



# Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ทร:ภูล/พูน โพริน/ทวิล จำเพาะ  
ผาด มะนาว/พร้าว สะเทก/แตร ตะโพน/โพน บ้านสุ่ม/โกสุ่ม/ทองดี ทร:นง



## เรื่องที่ 39 : ลูกจ้างทดลองงาน



### Story

“ไม่ต้องมาหลอกให้ผมเขียนใบลาออก ผมไม่ออก ถ้าการทำงานของผม บริษัทเห็นว่าไม่ผ่านทดลองงาน, ทำหนังสือเลิกจ้างผมมาเลย! ผมไม่อยากจะเป็นลูกจ้างใครอีกแล้ว เบื่อครับ เลิกจ้างมาเลยพี่ ผมจะไปเอาประกันสังคมว่างงาน ได้มากกว่าลาออก ใคร ๆ ก็รู้ครับ”

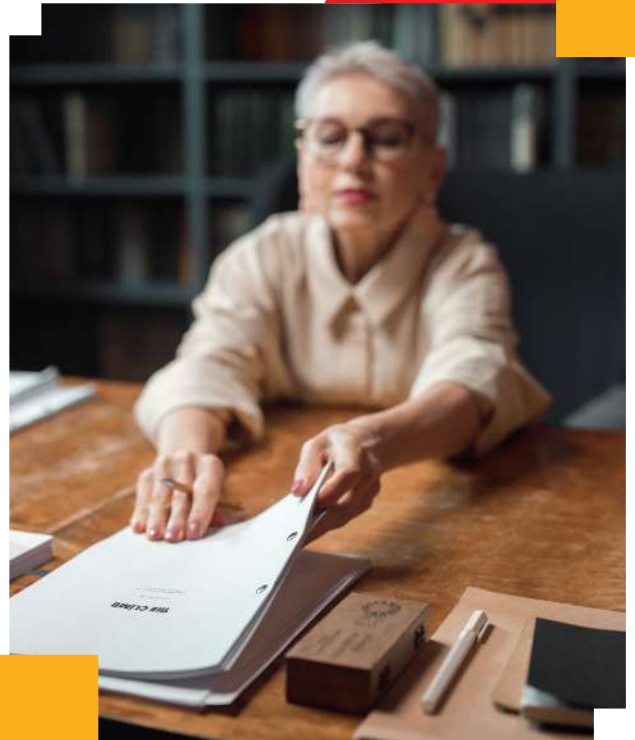
ลูกจ้างทดลองงานรายหนึ่งระเบิดอารมณ์หลังจากแทน พันทาง หัวหน้างาน แจ้งเรื่องไม่ผ่านทดลองงานในวันที่เขากำงานมาได้ 110 วัน และพยายามพูดให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกแทนการเลิกจ้าง



### หลักกฎหมายและแนวปฏิบัติ

1. ไม่มีกฎหมายกำหนดว่า การจ้างงานต้องมีการทดลองงาน หรือห้ามทดลองงานเกินกี่วัน ฉะนั้น นายจ้างอาจตกลง หรือกำหนดการทดลองงานในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในสัญญาจ้างงานทดลองงานกี่วันก็ได้
2. นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดทดลองงานมีระยะเวลาไม่เกิน 119 วัน เพราะเวลาประเมินผลการทดลองงาน หากไม่ผ่าน นายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้าง เลิกจ้างในวันที่ 119 การเป็นลูกจ้างไม่ถึง 120 วัน จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 (1))

3. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ผ่านการทดลองงาน นายจ้างจะต้องบอกเลิกจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง หากบอกกล่าวไม่ถูกต้อง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ค่าตกใจ) ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองและวรรคสาม



## **การเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ผ่านการทดลองงาน นายจ้างจะต้องบอกเลิกจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง**

4. กฎหมายกำหนดเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างทดลองงาน ในกรณีที่นายจ้างรายใดทำสัญญาทดลองงานแบบ มีกำหนดระยะเวลา เช่น ทดลองงาน 119 วัน นายจ้างทำเป็นสัญญาที่กำหนดเวลา จ้างตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2566 มีระยะเวลา 119 วัน สิ้นสุดสัญญาจ้างวันที่ 27 ตุลาคม 2566 เพื่อจะได้ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่ประเมินผลทดลองงานแล้วไม่ผ่าน จะได้สิ้นสุดสัญญา (เลิกจ้าง) ตามสัญญาที่กำหนดไว้ (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคแรก) กรณีจ้างทดลองงานแบบมีกำหนดเวลาลักษณะนี้ เลิกจ้างเมื่อครบสัญญาจ้างวันที่ 27 ตุลาคม 2566 นายจ้างก็ยังคงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้างอยู่ดี เพราะ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองตอนท้าย (แก้ไขใหม่ปี 2551) บัญญัติไว้ว่า “**ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย**” การบอกเลิกจ้างทดลองงานจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้
5. การทดลองงาน ประเมินผลแล้วไม่ผ่านการเลิกจ้างให้มีผลทันทีในวันที่เป็นลูกจ้างทำงานมาไม่ถึง 120 วัน จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย **แต่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ค่าตกใจ)**
6. บางบริษัทแก้ปัญหาเฉพาะลูกจ้างทดลองงาน สัญญาจ้างจะตกลงจ่ายค่าจ้างเดือนละ 2 ครั้ง เพื่อให้การบอกกล่าวล่วงหน้ามีงวดการจ่ายค่าจ้างสั้นลง เพื่อประโยชน์ในการนับค่าตกใจที่น้อยลง



“**คุณแทน พันทาง**, บริษัทของเราจ่ายค่าจ้างเดือนละ 1 ครั้งทุกวันสิ้นเดือน เรากำหนดทดลองงานลูกจ้างใหม่ไม่เกิน 119 วัน ก็ประมาณ 4 เดือน ในทางปฏิบัติ เราจะต้องมีการประเมินผลการทำงานระหว่างทดลองงาน 2 ครั้ง ครั้งแรก เมื่อทำงานครบ 1 เดือน พนักงานทำอะไรยังไม่ได้ ทั้งการทำงาน ความร่วมมือ ร่วมมือ ทักษะคิดต่าง ๆ ยังไม่ดี เราก็แนะนำให้เขาปรับปรุงพัฒนา และจะประเมินการทดลองงานครั้งสุดท้าย

เมื่อทำงานได้ประมาณ 75 ถึง 80 วัน ต้องตัดสินใจแล้วว่า ผ่านหรือไม่ผ่านทดลองงาน หากไม่ผ่านจะได้มีเวลาบอกเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง” **หยิก เมืองแมน** ทบพทวนแนวปฏิบัติของบริษัทให้หัวหน้างาน **แทน พันทาง** เข้าใจ

“สำหรับลูกจ้างทดลองงานรายนี้ เขาไม่ยอมเขียนใบลาออก เขาไม่กลัวเสียประวัติ เพราะเขาจะไปเอาประกันสังคมกรณีว่างงาน เขาทำงานมาหลายแห่งแล้ว เลิกจ้างได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ได้ยาว 180 วัน ลาออกได้ร้อยละ 30 ได้แค่ 90 วัน ตัดค่าจ้างที่เดือนละ 15,000 บาท เขาจะได้เงินว่างงานเดือนละ 7,500 บาท ได้ 6 เดือน ระหว่างว่างงาน รายนี้แม้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะเราเลิกจ้างในวันที่เขาทำงานกับเราไม่ถึง 120 วัน แต่เราต้องจ่ายค่าตกใจประมาณ 43 วัน ลูกจ้างทดลองงานรายนี้ค่าจ้าง 20,000 บาท บริษัทเราต้องจ่ายค่าตกใจ 28,667 บาทครับ”



**เส้นทางสู่ความยิ่งใหญ่**  
**คือการเดินทางไปกับคนอื่น ๆ**

**อรรถพล มณีสไฟบูลย์**  
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



\*ชื่อที่ปรากฏในบทความนี้เป็นนามสมมติ