

การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำนักคุ้มครองแรงงาน  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน

## การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ที่กำหนดเรื่องการเลิกจ้าง คือ

1. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
2. ลูกจ้างจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชยแบบอื่น ๆ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง
3. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ลูกจ้างต้องได้รับเงินชดเชยอย่างเพียงพอ

จากหลักการเรื่องการเลิกจ้างตามอนุสัญญา ILO ดังกล่าว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ทั้งนี้การเลิกจ้างได้แก่ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป โดยมีเจตนาธรรมเนียมในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งต้องถูกเลิกจ้างให้ได้รับค่าชดเชย ไม่ว่าจะเป็กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายให้ลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างเลิกกิจการ หรือ ลูกจ้างต้องออกจากงาน เพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างลาออกจากงานโดยสมัครใจ
2. ลูกจ้างที่ทำสัญญากับนายจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง และเป็นการจ้างงานใดงานหนึ่งที่ทำชั่วคราวในช่วงเวลาอันสั้นแล้วเสร็จสิ้นไป ซึ่งการว่าจ้างถือเอาความแล้วเสร็จของงานเป็นสาระสำคัญในการกำหนดระยะเวลาการจ้าง ได้แก่งานดังต่อไปนี้
  - 2.1 งานในโครงการเฉพาะที่มีใ้ช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น งานค้นคว้าทดลอง หรืองานสำรวจวิจัยซึ่งอาจเป็นการทดลองผลิตสินค้าชนิดใหม่ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการผลิตตามปกติของธุรกิจนายจ้าง หรือการสำรวจหาแหล่งขุดเจาะน้ำมันในกิจการ โรงกลั่นน้ำมัน ซึ่งงานเหล่านี้มีใ้ช่งานที่ทำเป็นปกติธุระในกิจการของนายจ้างนั้น
  - 2.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน เช่น จ้างลูกจ้างเป็นช่างไม้ ช่างปูน ช่างผูกเหล็กในงานรับเหมาก่อสร้างซึ่งงานจะเสร็จตามหน้างาน หรือนายจ้างประกอบกิจการผลิตสินค้าสำเร็จรูปได้จ้างลูกจ้างมาต่อเติมอาคารหรือซ่อมกำแพงโรงงานจนแล้วเสร็จ
  - 2.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น เช่น จ้างลูกจ้างทำงานในการผลิตซึ่งอาศัยพืชผลตามฤดูกาล เช่น โรงงานน้ำตาล โรงงานผลิตผลไม้กระป๋อง

ถ้าเป็นการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนในงานอื่นซึ่งมิใช่ในงาน 3 ประเภทนี้ ก็ไม่ใช่กรณียกเว้นเรื่อง  
ค่าชดเชย

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและไม่อยู่ในกรณียกเว้นข้างต้น รวมทั้ง ไม่อยู่ในกรณียกเว้นตามมาตรา 119 ด้วย จะมีสิทธิ  
ได้รับค่าชดเชยต่อเมื่อมีอายุงานตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

1. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 30 วัน
  2. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 1ปี แต่ไม่ครบ 3ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 90 วัน
  3. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 180 วัน
  4. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 240 วัน
  5. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 10ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 300 วัน
-

**Termination of Employment and Severance Pay**

**In accordance with  
the Labour Protection Act B.E. 2541**

**Labour Protection Bureau  
Department of Labour Protection and Welfare  
Ministry of Labour**

## **Termination of Employment and Severance Pay**

In case of termination of employment, the Labour Protection Act B.E. 2541 prescribes the employer's duty and the employee's rights in accordance with the ILO Convention 158, which specifies on termination of employment that;

1. The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker.
2. A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct.
3. If the termination is unjustified and the employer cannot propose reinstatement to the worker, he shall be entitled for adequate compensation as may be deemed appropriate.

According to the ILO Convention standards on the termination of employment as mentioned above, the Labour Protection Act B.E. 2541 prescribes that an employer terminated a worker must pay the severance pay to the terminated employee. Termination of Employment under the Act is meant any act where the employer refuses to allow an employee to work without paying wages on expiry of contract of employment or any other cause, and includes where the employee does not work and receive no wages on the grounds that the employer is unable to continue the undertaking. The intention of the Act is to protect any terminated employee to get severance pay whether he or she is terminated, employer quit his or her enterprise, or the contract of employment is expired, excluded the following case;

1. The employee voluntarily resigns from the job.
2. The employee whose employment is for a definite period and is terminated at the end of the period of not exceed two years, and the employer had made a written contract with the employee at the beginning of the employment, or the employment is made for work which is occasional with a definite ending or completion. The completion of work is the significant to specify the period of employment as of follows;

2.1 Employment in a specific project which is not the normal business or trade of the employer and requires a definite date to commence and end the work, for example, experimental research, survey research, which may be a new production examination and bring to the normal production process of the employer, or oil drill exploration in oil refinery establishment, which such work is not the normal business of such enterprise.

2.2 Employment which is made for work which is occasional with a definite ending or completion, for example, worker employed to be carpenter, mason, or blacksmith in construction enterprise and the work shall be completed when the job is finished, or the employer who produces finishing goods and employs workers to enlarge the building or repair the factory wall.

2.3 Employment which is made for work which is a seasonal work, and the employment is made during the season, for example, worker employed to produce product which uses seasonal crops as raw material such as, sugar cane factory, fruit canning factory.

If employment in other than these 3 types of work is for the definite period of work, it is not under the exemption of the severance pay.

The terminated employee who is not under the above exemption and not included under the article 119 of the Labour Protection Act must be entitled to receive severance pay according to the period of work in his or her workplace as follows;

1. An employee who has worked in an uninterrupted period of 120 days but less than 1 year must be entitled to receive severance pay for not less than his or her wages for 30 days
2. An employee who has worked in an uninterrupted period of 1 years but less than 3 years must be entitled to receive severance pay for not less than his or her wages for 90 days
3. An employee who has worked in an uninterrupted period of 3 years but less than 6 years must be entitled to receive severance pay for not less than his or her wages for 180 days

4. An employee who has worked in an uninterrupted period of 6 years but less than 10 years must be entitled to receive severance pay for not less than his or her wages for 240 days

5. An employee who has worked in an uninterrupted period of more than 10 years must be entitled to receive severance pay for not less than his or her wages for 300 days

-----