

เรื่อนำรู้การทดลองงาน

<https://www.ssrecruitment.com/th/resources/what-is-really-thailands-employment-probation-period>

“การจ้างทดลองงาน” หมายถึง การที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยมีเงื่อนไขให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อทดสอบความรู้ความสามารถในการทำงานตลอดจนทักษะในการทำงานตำแหน่งนั้นๆ ของลูกจ้าง หากผลการทำงานเป็นที่พอใจลูกจ้างก็จะสามารถทำงานต่อไป แต่ถ้าหากผลงานของลูกจ้างไม่เป็นที่พอใจ นายจ้างสามารถเลิกจ้างหรือขยายระยะเวลาทดลองงานของลูกจ้างได้

การจ้างทดลองงานมีในกฎหมายหรือไม่?

ตามหลักกฎหมายแล้วไม่ได้มีข้อบังคับเรื่องการกำหนดระยะเวลาทดลองงานไว้ชัดเจน นายจ้างมีสิทธิทดลองงานนานเท่าใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับพนักงานคนนั้นๆ โดยเงื่อนไขการทำงานนี้อาจจะตกลงก่อนเริ่มทำงานจริง

บทบาทหน้าที่นายจ้างช่วงทดลองงาน

ช่วงทดลองงานไม่ใช่เพียงลูกจ้างที่ต้องพิสูจน์ตนเองให้นายจ้างเห็นถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กรเพียงฝ่ายเดียว แต่ฝั่งนายจ้างเองจะต้องมีเกณฑ์การประเมินลูกจ้างเป็นระยะ ทั้งด้าน

- สมรรถนะ ชัดจำกัด หรือความอดทนในการทำงาน
- ความสามารถในการทำงานและผลงาน เพื่อพิสูจน์คำพูดขณะสัมภาษณ์ว่ามีความสามารถจริงตามที่ลูกจ้างแจ้งไว้
- ศักยภาพ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและความสามารถอื่นๆ เพิ่มเติมที่สามารถเพิ่มเติมการทำงานในตำแหน่งให้ดีขึ้นได้
- ทักษะ ทักษะ ความคิด มุมมองต่างๆ ของลูกจ้าง เกี่ยวกับงานและหน่วยงาน
- ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

สิทธิของ “พนักงานช่วงทดลองงาน” กับ “พนักงานประจำ” เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร?

อันที่จริงตามกฎหมายแล้วพนักงานทดลองงานนั้นมีฐานะเป็น “พนักงานประจำ” เช่นเดียวกันกับพนักงานปกติที่ได้รับการบรรจุแล้ว และมีสิทธิได้ผลประโยชน์ตลอดจนความคุ้มครองตามกฎหมายนับตั้งแต่วันที่เข้าทำงาน เช่น ถ้าในช่วงทดลองงานพนักงานใหม่มาทำงานวันแรกและเกิดลัมป่วยในวันที่สอง พนักงานคนนั้นก็มสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับการลาป่วยแบบเดียวกับพนักงานปกติเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานแบบรายวัน, รายชั่วโมง, หรือแม้แต่รายเดือนก็ตาม)

อาจมีความแตกต่างกันที่ “สวัสดิการและผลตอบแทน” ในส่วนที่บริษัทมีให้กับพนักงานมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน, เบี้ยขยัน หรือโบนัส เป็นต้น ถ้ายังไม่ผ่านทดลองงานก็ยังไม่ได้รับสวัสดิการหรือผลตอบแทนเหล่านั้น

ช่วงเวลาในการทดลองงาน

ระยะเวลาการทดลองงานส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ที่ 120 วัน มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่กำหนดระยะเวลาทดลองงานไว้ที่ 180 วัน เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 118 (1) กำหนดไว้ว่าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานซึ่งทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ในอัตราที่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ดังนั้นจึงเป็นช่องว่างให้นายจ้างมักจะเลิกจ้างก่อนครบอายุงาน 120 วัน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาหรือข้อถกเถียงที่ว่าพนักงานทำงานครบ 120 วันหรือไม่ เพราะถ้าเลิกจ้างในวันที่ครบกำหนด หรือมากกว่า โดยที่พนักงานไม่ได้มีความผิดใดๆ ตามมาตรา 119 นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยเหมือนพนักงานที่บรรจุปกติทั่วไป

การขยายเวลาทดลองงาน

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานแล้วนายจ้างมีสิทธิให้พนักงานทดลองงานต่อไปตามระยะเวลาที่นายจ้างกำหนด หรือมีสิทธิบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงานโดยอยู่ในดุลยพินิจของนายจ้าง”

เลิกจ้างระหว่างทดลองงาน นายจ้างต้องบอกล่วงหน้าหรือไม่

การเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างทดลองงาน แบ่งออกเป็น 2 กรณีใหญ่ ๆ คือ

1) กรณีที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คือการไม่ผ่านการทดลองงาน เนื่องจากผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะอาจขาดความรู้ ความสามารถหรือคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนั้น หากคุณถูกเลิกจ้างระหว่างทดลองงานโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนหนึ่งงวดค่าจ้าง คุณมีสิทธิได้เงินแทนค่าบอกกล่าวล่วงหน้า โดยนับระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่วันเข้าทำงานเป็นลูกจ้างจนถึงวันเลิกจ้างเป็นระยะเวลาทำงาน เพื่อเป็นฐานในการจ่ายค่าชดเชย

2) เลิกจ้างระหว่างทดลองงานกรณีที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าคือกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 119 ดังต่อไปนี้

- ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง
- ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของ นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ تذเตือน เป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้อง تذเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้ กระทำความผิด
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุด คั้นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ทดลองงานไม่ผ่าน นายจ้างต้องจ่ายค่าอะไรบ้าง

สัญญาจ้างการทดลองงานโดยมีกำหนดระยะเวลา ตามกฎหมายถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา (เนื่องจากนายจ้างจะเลิกจ้างหรือจะจ้างต่อเมื่อครบกำหนดก็ได้ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสองตอนท้าย) แล้วลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน ต้องมาดูว่านายจ้างเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่

ถ้าข้อเท็จจริงชัดเจนว่าไม่ผ่านการทดลองงานย่อมเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม (นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหาย หรือศาลจะไม่พิพากษาให้รับกลับเข้าทำงาน) **แต่จะต้องมีการประเมินผลการทดลองงาน** เนื่องจากการอ้างว่าลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงานนั้น จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ทดลองงาน ทั้งนี้เพื่อเกิดความยุติธรรมกับฝ่ายลูกจ้างด้วยว่าต้องมีความสามารถในงานที่ทำเพียงใด เพื่อให้ผ่านขั้นตอนการประเมินงาน และหากเลิกจ้างโดยการการแจ้งว่าลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน จะให้มีผล**ควรแจ้งก่อนให้มีผลเลิกจ้างไม่น้อยกว่ากำหนดจ่ายค่าจ้าง 1 รอบ** แม้ลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงานก็ตาม แต่หน้าที่ของนายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการไม่ผ่านงานกับลูกจ้างเสมอ

กรณีกฎหมายให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย หากทำงานครบ 120 วัน ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 แต่ส่วนใหญ่จะทดลองงาน 119 วัน เมื่อเลิกจ้างลูกจ้างจะไม่ได้ค่าชดเชยเพราะนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบเงื่อนไขตามกฎหมาย 1 วัน แต่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ปกติเรียกกันว่า “ค่าตกใจ”) กฎหมายกำหนดว่าการทดลองงานจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยมีระยะเวลาแจ้งก่อน 1 รอบการจ่ายค่าจ้าง แต่อย่าลืมว่าต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 รอบการจ่ายค่าจ้าง ถ้าบอกกล่าวไม่ครบก็ต้องจ่ายค่าจ้างแทน ซึ่งนายจ้างอาจต้องจ่ายค่าจ้าง 1 เดือน ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง และนายจ้างอาจต้องจ่ายค่าชดเชยอีก 1 เดือน

สำหรับการรับลูกจ้างทดลองงานเข้าทำงาน กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเขียนสัญญาต้องเขียนว่า “ทดลองงานไม่เกิน 119 วัน” คำว่า “ไม่เกิน 119 วัน” จะทดลองงาน 30 วัน หรือ 60 วัน ก็ได้ เพราะหากไม่เกิน 119 วัน แต่ถ้าให้ชัดเจนและมีผลในทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 รอบการจ่ายค่าจ้าง **ต้องระบุในสัญญาจ้างว่า ทดลองงาน 89 วัน และจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน** ผลจากการเขียนสัญญาจ้างทำให้เมื่อไม่ผ่านการทดลองงาน นายจ้างแจ้งเลิกจ้างในวันที่ 89 และให้ทำงานต่อไปอีก 1 เดือน ซึ่งจะครบกำหนดในวันที่ 119 ดังนั้นการร่างสัญญาจ้าง จะมีผลให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับลูกจ้างทดลองงาน