**การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่158 ที่กำหนดเรื่องการเลิกจ้าง คือ

1. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของ ลูกจ้าง

2. ลูกจ้างจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชยแบบอื่นๆ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

3. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ลูกจ้างต้องได้รับเงินชดเชยอย่างเพียงพอ

จากหลักการเรื่องการเลิกจ้างตามอนุสัญญา ILO ดังกล่าว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ทั้งนี้การเลิกจ้างได้แก่ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและ ไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป โดยมีเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งต้องถูกเลิกจ้างให้ ได้รับค่าชดเชย ไม่ว่าจะเป็นกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายให้ลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างเลิกกิจการ หรือ ลูกจ้างต้องออกจากงาน เพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างลาออกจากงานโดยสมัครใจ

2. ลูกจ้างที่ทำสัญญากับนายจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนด ระยะเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง และเป็นการจ้างงานใดงานหนึ่งที่ทำชั่วคราวในช่วงเวลาอันสั้นแล้วเสร็จสิ้นไป ซึ่งการว่าจ้างถือเอาความแล้วเสร็จของ งานเป็นสาระสำคัญในการกำหนดระยะเวลาการจ้าง ได้แก่งานดังต่อไปนี้

2.1 งานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและ สิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น งานค้นคว้าทดลอง หรืองานสำรวจวิจัยซึ่งอาจเป็นการทำลองผลิตสินค้าชนิดใหม่ก่อน นำเข้าสู่กระบวนการผลิตตามปกติของธุรกิจนายจ้าง หรือการสำรวจหาแหล่งขุดเจาะน้ำมันในกิจการโรงกลั่นน้ำมัน ซึ่ง งานเหล่านี้มิใช่งานที่ทำเป็นปกติธุระในกิจการของนายจ้างนั้น

2.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน เช่น จ้างลูกจ้างเป็นช่างไม้ ช่างปูน ช่างผูกเหล็กในงานรับเหมาก่อสร้างซึ่งงานจะเสร็จตามหน้างาน หรือนายจ้างประกอบกิจการผลิตสินค้าสำเร็จรูป ได้จ้างลูกจ้างมาต่อเติมอาคารหรือซ่อมกำแพงโรงงานจนแล้วเสร็จ

2.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น เช่น จ้างลูกจ้างทำงานในการผลิตซึ่งอาศัย พืชผลตามฤดูกาล เช่นโรงงานน้ำตาล โรงงานผลิตผลไม้กระป๋อง

ถ้าเป็นการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนในงานอื่นซึ่งมิใช่งาน 3 ประเภทนี้ ก็ไม่ใช่กรณียกเว้นเรื่อง ค่าชดเชย ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและไม่อยู่ในกรณียกเว้นข้างต้น รวมทั้งไม่อยู่ในกรณียกเว้นตามมาตรา 119 ด้วย จะมีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยต่อเมื่อมีอายุงานตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

1. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 30 วัน

2. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 90 วัน

3. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 180 วัน

4. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 240 วัน

5. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 10ปี ขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 300 วัน

สิทธิผู้ประกันตน กรณีถูกเลิกจ้าง

จะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำเดือนละ 1,650 บาท และฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตนมีเงินเดือนเฉลี่ย 10,000 บาท จะได้รับเดือนละ 5,000 บาท