HR-LAB · การสิ้นสุดการจ้าง

เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย — มาตรา 119

มาตรา 119 มีเหตุอะไรบ้างที่เลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ต้องพิสูจน์อย่างไร หนังสือเตือนมีผลกี่ปี และทำไมต้องระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้างตั้งแต่แรก

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

พฤติกรรมของพนักงานคนนี้เข้ามาตรา 119 พอจะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือไม่

คำตอบสั้น

มาตรา 119 มี 6 เหตุ: ทุจริตหรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ประมาทเลินเล่อจนนายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมหลังได้รับหนังสือเตือน (กรณีร้ายแรงไม่ต้องเตือน) ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร และได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด นายจ้างต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ และต้องระบุเหตุไว้ในหนังสือเลิกจ้าง

6 **เหตุ** เหตุที่เลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ม.119	**1** **ปี** หนังสือเตือนมีผลนับแต่วันกระทำผิด ม.119(4)	**3** **วันทำงานติดต่อกัน** ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร ม.119(5)	**ระบุเหตุ** **ในหนังสือ** ไม่ระบุตอนเลิกจ้าง อ้างภายหลังไม่ได้ ม.17

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

6 เหตุตามมาตรา 119 | หนังสือเตือนมีผล 1 ปี | กรณีร้ายแรงไม่ต้องเตือน | ภาระการพิสูจน์ | ระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้าง | แยกจากเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 + แนวคำพิพากษาศาลฎีกา

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (ม.119(1))
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง (ม.119(2)–(3))
3. ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม หลังเตือนเป็นหนังสือแล้ว หนังสือเตือนมีผลไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันกระทำผิด (ม.119(4))
4. ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ (ม.119(5))
5. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดโดยประมาทหรือลหุโทษ (ม.119(6)) และต้องระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้าง (ม.17)

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**ข้อเท็จจริงเข้าองค์ประกอบของเหตุใดเหตุหนึ่งในมาตรา 119 และพิสูจน์ได้หรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ไม่เข้ามาตรา 119 ต้องจ่ายค่าชดเชยและบอกกล่าวตามปกติ
2	**ถ้าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ มีหนังสือเตือนเรื่องเดียวกันภายใน 1 ปี หรือเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ยังใช้มาตรา 119(4) ไม่ได้ ให้ออกหนังสือเตือนก่อน
3	**ระบุเหตุตามมาตรา 119 ไว้ในหนังสือเลิกจ้างหรือไม่**	เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวและไม่จ่ายค่าชดเชย (จ่ายเงินค้างอื่นให้ครบ)	อ้างเหตุภายหลังไม่ได้ ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าว

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: มาสายซ้ำหลังได้หนังสือเตือน

พนักงานได้หนังสือเตือนเรื่องมาสายเมื่อ 3 มีนาคม 2569 แล้วมาสายอีกโดยไม่มีเหตุผลเมื่อ 20 สิงหาคม 2569

เป็นความผิดเรื่องเดียวกัน	**ใช่**
อยู่ภายใน 1 ปีนับแต่วันกระทำผิดครั้งแรก	**ใช่**
ระบุมาตรา 119(4) ในหนังสือเลิกจ้าง	**ต้องระบุ**

ผล: เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ถ้าข้อบังคับและคำสั่งเรื่องเวลาเข้างานชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และระบุเหตุในหนังสือ

กรณี 2: ขาดงาน 3 วัน มีวันหยุดคั่น

พนักงานไม่มาทำงานวันศุกร์ เสาร์และอาทิตย์เป็นวันหยุด แล้วไม่มาวันจันทร์และอังคาร ไม่แจ้งเหตุ และติดต่อไม่ได้

วันทำงานที่ขาด	**3 วัน**
ติดต่อกันโดยมีวันหยุดคั่น	**นับได้**
มีเหตุอันสมควร	**ไม่พบ**

ผล: เข้ามาตรา 119(5) ถ้าสอบแล้วไม่มีเหตุอันสมควร เช่น เจ็บป่วยกะทันหันหรือเหตุสุดวิสัย

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

เมื่อพบเหตุ	สอบข้อเท็จจริง	ตัดสินใจ	วันเลิกจ้าง
บันทึกข้อเท็จจริงและเก็บหลักฐานทันที	แจ้งข้อกล่าวหาและให้โอกาสชี้แจง	ตรวจองค์ประกอบ หนังสือเตือน และความสมำเสมอของโทษ	ออกหนังสือระบุเหตุตามมาตรา 119 และจ่ายเงินค้างอื่นภายใน 3 วัน

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
เขียนว่า "ความผิดร้ายแรง" ก็ไม่ต้องจ่าย	ต้องมีข้อเท็จจริงเข้าองค์ประกอบและพิสูจน์ได้
หนังสือเตือนมีผลตลอดไป	มีผลไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันกระทำผิด
หาเหตุเพิ่มทีหลังได้ถ้าถูกฟ้อง	ต้องระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้าง อ้างภายหลังไม่ได้

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ทำขั้นตอนสอบข้อเท็จจริงที่ให้โอกาสชี้แจง
- ☐ ตรวจอายุและเรื่องของหนังสือเตือนทุกฉบับ
- ☐ ระบุเหตุและมาตราในหนังสือเลิกจ้าง
- ☐ ลงโทษให้สม่ำเสมอกับกรณีคล้ายกัน

ลูกจ้าง

- ☐ ขอดูข้อกล่าวหา หลักฐาน และหนังสือเตือนที่อ้าง
- ☐ ชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมหลักฐาน
- ☐ ตรวจว่าหนังสือเตือนเกิน 1 ปีหรือเป็นคนละเรื่องหรือไม่

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ บันทึกการสอบข้อเท็จจริงและคำชี้แจง
- ☐ หนังสือเตือนที่เกี่ยวข้อง
- ☐ หลักฐานประกอบ เช่น เวลา ภาพ เอกสาร
- ☐ หนังสือเลิกจ้างที่ระบุเหตุและมาตรา

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. หนังสือเตือนตามมาตรา 119(4) มีผลไม่เกินกี่ปี

(ก) 6 เดือน (ข) 1 ปี (ค) 2 ปี

2. ขาดงานวันศุกร์ จันทร์ อังคาร โดยเสาร์อาทิตย์เป็นวันหยุด นับเป็นติดต่อกันหรือไม่

(ก) ไม่ใช่ (ข) ใช่ นับเป็น 3 วันทำงานติดต่อกัน (ค) นับ 5 วัน

3. ไม่ระบุเหตุมาตรา 119 ในหนังสือเลิกจ้าง จะเป็นอย่างไร

(ก) อ้างภายหลังได้ (ข) อ้างภายหลังไม่ได้ (ค) ไม่มีผลอะไร

เฉลย: 1(ข) มีผลไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำผิด · 2(ข) มาตรา 119(5) นับวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ · 3(ข) มาตรา 17 ห้ามยกเหตุที่ไม่ได้ระบุไว้ขึ้นอ้างภายหลัง

บันทึก

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