

ค่าชดเชย

เงินค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างหรือเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ซึ่งเป็นเงินนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การที่นายจ้างเรียกเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากรานเป็นอย่างอื่น จะถือว่าเป็น "ค่าชดเชย"หรือไม่นั้น จะต้องดูเงื่อนไขหลักเกณฑ์การจ่าย และจำนวนเงินที่จ่ายด้วย

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.118 ได้กล่าวถึงอัตราค่าชดเชยดังนี้

- ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี นายจ้างต้องจ่ายให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันสำหรับลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง รายปีกะ สำหรับลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณค่าจ้างเป็นหน่วย จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 สัปดาห์
- ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี นายจ้างต้องจ่ายให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน สำหรับลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง รายปีกะ สำหรับลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณค่าจ้างเป็นหน่วย จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วัน สัปดาห์
- ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี นายจ้างต้องจ่ายให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน สำหรับลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง รายปีกะ สำหรับลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณค่าจ้างเป็นหน่วย จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วัน สัปดาห์
- ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี นายจ้างต้องจ่ายให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน สำหรับลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง รายปีกะ สำหรับลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณค่าจ้างเป็นหน่วย จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วัน สัปดาห์
- ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน สำหรับลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง รายปีกะ สำหรับลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณค่าจ้างเป็นหน่วย จะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วัน สัปดาห์

ข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

- 1. เป็นการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดนั้น แต่การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาและเข้าเงื่อนไขไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย จะต้องมิลักษณะดังนี้คือ**
 - งานโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งจะต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน
 - งานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน
 - งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้ค่าจ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น
- 2. การเลิกจ้างหรือสิ้นสุดการจ้างนั้น เป็นเพราะลูกจ้างได้กระทำความผิดข้อใดข้อหนึ่ง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.118 คือ**
 - ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง นายจ้างไม่จำต้องตักเตือน และหนังสือเตือนมีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำความผิด
 - ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ

ความรับผิดของนายจ้างกรณีไม่จ่ายเงินค่าชดเชยหรือจ่ายค่าชดเชยล่าช้า

กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันที่นายจ้างจะต้องจ่ายจนถึงวันที่จ่ายนั้น