HR-LAB · การสิ้นสุดการจ้าง

หนังสือรับรองการทำงาน

หนังสือรับรองการทำงานต้องระบุอะไร ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะความผิดยังมีสิทธิหรือไม่ และต่างจากหนังสือรับรองเงินเดือนหรือจดหมายแนะนำอย่างไร

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

พนักงานที่ออกไปแล้วขอหนังสือรับรองการทำงาน บริษัทต้องออกให้หรือไม่ และต้องเขียนอะไร

คำตอบสั้น

เมื่อการจ้างสิ้นสุด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหนังสือรับรองว่าทำงานมานานเท่าไร และทำงานอะไร (ป.พ.พ. ม.585) ไม่ว่าออกด้วยเหตุใด รวมถึงถูกเลิกจ้างเพราะความผิด หนังสือขั้นต่ำต้องมีระยะเวลาทำงานและลักษณะงานที่ถูกต้อง ไม่จำเป็นต้องมีความเห็นเชิงบวก และไม่ควรใส่ความเห็นเชิงลบหรือข้อมูลอ่อนไหวเกินจำเป็น

ม.585	2	ทุกกรณี	ไม่บังคับ
ป.พ.พ.	**สาระสำคัญ**	**ไม่ว่าออกเพราะอะไร**	**ความเห็นเชิงบวก**
สิทธิได้รับหนังสือรับรองการทำงาน	ระยะเวลาทำงาน · ลักษณะงาน ม.585	รวมถึงถูกเลิกจ้างเพราะความผิด	ไม่ใช่หน้าที่ตามกฎหมาย

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

สิทธิได้รับหนังสือรับรอง · เนื้อหาขั้นต่ำ · เวลาที่ออกให้ · ความถูกต้องของข้อมูล · PDPA และข้อมูลอ่อนไหว · ต่างจากหนังสือรับรองเงินเดือน

ฐานกฎหมาย: CCC มาตรา 585 และแนวคำพิพากษา

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. เมื่อการจ้างสิ้นสุด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญแสดงว่าทำงานมานานเท่าใด และงานที่ทำเป็นอย่างไร (ป.พ.พ. ม.585)
2. สิทธินี้มีไม่ว่าการจ้างสิ้นสุดด้วยเหตุใด รวมถึงถูกเลิกจ้างเพราะความผิด
3. เนื้อหาขั้นต่ำคือชื่อ ตำแหน่งหรือลักษณะงาน และวันเริ่มถึงวันสิ้นสุดการทำงาน
4. นายจ้างไม่ต้องรับรองผลงานหรือให้ความเห็นเชิงบวก
5. หนังสือรับรองเงินเดือนและจดหมายแนะนำเป็นเอกสารคนละวัตถุประสงค์ ออกตามนโยบายหรือคำขอ

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**การจ้างสิ้นสุดแล้วหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ยังไม่ใช่หนังสือรับรองตามมาตรา 585 อาจออกหนังสือรับรองการเป็นพนักงานตามนโยบาย
2	**ข้อมูลวันที่และตำแหน่งตรงกับทะเบียนประวัติหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	แก้ไขข้อมูลให้ถูกก่อนออก
3	**ลูกจ้างขอข้อมูลเพิ่ม เช่น เงินเดือนหรือผลงานหรือไม่**	เพิ่มได้ตามคำขอและนโยบาย โดยระวังความถูกต้องและ PDPA	ออกหนังสือรับรองขั้นต่ำ: ระยะเวลาและลักษณะงาน

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: ถูกเลิกจ้างตามมาตรา 119 ขอหนังสือรับรอง

พนักงานถูกเลิกจ้างเพราะทุจริต แล้วขอหนังสือรับรองการทำงานเพื่อสมัครงานใหม่

สิทธิตามมาตรา 585	**ยังมี**
เนื้อหาที่ต้องมี	**ระยะเวลา + ลักษณะงาน**
ระบุเหตุเลิกจ้าง	**ไม่จำเป็น**

ผล: ออกหนังสือรับรองขั้นต่ำให้ โดยไม่จำเป็นต้องระบุเหตุเลิกจ้างหรือความเห็นเชิงลบ

กรณี 2: ขอให้ระบุเงินเดือนในหนังสือรับรอง

อดีตพนักงานขอให้ระบุเงินเดือนสุดท้ายเพื่อใช้ยื่นกู้ธนาคาร

เป็นหน้าที่ตามมาตรา 585	**ไม่ใช่**
ออกตามคำขอได้	**ได้**

ผล: ระบุได้ตามคำขอของเจ้าของข้อมูล และตรวจตัวเลขให้ตรงกับระบบเงินเดือน

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

วันสิ้นสุดการจ้าง	**เมื่อได้รับคำขอ**	**ก่อนลงนาม**	**หลังออก**
เตรียมหนังสือรับรองขั้นต่ำพร้อม final pay	ออกให้โดยไม่ชักช้า	ตรวจชื่อ ตำแหน่ง และวันที่กับทะเบียน	เก็บสำเนาและบันทึกวันที่ส่งมอบ

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ถูกไล่ออกแล้วไม่มีสิทธิได้หนังสือรับรอง	สิทธิมีไม่ว่าการจ้างสิ้นสุดด้วยเหตุใด
ต้องเขียนรับรองผลงานเชิงบวก	กฎหมายกำหนดเพียงระยะเวลาและลักษณะงาน
หนังสือรับรองเงินเดือนคือเอกสารเดียวกัน	เป็นเอกสารคนละวัตถุประสงค์

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ มีแม่แบบหนังสือรับรองขั้นต่ำตามมาตรา 585
- ☐ ตรวจข้อมูลกับทะเบียนประวัติก่อนออก
- ☐ ไม่ใส่ข้อมูลอ่อนไหวหรือความเห็นเกินจำเป็น
- ☐ เก็บสำเนาและวันที่ส่งมอบ

ลูกจ้าง

- ☐ ขอหนังสือรับรองเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อออก
- ☐ ตรวจวันที่และตำแหน่งให้ถูก
- ☐ ขอข้อมูลเพิ่มเป็นคำขอแยก ถ้าต้องการ

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ แม่แบบหนังสือรับรองการทำงาน
- ☐ คำขอของลูกจ้าง (ถ้ามี)
- ☐ ทะเบียนประวัติ: วันเริ่ม วันสิ้นสุด ตำแหน่ง
- ☐ สำเนาหนังสือที่ออกและหลักฐานส่งมอบ

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. หนังสือรับรองการทำงานตามกฎหมายต้องมีอะไร

(ก) ผลงานเชิงบวก (ข) ระยะเวลาทำงานและลักษณะงาน (ค) เหตุเลิกจ้าง

2. ถูกเลิกจ้างเพราะทุจริต ยังมีสิทธิได้หนังสือรับรองหรือไม่

(ก) มี (ข) ไม่มี (ค) มีถ้านายจ้างยินยอม

3. การระบุเงินเดือนในหนังสือรับรองเป็นหน้าที่ตามมาตรา 585 หรือไม่

(ก) เป็น (ข) ไม่เป็น แต่ออกตามคำขอได้ (ค) ห้ามระบุ

เฉลย: 1(ข) ป.พ.พ. มาตรา 585 กำหนดสาระสองเรื่องนี้ · 2(ก) สิทธินี้ไม่ขึ้นกับเหตุที่การจ้างสิ้นสุด · 3(ข) กฎหมายกำหนดเพียงระยะเวลาและลักษณะงาน

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com