



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ว่าด้วย ค่าชดเชย

พ.ศ. 2557

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554 ข้อ 8 (2) คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในการประชุมครั้งที่ 182 วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2557 จึงมีมติให้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย ค่าชดเชย พ.ศ. 2557 ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย ค่าชดเชย พ.ศ. 2557”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย เงินชดเชย พ.ศ. 2545

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550
“ลูกจ้าง”	หมายความว่า	ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550

ข้อ 5 ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานหรือลูกจ้าง เมื่อมหาวิทยาลัยเลิกจ้างหรือให้ออกจากงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยนับวันหยุดวันลาและวันที่มหาวิทยาลัยสั่งให้หยุดทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยรวมด้วย ให้จ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

฿

(2) พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีโดยนับวันหยุดวันลาและวันที่มีมหาวิทยาลัยสั่งให้หยุดทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยรวมด้วย ให้จ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(3) พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปีโดยนับวันหยุดวันลาและวันที่มีมหาวิทยาลัยสั่งให้หยุดทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยรวมด้วย ให้จ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 6 เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(4) พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปีโดยนับวันหยุดวันลาและวันที่มีมหาวิทยาลัยสั่งให้หยุดทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยรวมด้วย ให้จ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 8 เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(5) พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป โดยนับวันหยุดวันลาและวันที่มีมหาวิทยาลัยสั่งให้หยุดทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยรวมด้วย ให้จ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 10 เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานและลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสอง จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ 6 มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างกรณีให้ออกเนื่องจากเกษียณอายุ หากมีการจ้างต่อเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้จ่ายค่าชดเชยเพียงครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างครั้งสุดท้าย การนับอายุการทำงานให้นับต่อเนื่องจากอายุงานของพนักงานหรือลูกจ้างตั้งแต่วันที่บรรจุพนักงานหรือลูกจ้างจนถึงวันสิ้นสุดการจ้าง และจ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่าตามข้อ 5 ของอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ได้รับนับตั้งแต่วันที่เกษียณอายุถึงวันสิ้นสุดการจ้าง

พนักงานหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิเบิกค่าชดเชยได้นับตั้งแต่วันที่เกษียณอายุโดยคำนวณค่าชดเชยที่ได้รับ ณ วันที่เกษียณอายุ เมื่อสิ้นสุดการจ้างแล้วให้คำนวณค่าชดเชย หากได้รับสูงกว่าที่ได้เบิกไปก่อนล่วงหน้าแล้ว ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเฉพาะส่วนต่างดังกล่าวเพิ่มเติม

ข้อ 7 มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง เพราะเหตุเลิกจ้างหรือออกจากงานในเหตุดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อมหาวิทยาลัย
- (2) จงใจทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาวิทยาลัย อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และมหาวิทยาลัยได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงไม่จำเป็นต้องเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่พนักงาน หรือ ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(6) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 10 วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ 8 พนักงานหรือลูกจ้างที่มหาวิทยาลัยจ้างต่อหลังเกษียณอายุ หากพนักงานหรือลูกจ้างลาออกหรือตายหรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างหรือออกจากงานในเหตุตามข้อ 7 ในระหว่างการจ้างหลังเกษียณอายุ มหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าชดเชยให้โดยนับอายุการทำงานให้ถึงวันเกษียณอายุ และจ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่าตามข้อ 5 ของอัตราค่าจ้าง ณ วันเกษียณอายุ

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาอนุมัติการจ่ายค่าชดเชย

ข้อ 10 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2557



(ดร. ทองฉัตร หงศ์ลธารมภ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

หมายเหตุ

เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการจ้างต่อหลังจากเกษียณอายุ เพื่อให้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย ค่าชดเชย มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อความเป็นธรรมในการจ้างงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุทั้งในส่วนของผู้ถูกจ้างและมหาวิทยาลัยจึงได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ฉบับนี้

ถาม-ตอบ ท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย ค่าชดเชย พ.ศ. 2557

ถาม การจ้างผู้เกษียณอายุจะต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างครั้งสุดท้ายเท่าไรหรือไม่

ตอบ ผู้เกษียณสามารถเบิกค่าชดเชยได้นับตั้งแต่วันที่เกษียณอายุโดยมหาวิทยาลัยคำนวณค่าชดเชยที่ได้รับ ณ วันที่เกษียณอายุ โดยคำนวณตามอัตราตามข้อ 5 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ไม่จำเป็นต้องรอรอถึงวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง แต่สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีสามารถใช้ได้เพียง 1 ครั้งเท่านั้น

ตัวอย่าง 1 นาย ก อายุงานพนักงาน 8 ปี และค่าจ้าง ณ วันเกษียณอายุ 50,000 บาท ได้รับการจ้างต่อ 3 ปี โดยได้รับค่าจ้างสุดท้าย 60,000 บาท เมื่อเกษียณอายุแล้ว นาย ก สามารถขอรับค่าชดเชย ได้ทันทีเป็นจำนวนเงิน $50,000 \times 8 = 400,000$ บาท และเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างครั้งสุดท้าย มหาวิทยาลัยคำนวณค่าชดเชยให้เป็นจำนวนเงิน $60,000 \times 10 = 600,000$ บาท ดังนั้น มหาวิทยาลัยจ่ายส่วนต่างค่าชดเชยเพิ่มให้เป็นจำนวนเงิน 200,000 บาท

ตัวอย่าง 2 นาย ข อายุงานพนักงาน 8 ปี และค่าจ้าง ณ วันเกษียณอายุ 50,000 บาท ได้รับการจ้างต่อ 3 ปี โดยได้รับค่าจ้างสุดท้าย 25,000 บาท เมื่อเกษียณอายุแล้ว นาย ข สามารถขอรับค่าชดเชย ได้ทันทีเป็นจำนวนเงิน $50,000 \times 8 = 400,000$ บาท และเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างครั้งสุดท้าย มหาวิทยาลัยคำนวณค่าชดเชยให้เป็นจำนวนเงิน $50,000 \times 10 = 500,000$ บาท ดังนั้น มหาวิทยาลัยจ่ายส่วนต่างค่าชดเชยเพิ่มให้เป็นจำนวนเงิน 100,000 บาท

ตัวอย่าง 3 นาย ค อายุพนักงาน 10 ปี และค่าจ้าง ณ วันเกษียณอายุ 50,000 บาท ได้รับการจ้างต่อ 3 ปี โดยได้รับค่าจ้างสุดท้าย 25,000 บาท เมื่อเกษียณอายุแล้ว นาย ค สามารถขอรับค่าชดเชย ได้ทันทีเป็นจำนวนเงิน $50,000 \times 10 = 500,000$ บาท และเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างครั้งสุดท้าย มหาวิทยาลัยคำนวณค่าชดเชยให้เป็นจำนวนเงิน $50,000 \times 10 = 500,000$ บาท ดังนั้น นาย ค ไม่ได้รับค่าชดเชยเพิ่มเติมอีกเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างครั้งสุดท้าย

ถาม หากผู้เกษียณอายุที่ได้รับการจ้างต่อยังไม่ขอรับค่าชดเชยและตายหรือลาออกในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่

ตอบ ให้จ่ายค่าชดเชยโดยนับอายุการทำงานให้ถึงวันเกษียณอายุ และจ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่าตามข้อ 5 ของอัตราค่าจ้าง ณ วันเกษียณอายุ

ตัวอย่าง นาย ง อายุงานพนักงาน 8 ปี และค่าจ้าง ณ วันเกษียณอายุ 50,000 บาท ได้รับการจ้างต่อ 3 ปี โดยได้รับค่าจ้างสุดท้าย 60,000 บาท นาย ง ยังไม่ขอรับค่าชดเชย นาย ง ตาย หลังจากการที่ได้รับการจ้างต่อ 2 ปี มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้กับทายาทเป็นจำนวนเงิน $50,000 \times 8 = 400,000$ บาท

ถาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เมื่อใด

ตอบ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน 2557 เป็นต้นไป

ถาม หากไม่ได้จ้างผู้เกษียณอายุต่อเนื่องจากวันครบเกษียณอายุ ภายหลังมีการจ้างต่อจะต้องจ่ายค่าชดเชยอีกครั้งหรือไม่

ตอบ จ่ายค่าชดเชยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ

\$!