HR-LAB · การสิ้นสุดการจ้าง

ค่าชดเชย

ใครมีสิทธิ คิดจากอายุงานและค่าจ้างอะไร อัตรา 30–400 วัน และกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่าย พร้อมตัวอย่างคำนวณ

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

เมื่อเลิกจ้าง ลูกจ้างต้องได้ค่าชดเชยกี่วัน คิดจากค่าจ้างอะไร และกรณีใดนายจ้างไม่ต้องจ่าย

คำตอบสั้น

ค่าชดเชยตามมาตรา 118 เกิดเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน คิดจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30–400 วันตามอายุงาน ไม่ต้องจ่ายเฉพาะเหตุตามมาตรา 119 หรือสัญญามีกำหนดระยะเวลาที่เข้าข้อยกเว้นครบ และเป็นคนละสิทธิกับสินจ้างแทนการบอกกล่าว

120 **วัน** อายุงานต่อเนื่องที่เริ่มมีสิทธิ ม.118	**400** **วัน** อัตราสูงสุด เมื่ออายุงาน 20 ปีขึ้นไป ฉบับที่ 7	**อัตราสุดท้าย** **ฐานคำนวณ** ใช้ค่าจ้างอัตราสุดท้ายรวมรายการที่เป็นค่าจ้าง ม.118	**ม.119** **ข้อยกเว้น** เหตุที่ไม่ต้องจ่าย ต้องพิสูจน์และระบุในหนังสือเลิกจ้าง ม.119

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

การเลิกจ้างที่ทำให้เกิดสิทธิ | อายุงานต่อเนื่อง | ค่าจ้างอัตราสุดท้าย | อัตรา 30–400 วัน | ข้อยกเว้น ม.119 และสัญญามีกำหนดเวลา | การจ่ายและกำหนดเวลา

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 118–119 และฉบับแก้ไขล่าสุด

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันขึ้นไป (ม.118)
2. “เลิกจ้าง” รวมถึงการไม่ให้ทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง การปิดกิจการ และการเกษียณ
3. คิดจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย ตามตารางอายุงาน 30, 90, 180, 240, 300 หรือ 400 วัน
4. ไม่ต้องจ่ายเมื่อมีเหตุตาม ม.119 ที่ระบุในหนังสือเลิกจ้าง หรือสัญญามีกำหนดเวลาที่เข้าข้อยกเว้นครบ
5. ค่าชดเชยแยกจากสินจ้างแทนการบอกกล่าว ค่าจ้างค้าง และวันหยุดคงเหลือ

02 อัตราค่าชดเชยตามอายุงาน (มาตรา 118)

อายุงานต่อเนื่อง	ค่าชดเชยไม่น้อยกว่า
120 วัน – ไม่ครบ 1 ปี	**30 วัน**
1 ปี – ไม่ครบ 3 ปี	**90 วัน**
3 ปี – ไม่ครบ 6 ปี	**180 วัน**
6 ปี – ไม่ครบ 10 ปี	**240 วัน**
10 ปี – ไม่ครบ 20 ปี	**300 วัน**
20 ปีขึ้นไป	**400 วัน**

ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ให้คิดจากค่าจ้างของการทำงานวันสุดท้ายตามจำนวนวันในตาราง

03 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**นายจ้างเป็นฝ่ายทำให้การจ้างสิ้นสุด (เลิกจ้าง ไม่ให้ทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง ปิดกิจการ หรือเกษียณ) ใช่หรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ลาออกเองโดยสมัครใจ ไม่มีค่าชดเชยตาม ม.118
2	**ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันหรือยัง**	→ ข้อถัดไป	ยังไม่ถึงเกณฑ์ค่าชดเชย แต่ยังต้องตรวจการบอกกล่าวล่วงหน้า
3	**มีเหตุตาม ม.119 ที่พิสูจน์ได้และระบุในหนังสือเลิกจ้างหรือไม่**	ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	→ ข้อถัดไป
4	**เป็นสัญญามีกำหนดระยะเวลาที่เข้าข้อยกเว้นครบทุกองค์ประกอบหรือไม่**	ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อครบกำหนด	จ่ายค่าชดเชยตามอัตราอายุงาน

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: พนักงานรายเดือน อายุงาน 4 ปี 2 เดือน

เงินเดือน 36,000 บาท ไม่มีรายการค่าจ้างประจำอื่น ถูกเลิกจ้างเพราะยุบตำแหน่ง ไม่มีความผิด

ค่าจ้างต่อวัน = 36,000 ÷ 30	**1,200**
อายุงาน 3–6 ปี → อัตรา	**180 วัน**
ค่าชดเชย = 180 × 1,200	**216,000**

ผล: ค่าชดเชย 216,000 บาท แยกจากสินจ้างแทนการบอกกล่าวและเงินค้างอื่น

กรณี 2: พนักงานรายวัน อายุงาน 10 เดือน

ค่าจ้างวันละ 420 บาท ทำงานติดต่อกัน 10 เดือน บริษัทปิดไลน์การผลิต

อายุงาน 120 วัน – ไม่ครบ 1 ปี → อัตรา	**30 วัน**
ค่าชดเชย = 30 × 420	**12,600**

ผล: ค่าชดเชย 12,600 บาท

ถ้าเลิกจ้างวันที่ 119 ของอายุงาน จะยังไม่ถึงเกณฑ์ จึงต้องตรวจวันเริ่มงานจริงทุกครั้ง

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ก่อนตัดสินใจ	วันแจ้งเลิกจ้าง	วันที่เลิกจ้างมีผล	ผิดนัดจ่าย
ตรวจวันเริ่มงาน อายุงานต่อเนื่อง และค่าจ้างอัตราสุดท้าย	ระบุเหตุในหนังสือ ถ้าจะอ้าง ม.119 ต้องระบุตอนนี้	ค่าชดเชยถึงกำหนดจ่าย	ดอกเบี้ย 15% ต่อปี และถ้าจงใจ เงินเพิ่ม 15% ทุก 7 วัน (ม.9)

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ลาออกเองก็ได้ค่าชดเชยตามอายุงาน	ค่าชดเชยเกิดเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง การลาออกโดยสมัครใจไม่มีสิทธินี้
ค่าชดเชยสูงสุด 300 วัน	ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 เพิ่มอัตรา 400 วันสำหรับอายุงาน 20 ปีขึ้นไป
จ่ายค่าชดเชยแล้ว ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า	สินจ้างแทนการบอกกล่าวเป็นอีกสิทธิหนึ่ง อาจต้องจ่ายทั้งสองอย่าง

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ยืนยันอายุงานต่อเนื่องรวมช่วงทดลองงานและสัญญาที่ต่อกัน
- ☐ รวมทุกรายการที่เป็นค่าจ้างในฐานอัตราสุดท้าย
- ☐ แยกรหัสจ่าย: ค่าชดเชย / สินจ้างแทนการบอกกล่าว / เงินค้าง
- ☐ ตรวจสิทธิยกเว้นภาษีของค่าชดเชยตามเกณฑ์กรมสรรพากรก่อนหัก ณ ที่จ่าย

ลูกจ้าง

- ☐ เก็บหนังสือเลิกจ้าง สลิปเดือนสุดท้าย และหลักฐานวันเริ่มงาน
- ☐ ตรวจยอดแยกทีละรายการ ไม่ดูเฉพาะยอดรวม
- ☐ ถ้าไม่ได้รับ ยื่นพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องศาลแรงงาน

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ สัญญาจ้างและหลักฐานวันเริ่มงานจริง
- ☐ ประวัติค่าจ้างอัตราสุดท้ายและรายการค่าจ้างประจำ
- ☐ หลักฐานการโอนเงินและหนังสือรับรองการหักภาษี
- ☐ หนังสือเลิกจ้างที่ระบุเหตุและวันที่มีผล
- ☐ worksheet คำนวณค่าชดเชยที่มีผู้ตรวจทาน

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. อายุงาน 119 วัน ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ได้ค่าชดเชยกี่วัน

(ก) 0 วัน (ข) 30 วัน (ค) 90 วัน

2. อายุงาน 6 ปี 1 เดือน ใช้อัตราใด

(ก) 180 วัน (ข) 240 วัน (ค) 300 วัน

3. ข้อใดเป็นเงื่อนไขให้ใช้ ม.119 ได้

(ก) เขียนว่า “ความผิดร้ายแรง” ในหนังสือก็พอ (ข) มีข้อเท็จจริงเข้าองค์ประกอบและระบุเหตุในหนังสือเลิกจ้าง (ค) ลูกจ้างลงชื่อยอมรับ

เฉลย: 1(ก) ยังไม่ครบ 120 วันจึงยังไม่ถึงเกณฑ์ ม.118 แต่ต้องตรวจการบอกกล่าวล่วงหน้าแยกต่างหาก · 2(ข) อายุงาน 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี ได้ไม่น้อยกว่า 240 วัน · 3(ข) ต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามองค์ประกอบ และระบุเหตุไว้ในหนังสือเลิกจ้างจึงยกขึ้นอ้างได้

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com