



**การบอกกล่าวล่วงหน้า  
จะต้องมีระยะเวลาอย่างไร**

คราวนี้เรามาว่ากันถึงระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างไรจึงจะถูกต้ง ซึ่งผู้เขียนขอยกตัวอย่างเพื่อให้เข้าใจง่ายดังนี้

1. กรณีจ่ายเงินเดือนๆ ละครั้งทุกวันที่ 25 ของเดือน

ผู้เขียนขอวาดผังให้ดูดังนี้

# การบอกกล่าวล่วงหน้า... ต้องบอกกล่าวอย่างไรให้ถูกต้อง ?

>>> **ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์**  
tamrongsakk@yahoo.com

ผู้เขียนได้เคยเขียนบทความลงในวารสาร For Quality ในเรื่องที่ว่า จะทำอะไรเมื่อพนักงานไม่ผ่านทดลองงานซึ่งได้พูดถึงการบอกกล่าวล่วงหน้าเอาไว้ แต่อาจจะยังทำให้บางท่านเกิดข้อสงสัยในเรื่องของการบอกกล่าวล่วงหน้าว่าจะบอกกล่าวอย่างไรให้ถูกต้อง จึงนำมาอธิบายในฉบับนี้อีกครั้งหนึ่งให้กระจ่างเลย

**การบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้าง**

เมื่อมีการเลิกจ้างอันเนื่องจากสัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ (กรณีที่สัญญาจ้างระบุระยะเวลาไว้ชัดเจนก็ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เพราะถือว่าการจ้างนั้นจะสิ้นสุดไปโดยสัญญาตามกำหนด) เช่น บริษัททำสัญญาจ้างพนักงานเข้าทำงานตามปกติโดยกำหนดวันเริ่มต้นทำงาน กำหนดระยะเวลาทดลองงาน ค่าตอบแทน ฯลฯ ซึ่งไม่ใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และวันสิ้นสุดของสัญญาจ้างนั้น หากบริษัทจะเลิกจ้างพนักงานนอกเหนือจากความผิดตามมาตรา 119 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า หากบริษัทไม่แจ้งบอกกล่าวล่วงหน้าก็จะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ซึ่งบางคนจะเรียกว่า "ค่าตกใจ")



จากผังข้างต้นท่านจะต้องแจ้งพนักงานให้ทราบที่ท่านจะเลิกจ้างเขาภายในวันที่ 25 เมษายน หรือก่อนหน้าวันที่ 25 เมษายน เพื่อให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม เป็นต้นไป แต่หากท่านแจ้งเขาว่าบริษัทจะเลิกจ้างเขาในวันที่ 26 เมษายน จะทำให้การเลิกจ้างมีผลในวันที่ 25 มิถุนายน นั่นคือท่านจะต้องให้เขาทำงานไปจนถึงวันที่ 25 มิถุนายน หรือประมาณ 2 เดือนเลยทีเดียว *เหตุใดจึงเป็นเช่นนี้ ?*

ก็เพราะว่าตามมาตรา 17 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ว่า *"ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็น*

## ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าจะยาวนานแค่ไหนก็จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างแต่ละครั้งของนายจ้าง (หรือของบริษัท) นั่นเอง แต่หากระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างยาวเกินกว่า 3 เดือนก็บอกกล่าวล่วงหน้าเพียง 3 เดือนเท่านั้น

ดังนั้น จากตัวอย่างการจ่ายเงินเดือนข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากบริษัทบอกเลิกจ้างหลังจากกำหนดการจ่ายเงินเดือน (วันที่ 25 เมษายน) ไปเพียงวันเดียว (คือไปแจ้งในวันที่ 26 เมษายน) ก็จะมีผลให้พนักงานนั้นต้องถูกเลิกจ้างในวันที่ 25 มิถุนายน ไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้

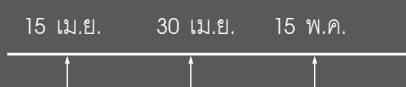
คราวนี้ถ้าหากบริษัทไม่อยากจะให้พนักงานอยู่ปฏิบัติงานจนถึงวันที่ 25 มิถุนายนล่ะ จะทำอย่างไร ?

คำตอบก็คือ บริษัทก็ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า (ซึ่งตามกฎหมายเขาจะเรียกว่า "สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า" หรือมักจะเรียกกันเล่น ๆ แบบไม่เป็นทางการว่า "ค่าตกใจ") ให้กับพนักงานรายนี้ ตั้งแต่วันที่ 26 เมษายน ถึงวันที่ 25 มิถุนายน

เมื่อท่านจ่ายให้แบบนี้แล้ว ท่านก็แจ้งพนักงานในวันที่ 26 เมษายน แล้วบอกพนักงานว่า พรุ่งนี้ (วันที่ 27 เมษายน) ไม่ต้องมาทำงานแล้วนะเพราะบริษัทเลิกจ้างคุณแล้ว พร้อมทั้งจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าให้ไปตามที่บอกไปแล้ว ก็ถือว่าท่านได้ทำตามกฎหมายแรงงานแล้ว

2. กรณีจ่ายเงินเดือนๆ ละ 2 ครั้ง ทุกวันที่ 15 ของเดือน และวันสิ้นเดือน

หากท่านเข้าใจการบอกกล่าวล่วงหน้าตามข้อ 1 แล้ว ในกรณีการจ่ายเงินเดือนๆ ละ 2 ครั้งทุกวันที่ 15 ของเดือน และวันสิ้นเดือนก็ถือปฏิบัติแบบเดียวกัน แต่รอบการบอกกล่าวล่วงหน้าก็จะสั้นลงกว่าการจ่ายแบบเดือนละ เช่น



จากกรณีข้างต้น ท่านก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในวันที่ 15 เมษายน หรือก่อนหน้าวันที่ 15 เมษายน เพื่อ

ให้การเลิกจ้างมีผลในวันที่ 30 เมษายน หากท่านแจ้งเลิกจ้างในวันที่ 16 เมษายน ก็จะมีผลให้การเลิกจ้างเกิดขึ้นในวันที่ 15 พฤษภาคม

แต่ทั้งสองกรณีข้างต้นนั้นยังไม่รวม "ค่าชดเชย" ในกรณีที่บริษัทเลิกจ้างพนักงานโดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 ตามสาเหตุดังต่อไปนี้

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
  2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
  3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
  4. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
  5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
  6. ได้รับความจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ดังนั้น หากพนักงานไม่ได้ทำความผิดเข้าข่ายข้อใดข้อหนึ่งในหกข้อข้างต้น บริษัทก็ต้องจ่ายค่าชดเชยตามอายุงาน
- คราวนี้หวังว่าท่านคงจะเข้าใจในเรื่องของการบอกกล่าวล่วงหน้าได้แจ่มแจ้งแล้ว และหวังว่าจะปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

