HR-LAB · การบังคับใช้และใช้สิทธิ

อายุความและระยะเวลาใช้สิทธิในกฎหมายแรงงาน

สิทธิเรียกร้องแรงงานแต่ละเรื่องมีอายุความเท่าไร ทำไม “มีเวลา 10 ปี” อาจทำให้เสียสิทธิ และกำหนดเวลาทางกระบวนการที่สั้นกว่ามากมีอะไรบ้าง

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

ลูกจ้างที่ออกจากงานแล้วยังเรียกร้องค่าล่วงเวลาหรือค่าชดเชยย้อนหลังได้นานแค่ไหน

คำตอบสั้น

แยกให้ชัดระหว่าง “อายุความ” ของสิทธิเรียกร้องกับ “กำหนดเวลาทางกระบวนการ” ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นงวด มีอายุความ 2 ปี ส่วนค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าว แนวคำพิพากษาใช้อายุความทั่วไป 10 ปี แต่กำหนดทางกระบวนการบางเรื่องสั้นมาก เช่น ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน 30 วัน สิทธิเมื่อย้ายสถานประกอบกิจการ 30 วัน และข้อเรียกร้อง 3 วันหรือ 24 ชั่วโมง

2	10	30	24
ปี	**ปี**	**วัน**	**ชั่วโมง**
ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด	ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าว	ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน	แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอม
ม.193/34	ม.193/30	ม.125	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

อายุความกับกำหนดเวลาทางกระบวนการ · ค่าจ้างและ OT 2 ปี · ค่าชดเชย 10 ปี · คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน 30 วัน · ย้ายสถานประกอบกิจการและข้อเรียกร้อง · ระยะเก็บเอกสาร

ฐานกฎหมาย: CCC เรื่องอายุความ; พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน; พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์; กฎหมายศาลแรงงาน; แนวฎีกา

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเงินที่มีลักษณะเป็นค่าตอบแทนเป็นงวด มีอายุความ 2 ปี (ป.พ.พ. ม.193/34(9))
2. ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แนวคำพิพากษาใช้อายุความทั่วไป 10 ปี (ม.193/30)
3. ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ต้องนำคดีสู่ศาลภายใน 30 วันนับแต่ทราบคำสั่ง
4. สิทธิบอกเลิกสัญญาเมื่อย้ายสถานประกอบกิจการต้องใช้ภายใน 30 วัน และข้อเรียกร้องมีกรอบ 3 วันและ 24 ชั่วโมง
5. อายุความเริ่มนับเมื่อใดและสิทธิถูกจัดเป็นประเภทใด เป็นประเด็นกฎหมาย ต้องระบุฐานของแต่ละตัวเลข

02 อายุความและกำหนดเวลาที่พบบ่อย

สิทธิหรือขั้นตอน	ระยะเวลา
ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด	**2 ปี**
ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าว	**10 ปี**
ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน	**30 วัน**
บอกเลิกสัญญาเมื่อย้ายสถานประกอบกิจการ	**30 วัน**
อุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงาน	**15 วัน**
แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอม	**24 ชั่วโมง**

ตัวเลขเป็นแนวทั่วไป การนับเริ่มต้นและการจัดประเภทสิทธิในกรณีจริงต้องตรวจตัวบทและแนวคำพิพากษา

03 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**เป็นกำหนดเวลาทางกระบวนการ เช่น คำสั่งเจ้าหน้าที่ ข้อเรียกร้อง หรือการย้ายสถานประกอบกิจการหรือไม่**	ใช้กำหนดสั้นเฉพาะเรื่อง เช่น 24 ชั่วโมง 3 วัน หรือ 30 วัน	→ ข้อถัดไป
2	**เป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นงวดหรือไม่**	อายุความ 2 ปี	→ ข้อถัดไป
3	**เป็นค่าชดเชยหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวหรือไม่**	อายุความทั่วไป 10 ปีตามแนวคำพิพากษา	ตรวจฐานสิทธิแยก และขอคำปรึกษาเมื่อไม่ชัด

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: OT ค้างจ่ายย้อนหลัง 3 ปี

พนักงานออกจากงานวันที่ 30 กันยายน 2569 และต้องการเรียก OT ที่ไม่ได้รับตั้งแต่ตุลาคม 2566

อายุความของ OT	**2 ปี**
ช่วงที่ยังเรียกได้ (ถ้าฟ้อง ต.ค. 2569)	**ประมาณ ต.ค. 2567 เป็นต้นไป**
ช่วงที่อาจขาดอายุความ	**ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567**

ผล: OT ส่วนที่เกิน 2 ปีนับถึงวันฟ้องอาจขาดอายุความ จึงควรดำเนินการโดยเร็วและนับแยกรายงวด

กรณี 2: ค่าชดเชยที่ไม่ได้รับเมื่อ 4 ปีก่อน

อดีตพนักงานถูกเลิกจ้างเมื่อ 4 ปีก่อนโดยไม่ได้รับค่าชดเชย ต้องการเรียกร้องตอนนี้

อายุความตามแนวคำพิพากษา	**10 ปี**
ผ่านไปแล้ว	**4 ปี**

ผล: ยังอยู่ในอายุความ เรียกร้องได้ผ่านช่องทางที่เหมาะสม แต่ควรเตรียมหลักฐานให้ครบเพราะเอกสารเก่าอาจหายาก

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

24 ชั่วโมง แจ้งข้อพิพาทแรงงานเมื่อเจรจาข้อเรียกร้องไม่ได้	**30 วัน** ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน / ใช้สิทธิเมื่อย้ายสถานประกอบกิจการ	**2 ปี** อายุความค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด	**10 ปี** อายุความค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าว

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
คดีแรงงานมีอายุความ 10 ปีทุกเรื่อง	ค่าจ้างและ OT มีอายุความ 2 ปี
ยื่นพนักงานตรวจแรงงานแล้วเวลาอื่นหยุดนับ	แต่ละช่องทางมีกำหนดของตัวเอง
เก็บเอกสาร HR 2 ปีก็พอ	เอกสารค่าชดเชยอาจต้องใช้ถึง 10 ปี

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ตั้งระยะเก็บเอกสารตามอายุความของแต่ละประเภท
- ☐ เก็บเอกสารเลิกจ้างและค่าชดเชยอย่างน้อย 10 ปี
- ☐ ทำปฏิทินกำหนดสิ้นของข้อพิพาทและคำสั่ง
- ☐ ทำ legal hold เมื่อมีข้อพิพาท

ลูกจ้าง

- ☐ จดวันที่สำคัญ: วันออก วันได้รับคำสั่ง
- ☐ เรียกร้องค่าจ้างและ OT ภายใน 2 ปี
- ☐ ใช้สิทธิที่มีกำหนดสิ้นทันที

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ นโยบายระยะเก็บเอกสาร
- ☐ สลิปและบันทึกเวลาย้อนหลัง
- ☐ ปฏิทินกำหนดเวลาทางกฎหมาย
- ☐ หนังสือเลิกจ้างและคำสั่งเจ้าหน้าที่

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. ค่าล่วงเวลาค้างจ่ายมีอายุความเท่าไร

(ก) 1 ปี (ข) 2 ปี (ค) 10 ปี

2. ค่าชดเชยตามแนวคำพิพากษามีอายุความเท่าไร

(ก) 2 ปี (ข) 5 ปี (ค) 10 ปี

3. ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ต้องฟ้องภายใน

(ก) 15 วัน (ข) 30 วัน (ค) 2 ปี

เฉลย: 1(ข) ป.พ.พ. มาตรา 193/34(9) กำหนด 2 ปี · 2(ค) ใช้อายุความทั่วไป 10 ปี · 3(ข) ภายใน 30 วันนับแต่ทราบคำสั่ง

บันทึก

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