

การจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

*รัชดาภรณ์ ทองสุข

กรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบการ เบื้องแรกนายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องต่างๆ ให้ถูกต้อง โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายเงิน ซึ่งได้แก่การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น

นอกจากนี้ หากนายจ้างทำสัญญาหรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างว่าจะจ่ายเงินอื่นๆ เช่น เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสะสมหรือเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุ ลาออกจากงาน หรือตาย นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามสัญญาโดยจ่ายเงินดังกล่าวให้กับลูกจ้างอีกด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่านายจ้างมีภาระต้องจ่ายเงินเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและข้อตกลงในสัญญาหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งวิธีการจ่ายเงินแต่ละประเภทยังไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายของแต่ละประเภทแล้ว ส่วนกรณี

ของค่าชดเชยนั้น ได้ถูกกำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายให้ลูกจ้าง 2 ประเภทคือ ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และค่าชดเชยพิเศษ ที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายให้ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาเพราะนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่แห่งใหม่ และกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงกิจการใหม่ แต่ในบทความฉบับนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงเฉพาะเรื่องค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างตามมาตรา 118 เท่านั้น

1. ความหมายของค่าชดเชย ค่าชดเชยหมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง¹

จากความหมายดังกล่าวค่าชดเชยจึงเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ถ้านายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากงานไปเอง

*อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต: นม. (กฎหมายธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

¹มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หรือทั้งงานไป หรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

สำหรับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในวาระอื่นและมีชื่อเรียกต่างกันโดยมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็มีใช้ค่าชดเชย และเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงานอาจมีหลายชื่อเรียกด้วยกัน เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสม เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งเงินเหล่านี้เมื่อนายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเลิกจ้างด้วยก็ตาม แต่โดยเจตนามิได้มีลักษณะที่จะจ่ายในทำนองเดียวกันกับค่าชดเชย เงินจำนวนดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าชดเชย แม้จะมีจำนวนมากกว่าค่าชดเชยก็ตาม โดยต้องถือหลักไว้ว่า ถ้าเงินจำนวนใดมีเงื่อนไข หรือหลักเกณฑ์ในการจ่าย เช่นเดียวกับค่าชดเชยแล้วก็ถือว่าเป็นค่าชดเชยได้ แต่ถ้าเงินจำนวนนั้นมีลักษณะการจ่ายและวัตถุประสงค์ในการจ่ายแตกต่างไปจากค่าชดเชย เช่น นายจ้างมิได้จ่ายให้เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็มีใช้ค่าชดเชย เช่น ตัวอย่างตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 870/2525 ที่ได้รับรูไว้ว่าข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จของนายจ้างกำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินบำเหน็จต่อเมื่อมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างผู้ที่ลาออกจากงานก็มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จด้วย และในกรณีตายก็จะจ่ายเงินบำเหน็จนั้นให้แก่ทายาทของลูกจ้าง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เงินบำเหน็จดังกล่าวนี้เป็นเงินที่มีลักษณะหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายแตกต่างจากค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถือว่าเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่ค่าชดเชย แม้ข้อบังคับของนายจ้างดังกล่าวจะกำหนดว่าการจ่ายเงิน

บำเหน็จตามข้อบังคับนี้ให้ถือว่าเป็นการจ่ายค่าชดเชยก็ตาม

ส่วนกรณีเงินอื่น ๆ ที่ถือว่าเป็นค่าชดเชยนั้น ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 387/2524 ว่าตามข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จของนายจ้างนั้น นอกจากลูกจ้างทุกคนจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานจนครบตามสิทธิของตนแล้ว ยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จอีกด้วย ถ้าเงินบำเหน็จนั้นมากกว่าค่าชดเชยก็ให้ได้รับเงินบำเหน็จเฉพาะส่วนที่มากกว่าค่าชดเชย ซึ่งหมายความว่าเมื่อรวมกับค่าชดเชยแล้วก็จะได้รับเงินเท่ากับเงินบำเหน็จทั้งหมดนั่นเอง แต่ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าค่าชดเชยก็ให้รับค่าชดเชยเพียงอย่างเดียว ดังนั้นเงินบำเหน็จที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ดังกล่าวจึงเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. ผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องมีฐานะเป็นลูกจ้าง ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตาม ถ้าปรากฏว่าได้ทำงานกับนายจ้างผู้เลิกจ้างมาครบ 120 วัน แล้ว ก็จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง และระยะเวลา 120 วันนี้ นับรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเข้าไว้ด้วย ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัตินี้

นอกจากนี้การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน เพราะนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง กรณีนี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม กฎหมายให้นับระยะเวลาทุกช่วงเข้า

ด้วยกัน เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างในการอ้างสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยหลังจากถูกนายจ้างเลิกจ้าง²

3. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย ปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง และจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การเลิกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายนั้นเกิดขึ้นได้ 3 กรณีคือ

3.1 กรณีนายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง ซึ่งหมายถึงการที่นายจ้างเลิกจ้างได้โดยการแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยตรง เช่น ใช้วิธีบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร หรือถ้าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลานายจ้างอาจบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด ๆ เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างครั้งต่อไป หรือนายจ้างอาจใช้วิธีแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างทันทีแล้วจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไปพร้อมกันเลยก็ได้³

3.2 กรณีที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง กล่าวถึงพฤติกรรมการเลิกจ้างไว้ 3 กรณีดังนี้

3.2.1 เมื่อนายจ้างกระทำการใด ๆ ที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ หมายถึง ไม่ว่านายจ้างจะกระทำการที่มีลักษณะอย่างไรก็ตาม ต่อลูกจ้างที่เป็นการแสดงว่านายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้าง

ให้ เช่น ไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยสั่งยามของบริษัทไม่ให้เข้าทำงาน หรือไม่ให้ลูกจ้างบันทึกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน แต่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างตามปกติก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างแต่อย่างใด ส่วนสาเหตุที่นายจ้างจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนั้นจะเกิดขึ้นด้วยเหตุใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นด้วยนายจ้างขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ในภาวะเศรษฐกิจซบเซาหรือเพราะเหตุลูกจ้างประพฤติชั่วจนนายจ้างไม่สามารถที่จะให้ทำงานต่อไปได้

3.2.2 เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานทุกกรณี กฎหมายถือเป็นการเลิกจ้าง ถ้าปรากฏว่ามีลักษณะสองประการคือ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้แต่ที่จริงนายจ้างจะมีได้แสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างเลย แต่นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็ระงับลง เพราะสัญญาสิ้นสุดลงโดยอัตโนมัติตามลักษณะของสัญญาดังนี้

- (1) สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน
- (2) สัญญาจ้างแรงงานที่มีเงื่อนไขบังคับหลัง
- (3) ลูกจ้างตาย
- (4) นายจ้างตายในกรณีสาระสำคัญอยู่ที่นายจ้าง ที่มีการตกลงไว้ในสัญญา

² มาตรา 20 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

³ มาตรา 17 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อย่างไรก็ตาม เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย

3.2.3 เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนิน กิจการต่อไปได้ กรณีนี้หมายถึง นายจ้างมิได้มีเจตนาแท้จริงที่จะไม่จ้างลูกจ้างดังเช่นกรณีแรก แต่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่อาจประกอบกิจการต่อไปได้ เช่น โรงงานถูกไฟไหม้หมด จนไม่สามารถระดมทุนดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือนายจ้างปิดกิจการโดยไม่มีกำหนดเวลาเนื่องจากประสบภาวะขาดทุนเป็นต้น กรณีนี้แม้ว่านายจ้างจะไม่ได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยตรง ก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วย⁴

3.3 กรณีตามคำพิพากษาของศาลฎีกา ศาลฎีกาได้วินิจฉัยตีความการกระทำบางประการของนายจ้างว่าหมายถึงการเลิกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไว้หลายกรณี ดังนี้

3.3.1 กรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง เมื่อนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะประกอบกิจการต่อไป เพราะมีเหตุจำเป็นที่ต้องขายกิจการ หรือโอนกิจการให้กับบุคคลภายในครอบครัว หรือด้วยเหตุประการอื่นใด ซึ่งรวมไปถึงการโอนสิทธิหน้าที่ของความเป็นนายจ้างไปให้ผู้รับโอนซึ่งเป็นนายจ้างคนใหม่ด้วย⁵ เช่นนี้ นายจ้างต้องแจ้งเหตุของการกระทำดังกล่าวพร้อมทั้งเจรจาตกลงกับลูกจ้างว่าจะ

ยินยอมพร้อมใจไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนใหม่หรือไม่ ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมและไม่ต้องการทำงานอีกต่อไป ก็สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้⁶ โดยไม่ได้รับค่าชดเชย แต่อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างไม่ยินยอมทำให้นายจ้างไม่พอใจจึงให้ลูกจ้างออกจากงาน เช่นนี้ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย

3.3.2 กรณีนายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เช่น การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องของค่าจ้างหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน อันมีลักษณะไปในทางที่ลดประโยชน์หรือสถานะของลูกจ้างซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้างหรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระที่หนักขึ้นกว่าเดิม เช่น ปรับเปลี่ยนการจ่ายค่าจ้างจากรายวันเป็นรายชิ้นหรือตามผลงานหรือการเปลี่ยนสถานะของลูกจ้างจากลูกจ้างประจำเป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือสั่งให้ลูกจ้างที่ทำงานกลางวันไปทำงานในเวลากลางคืนหรือสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ลูกจ้างไม่มีความสามารถเพียงพอซึ่งอาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย เป็นต้น ดังนั้นถ้าลูกจ้างลาออกจากงานให้ถือเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย⁷

3.3.3 กรณีที่นายจ้างข่มขู่หรือใช้กลฉ้อฉลเพื่อให้ลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกจากงานเอง การกระทำเช่นนี้ของนายจ้างเป็นการแสดงเจตนาที่แท้จริงว่าไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างให้ทำงาน

⁴ พงษ์รัตน์ เคสีกกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 2 สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546, หน้า 386.

⁵ มาตรา 13 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶ มาตรา 577 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2152/2524

อีกต่อไป ส่งผลให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างเอง เช่นนี้ศาลฎีกาจึงต้องนำหลักในเรื่องของแสดงเจตนาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาประกอบการวินิจฉัยตีความว่าการกระทำดังกล่าวซึ่งเกิดจากการฉ้อฉลหรือข่มขู่ นั้น เป็นการแสดงเจตนาที่ใช้บังคับกันไม่ได้มีผลเสมือนลูกจ้างมิได้ลาออกจากงานเลย ดังนั้นเมื่อลูกจ้างลาออกจากงานเอง จึงถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย⁸

3.3.4 กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน เช่น ทุพพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง วิกฤตหรือมีอันเป็นไปด้วยเหตุประการต่าง ๆ จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานตามสัญญาจ้างได้ เช่นนี้ไม่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยปริยาย และหากนายจ้างเลิกจ้างนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง เพราะเหตุเลิกจ้างดังกล่าวมิใช่ข้อยกเว้นที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย เช่นกรณีที่ลูกจ้างป่วยเป็นโรคประสาท ได้ลาป่วยจนครบกำหนดตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างแล้วยังไม่หายจากอาการดังกล่าว นายจ้างจึงให้ออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติการเป็นลูกจ้าง ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยหรือกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเจ็บป่วยมานานจนหมดสมรรถภาพในการทำงานไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามปกติต่อไป ได้กรณีนี้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย⁹

3.3.5 กรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุนายจ้างมักกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับให้ลูกจ้างออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ ซึ่งการเกษียณอายุนั้นมักกำหนดกันไว้เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 55 ปี หรือ 60 ปี แล้วแต่ดุลพินิจของนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุนั้น มีปัญหาที่ต้องพิจารณาคือ ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานเพราะเกษียณอายุนั้นนายจ้างได้แสดงเจตนาเลิกจ้างหรือไม่ ด้วยเหตุที่ว่า การเลิกจ้างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ศาลมักวินิจฉัยย้อนตลอดมาว่าเป็นการแสดงเจตนาเลิกจ้างเพราะการกำหนดเวลาเมื่อเลิกจ้างเกษียณอายุไว้นั้น มิใช่หมายความว่านายจ้างประสงค์ที่จะจ้างลูกจ้างต่อไปจนถึงเวลาเกษียณอายุ และไม่ได้หมายความว่าเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุนั้นนายจ้างจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นอีก ขณะเดียวกันนายจ้างอาจเห็นประโยชน์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป แต่ถ้านายจ้างไม่ประสงค์เช่นนั้นนายจ้างต้องแสดงเจตนาเลิกจ้าง จึงจะทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงและในกรณีดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้ลูกจ้างด้วย¹⁰

4. อัตราค่าชดเชย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ได้บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างตามอัตราดังต่อไปนี้

⁸คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 316/2524

⁹คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2035/2525 และ 2725/2525 ซึ่งวินิจฉัยในทำนองเดียวกัน

¹⁰คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2517/2525

4.1 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4.2 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4.3 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4.4 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4.5 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

วิธีคำนวณค่าชดเชย กรณีลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ให้นำค่าจ้างรายวันคูณด้วย

30, 90, 180, 240 หรือ 300 วัน สุดแล้วแต่ว่าลูกจ้างทำงานมานานเท่าไร สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายเดือน ก็เอาค่าจ้างรายเดือนตั้ง แล้วหารด้วย 30 เพื่อให้ได้เป็นค่าจ้างรายวันแล้วจึงคูณด้วย 30, 90, 180, 240 หรือ 300 วัน ส่วนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยต้องนำเอาค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงแต่ละวันรวมกันย้อนหลังไป 30, 90, 180, 240 หรือ 300 วัน โดยนำมาบวกได้จำนวนเท่าใด จำนวนนั้นคือค่าชดเชยที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างโดยมีต้องเอาไปหารหรือไปคูณอีกแต่อย่างใด

กำหนดเวลาจ่ายค่าชดเชย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างดังนั้นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างทันทีในวันที่เลิกจ้างนั้น ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป โดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถาม¹¹ และนายจ้างมีความผิดทางอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹² และนอกจากนี้หากลูกจ้างพิสูจน์ได้ว่า เหตุที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยนั้นเกิดจากการจงใจ โดยปราศจากเหตุอันสมควร เช่นนี้ เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างมีสิทธิเรียกเงินเพิ่มจากนายจ้างได้ในอัตราร้อยละ 15 ของค่าชดเชยที่ต้องจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน¹³ และอย่างไรก็ตาม หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย และลูกจ้างไม่

¹¹มาตรา 9 วรรคแรก ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹²มาตรา 144 วรรคแรก ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹³มาตรา 9 วรรคสอง ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ใช้สิทธิเรียกร้องค่าชดเชยในทันทีนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างก็สามารถฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างที่ศาลแรงงานได้ภายในอายุความ 10 ปี ตามมาตรา 193/30 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

อย่างไรก็ตาม นอกจากลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างแล้ว หากลูกจ้างมิได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดอันเป็นข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามกฎหมายประกันสังคมในอัตราต่อไปนี้ด้วย

1. ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายวัน สำหรับการว่างงานเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 180 วัน

2. ร้อยละสามสิบของค่าจ้างรายวัน สำหรับการว่างงานเมื่อลูกจ้างลาออกจากงาน หรือเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้แน่นอนแล้ว ทั้งนี้ให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 90 วัน

สำหรับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนี้จะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น จะเห็นได้ว่า เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดใดนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างให้เป็นไปตามเงื่อนไขและอัตราที่กฎหมาย

กำหนดไว้ทุกประการ แต่อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเปรียบเทียบกับเงื่อนไขและอัตราค่าชดเชยของประเทศอื่นๆ ในแถบเอเชียแล้วพบว่า มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันในบางประการ เช่น กรณีของประเทศดังต่อไปนี้

1. ประเทศมาเลเซีย มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่ถูกลูกจ้างโดยไม่มี ความผิดไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ.1955 (The Employment Act 1955)¹⁴ ว่านายจ้างต้องบอกกล่าวแก่ลูกจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือ ตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ดังนี้

1. กรณีที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 2 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์

2. กรณีที่ลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ยัง ไม่ครบ 5 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์

3. กรณีที่ลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ให้บอกกล่าวล่วงหน้า เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์

อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อน นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในอัตราค่าจ้างตามระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย

นอกจากนี้นายจ้างยังต้องจ่ายค่าชดเชย ให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติการจ้างงาน มาตรา 60 J. ที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยคือ The Employment (Termination

¹⁴ Evaluand walter Kwong Unemployment Related Benefits Systems in Malaysia. June 2000, P.4

& Lay-off Benefits) Regulation 1980 (revised 1983) ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันอย่างน้อย 1 ปี ยกเว้นกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงานเองโดยสมัครใจ หรือถูกเลิกจ้างเพราะกระทำความผิด ตามอัตราของระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

1. กรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 10 วัน

2. กรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลา 2 ปี แต่ไม่ครบ 5 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน

3. กรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 20 วัน

2. ประเทศอินโดนีเซีย ได้วางหลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้างไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ.1968 (The Employment Act 1968.) ว่า นายจ้างจะต้องขออนุญาตจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องก่อน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะเลิกจ้างได้ โดยเฉพาะกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีจำนวนมาก ก่อนเลิกจ้างนายจ้างต้องขออนุญาตต่อกรมการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยต้องทำคำขออนุญาตเป็นหนังสือพร้อมระบุเหตุผลของการเลิกจ้าง¹⁵ และเมื่อได้รับอนุญาตให้เลิกจ้างได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย (dismissal bonus) ให้ลูกจ้างตามอัตราของระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

1. กรณีที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 1 เดือน

2. กรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 2 เดือน

3. กรณีที่ลูกจ้าง มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 3 เดือน

4. กรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 4 เดือน

นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนที่ทำงานมานาน (Service Fee) ตามอัตราของระยะเวลาการทำงานดังนี้

1. กรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานครบ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 1 เดือน

2. กรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 2 เดือน

3. กรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงาน 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 3 เดือน

4. กรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 25 ปี ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 4 เดือน

5. กรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลาดั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 5 เดือน

¹⁵Set on the termination of Employment in private Undertaking. 1964, section 3.

3. ประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน (Labour Code of The Philippines) แก้ไขเพิ่มเติมโดย Presidential Decree No.442 มาตรา 283 ที่วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า ถ้าลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะนายจ้างนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แทนลูกจ้างเพราะลดค่าใช้จ่าย หรือเพราะคนล้นงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 1 เดือนต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่ต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 เดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ากรณีใดจะมีจำนวนค่าชดเชยมากกว่ากันก็ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามจำนวนที่มากกว่านั้น

กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะต้องการลดค่าใช้จ่ายเพื่อรักษากิจการให้พ้นจากภาวะการขาดทุน หรือปิดกิจการหรือหยุดการทำงานของสถานประกอบการโดยไม่มีสาเหตุมาจากความเสียหายทางธุรกิจและการเงิน ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราค่าจ้าง 1 เดือน หรือค่าจ้างอย่างน้อยครึ่งเดือนต่อการทำงานครบ 1 ปี ของลูกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ากรณีใดมีจำนวนมากกว่าให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจำนวนที่มากกว่านั้น และถ้าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานเกิน 6 เดือน ให้นับเป็นเวลาทำงานครบ 1 ปีเต็ม

นอกจากนี้ตามมาตรา 284 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ยังได้บัญญัติให้นายจ้างที่เลิกจ้างเพราะลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคใดๆ ที่กฎหมายห้ามมิให้ทำงานต่อไป เพราะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างเอง หรือสุขภาพของลูกจ้างอื่นที่ทำงานร่วมกัน ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 1 เดือน หรือค่าจ้างจำนวนอย่างน้อย ครึ่ง

เดือนสำหรับอายุการทำงานของลูกจ้างแต่ละปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ากรณีใดมีจำนวนมากกว่าก็ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินจำนวนนั้น และเพื่อประโยชน์ของการคำนวณค่าชดเชย ถ้าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาทำงานครบ 1 ปี

ส่วนเรื่องการเกษียณอายุนั้น มาตรา 287 วรรคสองของประมวลกฎหมายนี้ก็ได้บัญญัติไว้ว่าการที่นายจ้างไม่มีโครงการหรือข้อตกลงในเรื่องประโยชน์ทดแทนการเกษียณอายุของลูกจ้างเมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 60 ปี แต่ไม่เกิน 65 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่น้อยกว่า 5 ปี อาจเกษียณอายุและมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากการเกษียณอายุนั้น ไม่น้อยกว่าค่าจ้างครึ่งเดือนสำหรับการทำงานแต่ละปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ากรณีใดจะมีจำนวนค่าชดเชยสูงกว่ากัน ก็ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามจำนวนที่สูงกว่านั้น และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยในกรณีนี้ ถ้าระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างยังไม่ครบ 1 ปี แต่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็นเวลาทำงานครบ 1 ปี

4. ประเทศเกาหลีใต้ ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลี ฉบับ ค.ศ. 1999 (Labour Laws of Korea 1999) ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างให้ลูกจ้างไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ.1998 (Labour Standards Act 1998) มาตรา 34 (1) ว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 วันของการทำงานแต่ละปีเมื่อเลิกจ้างหรือเกษียณอายุ เว้นแต่ลูกจ้างที่

ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะไม่มีสิทธิได้รับเงินตามอนุमतรานี้

นอกจากนี้ ตามอนุ 4 ของมาตรา 34 ยังได้บัญญัติไว้อีกว่า ในกรณีที่นายจ้างจัดให้มีโครงการประกันการออกจากงานหรือกองทุนบำเหน็จบำนาญ สำหรับลูกจ้างที่เกษียณอายุตามประกาศของประธานาธิบดี (Presidential Decree ฉบับที่ 1562 ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ ค.ศ.1998) ให้ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนหรือรับประโยชน์โดยได้รับเงินจำนวนหนึ่งเมื่อเกษียณอายุหรือถอนเงินบำนาญโดยให้ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของอนุมาตรา 1 แล้ว ทั้งนี้จำนวนเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างในกรณีนี้ต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในอนุมาตรา 1 ของमतรานี้ด้วย

5. ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไว้ 3 กรณีคือ

5.1 กรณีลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานไม่ครบ 120 วัน ตามมาตรา 118 วรรคแรก

5.2 กรณีสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการทำงาน ตามมาตรา 118 วรรค 3 และวรรค 4 ที่วางหลักเกณฑ์ไว้ว่าถ้าสัญญามีกำหนดระยะเวลาการทำงานแน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ลูกจ้างประเภทนี้นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างกันไว้เป็นหนังสือตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง กำหนดวันที่เริ่มจ้างว่าเป็นวันที่เท่าใด เดือนใด ปีใด และกำหนดวันที่สิ้นสุดการจ้างไว้ว่า วัน เดือน ปีใด ซึ่งสัญญาจ้าง

ที่จะมีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามमतรานี้จะต้องเป็นสัญญาจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานประเภทหนึ่งประเภทใดใน 3 ประเภทดังต่อไปนี้คือ

5.2.1 ทำงานตามโครงการ ซึ่งงานตามโครงการนี้ต้องไม่ใช่งานตามปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างโดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น จ้างมาทำวิจัยหรือจ้างมาสำรวจทรัพยากรบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าของนายจ้าง เป็นต้น

5.2.2 ทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ซึ่งมีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน เช่น จ้างมาปูพื้นปาร์เก้ หรือจ้างมาปูพื้นหินอ่อน เป็นต้น

5.2.3 ทำงานที่เป็นไปตามฤดูกาล ซึ่งได้จ้างในช่วงระยะเวลา ของฤดูกาลนั้น

อนึ่งงานทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวนี้จะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และ ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างตามสัญญาประเภทดังกล่าวแม้จะทำงานเกิน 120 วัน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง¹⁶

5.3 กรณีตามมาตรา 119 ที่กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

5.3.1 ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

¹⁶เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 7 สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546, หน้า 121.

ประการแรก ทุจจริตต่อหน้าที่ หมายถึง การที่ลูกจ้างแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้ โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตัวลูกจ้างเองหรือผู้อื่น ทั้งนี้โดยลูกจ้างนั้นได้อาศัยโอกาสที่ได้รับปฏิบัติงาน ในหน้าที่นั้นเป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์ หรือเป็นช่องทางในการรับประโยชน์และประโยชน์ที่ ลูกจ้างได้รับจะต้องเป็นประโยชน์ในลักษณะที่เป็น ทรัพย์สิน ทำให้นายจ้างต้องเสียหายจากการแสวง หาหรือการได้รับประโยชน์นั้น เช่น กรณีลูกจ้างรับ งานนอกเข้ามาทำในระหว่างเวลาทำงานให้นายจ้าง โดยใช้อุปกรณ์ พู่กัน สี และกระดาษของนายจ้าง เป็นการเบียดบังทั้งเวลาและทรัพย์สินของนายจ้าง โดยมีชอบ เพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง ถือ ว่าเป็นการทุจจริตต่อหน้าที่¹⁷ เป็นต้น

ประการที่สอง การกระทำ ความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ซึ่งหมายถึง การที่ ลูกจ้างได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็น ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือกฎหมาย อื่นที่มีโทษทางอาญา โดยตั้งใจจะกระทำต่อตัวนาย จ้าง หรือต่อบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้างหรือต่อกิจ การของนายจ้าง ไม่ว่าลูกจ้างจะได้กระทำความผิด อาญานั้นในฐานะตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุนก็ตาม เช่นกรณีที่ลูกจ้างเป็นหัวหน้าคนงานซึ่งมีหน้าที่รับ ผิดชอบดูแลในเรื่องการลาของลูกจ้างทุกคนใน บริษัททำบ้านที่กรายงานสถิติการมาทำงานของลูก จ้างเพื่อคำนวณค่าจ้างของลูกจ้างอันเป็นเท็จและ ปลอมลายมือชื่อในใบลาของลูกจ้างยื่นต่อนายจ้าง จนทำให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและเบียดขยันให้แก่

ลูกจ้างรายวันที่ยาทำงาน เพราะหลงเชื่อพยานหลัก ฐานปลอมที่ลูกจ้างทำขึ้น การกระทำของลูกจ้างเป็น การกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง¹⁸ เป็นต้น

5.3.2 จงใจทำให้นายจ้างได้ รับความเสียหาย คือ การที่ลูกจ้างจงใจทำให้นาย จ้างได้รับความเสียหายแก่ทรัพย์สิน ร่างกายหรือจิต ใจ และการกระทำใดๆ ที่ลูกจ้างประสงค์จะให้เกิด ความเสียหายแก่นายจ้างไม่ว่าความเสียหายนั้นจะ เกิดขึ้นตรงตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ ก็ตาม และไม่ว่านายจ้างจะได้รับความเสียหายมาก น้อยเพียงใดก็ตาม และนอกจากนี้การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายยังเป็นการผิดในทาง อาญาด้วย เช่น ทำความเสียหายแก่ทรัพย์สินของ นายจ้างก็จะเป็นความผิด ฐานทำให้เสียทรัพย์ ทำ ความเสียหายแก่ชื่อเสียงของนายจ้าง ก็จะเป็นความ ผิดฐานหมิ่นประมาทหรือดูหมิ่นซึ่งหน้า เป็นต้น เช่น กรณีลูกจ้างเขียนข้อความนำไปปิดประกาศที่ บอร์ดของสหภาพแรงงาน เป็นข้อความวิจารณ์ด้วย ถ้อยคำรุนแรงกล่าวหาผู้บริหารโรงแรมกลิ่นแกล้ง พนักงานและสหภาพแรงงานเป็นทาสฝรั่ง แม่บ้าน ของโรงแรมประพฤติษฐ์ จิตธรรม เข้าลักษณะหมิ่น ประมาทนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างดังกล่าว เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย¹⁹ เป็นต้น

5.3.3 ประมาทเลินเล่อเป็น เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ซึ่ง หมายถึงการที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจาก ความระมัดระวังตามวิสัยของปกติชนหรือตามวิสัย

¹⁷คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2621/2538

¹⁸คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2132/2531

¹⁹คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2496/2529

ของลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ต้องทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นหรือตามวิสัยของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น หรือลูกจ้างไม่ได้ทำงานตามหน้าที่หรือได้ประมาทเลินเล่อในการทำงาน จนกระทั่งเกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนมาก เช่นกรณีที่ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์แจ้งผลการตรวจเลือดไม่สอดคล้องกับอาการของผู้ป่วยซึ่งเป็นโรคไต เมื่อแพทย์สั่งให้ตรวจเลือดผู้ป่วยคนเดิมอีกครั้งก็ได้ผลแตกต่างจากครั้งแรกมาก ทั้งยังตรวจเลือดไม่ครบตามรายการที่แพทย์สั่งให้ตรวจด้วย จึงเป็นประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง²⁰ เป็นต้น

5.3.4 ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน หนังสือเตือนให้มีผลใช้บังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เหตุเลิกล้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีนั้นเป็นกรณีที่นายจ้างได้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามอย่างหนึ่งอย่างใด และลูกจ้างมิได้ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างนั้น ซึ่งถ้าเป็นกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ในการฝ่าฝืนหรือการกระทำความผิดครั้งแรกโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เช่นกรณีที่ลูกจ้างเรียกร้องค่าตอบแทนในการติดต่อให้

ผู้อื่นเข้าทำงานกับบริษัท และเข้าเป็นพนักงานของนายจ้าง ทั้งได้ติดต่อทำเอกสารปลอมเพื่อใช้ในการสมัครงานของผู้อื่นด้วย การกระทำดังกล่าวเป็นการอาศัยโอกาสที่ลูกจ้างเป็นพนักงานของนายจ้างเรียกร้องผลประโยชน์ จากผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นการประพฤติชั่ว ไม่รักษาเกียรติชื่อเสียงและกระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นการกระทำความผิดวินัยที่ร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง²¹ หรือกรณีที่ลูกจ้างเป็นหัวหน้าแผนกซ่อมบำรุงต้องควบคุมช่างไฟฟ้าและช่างกลึงได้ชักชวนผู้ใต้บังคับบัญชาดื่มสุราในขณะปฏิบัติงาน หลังจากนั้นก็ไปนอนหลับในระหว่างเวลาทำงานล่วงเวลาก็เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง²² เช่นกัน

ส่วนในกรณีการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีไม่ร้ายแรงนั้น นายจ้างต้องตกเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อนครั้งหนึ่งและเมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิดในเรื่องเดียวกันนั้นซ้ำอีกภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้กระทำความผิดครั้งแรกนายจ้างจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เช่น กรณีที่นายจ้างออกประกาศให้พนักงานทุกคนตอกบัตรลงเวลาทำงานด้วยตนเอง ห้ามพนักงานให้คนอื่นตอกบัตรแทนหรือตอกบัตรให้คนอื่น ผู้ฝ่าฝืนมีโทษถึงไล่ออก แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างจะระบุว่าการให้พนักงานอื่นตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนมีโทษถึงไล่ออกก็ตาม แต่การที่ลูกจ้างให้เพื่อนตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนนั้น ไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างได้รับ

²⁰คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4469/2545

²¹คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3117/2543

²²คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2124/2544

ความเสียหายแต่อย่างไร จึงยังถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง²³ ดังนั้นนายจ้างต้องออกหนังสือเตือนลูกจ้างก่อน และถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนคำเตือนในเรื่องเดิมนั้นอีก ภายใน 1 ปี นายจ้างจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

5.3.5 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีนั้น เกิดจากการที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานให้นายจ้างนับได้ถึง 3 วัน ทำงานติดต่อกัน ทั้งนี้ไม่ว่าในระหว่าง 3 วัน ทำงานติดต่อกันนั้น จะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีคั่นอยู่หรือไม่ก็ตาม และการที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานดังกล่าวก็ไม่มีเหตุผลสมควรประการใดด้วย และสาเหตุการขาดงานของลูกจ้างจะมีเหตุสมควรหรือไม่นั้น จากคำพิพากษาฎีกาที่ผ่านมาศาลฎีกามักจะพิจารณาจากความเห็นของบุคคลธรรมดาหรือวิญญูชนโดยทั่วไปว่า การกระทำลักษณะอย่างไรเป็นพฤติกรรมที่สมควรหรือไม่สมควรอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างหรือไม่ เช่น กรณีที่ลูกจ้างยื่นใบลาต่อนายจ้างขออนุญาตหยุดงานในวันที่ 9 ถึงวันที่ 11 ตุลาคม 2543 แต่เมื่อนายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลา ลูกจ้างจึงมีหน้าที่ต้องมาทำงานให้นายจ้างในวันและเวลาทำงานด้วย เมื่อลูกจ้างไม่มาทำงานให้นายจ้างในวันเวลาดังกล่าวแต่กลับเดินทางไปประเทศกัมพูชาเพื่อหาช่องทางทำธุรกิจ ซึ่งเป็นเหตุส่วนตัวของลูกจ้างจึงถือว่า

ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย²⁴

5.3.6 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หมายถึงลูกจ้างได้กระทำความผิดทางอาญาอย่างหนึ่งอย่างใด ไม่ว่าจะเป็นการกระทำความผิดต่อนายจ้างหรือต่อบุคคลภายนอก และได้มีการดำเนินคดีอาญาแก่ลูกจ้างนั้นทางศาลจนกระทั่งศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกลูกจ้างนั้น ส่วนคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้นจะเป็นคำพิพากษาของศาลชั้นใดก็ได้ และลูกจ้างก็ได้รับโทษจำคุกในขณะที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างด้วย ส่วนการกระทำความผิดอาญาจนศาลพิพากษาจำคุกนั้นจะกระทำในขณะที่เป็นลูกจ้างหรือก่อนที่จะเป็นลูกจ้างของนายจ้างก็ได้ทั้งสิ้น แต่ประเด็นสำคัญลูกจ้างจะต้องได้รับโทษจำคุกขณะเป็นลูกจ้าง และโทษที่ลูกจ้างได้รับถึงจำคุกนั้นจะต้องเป็นโทษที่เกิดจากการกระทำความผิดโดยเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 59 วรรคสอง และต้องมีใช้โทษจากการกระทำความผิดโดยประมาทตามมาตรา 59 วรรคสี่หรือความผิดลหุโทษตามมาตรา 102 ของประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งหมายถึงว่าถ้าลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

²³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1493/1494/2544

²⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2610/2545

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่า เหตุยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากพฤติกรรมหรือการกระทำผิดของลูกจ้างนั้นมีบัญญัติไว้เฉพาะตามมาตรา 119 (1) - (6) เท่านั้น แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุอื่น เช่น นายจ้างประสบภาวะขาดทุนหรือด้วยความผิดอื่นของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพราะลูกจ้างผิดสัญญาหรือความสามารถของลูกจ้างบกพร่องประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดลง หรือแม้กระทั่งลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถมาทำงานได้ตลอดไป ถ้านายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นเหตุที่เกิดขึ้น

ตามสภาพของร่างกายมิใช่การกระทำฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่ง แม้นายจ้างมีหนังสือเตือนแล้ว เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างนั้นด้วย²⁵

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างให้ถูกต้องตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติไว้ แต่อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นข้อยกเว้นตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ นายจ้างก็เลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานอยู่กับนายจ้างมานานเท่าใดก็ตาม

บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2546). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วิญญูชน. ชลิต จันประดับ. (2546). รวมฎีกาเด่นในรอบ 7 ปี คดีแรงงาน (พ.ศ.2539-2545). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- พงษ์รัตน์ เครือกลั่น. (2546). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- พิชัย นิลทองคำ. (2543). ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และประมวลกฎหมายอาญา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อททยา.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- ลัก กอแสงเรือง. (2545). รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: นิติบรรการ.
- Liu, Eva and Kwong, Walter. (2000). Unemployment-Related Benefits Systems in Malaysia (RP22/99-00). Hong Kong: Research and Library Services Division, Legislative Council Secretariat.

²⁵คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4627/2532