



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541: ศึกษากรณีการจ่ายค่าชดเชย

Legal Issue concerning the Labor Protect Act 1998:

Case study severance pay

ชัยณรงค์ บุญพันธ์¹, สุรศักดิ์ มีบัว²

¹นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,
e-mail: chainarong-vaan@hotmail.com

²อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,
e-mail: bay_surasak@hotmail.com

บทคัดย่อ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา118 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้าง เมื่อพิจารณาการจ่ายค่าชดเชยตามมาตราดังกล่าว จะเห็นว่ามีการใช้เกณฑ์ระยะเวลาการทำงานและอัตราค่าจ้างสุดท้าย โดยคำนวณเป็นหน่วยเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชย ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาที่มากกว่า 10 ปี ได้รับอัตราค่าชดเชยสูงสุดเพียง 300 วันเท่านั้น แตกต่างกับกฎหมายของต่างประเทศที่มีการกำหนดระยะเวลาที่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างสูงกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว จะเห็นว่าการกำหนดโดยใช้เกณฑ์ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างสูงสุดเพียง 300 วัน ไม่สอดคล้องกับหลักพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่มีเจตนารมณ์ที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์มากที่สุดเมื่อมีการเลิกจ้าง ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในส่วนของการจ่ายค่าชดเชยเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยในอัตราที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับหลักการพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่อไป

คำสำคัญ : นายจ้าง, ลูกจ้าง, เลิกจ้าง, ค่าชดเชย, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2

วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Abstract

Under Section 118 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), an employer is required to make a severance pay to an employee. But when considered the severance pay under the article, there was criteria about duration of work and last wage rate calculated in units for the severance pay. This causes an employee who has worked for more than 10 years to receive the severance pay up to 300 days only which is different from foreign laws specifying the condition for the duration of work of more than 10 years and hence an employee under the foreign laws has the rights to receive the severance pay higher than the one who is under Thailand's Labour Protection Act. With that, stipulating such duration of work criteria which permits an employee to receive the severance pay up to only 300 days does not comply with principle of law of Labour Protection Act which aims to protect an employee to receive the maximum benefits when he or she is dismissed. Therefore, the author believes that the act should be revised by increasing the severance pay to meet the Labour Protection Act's principle of law.

Keyword : Employer, Employee, lay-off, Severance pay, Labour protection B.E.2541



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทนำ

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์คุ้มครองลูกจ้างพระราชบัญญัติดังกล่าวได้แบ่งออกเป็นหมวดหมู่ทั้งหมด 16 หมวด เช่น บททั่วไป การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก สวัสดิการ การจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น เมื่อพิจารณาการจ่ายค่าชดเชยพบว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นการคุ้มครองลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างนั้นเกิดจากหลายสาเหตุที่ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนั้น การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ให้คำนิยามคำว่า "เลิกจ้าง" ในมาตรา 118 วรรคสอง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่นใด และให้หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ซึ่งกรณีที่กฎหมายให้ถือว่า เป็นการเลิกจ้างได้แก่กรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างต่อไปแต่ไม่แสดงเจตนาออกมาชัดเจนว่าจะเลิกจ้างลูกจ้าง ดังเช่นสภาพเศรษฐกิจ การย้ายสถานประกอบกิจการ รวมถึงกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานมนุษย์ กฎหมายจึงได้บัญญัติบทคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำดังกล่าวของนายจ้าง ดังนั้นกฎหมายได้กำหนดไว้ว่าเมื่อมีการเลิกจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์ ให้ลูกจ้างมีเงินใช้จ่ายในระหว่างที่ต้องหางานใหม่ จะเห็นว่าเมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องได้รับเงินค่าชดเชยจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งหลักเกณฑ์ที่นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นใช้หลักเกณฑ์ระยะในการทำงานและอัตราค่าจ้างสุดท้าย โดยคำนวณเป็นหน่วยตามมาตรา 118 ซึ่งถ้านำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้วถือว่ากฎหมายไทยยังมีการจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยของต่างประเทศ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้วต่างประเทศใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันน้อยกว่าและได้อัตราค่าจ้างที่เยาะกว่า ซึ่งแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดว่าคนไทยทำงานไม่คุ้มกับอัตราค่าแรงที่ได้ ชัดกับหลักของกฎหมายของไทยที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้าง ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าการจ่ายค่าชดเชยของกฎหมายไทยนั้น ควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขการจ่ายค่าชดเชย ให้มีอัตราสูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับหลักพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ความรู้ทางด้านกฎหมายและคดีความ : การเลิกจ้างและค่าชดเชยการเลิกจ้าง, 2561)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างมากขึ้นต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิจัยฉบับดังกล่าวสามารถแยกเป็นหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของนายจ้าง

หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงรับจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- (2) ในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงดูแลการทำงานและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่ประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในการรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

2. ความหมายของลูกจ้าง

ลูกจ้างหมายความว่าผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร กฎหมายกำหนดให้นิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างแต่มีข้อยกเว้นที่บุคคลบางประเภทไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้แม้จะได้รับค่าจ้างจากการทำงานให้แก่นายจ้างก็ตาม ได้แก่ บุคคลที่ทำงานในราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คำว่าลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างจากการทำงานให้แก่นายจ้างหากมาทำงานแต่ไม่ได้รับค่าจ้างถือว่าไม่ใช่ลูกจ้าง เช่น พนักงานเสิร์ฟในร้านอาหารไม่ได้รับค่าจ้างแต่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินพิเศษจากลูกค้าหรือ กรณีได้รับค่าจ้างแต่ทำงานอิสระไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างไม่ใช่ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้ นอกจากนี้ลูกจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรถือว่าได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้เท่าเทียมกัน เช่น ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่คำนวณผลงานต่อหน่วยงาน เป็นต้น

3. ความหมายเลิกจ้าง

การเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเป็นการกระทำของนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

เดิมหากนายจ้างเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ถือเป็นเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเมื่อไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างกฎหมายจึงกำหนดให้มีการชดเชยแก่ลูกจ้างโดยการจ่ายเงินให้เป็นค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

4. ความหมายค่าชดเชย

หมายความว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม กล่าวคือนายจ้างเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิดการจ่ายค่าชดเชยนั้นเป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างหากลูกจ้างต้องว่างงานเพราะกรณีการกระทำของนายจ้าง ค่าชดเชยในลักษณะนี้เป็นค่าชดเชยธรรมดาซึ่งกฎหมายยังกำหนดค่าชดเชยพิเศษและให้ความหมายไว้คือ “ค่าชดเชยพิเศษ” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งค่าชดเชยพิเศษที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมี 2 ประเภทคือ ค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ได้แก่ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ แต่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นไม่อาจติดตามไปยังสถานประกอบการที่ย้ายไปได้กับกรณีที่นายจ้างนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าไปใช้ในการผลิตแทนที่แรงงานคน แล้วให้ลูกจ้างออกจากงาน (ปภาศรี บัชรินทร์, 2560)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กฎหมายของไทย

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิจัยฉบับดังกล่าวพบว่า การจ่ายค่าชดเชยนั้นได้บัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและ เลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา นั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้ งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงาน อันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและ ได้จ้างในช่วงเวลาฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำ สัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 ที่ กล่าวมานั้นเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยเป็นเงินซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างลาออกจากงานไปเอง หรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การคำนวณค่าชดเชยถือเอาอัตราจ้างขั้นสุดท้าย เป็นฐานแห่งการคำนวณเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยในอัตราที่สูงที่สุด แต่หากนายจ้างมีเจตนาไม่สุจริตเช่น มีความประสงค์จะเลิกจ้างอยู่แล้วแต่เกรงว่าจะต้องเสียค่าชดเชยในอัตราสูงจึงเจรจาต่อรองลงมาให้ต่ำกว่าเดิม แล้วเลิกจ้าง เช่นนี้เห็นว่านายจ้างมีเจตนาเลี่ยงอัตราค่าชดเชยที่ต้องคำนวณตามกฎหมายสำหรับเวลาในการ จ่ายค่าชดเชยนั้น นายจ้างต้องจ่ายทันทีที่เลิกจ้าง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กฎหมายของต่างประเทศ

สาธารณรัฐอินโดนีเซีย the act of the republic Indonesia number 13 year 2003 concerning manpower

มาตรา 156 อัตราค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนกรณีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ค่าจ้าง 2 เดือน กรณีอายุงานครบ 1 ปี ไม่ครบ 2 ปี ค่าจ้าง 3 เดือน กรณีอายุงานครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ค่าจ้าง 4 เดือน กรณีอายุงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 4 ปี ค่าจ้าง 5 เดือน กรณีอายุงานครบ 4 ปี แต่ไม่ครบ 5 ปี ค่าจ้าง 6 เดือน กรณีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี ค่าจ้าง 7 เดือน กรณีอายุงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 7 ปี ค่าจ้าง 8 เดือน กรณีอายุงานครบ 7 ปีแต่ไม่ครบ 8 ปีค่าจ้าง 9 เดือน กรณีอายุงานครบ 8 ปีขึ้นไป

รัฐบัญญัติของสาธารณรัฐอินโดนีเซียฉบับที่ 13 ปี ค.ศ.2003 ด้านแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอายุงานของลูกจ้างตั้งแต่เท่ากับค่าจ้าง1เดือน สำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จนถึงค่าจ้าง 9 เดือน สำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่8 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีการคุ้มครองการจ่ายเงินรางวัลอายุงาน เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือนกรณีอายุงานครบ 3 ปี ไม่ครบ 6 ปี ค่าจ้าง 3 เดือน กรณีอายุงาน 6 ปีแต่ไม่ครบ 9 ปี ค่าจ้าง 4 เดือน กรณีอายุงานครบ 9 ปี แต่ไม่ครบ 12 ปี ค่าจ้าง 5 เดือนกรณีอายุงานครบ 12 ปีแต่ไม่ครบ 15 ปี ค่าจ้าง6เดือน กรณีอายุงานครบ 15 ปี แต่ไม่ครบ 18 ปี ค่าจ้าง 7 เดือน กรณีอายุงานครบ 18 ปี แต่ไม่ครบ 21 ปี ค่าจ้าง8เดือน กรณีอายุงานครบ 21 ปี แต่ไม่ครบ 24 ปี ค่าจ้าง 9 เดือน กรณีอายุงานครบ 24 ปี ขึ้นไปรวมทั้งค่าสินไหมทดแทนอื่นๆได้แก่ ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ค่าขนย้ายลูกจ้างและครอบครัวกลับไปยังสถานที่ที่ตกลงว่าจ้าง หรือค่าเสียหายด้านสวัสดิการที่פקและสุขภาพเท่ากับ 15% ของค่าชดเชยค่าเสียหายอื่นที่ลูกจ้างพึงได้รับตามข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2560)

ระยะเวลาทำงาน	อัตราค่าชดเชย
อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	1 เดือน
ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	2 เดือน
ทำงานครบ 2 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี	3 เดือน
ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 4 ปี	4 เดือน
ทำงานครบ 4 ปีแต่ไม่ครบ 5 ปี	5 เดือน
ทำงานครบ 5 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี	6 เดือน
ทำงานครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 7 ปี	7 เดือน
ทำงานครบ 7 ปีแต่ไม่ครบ 8 ปี	8 เดือน
กรณีอายุงานครบ 8 ปีขึ้นไป	9 เดือน

ขอบเขตของการวิจัย

วิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบหาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขให้มีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือมากขึ้น



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2

วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วิธีการดำเนินวิจัย

วิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เว็บไซต์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งที่เป็นข้อมูลภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเป็นการรวบรวมมาเพื่อศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ และเสนอแนะต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
2. ทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างมากขึ้นต่อไป

ผลการวิจัย

จะเห็นว่าการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้นยึดตามเกณฑ์การทำงานและอัตราค่าจ้างสุดท้ายซึ่งได้อัตราสูงสุดเพียง 300 วัน 10 ปีขึ้นไป แต่เมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศพบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์เดียวกัน คือยึดหลักเกณฑ์ในการทำงานและอัตราค่าจ้างสุดท้ายเหมือนกัน แต่จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่าต่างประเทศได้รับค่าชดเชยที่เยอะกว่าและช่วงเวลาในการทำงานมีมากกว่ากฎหมายไทย และมีความเท่าเทียมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างคือไม่น้อยกว่า 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วัน และ 300 วัน และเนื่องจากสาเหตุดังกล่าว อัตราค่าชดเชยน้อยเกินไปทำให้นายจ้างส่วนใหญ่เลิกจ้างลูกจ้างได้ ซึ่งจากการศึกษาผู้เขียนเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ยังมีความบกพร่องในเรื่องของการจ่ายค่าชดเชยซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้วขัดกับหลักที่ว่ามุ่งคุ้มครองลูกจ้างเป็นสำคัญ กฎหมายในปัจจุบันมีหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชย 5 ช่วง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าส่งผลต่อลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับความเป็นธรรม ควรมีการวางหลักเกณฑ์ที่ดีกว่านี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและเพื่อให้เกิดผลเสียน้อยที่สุด

สรุป

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีลูกจ้างว่างงานจากการถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ประมาณ 75%-80% และมีแนวโน้มที่จะมีการเลิกจ้างเพิ่มขึ้น เพราะสภาพเศรษฐกิจและการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนพลังงานมนุษย์มากขึ้นจนเกิดปัญหาการเลิกจ้างและด้วยการจ่ายค่าชดเชยที่มีอัตราน้อยจึงไม่ปัญหาของนายจ้างที่จะเลิกจ้าง ดังนั้น จึงต้องมีการแก้ไขบทบัญญัติขึ้นมาใหม่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรม ไม่ถูกเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้างในกรณีที่ได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการแก้ไข มาตรา118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ เพิ่มการจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างที่มีระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 15 ปี ควรจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย 350 วัน ลูกจ้างที่ทำงานครบ 15 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ควรจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย 400 วัน และลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับค่าชดเชย 450 วัน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็น



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ธรรมเมื่อมีการเลิกจ้างและเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย ผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการแก้ไขบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามมาตรา 118 ที่บัญญัติไว้ว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี ขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบสิบห้าปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยห้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยห้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(7) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบห้าปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(8) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้ายสี่ร้อยห้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยห้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ระยะเวลาทำงาน	จำนวนค่าชดเชย
ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี	ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน
ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี	ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 90 วัน
ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี	ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 180 วัน
ทำงานครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี	ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน
ทำงานครบ 10 ปีแต่ไม่ครบ 15 ปี	ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 350 วัน
ทำงานครบ 15 ปีแต่ไม่ครบ 20 ปี	ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 400 วัน
ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป	ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 450 วัน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บรรณานุกรม

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2560). **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ความรู้ทางด้านกฎหมายและคดีความ: การเลิกจ้างและค่าชดเชยการเลิกจ้าง. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม, 2561, จาก [/http://natjar2001law.blogspot.com/2011/08/blog-post_20.html](http://natjar2001law.blogspot.com/2011/08/blog-post_20.html)

ปภาศรี บัวสุวรรณค์. (2560). **กฎหมายแรงงานและประกันสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พงษ์รัตน์ เครือกลีน. (2560). **มาตรฐานขั้นต่ำการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างของไทยและประเทศในอาเซียน**. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม, 2561, จาก/
http://www.appealsc.coj.go.th/doc/data/appealsc/appealsc_1529561051.pdf