



โดย นางสาวจุฬารัตน์ ยะปะนัน
นิติกร สำนักกฎหมาย

ค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะพึงได้รับ

เมื่อถูกเลิกจ้าง



สืบเนื่องจากปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์” (critical hamburger) นั้นได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในทุกภูมิภาคของโลกเกิดการปั่นป่วนและเกิดวิกฤติตามไปด้วย

ทั้งนี้ด้วยเหตุที่ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลกและประเทศไทยของเราก็ได้รับผลกระทบจากวิกฤติทางเศรษฐกิจในครั้งนี้เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นในภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคการพาณิชย์ และภาคการส่งออก รวมทั้งปัญหาทางด้านแรงงานโดยเฉพาะการเลิกจ้าง

ในที่นี้ใคร่ที่จะขอกล่าวถึงเรื่อง “การเลิกจ้าง” โดยเฉพาะ ซึ่งดูจะเป็นเรื่องไม่ไกลตัวนักสำหรับยุคเศรษฐกิจถดถอยเช่นนี้ ดังนั้น เราควรจะรู้ว่าเมื่อเราถูกเลิกจ้างแล้วตามกฎหมายเราจะได้เงินชดเชยอะไรบ้างจากนายจ้าง ก่อนอื่นเรามารู้จักคำว่า ค่าชดเชยกันก่อนว่าหมายถึงอะไรบ้าง

ค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานได้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ ๑ “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้าง

ประเภทที่ ๒ “ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษ

การที่จะใช้สิทธิรับเงินชดเชยในกรณีเลิกจ้างนั้น ประการแรกผู้ที่ถูกเลิกจ้างนั้นต้องเป็น “ลูกจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์^๑ และถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง แม้ว่าการเลิกจ้างที่ลูกจ้างจะไม่ได้กระทำให้

^๑ มาตรา ๕๗๕ อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้.



ต่อนายจ้างเลย แต่นายจ้างเองก็จะปฏิเสธ
ความรับผิดชอบของคนที่มิต่อลูกจ้างตามกฎหมาย
แรงงานไม่ได้

การบอกกล่าวการเลิกจ้างของนายจ้าง
กรณีเลิกจ้างนั้น กฎหมายได้กำหนดไว้ว่าให้นายจ้าง
บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง
เพื่อให้มีผลเลิกจ้างเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง
คร่าวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าว
ล่วงหน้าเกิน ๓ เดือน หรือถ้านายจ้างจะให้ลูกจ้าง
ออกจากงานทันทีก็ได้แต่ต้องยอมจ่ายค่าจ้าง
ล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง (ปพพ. มาตรา ๕๘๒)

เงื่อนไขการจ่ายค่าชดเชยที่นายจ้างพึงจ่าย ให้แก่ลูกจ้าง^๒

(๑) กรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ
๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง
อัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้าง
ของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง
ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) กรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน
ครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง
อัตราสุดท้าย ๙๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของ
การทำงาน ๙๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ
ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) กรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ
๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง
อัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้าง
ของการทำงาน ๑๘๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง
ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) กรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน
ครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง
อัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้าง

ของการทำงาน ๒๔๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง
ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) กรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ
๑๐ ปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย
๓๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน
๓๐๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง
ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างในกรณีที่นายจ้างจะต้อง
จ่ายค่าชดเชยนี้ หมายความว่านายจ้างไม่ต้องการ
ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปไม่ว่ากรณีใด ๆ และไม่จ่าย
ค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง
หรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่
ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุ
ที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปด้วย

ตารางแสดงอัตราค่าชดเชยเมื่อเทียบกับระยะเวลา การทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับ
๑๒๐ วัน ไม่ถึง ๑ ปี	๓๐ วันทำงาน
๑ ปี ไม่ถึง ๓ ปี	๙๐ วันทำงาน
๓ ปี ไม่ถึง ๖ ปี	๑๘๐ วันทำงาน
๖ ปี ไม่ถึง ๑๐ ปี	๒๔๐ วันทำงาน
ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป	๓๐๐ วันทำงาน

ข้อยกเว้นนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ ลูกจ้าง

กฎหมายได้กำหนดไว้ในบางกรณีที่
นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง
และสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าว
ล่วงหน้า ซึ่งได้แก่กรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้^๓

^๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘.

^๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙.



(๑) กรณีที่ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) กรณีที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) กรณีที่ลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) กรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน และหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) กรณีที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร



(๖) กรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (ปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน)

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

เมื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างแล้วหลังจากที่ได้ค่าชดเชยจากนายจ้าง ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับ

“ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน”

ตามกฎหมายประกันสังคมอีกด้วย ไม่ว่าจะว่างงานในกรณีใด ๆ ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายแล้วก็มีสิทธิเป็นผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนได้หมดทุกคน แต่ลูกจ้างต้องเป็นบุคคลซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย ซึ่งเงินสมทบตามกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายให้กองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานในอัตราร้อยละ ๐.๕ ของค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง

กฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตนหรือเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่ยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ก็ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

เงื่อนไขในการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแก่ผู้ประกันตน

๑. ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายวัน สำหรับการว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้างโดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน ๑๘๐ วัน

(๒) ร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้างรายวัน สำหรับการว่างงานเพราะเหตุลาออกจากงานหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น โดยครั้งละไม่เกิน ๙๐ วัน

กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนยื่นคำขอรับประกันทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุตาม (๑) หรือ (๑) และ (๒) เกินกว่า ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปีปฏิทินให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณี



ว่างงานทุกครั้งรวมกันได้ไม่เกิน ๑๘๐ วัน แต่ถ้าหากเป็นกรณีผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุตาม (๒) เกินกว่า ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปีปฏิทิน ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานทุกครั้งรวมกันได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานในระยะเวลา ๑ ปีปฏิทินใดไม่เคยครบกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนโดยให้นับระยะเวลาต่อเนื่องไปปีปฏิทินถัดไปได้ การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานให้จ่ายเป็นรายเดือน ถ้ามีเศษของเดือนให้คำนวณจ่ายเป็นรายวัน

๒. ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามข้อ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๘ นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนผู้ใดไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน ๓๐ วันนับแต่วันว่างงานให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนผู้นั้นได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ

๓. สำนักงานจัดการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแก่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเมื่อ



(๑) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกลับเข้าทำงานเป็นผู้ประกันตนอีก ให้สิ้นสุดการรับประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่กลับเข้าทำงานเป็นผู้ประกันตน

(๒) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้ปฏิเสธการทำงานหรือปฏิเสธการฝึกงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้โดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้งดจ่ายประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่ปฏิเสธ

(๓) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่ไปรายงานตัวที่สำนักจัดหางานของรัฐโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้งดการจ่ายประโยชน์ทดแทนในเดือนที่ไม่ไปรายงานตัว

จากกรณีที่ได้กล่าวไปแล้วจะเห็นได้ว่าเมื่อถูกเลิกจ้างลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างในจำนวนที่แตกต่างกันเมื่อเทียบกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างแต่ละคน และยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมอีกทางหนึ่ง ในอดีตการถูกเลิกจ้างในประเทศไทยอาจจะดูเป็นเรื่องไกลตัวเนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันนี้บ้านเมืองของเราก็ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกอยู่ไม่น้อย มีธุรกิจบางประเภทที่จะต้องปิดตัวลงไปอย่างน่าเสียดาย และการจะฟื้นฟูให้เศรษฐกิจของไทยดีขึ้นดังเดิมนั้นจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร ซึ่งเราเองก็ไม่อาจทราบได้ว่าจะมีสถานประกอบการอีกกี่แห่งที่จะต้องปิดตัวลง ด้วยเหตุผลจากวิกฤติทางเศรษฐกิจดังกล่าว ดังนั้น การถูกเลิกจ้างจึงไม่ใช่เรื่องไกลตัวอีกต่อไป **๑**

ภาคผนวก

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗
- ข้อมูลจากเว็บไซต์ www.miracleconsultant.co.th