงไม่มีเหตุผล จำเป็นและสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์เมื่อโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม



ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติเพิ่มเติมกรณีการเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายด้วย หรือในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นด้วย

ทั้งนี้ บางหน่วยงานอาจมีการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยมีความตกลงกันว่าให้เงินดังกล่าวเป็นเงินชดเชย ความตกลงในลักษณะนี้ไม่สามารถกระทำได้ ดังเช่น **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9773/2558** หลักเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จของจำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีพ้นสภาพเพราะลาออกด้วยแตกต่างกับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยที่จ่ายให้แก่เฉพาะลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดเท่านั้น ทั้งได้กำหนดเงื่อนไขไว้แตกต่างจากบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าชดเชย วิธีการคำนวณเงินบำเหน็จก็แตกต่างกัน เห็นได้ชัดเจนว่าเงินบำเหน็จที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินประเภทอื่นที่มีใช้ค่าชดเชยตามกฎหมาย ดังนั้น แม้จะเปรียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยจะกำหนดว่า “ให้ถือว่าเงินบำเหน็จนี้เป็นเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานด้วย” ก็ไม่มีผลให้เงินบำเหน็จกลับกลายเป็นค่าชดเชยไปได้



ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างลาออกจากการงานโดยสมัครใจ
2. ลูกจ้างที่ทำสัญญากับนายจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนสำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายในเวลา 2 ปี ซึ่งการว่าจ้างถือเอาความแล้วเสร็จของงานเป็นสาระสำคัญในการกำหนดระยะเวลาการจ้าง ได้แก่งานดังต่อไปนี้

1.งานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

ยกตัวอย่างเช่น นายแดงจ้างนายดำมาทดลองผลิตสารเคมีกำจัดปลวก ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการผลิตตามปกติของธุรกิจสารเคมี

2.งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

ยกตัวอย่างเช่น นายแดงจ้างนายดำซึ่งเป็นช่างไม้มาติดตั้งวงกบบานประตูที่นายแดงรับจ้างเหมางานรับก่อสร้างบ้านมาอีกทอดหนึ่ง

3.งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น

ยกตัวอย่างเช่น นายแดงจ้างนายดำมาเก็บมะขามและทำการแช่ส้มไว้เมื่อคราวถึงฤดูกาลออกผล



การจ่ายค่าชดเชย

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (คำว่าตามผลงาน หมายถึงไม่ได้จ้างเป็นรายวันหรือเดือน แต่ให้ค่าจ้างที่ผลงาน) ส่วนลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 120 วัน จึงไม่มีสิทธิพิจารณาค่าชดเชย
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 90 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน
3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 180 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน
4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 240 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน
5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน



6. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับงานตามผลงาน

โดยสรุปเงินชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างอัตราต่ำสุดคือเท่ากับอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือประมาณ 1 เดือน และสูงสุดเท่ากับอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 400 วัน หรือประมาณ 10 เดือน ดังนี้

ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง		การจ่ายค่าชดเชย
ทำงานครบ 120 วัน	แต่ไม่ครบ 1 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 30 วัน
ทำงานครบ 1 ปี	แต่ไม่ครบ 3 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 90 วัน
ทำงานครบ 3 ปี	แต่ไม่ครบ 6 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 180 วัน
ทำงานครบ 6 ปี	แต่ไม่ครบ 10 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 240 วัน
ทำงานครบ 10 ปี	แต่ไม่ครบ 20 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 300 วัน
ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป	-	จ่ายไม่น้อยกว่า 400 วัน*

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6939/2558 ในกรณีที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้เป็นนายจ้างย่อมทราบถึงจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้วโดยต้องจ่ายภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง อันเป็นหน้าที่ตามบทบัญญัติของกฎหมาย แม้ลูกจ้างไม่ทวงถาม นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่าย เมื่อถึงกำหนดนายจ้างไม่จ่ายจึงตกเป็นผู้ผิดนัดต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันผิดนัด



กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การจ้างลูกจ้างมาทำงานในกิจการธุรกิจการค้าของนายจ้างแม้จะมีการเลิกจ้าง นายจ้างมีสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง**หากการเลิกจ้างนั้นมีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง**ในกรณีดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เช่น ลักทรัพย์ของนายจ้าง ยักยอกเบี้ยดบังทรัพย์สินของนายจ้างหรือทำร้ายร่างกายนายจ้าง เป็นต้น
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ปล่อยปละละเลยไม่รักษาทรัพย์สินของนายจ้าง เช่น จงใจให้ยานพาหนะของโรงงานชำรุดเสียหาย จงใจนัดหยุดงานทำให้งานของนายจ้างเสียหาย เมื่อบอกเลิกจ้างนายจ้างมีสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ข้อนี้ความเสียหายต้องมีความร้ายแรงด้วย เช่น เป็นช่างรับผิดชอบต้นกำลังไฟฟ้าของโรงงานนายจ้าง ไม่ตรวจปรนนิบัติบำรุงรักษาเป็นเหตุให้น้ำมันเครื่องในเครื่องยนต์ของเครื่องกำเนิดไฟฟ้าแห้ง เครื่องกำเนิดไฟฟ้าเสียหายใช้การไม่ได้ต้องหยุดปฏิบัติงานของโรงงาน ถือว่าเป็นความประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เมื่อบอกเลิกจ้าง นายจ้างมีสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย



4. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงเช่นข้อ 3 นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน สำหรับหนังสือเตือนของนายจ้างให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำความผิด เมื่อบอกเลิกจ้างนายจ้างมีสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9873/2558 การเตือนเป็นหนังสือนั้นจะต้องประกอบไปด้วยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ลูกจ้างกระทำความผิด รายละเอียดเกี่ยวกับการที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างทราบถึงการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของตน และการเตือนว่าหากลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำคำเตือนจะถูกลงโทษทางวินัย หรือดำเนินการอย่างใด คดีนี้แม้ว่านายจ้างจะเตือนด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ก็ถือเป็นการเตือนเป็นหนังสือได้ เมื่อจดหมายดังกล่าวมีเนื้อหาว่าผลงานของลูกจ้างต่ำกว่าเป้าหมาย ไม่ส่งรายงานการขาย และระบุว่าหากไม่ปรับปรุงจะใช้มาตรการทางวินัยที่จำเป็น ถ้อยคำในการเตือนดังกล่าวย่อมมีลักษณะเป็นหนังสือเตือนที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันขึ้นไป ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งเหตุอันควรหรือไม่มีนี้เป็นดุลยพินิจของนายจ้าง



6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ความผิดใน 2 กรณีหลังนี้ นายจ้างจะบอกเลิกจ้างได้ต้องเป็นกรณีเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

อนึ่ง การเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวมาแล้วนี้ นายจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง ระบุข้อเท็จจริง สาเหตุที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างด้วย มิฉะนั้นนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้



ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือการกระทำผิดอาญาโดยตรงต่อนายจ้าง
นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย



ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

ค่าชดเชยพิเศษ เป็นเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับจากนายจ้างเมื่อลูกจ้างลาออกจากการที่ทำงานกับนายจ้าง หรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญากับนายจ้าง ทั้งสองกรณี**เป็นสิทธิของลูกจ้าง เพราะมีสาเหตุพิเศษเกิดจากนายจ้าง** ที่นายจ้างประสงค์ 2 ประการ คือ นายจ้างจะย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง นายจ้างจะปรับปรุงกระบวนการผลิต การจำหน่าย การประกอบกิจการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน นายจ้างจึงมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้กับลูกจ้างที่ทำงานอยู่กับตน



1 สำคัญของหลักกฎหมาย สรุปได้ดังนี้

กรณีนายจ้างจะย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น

ในกรณีนายจ้างจะย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น การย้ายโรงงานหรือสถานประกอบกิจการไปยังสถานที่แห่งใหม่ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังนี้

1.1 นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้าง**ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน** ก่อนวันย้ายสถานที่ประกอบกิจการ

1.2 ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแล้วแต่กรณี และให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ**ค่าชดเชยพิเศษ**ในอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับในเรื่องค่าชดเชยดังกล่าวมาแล้วตามระยะเวลาที่ตนทำงาน

1.3 ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ตามข้อ 1.1 ให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย **ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า** เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายของลูกจ้าง 30 วัน

1.4 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามข้อ 1.2 หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด



ค่าชดเชย



ตัวอย่าง

นายสมพรเป็นลูกจ้างเพาะเลี้ยงกล้วยไม้เพื่อส่งออกต่างประเทศ สถานที่ประกอบกิจการของบริษัทอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ทำงานมาแล้วกว่า 7 ปี ได้ค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ 9,000 บาท บริษัทจะย้ายสถานที่เพาะเลี้ยงกล้วยไม้ไปตั้งที่อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อสะดวกต่อการติดต่อลูกค้าและการส่งออกต่างประเทศ กำหนดย้ายบริษัทและสถานที่เพาะเลี้ยงกล้วยไม้ วันที่ 29 มกราคม 2556 และได้แจ้งให้นายสมพรลูกจ้างรับทราบเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2556 หลังจากจัดงานฉลองวันปีใหม่มแล้ว

นายสมพรทราบการแจ้งย้ายสถานที่ของบริษัทจึงปรึกษากับครอบครัวมีความเห็นว่าการไปอยู่ต่างจังหวัดที่จังหวัดนนทบุรีไม่สะดวกกับครอบครัวหลายประการ จึงทำเรื่องขอลาออกจากการเป็นลูกจ้างของบริษัทเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556

กรณีเช่นนี้บริษัทแจ้งกำหนดการย้ายบริษัทให้นายสมพรทราบไม่เกิน 30 วัน ดังนั้นบริษัทจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษให้กับนายสมพรเป็น 2 ยอดเงิน คือ

1. **ได้รับค่าชดเชยพิเศษ** ทำงานมาแล้วกว่า 7 ปี มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ปัจจุบันมีเงินเดือน 9,000 บาท = $\frac{9,000 \times 240}{30} = 72,000$ บาท
2. **ได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า** เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายของลูกจ้าง 30 วัน ปัจจุบันนายสมพรรับเงินอัตราสุดท้ายเดือนละ 9,000 บาท จำนวน 30 วัน จึงเป็นยอดเงินค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า = 9,000 บาท รวมเป็นเงินได้รับค่าชดเชยพิเศษ $72,000 + 9,000 = 81,000$ บาท



๒ กรณีนายจ้างจะปรับปรุงกระบวนการผลิตและใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน

กรณีนี้เป็นกรณีที่นายจ้างคือผู้ประกอบการมีแนวคิดปรับปรุงสถานประกอบการในเรื่องกระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือบริการด้วยการนำเอาเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้แทนแรงงานคน ทำให้ต้องลดแรงงานคนลง ผู้ประกอบการคือนายจ้างจึงต้องลดจำนวนลูกจ้างลงเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายแต่ได้ผลผลิตมากขึ้น กรณีเช่นนี้นายจ้างจะต้องบอกเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้างโดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาเตรียมตัวจัดแจงตนเองในการหางานใหม่ทำ

ถ้านายจ้างแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบน้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้าง นอกจากลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยพิเศษในอัตราเงินชดเชยที่กล่าวมาแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษทดแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน และถ้าลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันมาเกิน 6 ปี ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน

การคำนวณนับอายุการทำงานของลูกจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชยพิเศษ ถ้าเศษระยะเวลาการทำงานในปีเหลือมากกว่า 180 วัน ให้นับการทำงานครบ 1 ปี

จากหลักกฎหมายนี้ การคิดค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างกรณีนายจ้างจะปรับปรุงกระบวนการผลิตและใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน จึงมี 3 ขั้นตอน คือ ค่าชดเชยพิเศษ ค่าชดเชยพิเศษทดแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ถ้ามี) และถ้าลูกจ้างทำงานมาเกิน 6 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้น 15 วันต่อปีของอัตราค่าจ้างสุดท้าย



ค่าชดเชย

ตัวอย่าง

นายสมพร ลูกจ้างบริษัท แมชชั่น จำกัด มีอายุการทำงาน 8 ปี 7 เดือน รับเงินเดือน 10,000 บาทต่อเดือน ได้รับแจ้งจากบริษัท เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2556 ว่าบริษัท ได้จัดหาเครื่องจักรเข้ามาจำนวนมาก จำเป็นต้องลดจำนวนแรงงานคน คือ ลูกจ้างลง และขอเลิกจ้างนายสมพร ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2556 เป็นต้นไป

กรณีเช่นนี้เป็นการแจ้งเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมตัวหางานใหม่ไม่ถึง 60 วัน ก่อนถึงวันเลิกจ้าง บริษัท แมชชั่น จำกัด ต้องจ่ายค่าชดเชยปกติตามที่กล่าวมาแล้ว (มาตรา 118) ให้นายสมพรที่ทำงานมาแล้ว 8 ปีเศษ จำนวน 240 วัน

$$\text{- ค่าชดเชยปกติ (พิเศษ)} = \frac{10,000 \times 240}{30} = 80,000 \text{ บาท} \quad \text{①}$$

- ค่าชดเชยพิเศษทดแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (น้อยกว่า 60 วัน)

$$\frac{10,000 \times 60}{30} = 20,000 \text{ บาท} \quad \text{②}$$

- อายุการทำงาน 8 ปี 7 เดือน เกิน 6 ปี = 2 ปี 7 เดือน

เศษ 7 เดือน เกิน 180 วัน ปิดเป็น 1 ปี รวมเป็น 3 ปี

จึงเกิน 6 ปี = 3 ปี คิดค่าชดเชยปีละ = 15 วัน = 45 วัน

$$= \frac{10,000 \times 45}{30} = 15,000 \text{ บาท} \quad \text{③}$$

รวมค่าชดเชยพิเศษทั้งสิ้น ① + ② + ③ = 80,000 + 20,000 + 15,000 = 115,000 บาท

ดังนั้น บริษัท แมชชั่น จำกัด ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้นายสมพร 115,000 บาท

