

TOP 10

10 เรื่องค่าชดเชยต้องรู้
ก่อนออกจากงาน

สำนักพิมพ์ธรรมนิติ

www.dharmnitibook.com

TOP 10

10 เรื่องค่าชดเชยต้องรู้
ก่อนออกจากงาน

10 เรื่องค่าชดเชยต้องรู้

ก่อนออกจากงาน

โดย...สำนักพิมพ์ธรรมนิติ

พิมพ์ครั้งแรก : ตุลาคม 2564

ISBN (e-Book) : 978-616-302-223-3

จัดทำโดย	: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ
เจ้าของ	: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ
ที่ปรึกษา	: ดารารัตต์ พิฆัมงคล
กองบรรณาธิการ	: สาวิกา ขุนราม
พิสูจน์อักษร	: จันทรจิรา ชี้อพพร้อม
ประสานงาน	: ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง
ออกแบบ-จัดรูปเล่ม	: ประนอม เพ็ชรสมัย

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

10 เรื่องค่าชดเชยต้องรู้ก่อนออกจากงาน. --กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ. 2564.
136 หน้า.

1. ค่าทดแทน 2. ค่าทดแทน--กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ I. ชื่อเรื่อง

344.0121

ISBN (e-Book) : 978-616-302-223-3

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537
ห้ามลอกเลียนแบบ ไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้ รวมทั้งการจัดเก็บ ถ่ายทอด ไม่ว่ารูปแบบหรือวิธีใดๆ ด้วยกระบวนการ
ทางอิเล็กทรอนิกส์ การถ่ายภาพ การบันทึก หรือวิธีการอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย

จัดจำหน่ายโดย

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด เลขที่ 178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4

ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ

กรุงเทพฯ 10800 โทรศัพท์ (02) 555-0713 โทรสาร (02) 555-0728

คำนำ

มีคำถามว่า “ออกจากงาน” แล้ว ลูกจ้างจะได้สิทธิอะไรบ้าง เนื่องจากภาวะโรคระบาดโควิด-19 ที่ได้รับผลกระทบอย่างไม่ทันตั้งตัว ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ พนักงานบริษัทเอกชน โดยเฉพาะลูกจ้างหาเช้ากินค่ำ ที่เจอภาวะหนักหน่วงแบบเลี้ยยไม่ได้ หลายคนไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจ แต่กลับกลายเป็นคนตกงานแบบไม่มีทางเลือก

ขอให้ทุกคนอยู่ในสติ ค่อยๆ คิดทีละประเด็น และหนึ่งในนั้นอย่าลืมเรื่องของ “ค่าชดเชย” ที่ควรจะได้รับด้วย ซึ่งได้รวบรวม “10 เรื่องค่าชดเชยต้องรู้ ก่อนออกจากงาน” เป็นคัมภีร์ป้องกันการถูกเอาเปรียบ ไว้ในเล่มนี้ให้แล้ว ไม่ว่าจะเป็นค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยทั่วไป (รวมถึงเลิกจ้างเพราะสถานการณ์โควิด-19), ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง เนื่องจากนายจ้างย้ายสถานประกอบการ, ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุหรือครบสัญญาจ้าง, ค่าชดเชยกรณีให้เขียนใบลาออกโดยไม่ยินยอม, ค่าชดเชยกรณีลาออกตามโครงการสมัครใจลาออก, ค่าชดเชยกรณีลาออกด้วยความสมัครใจ, ค่าชดเชยกรณี

บริษัทเล็กจ้าง เนื่องจากลูกจ้างทำผิดกฎ, ค่าชดเชยเงินได้จากการเสียภาษี สำหรับเงินก้อนเมื่อออกจากงาน, ค่าชดเชยเงินได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าชดเชยกรณีบริษัทเล็กจ้าง เพราะปรับปรุงหน่วยงานรวมถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยมีกรณีใดบ้าง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์กับลูกจ้างไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง

สำนักพิมพ์ธรรมนิติ

สารบัญ

1. ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยทั่วไป
(รวมถึงเลิกจ้างเพราะสถานการณ์
โควิด-19).....>> 12
2. ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง
เนื่องจากนายจ้างย้ายสถาน
ประกอบการ.....>> 25
3. ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ
หรือครบสัญญาจ้าง.....>> 37
4. ค่าชดเชยกรณีให้เขียนใบลาออก
โดยไม่ยินยอม.....>> 55

5. ค่าชดเชยกรณีลาออก

ตามโครงการสมัครใจลาออก.....>> 59

6. ค่าชดเชยกรณีลาออก

ด้วยความสมัครใจ.....>> 66

7. ค่าชดเชยกรณีบริษัทเลิกจ้าง

เนื่องจากลูกจ้างทำผิดกฎ.....>> 72

8. ค่าชดเชยเงินได้จากการเสียภาษี

สำหรับเงินก้อนเมื่อออกจากงาน.....>> 98

9. ค่าชดเชยเงินได้

จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....>> 104

10. ค่าชดเชยกรณีบริษัทเลิกจ้าง

เพราะปรับปรุงหน่วยงาน.....>> 110

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541.....>> 115

ข้อยกเว้น

ที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย.....>> 119

10 เรื่องค่าชดเชยต้องรู้ ก่อนออกจากงาน



เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส
โควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี 2019 จนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้
ผู้ประกอบการธุรกิจ รวมทั้งนายจ้างหลายภาคส่วน
ได้รับผลกระทบในวงกว้าง โดยเฉพาะลูกจ้าง
หรือมนุษย์เงินเดือนหลายคน ที่เกิดภาวะกลืนไม่เข้า
คายไม่ออก การงาน การเงินมีปัญหา หลายราย
โดนเลิกจ้างแบบไม่ทันตั้งตัว ไม่ว่าจะถูกเลิกจ้าง
ถูกบีบให้ออก โดนให้ออก หรือลาออกโดย
ไม่สมัครใจ และอีกหลายเหตุผล 108 อย่าง ใน
ฐานะผู้ใช้แรงงานก็จะมี “กฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน” ที่พอช่วยให้ลูกจ้างไม่ถูกเอาเปรียบได้
มาตุกันมาก่อนออกจากงาน ลูกจ้างอย่างเราๆ
มีสิทธิได้รับเงินชดเชยอะไรบ้าง และนี่คือ 10 สิ่ง
ที่มนุษย์เงินเดือนต้องรู้

1

ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง โดยทั่วไป



1. ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยทั่วไป

(รวมถึงเลิกจ้างเพราะสถานการณ์โควิด-19)

การเลิกจ้าง¹ (Dismissal) โดยทั่วไปหมายถึง การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยนายจ้าง แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 118 วรรคสอง ได้ให้ความหมายของการเลิกจ้างไว้ 2 กรณี

กรณีแรก การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด เช่น เนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้นายจ้างต้องยุบหน่วยงาน ไม่สามารถโอนย้ายให้ลูกจ้างหน่วยงานที่ถูกยุบไปทำงานยังหน่วยงานอื่น จึงไม่ให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้าง ถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างกลุ่มนี้แล้ว หรือนายจ้างว่าจ้างลูกจ้างโดยมีกำหนดเวลาจ้างไว้ เมื่อครบกำหนดนายจ้างไม่ต่อสัญญาจ้าง เท่ากับหลังครบกำหนดของสัญญา นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเช่นกัน

¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, “สิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานอย่างไร ให้ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม,” HR Society Magazine, 19 ฉบับที่ 225 (กันยายน 2564) : 66-71.

กรณีที่สอง ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป เช่น นายจ้างประกอบกิจการโรงแรม รัฐออกคำสั่งห้ามเปิดดำเนินกิจการ ทำให้ไม่มีรายได้ ประสบปัญหาขาดทุนอย่างมาก จนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ และต้องปิดกิจการลง ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในโรงแรมดังกล่าวไม่ได้ทำงานอีกต่อไป และไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะโรงแรมไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่า นายจ้างผู้ประกอบการโรงแรมได้เลิกจ้างลูกจ้างตามนิยามในข้อนี้

ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง อันเป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

ก. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง

กรณีลูกจ้างที่ไม่ได้กำหนดเวลาจ้าง และไม่มีข้อตกลงในเรื่องกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ นายจ้างต้องบอกกล่าวตามกฎหมาย กล่าวคือ หากจะเลิกจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อถึง

หรือก่อนจะถึงงวดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในงวดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป มิฉะนั้น ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 17 และ 17/1 เช่น นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสุดท้ายของเดือน

หากต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ 30 มิถุนายน 2564 อาจแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ โดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 31 กรกฎาคม 2564 ซึ่งเป็นวันครบกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป

ถือได้ว่า นายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว นอกจากนี้ นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ 30 มิถุนายน 2564 โดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในเดือนกรกฎาคม 2564 ให้แก่ลูกจ้างก็ได้

ตัวอย่างการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายที่ถูกต้อง เช่น นายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน

นายจ้างแจ้งลูกจ้างเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2534 ว่าให้ออกจากงานวันที่ 30 พฤศจิกายน 2534 เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างประจำเดือนตุลาคม 2534 เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป คือวันที่ 30 พฤศจิกายน 2534 ถือเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว (คำพิพากษาฎีกาที่ 3534/2536)

การคำนวณสินจ้าง หรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เช่น นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 28 ของเดือน และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างวันที่ 16 มิถุนายน 2542 โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า เป็นการเลิกจ้างก่อนวันที่ 28 มิถุนายน 2542 อันเป็นวันกำหนดการจ่ายค่าจ้าง จะมีผลเป็นการเลิกจ้างวันที่ 28 กรกฎาคม 2542 ซึ่งเป็นกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป นายจ้างจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 43 วัน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 17 (คำพิพากษาฎีกาที่ 3824/2546)