

บทที่ 1

สัญญาจ้างแรงงาน

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ม.575 “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

- เป็นนิติกรรมสองฝ่าย(น/จ และ ล/จ)
- สัญญาต่างตอบแทน
- เป็นสัญญาไม่มีแบบ

หน้าที่ของลูกจ้าง

- ต้องทำงานด้วยฝีมือของตนเอง
- ทำงานตามเวลาและเงื่อนไขที่ตกลงกัน
- จะต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

หน้าที่ของนายจ้าง

- ต้องจ่ายสินจ้างตามที่ตกลงกัน (เป็นเดือน หรือตามผลงาน)
- มีหน้าที่ออกใบสำคัญการทำงานให้ลูกจ้าง
- นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิด

ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

- ระงับไปด้วยเหตุแห่งระยะเวลา
 - มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด (และถ้าให้ทำงานต่อไป?)
 - ไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด (ต้องบอกกล่าว)
- ระงับไปเมื่องานที่จ้างสำเร็จ
- ระงับไปด้วยเหตุแห่งตัวคู่สัญญา
 - เมื่อลูกจ้างตาย
 - เมื่อนายจ้างตาย

ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

- ระงับไปด้วยการเลิกสัญญา

- เลิกสัญญาจ้างตามข้อสัญญา (เข้าเงื่อนไข)
- เลิก โดยผลของกฎหมาย

ล/จ ให้บุคคลอื่นทำงานแทนตน โดยน/จไม่ยอม

ล/จรับรองตนเองว่าเป็นผู้มีฝีมือ แต่ทำไม่ได้ตามที่บอก

ล/จขาดงานไป โดยไม่มีเหตุอันสมควร(3วันติดต่อกัน)

บอกกล่าวล่วงหน้า แต่ไม่ต้องบอกเกิน 3 เดือน ใช้ได้ทั้งน/จ และ
ล/จ

น/จ โอนสิทธิการเป็นน/จให้กับบุคคลอื่นและล/จไม่ยินยอม ล/จบ
ออกเลิกสัญญาได้

ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

- ระงับไปเมื่อนายจ้างไล่ลูกจ้างออก
 - ล/จจงใจขัดคำสั่งของน/จอันชอบด้วยกฎหมาย
 - ละเลยไม่นำพาคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายเป็นอาจีน
 - ละทิ้งการงานไปเสีย
 - กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
 - กระทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

บทที่ 2

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541

- เป็นกม.ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน
- เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา
- เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย
- การตีความกม.นี้มี 2 ลักษณะ
 - ทางอาญา (โดยเคร่งครัด)
 - ทางแพ่ง (เป็นคุณแก่ลูกจ้าง)

กม.นี้ใช้กับการจ้างงานทุกประเภท ยกเว้น

- ❖ ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น
- ❖ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- ❖ นายจ้างที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง
 - ❖ ครูโรงเรียนเอกชน
 - ❖ ลูกจ้างที่ทำงานบ้านที่ไม่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ
 - ❖ การรับงานไปทำที่บ้าน
 - ❖ แรงงานในงานเกษตรกรรม ฯลฯ

นียมามล่ำคัฏญ

นายจ้ำง หมมายถึง ตามป.แพ่งและพาณิश्य์ ผู้ซึ่งรับ
ลูกจ้ำงเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้ำงให้ และม.๕

- ๑ นายจ้ำงตัวจริง
- ๒ นายจ้ำงตัวแทน
- ๓ นายจ้ำงรับมอบ

☉ ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้กับนายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าเรียกชื่ออย่างไร

☉ ลูกจ้างทดลองงาน

☉ ลูกจ้างชั่วคราว

☉ ลูกจ้างประจำ

☉ ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้าง

☉ ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (*part time*)

☉ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างพิเศษ(โครงการ)

☉ ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

การคุ้มครองทั่วไป

- ๘.๗ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่น
- ๘.๙ กรณีดอกเบี้ย(15%ต่อปี) เงินเพิ่ม(15%ทุกๆ7วัน)
- ๘.1๐ เงินประกันการทำงาน (ไม่เกิน6๐เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน) งานสมุหบัญชี งานพนักงานเก็บเงินฯลฯ
- ๘.11 เจ้าหน้าที่บริหารสิทธิ (ดูประกอบกับม.253 ป.พ.พ.)

๑ ม.11/1 หน้าที่ของผู้ประกอบกิจการต่อลูกจ้างรับเหมา
ค่าแรง

๑ ไม่นำไปใช้กับผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน
(พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.
2528)

๑ หากคนที่มาทำงานนั้นมาทำงานอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบ
ของผู้ประกอบกิจการ (ไม่ใช่มาตราบนี้)

๑ และไม่ใช้กับกรณีการจ้างนิติบุคคลที่ประกอบ
กิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง (บริษัททำความ
สะอาด)

- ๑ ม.12 ให้ผู้รับเหมาชั้นต้นต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงในบรรดาเงินที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เงินสะสม เงินสมทบ เงินเพิ่ม
 - ๑ และให้สามารถยกเลิกไปได้เสียได้
- ๑ ม.13 การเปลี่ยนตัวนายจ้าง (เหมือนป.พ.พ.)

- ๑ ม.15 ให้นำ/จปฏิบัติต่อล/จชายหรือหญิงให้เท่าเทียมกันในการจ้างงาน (ดูประกอบม.53 เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน)
- ๑ ม.16 ห้ามน/จ ผู้ควบคุมงาน ล่วงเกิน คุมคามทางเพศต่อล/จ (และอาจมีความผิดตามป.อาญา ม.147)
- ๑ ม.17 การบอกกล่าวเมื่อต้องการสิ้นสุด/ญจ้าง (ต่างจากป.พ.พ. เพราะกรณีนี้ต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ)
- ๑ ม.19+ม.20 การนับระยะเวลา(ให้นำรวมวันหยุดวันลาเป็นวันทำงาน
 - ๑ กรณีทำงานเป็นช่วงไม่ต่อเนื่องกัน ให้เอาช่วงเวลาที่ทำงานนั้นมานับต่อกันได้

๘ ม.23 วันเวลาทำงานปกติ

- ๘ งานทั่วไป ให้ทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชม, สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชม.
- ๘ งานอันตราย ให้ทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชม, สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชม.
- ๘ กรณีในวันทำงานหากทำไม่ครบชม,ตามที่ตกลงกัน สามารถนำไปชดเชยในวันทำงานถัดไปได้แต่เมื่อรวมกับเวลาทำงานปกติแล้วต้องไม่เกินวันละ 9 ชม.
- ๘ และชม,การทำงานที่เกิน 8 ชม,ขึ้นไปให้/จจ่ายค่าจ้างให้/จเพิ่มอีก1เท่าครึ่งของค่าจ้างต่อชม,ที่เกินนั้น

- งานอันตราย =
 - งานที่ทำไต่ดิน ไต่หน้า ไต่ถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
 - งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
 - งานเชื่อม โลหะ
 - งานขนส่งวัตถุอันตราย
 - งานผลิตสารเคมีอันตราย
 - งานที่ต้องทำกับเครื่องจักรที่มีความลั่นสะเทือน
 - งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดความเย็นจัด

- ม.24 ห้ามมิให้/จ ให้ล/จ ทำงานล่วงเวลาเว้นแต่จะได้รับความยินยอมจาก ล/จเป็นกรณีๆ
- ม.25 ห้ามมิให้/จ ให้ล/จ ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ตามสภาพ หรือ ลักษณะของงานหยุดไม่ได้หากหยุดอาจทำให้เสียหายได้
- กรณี โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร เครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล น/จอาจให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้
- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดรวมกันแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชม.
- ม.27 ให้/จจัดเวลาพักในวันทำงานให้แก่ ล/จ วันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชม.
- ม.28 วันหยุดประจำสัปดาห์ ทำงาน 6 วันต้องได้หยุด 1 วัน สะสมได้ 4 วัน
- ม.29 วันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่ง ล/จ ต้องได้หยุดไม่น้อยกว่า 13 วัน

- ม.30 วันหยุดพักผ่อนประจำปี - ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี น/จ ต้องจัดวันหยุดให้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน
- ม.32 วันลาป่วย - ลาได้เท่าที่ป่วยจริง โดยน/จ ต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันทำงานให้ด้วย ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน
- ม.33 วันลาทำหมัน - ลาได้ตามใบรับรองแพทย์ โดยน/จ ต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันทำงานให้ด้วย
- ม.34 วันลากิจ - จะลาได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับนายจ้าง (เป็นกิจธุรส่วนตัว)
- ม.35 วันลาข้าราชการทหาร - ลาได้ตามหมายเรียก โดยน/จ ต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันทำงานให้ด้วย ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน
- ม.36 ลาเพื่อฝึกอบรม - สอบวัดผลทางการศึกษา อบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยน/จ จะไม่ให้ลากิจได้ถ้าในปีนั้น ล/จ ลามาแล้ว 3 ครั้ง หรือลามาแล้วเกิน 30 วัน

การใช้แรงงานหญิง

- แบ่งลูกจ้างหญิงออกเป็น 2 ประเภท
 - ลูกจ้างหญิง
 - ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์
- โดยล/จทั้ง 2 ประเภทแบ่งเงื่อนไขออกเป็น 2 กรณี
 - ลักษณะงาน
 - ช่วงเวลาการทำงาน

การใช้แรงงานหญิง

- เงื่อนไขเพิ่มเติมเฉพาะ ล/จ หญิงมีครรภ์
 - ให้มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน
 - ให้มีสิทธิเปลี่ยนงานได้ชั่วคราว
 - ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง โดยอ้างว่ามีครรภ์

การใช้แรงงานเด็ก

- ห้ามจ้างเด็กอายุ 15 ปีเข้าทำงาน
- กรณีจ้างเด็กอายุ 18 ปีเข้าทำงาน น/จ ต้องทำ 3 เงื่อนไข
 - แจ้งพนง.ตรวจแรงงานภายใน 15 วัน กรณีที่รับเด็กเข้าทำงาน
 - จัดทำบันทึกสภาพการจ้าง เก็บไว้ที่สนง.
 - แจ้งพนง.ตรวจแรงงานภายใน 3 วันกรณีเด็กออกจากงาน

การใช้แรงงานเด็ก

- ให้จัดเวลาพักให้เด็กวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- ห้ามเด็กทำงานในช่วงเวลา 4ทุ่ม ถึง 6 โมงเช้า ยกเว้นงานที่เป็นการแสดง
- ห้ามเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
- ห้ามเด็กทำงานอันตราย
- ห้ามเด็กทำงานในสถานที่ต้องห้าม โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการ

การใช้แรงงานเด็ก

- ห้ามนายจ้างเรียกรับหลักประกัน หรือหัก
ออกจากค่าจ้างของเด็ก
- เด็กสามารถ ลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้
โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน
30 วัน

เกี่ยวกับค่าตอบแทน

- ค่าตอบแทน (ต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย และจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง)
- น/จ ต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังนี้
 - วันหยุดประจำสัปดาห์
 - วันหยุดตามประเพณี
 - วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ค่าล่วงเวลา

- การทำงานล่วงเวลา = การทำงานที่นอกเหนือเวลาทำงานปกติในวันทำงาน
- ให้จ่ายเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

เงื่อนไข

นาย ก เป็นลูกจ้างรายเดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ 12,000 บาท วันทำงาน จันทร์ - เสาร์ หยุดวันอาทิตย์ เวลาทำงานตั้งแต่ 8:00 - 17:00 น.

นาย ข เป็นลูกจ้างรายวัน ได้รับค่าจ้างวันละ 320 บาท วันทำงาน จันทร์ - เสาร์ หยุดวันอาทิตย์ เวลาทำงานตั้งแต่ 8:00 - 17:00 น.

การหาค่าจ้างต่อชั่วโมง

$$\text{ค่าจ้างต่อชั่วโมง} = \frac{\text{ค่าจ้างรายเดือน}}{30 \times \text{ชั่วโมงการทำงานต่อวัน}}$$

โจทย์

- นายจ้างให้นาย ก และ นาย ข มาทำงานในวันจันทร์ 6:00 - 21:00 น. นาย ก และนาย ข จะได้เงินกลับบ้านกี่บาท

นาย ก. ได้ = 1. ค่าจ้างต่อวัน 400 บาท

$$2. 6(6.00 - 8.00, 17.00 - 21.00) \times 75(50 \times 1.5) = 450 \text{ บาท}$$

นาย ข. ได้ = 1. ค่าจ้างต่อวัน 320 บาท

$$2. 6(6.00 - 8.00, 17.00 - 21.00) \times 60(40 \times 1.5) = 360 \text{ บาท}$$

ค่าทำงานในวันหยุด

- การทำงานในวันหยุด = การทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติในวันหยุด
- น/จต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดดังนี้
 - กรณีล/จที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างต่อชม.
 - กรณีล/จที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างต่อชม.

โจทย์

- นายจ้างให้นาย ก และ นาย ข มาทำงานในวันอาทิตย์ 13:00 - 17:00 น. นาย ก และนาย ข จะได้เงินกลับบ้านกี่บาท

-นาย ก. ได้ = 1. ค่าจ้างในวันหยุด 400 บาท

2. 4 ชม(13.00-17.00) x 50 (50x1 เท่า) = 200 บาท

-นาย ข. ได้ = 1. 4 ชม(13.00-17.00) x 80 (40x 2 เท่า) = 320 บาท

โจทย์

- นายจ้างให้นาย ก และ นาย ข มาทำงานในวันพืชมงคล
ชาติ 8:00 - 17:00 น. นาย ก และนาย ข จะได้เงินกลับบ้าน
บ้านกี่บาท

-นาย ก. ได้ = 1. ค่าจ้างในวันหยุด 400 บาท

2. 8 ชม(8.00-17.00) \times 50 (50 \times 1 เท่า) = 400 บาท

-นาย ข. ได้ = 1. ค่าจ้างในวันหยุด 320 บาท

2. 8 ชม(8.00-17.00) \times 40 (40 \times 1 เท่า) = 320 บาท

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด = การทำงานที่นอกเหนือเวลาทำงานปกติในวันหยุด
- ให้จ่ายเพิ่มขึ้นอีก 3 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

โจทย์

- นายจ้างให้นาย ก และ นาย ข มาทำงานในวันอาทิตย์ 13:00 - 21:00 น. นาย ก และนาย ข จะได้เงินกลับบ้านกี่บาท

-นาย ก. ได้ = 1. ค่าจ้างในวันหยุด 400 บาท

2. 4 ชม(13.00-17.00) \times 50 (50 \times 1 เท่า) = 200 บาท

3. 4 ชม (17.00-21.00) \times 150(50 \times 3เท่า) = 600 บาท

-นาย ข. ได้ =

2. 4 ชม(13.00-17.00) \times 80 (40 \times 2 เท่า) = 320 บาท

3. 4 ชม (17.00-21.00) \times 120(40 \times 3เท่า) = 480 บาท

ข้อยกเว้น ค่าล่วงเวลา

- กรณี ล/จ ที่ทำงานเหมือน น/จ
- กรณี ล/จ ที่ทำงานเกี่ยวกับการบริการ
- จะไม่สามารถคิดค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดได้ แต่สามารถตกลงกับนายจ้างให้จ่ายเป็นกรณีอื่นได้

การจ่ายค่าตอบแทน

- ต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
- กรณีเงินอย่างอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้าง ให้จ่ายตามที่ ล/จ และ น/จ ตกลงกัน

ห้ามหักค่าจ้างของลูกจ้าง

- เว้นแต่
 - เป็นค่าภาษีอากร
 - ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
 - ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์
 - เงินประกันการทำงาน
 - เงินสะสมเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

โดยให้หักได้ไม่เกินร้อยละ 10 แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 1 ใน 5 ของค่าจ้างทั้งหมด

คณะกรรมการตามกฎหมาย

- คณะกรรมการค่าจ้าง
- คณะกรรมการสวัสดิการ
- คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การควบคุม

- เมื่อมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป น/จต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
 - 1. ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
 - 2. ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้าง
 - 3. ต้องจัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้าง

การพักงาน

- เมื่อล/จถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด และ น/จ จะดำเนินการสอบสวนความผิด
 - หลัก = น/จจะสั่งพักงานล/จไม่ได้
 - ยกเว้น = มีการกำหนดไว้ใน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน น/จ สั่งพักงาน ล/จ ได้แต่ต้องไม่เกิน 7 วัน และในระหว่างที่พักงานน/จ ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ ล/จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และเมื่อสอบสวนเสร็จแล้วล/จ ไม่มีความผิด น/จ ต้องจ่ายเงินค่าจ้างส่วนที่เหลือให้แก่ล/จ พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

ค่าชดเชย

- หลัก = เมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง (ถ้าลาออกเองไม่ได้)
- การเลิกจ้าง
 - 1. น/จ ไม่ยอมให้ ล/จ ทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้
 - 2. เมื่อน/จ ไม่อาจมอบหมายงานให้ล/จทำได้ (แจ้ง) และไม่จ่ายค่าจ้างให้
 - 3. ล/จ ที่มีสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน
 - 4. ล/จ ที่ทำงานในโครงการพิเศษที่มีระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี หรือล/จ ที่ทำงานตามฤดูกาล

ค่าชดเชย

- 1. เมื่อล/จ ทำงานอยู่กับนายจ้างเกิน 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี เมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชย 30 วันทำงาน
- 2. เมื่อล/จ ทำงานอยู่กับนายจ้างเกิน 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปีเมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชย 90 วันทำงาน
- 3. เมื่อล/จ ทำงานอยู่กับนายจ้างเกิน 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปีเมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชย 180 วันทำงาน
- 4. เมื่อล/จ ทำงานอยู่กับนายจ้างเกิน 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปีเมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชย 240 วันทำงาน
- 5. เมื่อล/จ ทำงานอยู่กับนายจ้างเกิน 10 ปีขึ้นไป เมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชย 300 วันทำงาน

ข้อยกเว้นค่าชดเชย

- ล/จ ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา
- จงใจให้/จได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้/จได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของน/จ และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือเรียบร้อยแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงน/จไม่ต้องเตือน
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก (กรณีเป็นความผิดฐานประมาทหรือลหุโทษต้องเป็นกรณีน/จได้รับความเสียหาย

ค่าชดเชยกรณีอื่นๆ

- 1. กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ และส่งผลต่อการดำรงชีวิตตามปกติของล/จ
 - เงื่อนไข = น/จ ต้องแจ้งให้ ล/จ ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หากแจ้งไม่ครบหรือไม่แจ้ง น/จต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้าง 30 วันทำการ
 - และเมื่อล/จ ไม่ประสงค์จะย้ายไปกับนายจ้าง ล/จ มีสิทธิบอกเลิกสัญญา(ลาออก) โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เท่ากับค่าชดเชยปกติ โดยพิจารณาจากอายุงานของล/จ ภายใน 7 วัน

ค่าชดเชยกรณีอื่นๆ

- 2. กรณี น/จ ปรับปรุงหน่วยงาน ปรับปรุงกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ โดยนำเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวน ล/จ ลง
 - เงื่อนไข = น/จ ต้องแจ้งให้ ล/จ ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วัน หากแจ้งไม่ครบหรือไม่แจ้ง น/จต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 60 วันทำการ
 - และน/จ ต้องจ่ายค่าชดเชยปกติให้แก่ ล/จ ตามอายุงาน ของล/จ
 - และเมื่อล/จ ทำงานอยู่กับน/จ เกิน 6 ปีขึ้นไป น/จ ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ ล/จ เพิ่มอีกปีละ 15 วัน ของการทำงานที่เกินกว่า 6 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 360 วันทำงาน
 - ส่วนปีสุดท้ายหากไม่ครบปีให้พิจารณาว่าเกิน 180 วันหรือไม่ ถ้าเกิน 180 วัน ให้ปัดเป็น 1 ปี หากไม่ครบ 180 วัน ให้ปัดทิ้ง

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

- หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
- ให้ ล/จ ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
- เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องแล้ว ให้พิจารณาและมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันยื่น (ขยายได้ไม่เกิน 30 วัน)
- เมื่อพิจารณาแล้ว ล/จ มีสิทธิได้รับเงิน น/จมีหน้าที่ต้องจ่ายภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับคำสั่ง
- หากน/จ หรือ ล/จ ไม่พอใจคำสั่งสามารถนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานได้ ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับคำสั่ง