

แผนพาวเวอร์กรุป แหะเคล็ดไม่รับ ฉบับ: ค่าชดเชย เมื่อถูกเลิกจ้าง แบบไหนได้-ไม่ได้

ถูกเลิกจ้างแบบไหนที่ลูกจ้างต้องได้รับค่าชดเชย และแบบไหนที่ไม่ได้รับค่าชดเชย

การถูกเลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานที่ครบเกษียณอายุตามข้อบังคับของบริษัท
2. สุขภาพไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้โดยความเห็นของแพทย์
3. ด้วยเหตุผลอื่น โดยเหตุผลดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

โดยนายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. พนักงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี บริษัทฯ จะจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา 30 วันสุดท้าย หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
2. พนักงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี บริษัทฯ จะจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา 90 วันสุดท้าย หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
3. พนักงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี บริษัทฯ จะจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา 180 วันสุดท้าย หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
4. พนักงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี บริษัทฯ จะจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา 240 วันสุดท้าย หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
5. พนักงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป บริษัทฯ จะจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราขั้นสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับแล้ว ยังมี **ค่าชดเชยพิเศษ** ที่พึงได้รับในกรณีพิเศษต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่บริษัทฯ ย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการทำงานชีวิตตาม

ปกติของพนักงาน ลูกจ้าง หรือครอบครัว ซึ่งบริษัท จะต้องแจ้งให้พนักงานและลูกจ้างรับทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีถ้าพนักงานหรือลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้พนักงานหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานหรือลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยที่พนักงานหรือลูกจ้างมีสิทธิพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ในกรณีที่บริษัท ไม่แจ้งให้พนักงานและลูกจ้างทราบเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า บริษัท จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. ในกรณีที่บริษัท จะเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างเพราะเหตุที่บริษัท ปรับปรุงหน่วยงานหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนพนักงานและลูกจ้างลง บริษัท จะแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อของพนักงานและลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และพนักงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างได้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนจะเลิกจ้าง ในกรณีที่ บริษัท ไม่แจ้งให้พนักงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าที่กำหนด นอกจากจะได้ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ แล้ว บริษัท จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอีกเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
3. ในกรณีที่บริษัท เลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างตามข้อ 2. และพนักงานหรือลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป บริษัท จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้ายสำหรับพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น หน่วย เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบ 1 ปีถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า 180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี

แต่ก็**ไม่ใช่ทุกกรณี**ที่ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชย ในบางกรณีนายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย อันเนื่องมาจากกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

1. กรณีการเสียชีวิต กล่าวคือการที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม
2. การเลิกจ้างตามกำหนดเวลา คือกรณีการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของบริษัท ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาฤดูกาลนั้น

ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปีโดยบริษัท และลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

3. การเลิกจ้างระหว่างทดลองงาน คือการที่ลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน โดยมีระยะเวลาการทดลองงานไม่เกิน 119 วัน ทั้งนี้หากมีการต่อระยะเวลาการทดลองงานเกินกว่า 119 วัน ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118
4. กรณีทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัทผู้เป็นนายจ้าง
5. กรณีจงใจทำให้บริษัท ได้รับความเสียหาย
6. กรณีประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้บริษัท ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
7. กรณีฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของบริษัท อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และบริษัท ได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงที่บริษัท ไม่จำเป็นต้องตักเตือน โดยหนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างได้กระทำความผิด
8. กรณีละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
9. กรณีได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

Credit by Manpower Group (Thailand)

เพียงเท่านี้คุณก็สามารถนำเกร็ดความรู้ที่นำมาฝากไปปฏิบัติได้ การวางแผนและการเตรียมตัวก็จะง่ายมากขึ้น นี่เป็นแค่เกร็ดความรู้ส่วนหนึ่งในการเตรียมตัวสู่นาครดการทำงานในโลกกว้าง หรือถ้าอยากได้ข้อมูลเพิ่มเติมและคำแนะนำเกี่ยวกับการสัมภาษณ์งานกับชาวต่างชาติ สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลได้ที่ บริษัทแมนพาวเวอร์ โทร ศัพท์ 02 634-7081หรือส่งResume มาที่ recruitmentthailand@manpower.th.com