



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง

ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

SEVERANCE PAY UNDER LABOUR LAW



344.01216
ร331ค

34A0157519

Title: ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หอสมุดและศูนย์สนเทศ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

โดย

นางสาวรัชดาภรณ์ ทองสุข

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2544

ISBN 974-9554-24-8

ชื่อเรื่อง: คำชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 ผู้วิจัย: นางสาวรัชดาภรณ์ ทองสุข
 ปีที่พิมพ์: ๒๕๕๖
 แหล่งที่เก็บรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์
 : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
 ความสำคัญ: กฎหมายแรงงาน

สถาบัน: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
 สถานที่พิมพ์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
 จำนวนหน้างานวิจัย ๙๗ หน้า
 ลิขสิทธิ์: สงวนลิขสิทธิ์

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดใดอันเป็นข้อยกเว้นตามกฎหมาย และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นโดยที่ลูกจ้างไม่สามารถย้ายตามไปทำงานด้วยได้และกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเพราะปรับปรุงกิจการโดยนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ และจากผลการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีข้อบกพร่องและช่องว่างหลายประการทำให้นายจ้างใช้เป็นช่องทางเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย นอกจากนี้ในบทบัญญัติดังกล่าว ยังมีถ้อยคำคลุมเครือไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในการตีความว่าการกระทำความผิดของลูกจ้างในบางกรณีมีขอบเขตแค่นี้เพียงใดที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

จากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของประเทศฝรั่งเศส อังกฤษ เกาหลี เวียดนาม รวมทั้งอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้วพบว่ามาตรการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกับนายจ้างอย่างเพียงพอและเป็นธรรมในลักษณะที่แตกต่างกันไป ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ประเทศไทยควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าชดเชยให้สามารถนำมาบังคับใช้เพื่อให้การคุ้มครองอย่างเป็นธรรม แก่ลูกจ้างและนายจ้างอย่างเพียงพอเช่นเดียวกับกฎหมายของทั้งสี่ประเทศ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย โดยแก้ไขกฎหมายลดค่าชดเชยให้เหลือในอัตราที่เหมาะสม และแก้ไขความหมายของการเลิกจ้างให้มีความครอบคลุมและคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งควรปรับถ้อยคำข้อยกเว้นตามกฎหมายที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้มีขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ของการวินิจฉัยตีความเมื่อเกิดข้อพิพาทในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ควรแก้ไขกฎหมายเพิ่มโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายไว้สถานหนักทั้งทางแพ่งและอาญา เพื่อไม่ให้นายจ้างกล้าเสี่ยงกระทำความผิดอีกด้วย

เลขที่..... 0157519
 วันส่งมอบ..... ๒๕๕๖ ค.ย. ๒๕๕๖
 เลขที่..... ๓๔๔.๐๑๒๑๖
 ๓๓๓๑
 ๒๒

Title: SEVERRANCE PAY UNDER LABOUR LAW

Researcher: Ratchadaporn Thongsuk

Institution: Dhurakijpundit University

Year of Publication: ๒๐๐๓

Publisher: Dhurakijpundit University

Sources: Dhurakijpundit University

No.of page ๙๗ **page**

Keyword: Labour Law

Copy right: All right Reserved

Abstract

The Labour Protection Act B.E.๒๕๔๑ prescribes that the employer shall pay the employee the severance pay in case which the employee does not act any wrong doing which is the exemption that the employer does not have to pay the severance pay. Moreover, the said Act prescribes further that the employer also shall pay the special severance pay in case of the dismiss occurs on the employee's side in as much as the impractical dislocation of the employee to a new work place choosing by the employer. Furthermore, the employer shall pay the special severance pay as well in case of the employer business improvement by using machine or technology instead of human labor. The study of the said Act shows that there have many flaw and gap of law leading the employer to dismiss without paying any severance pay. Besides, the aforesaid provision also has vague word causing the problem in defining which case the employer is able to dismiss without paying the severance pay.

The study of labour law of France, England, Korea, Vietnam including the Convention and the suggestion of The International Labour Organization concerned with the severance pay shows that there has the differently equitable and sufficient measure for protecting the employee and employer. So, to resolve the occurring problems in Thailand, the empowering one should not only remedy but also amend the Labour Protection Law in term of the severance pay for sufficient protection as the law of the aforementioned countries and the Convention of the International Labour Organization prescribed. These are capable to succeed by means of, first, decreasing the severance pay to the appropriate rate, second, amending the meaning of word "dismiss" in the provision to the new covering meaning which is able to sufficiently protect the employee, third, amending the vague terms prescribed in the exemption of the provision that whichever case the employer does not have to pay the severance pay to a definite meaning for an advantage in adjudicating the related dispute, fourth, increasing the civil and criminal penalty for imposing to the employer who break the law and stopping him from breaking the law.

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้มิใช่เกิดจากความรู้ความสามารถของผู้เขียนแต่โดยลำพังเท่านั้น แต่สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านอาจารย์ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สุรศักดิ์ มณีศรี ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำแนะนำ รวมทั้งข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยฉบับนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด และนอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำทำให้วิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

รัชดาภรณ์ ทองสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทที่ ๑. บทนำ.....	๑
๑.๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๓
๑.๓. สมมติฐานของการวิจัย.....	๓
๑.๔. ขอบเขตของการวิจัย.....	๓
๑.๕. ระเบียบวิธีวิจัย.....	๔
๑.๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	๔
๒. บทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	๕
๒.๑. ประวัติความเป็นมาของค่าชดเชย.....	๕
๒.๒. สาระสำคัญของค่าชดเชย.....	๑๖
๒.๒.๑ ความหมายของค่าชดเชย.....	๑๖
๒.๒.๒ ผู้ที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย.....	๑๗
๒.๒.๓ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย.....	๑๘
๒.๒.๔ อัตราค่าชดเชย.....	๒๔
๒.๒.๕ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย.....	๒๖
๒.๓. สาระสำคัญของค่าชดเชยพิเศษ.....	๓๕
๒.๓.๑ ความหมายของค่าชดเชยพิเศษ.....	๓๕
๒.๓.๒ ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ.....	๓๕
๒.๓.๓ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ.....	๓๕
๒.๓.๔ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ.....	๔๐
๓. ปัญหากฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.๒๕๕๑..๔๒	
๓.๑. ปัญหากฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘.....	๔๒
๓.๑.๑ ปัญหาการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรค ๑.....	๔๒
๓.๑.๒ ปัญหาความหมายของการเลิกจ้าง.....	๔๓
๓.๒. ปัญหากฎหมายในเรื่องข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙.....	๕๒
๓.๒.๑ กรณีทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง.....	๕๓
๓.๒.๒ กรณีจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย.....	๕๔
๓.๒.๓ กรณีประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง.....	๕๕

สารบัญ (ต่อ)

๓.๒.๔	กรณีฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง...๕๕	
๓.๒.๕	กรณีละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่น หรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร.....๕๖	๕๖
๓.๒.๖	ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ.....๕๗	๕๗
๓.๓.	ปัญหากฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒... ๕๗	๕๗
๔.	วิเคราะห์กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....๕๙	๕๙
๔.๑.	กฎหมายเปรียบเทียบ.....๕๙	๕๙
๔.๒.	กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศฝรั่งเศสเปรียบเทียบกับประเทศไทย..๕๙	๕๙
๔.๓.	กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศอังกฤษเปรียบเทียบกับประเทศไทย..๖๘	๖๘
๔.๔.	กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศเกาหลีเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....๗๗	๗๗
๔.๕.	กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เปรียบเทียบกับประเทศไทย.....๗๘	๗๘
๔.๖.	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานใน ส่วนค่าชดเชยของประเทศไทย.....๘๔	๘๔
๕.	บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....๘๘	๘๘
๕.๑.	บทสรุป.....๘๘	๘๘
๕.๒.	ข้อเสนอแนะ.....๘๙	๘๙
	บรรณานุกรม.....๙๔	๙๔
	ประวัติผู้เขียน.....๙๗	๙๗

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน ในเบื้องต้นนายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องต่างๆให้ถูกต้อง โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายเงิน ซึ่งได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น

นอกจากนี้หากนายจ้างทำสัญญาหรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างว่าจะจ่ายเงินอื่นๆ เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสม หรือเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีเกษียณอายุ ลาออกจากงาน หรือตาย นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามสัญญาโดยจ่ายเงินดังกล่าวให้กับลูกจ้างอีกด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่านายจ้างมีภาระที่ต้องจ่ายเงินเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและสัญญาข้อตกลงหลายประเภท ซึ่งทำให้นายจ้างมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทุกวันเมื่อรวมกับต้นทุนการผลิตที่นับวันจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้สถานประกอบการต่างๆ ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ต้องประสบปัญหาทางการเงิน บางแห่งถึงกับขาดทุน และจากสาเหตุดังกล่าว ประกอบกับสภาวะทางเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้บรรดานายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการ ต้องหาทางแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวอย่างเร่งด่วนเพื่อความอยู่รอดของกิจการ โดยการลดค่าใช้จ่ายในหลายรูปแบบ เช่น ย้ายสถานประกอบการไปตั้งใกล้กับแหล่งวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต หรือเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตโดยการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ หรือลดการผลิต รวมทั้งลดการใช้สาธารณูปโภคในกิจการลง และวิธีสุดท้ายที่นายจ้างนิยมหรือจำเป็นต้องใช้กันมากที่สุดคือการลดจำนวนลูกจ้างโดยการเลิกจ้างแต่เพียงบางส่วน และสำหรับกิจการที่ไม่สามารถประกอบการอยู่ต่อไปได้ก็เลือกใช้วิธีปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างแก้ปัญหาโดยเลือกใช้วิธีการเลิกจ้าง นายจ้างก็ต้องเลิกจ้างให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดไว้รวมทั้งจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย

ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเพราะไม่สามารถย้ายไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ของนายจ้างได้ รวมทั้งจ่ายค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้ลูกจ้างถ้านายจ้างเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตหรือการจำหน่ายโดยนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้จนเป็นสาเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนไป

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ในช่วงเวลาที่กำลังหางานใหม่ซึ่งอยู่ในภาวะที่ยังไม่มีรายได้จากทางใด อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้าง ตามที่

กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้นมีอัตราที่สูงมากทีเดียว และหากนายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากเท่าใดนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยในอัตราสูงมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของกิจการนายจ้างได้เช่นกัน และสาเหตุดังกล่าวทำให้นายจ้างหาทางหลีกเลี่ยงที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยโดยวิธีการหาข้อบกพร่องและช่องว่างของกฎหมายเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยด้วยการกระทำต่างๆ ซึ่งหมายถึงการกลั่นแกล้งที่จะให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่กับนายจ้างได้อีกต่อไปจนกระทั่งลาออกจากงานไปเอง เช่น นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานแต่จ่ายค่าจ้าง หรือให้ลูกจ้างทำงานแต่ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในลักษณะที่ลูกจ้างเสียประโยชน์ เป็นต้น และจากการกระทำดังกล่าวของนายจ้างส่งผลให้ลูกจ้างต้องลาออกจากงานโดยไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างได้ เพราะไม่เข้าเงื่อนไขของการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

นอกจากนั้น นายจ้างยังหาวิธีการหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างโดยดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้ข้อเท็จจริงสอดคล้องกับข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เช่น ทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างให้มีการกำหนดเวลาแน่นอนโดยทำเป็นงานตามโครงการที่มีระยะเวลาสิ้นสุดของงานไว้ไม่เกินสองปีหรือให้ลูกจ้างทำหนังสือลาออกจากงานไว้ล่วงหน้าตั้งแต่วันที่รับเข้าทำงาน กรณีดังกล่าวลูกจ้างจำต้องตกลงปฏิบัติตามเพราะมีอำนาจต่อรองน้อยหรือไม่มีเลย และเมื่อสัญญาจ้างครบกำหนด ลูกจ้างก็ต้องออกจากงานโดยไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้าง นอกจากนี้นายจ้างยังได้แก่งกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อที่ไม่จ่ายค่าชดเชยตามข้อยกเว้นของกฎหมายอีกด้วย

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการกระทำด้วยวิธีการต่างๆ ของนายจ้างนั้นทำให้นายจ้างจำต้องลาออกจากงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานและปัญหาอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยแล้วปรากฏว่าในเนื้อหาของกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างยังไม่เพียงพอ กล่าวคือไม่มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจนว่าเมื่อสัญญาจ้างแรงงานระงับลงด้วยการที่ลูกจ้างตายทายาทของลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างได้ จากสาเหตุดังกล่าวหากลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างมานานนับสิบปีด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และต้องเสียชีวิตในเวลาต่อมา ทายาทของลูกจ้างก็จะไม่ได้รับสิ่งใดตอบแทนจากผลการกระทำความดีของลูกจ้างเลยนอกจากเงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่ายเป็นค่าทำศพในกรณีที่ลูกจ้างตายเพราะประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และจากกรณีดังกล่าวหากลูกจ้างตายในช่วงเวลาที่มีภาระครอบครัวต้องดูแล ครอบครัวของลูกจ้างคงได้รับความเดือนร้อนถ้าไม่มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายให้สิทธิทายาทของลูกจ้างเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างได้

นอกจากนี้จากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวยังพบอีกว่ามีความคลุมเครือให้ความคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างยังไม่เพียงพอ เช่น ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ประมาทเลินเล่อ และได้รับโทษจำคุก จะเห็นได้ว่ากฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ให้การ

กระทำดังกล่าวมีขอบเขตแค่นี้เพียงใดที่จะถือว่าถึงขนาดที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และจากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้นายจ้างต้องเสียเงินจำนวนมากเพื่อจ่ายเป็นค่าชดเชยเพราะเหตุแห่งความผิดของลูกจ้าง ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายที่แสดงไว้ว่าบัญญัติออกมาเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยมีข้อบกพร่องและช่องว่างให้ความคุ้มครองลูกจ้างและนายจ้างไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงควรศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยของต่างประเทศ ได้แก่ อังกฤษ ฝรั่งเศส เกาหลี และเวียดนาม เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงวิวัฒนาการ และสาเหตุของการแก้ไขกฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษา และวิเคราะห์ถึงข้อบกพร่องของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับค่าชดเชยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันที่ก่อให้เกิดปัญหาอันส่งผลกระทบต่อ ลูกจ้าง นายจ้าง รวมทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์กฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์กฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541กับกฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เกาหลี และเวียดนาม เป็นต้น
5. เพื่อหาแนวทาง และวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของประเทศไทย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างเพียงพอ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันมีข้อบกพร่องให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างยังไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงควรศึกษาหาแนวทางที่เหมาะสมมาใช้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยให้มีมาตรฐานในการบังคับใช้ต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารวิชาการ เอกสารของทางราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ

ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา เนื่องมาจากการจ่ายค่าชดเชย

2. ศึกษาวิจัยกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบว่าในบทบัญญัติมีข้อบกพร่องและเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัยอย่างไร
3. ศึกษาวิจัยอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับค่าชดเชย
4. ศึกษาวิจัยกฎหมายแรงงานของต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชย คือ ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เกาหลีและ เวียดนาม

1.5 ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีศึกษาวิจัย ใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากตัวบทกฎหมายและแนวคำพิพากษาของศาล รวมทั้งความคิดเห็นของนักวิชาการ นักกฎหมาย ซึ่งปรากฏอยู่ในบทความของประเทศไทยและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เกาหลี เวียดนาม และรวมทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้รัฐบาลได้ทราบถึงข้อบกพร่องของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับค่าชดเชยอันเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานอันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
2. ทำให้ทราบถึงสาระสำคัญของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในส่วนของคุณค่าชดเชย
3. ทำให้ทราบถึงมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง ในเรื่องค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เกาหลีและ เวียดนาม
4. ทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้เพื่อนำไปแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายให้พัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมและนำไปบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

บทบัญญัติของกฎหมายในส่วนค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒.๑. ประวัติความเป็นมาของค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

บทบัญญัติในเรื่องค่าชดเชยเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงเวลาที่กำลังหางานใหม่ซึ่งอยู่ในภาวะที่ยังไม่มีรายได้จากทางใด และค่าชดเชยได้ถูกบัญญัติขึ้นครั้งแรกในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ในลักษณะ ๑ ส่วนที่ ๔ เรื่องค่าจ้าง โดยกำหนดว่ากรณีที่มีใช้เป็นการจ้างโดยมีกำหนดเวลา ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานและลูกจ้างนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนนายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างทราบและจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ทั้งนี้เว้นแต่นายจ้างได้ตกลงจ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวนเกินกว่านั้นอยู่แล้ว ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน และลูกจ้างนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนแต่ไม่ถึงหกเดือน นายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน มิฉะนั้นต้องจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ทั้งนี้เว้นแต่นายจ้างได้ตกลงจ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวนเกินกว่านั้นอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามสำหรับส่วนนี้มีให้ใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน เพราะลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง^๑

ส่วนการกระทำใดที่ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงจนเป็นสาเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่จ่ายเงินชดเชยนั้นได้ถูกประกาศไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๐๐ ข้อ ๖ คือ

๑. ลูกจ้างกระทำการโดยจงใจเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
๒. ลูกจ้างกระทำการโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
๓. ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอันอาจเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

๔. ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งหรือจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งหรือจงใจขัดคำสั่งเช่นนั้น

๕. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันโดยปราศจากเหตุผล
 ๖. ลูกจ้างกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ หรือ
 ๗. ลูกจ้างกระทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทอันไม่เป็นการเสียหายเกี่ยวกับหน้าที่ของตน^๒
- นอกจากนี้ หากนายจ้างคนใดไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องการจ่ายเงินชดเชยตามที่พระราช

^๑ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ มาตรา ๓๔.

^๒ พื้ฒัน ไทยอารี. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงาน. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.

บัญญัตินี้กำหนดไว้ ต้องระวางโทษปรับตามจำนวนลูกจ้างแต่ไม่เกิน 10,000 บาท และหากผู้ใด ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษสำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้แล้วถ้าได้กระทำความผิด อย่างเดียวกันนี้อีกภายในเวลา ๑ ปี นับแต่วันพ้นโทษ ต้องถูกเพิ่มโทษอีกหนึ่งเท่าของโทษที่ศาล กำหนดสำหรับความผิดครั้งหลัง”

ต่อมาพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ถูกยกเลิกไปในช่วงรัฐประหาร เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๑ โดย คณะปฏิวัติอ้างว่าพระราชบัญญัตินี้ดั่งกล่าวมีบทบัญญัติไม่เหมาะสมส่งเสริมให้เกิดความรำคาญ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ฝ่ายคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราช บัญญัตินี้ เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ เพื่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในการประกอบกิจ การ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม อันเป็นการทำลายเศรษฐกิจของชาติซึ่งไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของ รัฐ ที่ต้องการให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเข้าใจและเคารพต่อสิทธิหน้าที่ที่มีต่อกันและจากสาเหตุดังกล่าวคณะปฏิวัติจึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ โดยให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง และ การจ่ายค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่เลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งประกาศกระทรวง มหาดไทยที่ออกโดยอาศัยอำนาจของประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวก็ยังคงถือตามอัตราเดิมที่ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ กำหนดไว้ และนอกจากนี้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดัง กล่าวยังได้บัญญัติไว้อีกว่าหากนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยให้อธิบดี กรรมประชาสงเคราะห์หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งสั่งให้นายจ้างปฏิบัติภายในกำหนด ระยะเวลาที่เห็นสมควร ถ้านายจ้างรายใดฝ่าฝืนก็ให้ดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน และอย่างไร ก็ตามเมื่อมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของ กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจแต่งตั้งผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทนั้นแล้วแจ้งให้คู่กรณีทราบโดย เร็ว และหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจคำวินิจฉัยก็สามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ นั้นต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย และอธิบดีกรม ประชาสงเคราะห์ต้องพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้คู่กรณีทราบ คำวินิจฉัยของอธิบดีกรม ประชาสงเคราะห์ให้เป็นที่สุด”

หลังจากที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ประกาศบังคับใช้ได้เกือบ ๑๕ ปี ก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องค่าชดเชยด้วย และเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทย จึงได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๒๔ ของ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้หลายเรื่อง เช่น เรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวัน

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๖

หยุด เงินทดแทน สวัสดิการต่าง ๆ และรวมทั้งค่าชดเชยที่กำหนดไว้ในหมวดที่ ๕ ข้อ ๔๖ ว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เว้นแต่

๑. ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา

๒. ลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในระยะเวลานั้น

การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความรวมถึงการไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ หรือลดอัตราค่าจ้างโดยลูกจ้างประจำไม่ให้ความยินยอม

นอกจากนี้ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวยังได้ให้สิทธินายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างประจำเมื่อเลิกจ้างหากลูกจ้างกระทำการตามกรณีใดกรณีหนึ่งของข้อ ๔๗ ดังนี้

๑. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
๒. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
๓. ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่ต้องตัดเตือน
๔. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
๕. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
๖. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก^๔

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวนั้นประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ได้ให้ความคุ้มครองไว้ในหมวด ๙ เรื่องเบ็ดเตล็ด ข้อ ๗๕ ว่า ให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานติดต่อกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ซึ่งหมายความรวมถึงสิทธิในค่าชดเชยด้วย

ส่วนการที่ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้ทำงานติดต่อกันเพราะนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันโดยเจตนาที่จะมิให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิตามวรรคหนึ่งให้นับเวลาทำงานตอนหลังรวมกับเวลาทำงานตอนก่อนเพื่อประโยชน์ตามวรรคหนึ่งด้วย

อย่างไรก็ตามหากปรากฏว่ามีนายจ้างรายใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างตามประกาศนี้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอื่นหรือเรื่องค่าชดเชย ประกาศดังกล่าวก็ได้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานไว้ในข้อ ๗๗ ว่า พนักงานตรวจแรงงานอาจตัดเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้^๖ และหากนายจ้างยังคงเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามคำเตือนนั้น นายจ้างต้อง

^๔ หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง, รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ ๒๕๒๔. หน้า ๒๒.

^๖ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๑.

ถูกลงโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๘^๗

หลังจากที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ประกาศบังคับใช้ได้ไม่นาน ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๖ เศรษฐกิจของประเทศเริ่มตกต่ำตามภาวะเศรษฐกิจโลกส่งผลให้ยอดจำหน่ายสินค้าและรายได้ของสถานประกอบการต่างๆ ลดลงทำให้นายจ้างหลายรายต้องปรับเปลี่ยนยุทธวิธีในการบริหารกิจการ เพื่อรักษากิจการให้ดำรงอยู่ได้ด้วยการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนโดยจ่ายค่าชดเชย และเหตุผลที่นายจ้างส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีนี้แก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้น เพราะว่าค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างนั้น มีเพียงแค่ว่าจำนวนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันเท่านั้น ดังนั้นหากนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตราดังกล่าวให้ลูกจ้างจำนวนมากก็คงไม่กระทบกระเทือนต่อฐานะทางการเงินของนายจ้างมากนัก ในขณะที่ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหา การหางานใหม่และค่าใช้จ่ายในการครองชีพช่วงเวลาดังกล่าวด้วย และจากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้ทำให้นักจ้างจำนวนมากไม่พอใจ จึงได้ออกมาชุมนุมใหญ่ที่ท้องสนามหลวงเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีมาตรฐานและเป็นธรรมมากกว่าเดิมรวมทั้งปรับอัตราค่าชดเชยให้สูงขึ้น เพื่อยับยั้งการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และจากสาเหตุนี้ทำให้รัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทย ได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒(๕) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗ โดยให้ยกเลิกข้อ ๔๖ ของประกาศเดิมและให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำ ซึ่งเลิกจ้างดังนี้

๑. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

*การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย

^๗ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘.

เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลับแกล้งลูกจ้าง ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในระยะเวลานั้น

การจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่ถูกใช้บังคับกันเรื่อยมาจนกระทั่งวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๑๗ จึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๕ ข้อ ๒ และ ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสอง วรรคสาม ของข้อ ๔๖ เดิม ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๒ โดยความในวรรค ๒ ได้กำหนดความหมายของการเลิกจ้างไว้ว่า หมายถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลับแกล้งลูกจ้างให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย รวมทั้งกรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุตามกฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และกรณีนายจ้างลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

ส่วนในวรรคสามนั้นมีให้นำความในวรรคสองมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในเวลานั้น รวมทั้งลูกจ้างที่ได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินสงเคราะห์ที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีจำนวนไม่น้อยกว่าค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ วรรคหนึ่ง แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ หรือมีจำนวนน้อยกว่า แต่นายจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกจนเท่าจำนวนค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ วรรคหนึ่งดังกล่าวแล้วด้วย

อย่างไรก็ตามการที่ข้อ ๔๖ วรรคสองของประกาศฉบับนี้บัญญัติให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างแล้วกลับมากำหนดไว้ในวรรคสาม ว่าการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุนั้น ถ้านายจ้างได้จ่ายเงินโดยเรียกชื่ออย่างอื่นและมีวัตถุประสงค์ของการจ่าย ดังเช่นค่าชดเชยที่มีจำนวนไม่น้อยกว่าอัตราตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วนั้น ดังนั้นนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยซ้ำซ้อนอีกเช่นนี้ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่พอใจที่สิทธิของพวกเขาถูกตัดทอนไปพวกเขาจึงได้ร่วมกันชุมนุมคัดค้านกันอย่างกว้างขวางจนรัฐบาลต้องยอมจำนน โดยให้กระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๖ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๑

ยกเลิกความในข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๕ และวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๑ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน คือ

ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

๑. ลูกจ้างประจำที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้าง สามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมกันวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน หนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียุทธคดี หรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในเวลานั้น

เรื่องค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๖ นี้ถูกนำมาใช้บังคับเป็นเวลานานถึง ๑๒ ปี ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๑๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๖ และข้อ ๔๗ เดิม และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างดังนี้

๑. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยแปดสิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้างให้จ่ายไม่น้อยกว่าอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

๒. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้างให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย เก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ไม่ว่าจะมียุทธคดีหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่การจ้างลูกจ้าง เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรเป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ โดยมีกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงต่อสัญญาจ้างกันอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาฉบับแรกด้วย

ข้อ ๔๗ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

๑. ทุจริตต่อหน้าที่ และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
๒. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
๓. ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
๔. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
๕. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
๖. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

นอกจากนี้ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าว ยังได้ยกเลิกความในข้อ ๗๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทนอีกด้วย คือ

ข้อ ๗๕ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันเพราะนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะมิให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิตามข้อ ๔๖(๑) ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และมีระยะเวลาการจ้างห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานตอนหลังรวมกับระยะเวลาทำงานตอนก่อนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณจ่ายค่าชดเชยด้วย

ขณะที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๑๑ กำลังใช้บังคับ

อยู่นั้น ได้มีสาเหตุที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายครั้งสำคัญอีกครั้งซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดจากความเข้าใจไม่ตรงกันของผู้ร่างกฎหมายและนักกฎหมายทั่วไปรวมทั้งความคลุมเครือในการตีความกฎหมายในบางประเด็น เช่นกรณี ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๙-๒๑๐/ ๒๕๓๕ กรณีสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเพราะเป็นสัญญาแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนนั้น ไม่ถือว่านายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้าง จึงไม่เข้าองค์ประกอบของสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย เพราะความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงทันทีเมื่อถึงเวลาตามที่ตกลงกันไว้โดยที่นายจ้างหรือลูกจ้างไม่จำเป็นต้องแสดงเจตนาใดๆ ออกมาเลย ซึ่งคำพิพากษาของศาลฎีกานี้ถูกวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมาก เพราะก่อนหน้านั้นในข้อ ๔๖ ของประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับที่ ๑๑ ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า ค่าชดเชยไม่บังคับใช้แก่สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน เพราะความสัมพันธ์ทางแรงงานได้สิ้นสุดลงตามระยะเวลานั้น^๕

จากสาเหตุดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยจึงได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๑๔ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๖ และ ๔๗ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๑๑ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

๑. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลาและวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

^๕ สุรศักดิ์ มณีศรี “การเปลี่ยนแปลงค่าชดเชยในกฎหมายแรงงาน” วารสารนิติศาสตร์ ปี ๒๖ ฉบับที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๓๙ หน้า ๙๒๑.

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๔๗. นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

๑. ทุจริตต่อหน้าที่

๒. กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

๓. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

๔. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้วซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

๕. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๖. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

๗. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

นอกจากนี้ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวยังได้ยกเลิกความในข้อ ๗๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทนคือ

“ข้อ ๗๕ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการรับสิทธิของลูกจ้างนั้น”

หลังจากที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๑๔ ถูกนำมาบังคับใช้ได้ประมาณปีกว่า ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยอีกครั้ง ซึ่งสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์ที่ลูกจ้างของกิจการเครื่องนุ่งห่มชุมชนุมประท้วงที่หน้าทำเนียบรัฐบาลเมื่อปลายเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ เรื่องที่นายจ้างได้เลิกจ้างและมีแผนการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก เพราะได้สั่งเครื่องจักรเข้ามาทดแทนแรงงานคน แต่ในที่สุดกลุ่มผู้ประท้วงก็ได้สลายตัวลงหลังจากที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ขอร้องให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานตามเดิมไปก่อน แล้ว

ค่อยมาเจรจาตกลงกันเพื่อยุติปัญหาภายหลัง” นับแต่นั้นมาเรื่องดังกล่าวก็เงียบหายไปจนกระทั่งเมื่อ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ประกอบมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเพราะใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์ โดยได้บัญญัติเพิ่มเป็นข้อ ๔๖ ทวิ และข้อ ๔๖ تري ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งมีข้อความดังต่อไปนี้

“ข้อ ๔๖ ทวิ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง รายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้วให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย”

“ข้อ ๔๖ تري ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามข้อ ๔๖ ทวิ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ สำหรับการทำงานที่เกินหกปีแก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างนั้นไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามข้อนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี”

หลังจากที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ได้ถูกนำมาบังคับใช้เป็นเวลานานถึง ๒๖ ปี ในขณะที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไป

^๕ สุรศักดิ์ มณีศรี. การเลิกจ้างเพราะใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์, รพีสารปีที่ ๑ ฉบับที่ ๕ ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๓๖, หน้า ๑๕.

ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวงอันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ รวมทั้งการบังคับใช้ ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรม และเหมาะสมกับเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปรัฐจึงได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขึ้นเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑ และในพระราชบัญญัตินี้ มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะในสวนของค่าชดเชย ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๘ แก้ไขอัตราค่าชดเชยให้สูงขึ้นกว่าเดิมสองอัตรา คือมีอัตราเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วัน ๙๐ วัน ๑๘๐ วัน ๒๕๐ วัน และ ๓๐๐ วัน ตามลำดับโดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อัตรานี้ได้ใช้บังคับกันต่อมาจนถึงปัจจุบันโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด

ส่วนในเรื่องข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แก้ไขและปรับเปลี่ยนเนื้อหา รวมทั้งเรียงลำดับความสำคัญของกฎหมายให้มีบทบัญญัติที่ครอบคลุมคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีเนื้อความปรากฏอยู่ตามมาตรา ๑๑๙ ว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด” ดังต่อไปนี้

๑. ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
๒. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
๓. ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
๔. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

๕. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๖. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ยังได้บัญญัติเพิ่มเติมไว้ในมาตรา ๑๒๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ในอัตราร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ อีกด้วย

ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี พระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง ตามที่มาตรา ๑๒๑ กำหนดไว้ กล่าวคือนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง หากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์ หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และ

นอกจากนี้ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้าย ต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่การจ่ายค่าชดเชยในกรณีนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒.๒. สาระสำคัญของค่าชดเชย

๒.๒.๑ ความหมายของค่าชดเชย

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่การเลิกจ้างนั้นมิได้มีเหตุเนื่องมาจากความผิดของลูกจ้าง กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนั้น ค่าชดเชยจึงเปรียบเสมือนเบี้ยเลี้ยงชีพระยะสั้นของลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่กำลังหางานใหม่ทำ โดยที่การจ่ายค่าชดเชยนั้น ได้มีแนวคิดแต่เดิมว่าควรจ่ายให้โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างผู้นั้นว่าได้ทำงานกับนายจ้างคนนี้เป็นระยะเวลานานเท่าไร ลักษณะของการจ่ายค่าชดเชยตามแนวคิดนี้จึงเท่ากับเป็นการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญมากกว่าการจ่ายค่าชดเชย^{๑๐}

ส่วนความหมายของค่าชดเชยตามกฎหมายไทยในปัจจุบันนี้ ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ความว่า “ค่าชดเชย” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ค่าชดเชยจึงเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ถ้านายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากงานไป ทิ้งงานไปหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

สำหรับเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวาระอื่น และมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันโดยมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเงินจำนวนนั้นก็มิใช่ค่าชดเชย เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานอาจจะมีหลายชื่อเรียกด้วยกัน เช่น เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสม เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งเงินเหล่านี้เมื่อนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเลิกจ้างด้วยก็ตาม แต่โดยเจตนามิได้มีลักษณะที่จะจ่ายในทำนองเดียวกันกับค่าชดเชย เงินจำนวนดังกล่าวจึงมิใช่ค่าชดเชย แม้จะมีจำนวนมากกว่าค่าชดเชยก็ตาม โดยต้องถือหลักไว้ว่า ถ้าเงินจำนวนใดมีเงื่อนไข หรือหลักเกณฑ์ในการจ่าย เช่นเดียวกับค่าชดเชยแล้วก็ถือว่าเป็นค่าชดเชยได้ แต่ถ้าเงินจำนวนนั้นมีลักษณะการจ่ายและวัตถุประสงค์ในการจ่ายแตกต่างไปจากค่าชดเชย เช่น นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงาน ไม่ว่าจะเกษียณ

^{๑๐} เกษมสันต์ วิลาวรรณ.คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสมัย, ๒๕๑๕ หน้า ๗๒.

อายุ ลาออก หรือตาย มิได้จ่ายให้เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็มิใช่ค่าชดเชย^{๑๑} ตัวอย่างในกรณีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๐/๒๕๒๔ ที่ได้ระบุไว้ว่าข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จของนายจ้าง กำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินบำเหน็จต่อเมื่อมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป ลูกจ้างผู้ที่ลาออกจากงานก็มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จด้วย และในกรณีตายก็จะจ่ายเงินบำเหน็จนั้นให้แก่ทายาทของลูกจ้าง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เงินบำเหน็จดังกล่าวนี้เป็นเงินที่มีลักษณะหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายแตกต่างจากค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถือว่าเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่ค่าชดเชย แม้ข้อบังคับของนายจ้างดังกล่าวจะกำหนดว่าการจ่ายเงินบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ให้ถือว่าเป็นการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานก็ไม่มีผลให้เงินบำเหน็จซึ่งเป็นเงินประเภทอื่นกลับกลายเป็นค่าชดเชยไปได้

นอกจากนี้ยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๓/๒๕๒๔ ซึ่งเป็นกรณีที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในลักษณะเงินสวัสดิการพิเศษตอบแทนความชอบที่ทำงานมาด้วยดีนั้น มิใช่ค่าชดเชยอีกด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่า เงินประเภทอื่นๆ ที่มีวิธีและวัตถุประสงค์ในการจ่ายแตกต่างไปจากค่าชดเชย ก็ไม่ถือว่าเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนกรณีใดที่จะถือว่าเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายนี้มีตัวอย่างในคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๗/๒๕๒๔ ตามข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จของนายจ้างนั้น ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานจนครบตามสิทธิของตนแล้วยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จอีกด้วย ถ้าเงินบำเหน็จนั้นมากกว่าค่าชดเชย ก็ให้ได้รับเงินบำเหน็จเฉพาะส่วนที่มากกว่าค่าชดเชย ซึ่งหมายความว่าเมื่อรวมกับค่าชดเชยแล้วก็จะได้รับเงินเท่ากับเงินบำเหน็จ ทั้งหมดนั่นเอง แต่ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าค่าชดเชยก็ให้รับค่าชดเชยเพียงอย่างเดียว ดังนั้นเงินบำเหน็จที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างดังกล่าวจึงเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๖๖-๖๙๗๑/๒๕๔๒ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดกรณีเลิกจ้าง เมื่อเกษียณอายุว่า บริษัทจะเลิกจ้างเมื่อลูกจ้างครบเกษียณ ๖๐ ปี ในกรณีการเลิกจ้างตามปกติถ้าผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตามโครงการเกษียณอายุน้อยกว่าค่าชดเชย การเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานบริษัทจะจ่ายเงินส่วนที่ขาดอยู่นั้นให้ จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับจากโครงการเกษียณอายุให้ถือว่า เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าชดเชยด้วย ดังนั้น เงินผลประโยชน์ตามโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างไปตามระเบียบและข้อบังคับของโครงการเกษียณอายุ จึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วย

๒.๒.๒ ผู้ที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องมีฐานะเป็นลูกจ้าง ไม่ว่าจะลูกจ้างผู้นั้นจะเป็นลูกจ้างประเภทไหนก็ตาม ถ้าปรากฏว่าได้ทำงานกับนายจ้างผู้เลิกจ้างมาครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแล้ว ก็จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง และระยะเวลา

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๑.

หนึ่งร้อยยี่สิบวันนี้ นับรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง
เข้าไว้ด้วย ตามที่กำหนดไว้มาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้^{๑๒}

นอกจากนี้การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน เพราะนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่จ่ายค่าชดเชย
ให้ลูกจ้าง กรณีนี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่าง
กันเท่าใดก็ตาม กฎหมายให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างใน
การอ้างสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยหลังจากถูกนายจ้างเลิกจ้าง^{๑๓}

๒.๒.๓ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย

ในปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยไว้ว่า เมื่อ
นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดใด นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง
ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ และจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเลิกจ้างอาจเกิดขึ้นได้ใน
สองกรณีต่อไปนี้คือ

๒.๒.๓.๑ กรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง

เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างก็อาจเลิกจ้างได้โดยการแสดงเจตนาเลิก
จ้างโดยตรง เช่น ใช้วิธีบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเวลาพอสมควร หรือถ้าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มี
กำหนดระยะเวลา นายจ้างอาจบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเมื่อถึงหรือก่อน
จะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด ๆ เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง
ครั้งต่อไป หรือนายจ้างอาจใช้วิธีแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างทันที แล้วจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้าไปพร้อมกันเลยก็ได้

อย่างไรก็ตาม เรื่องการแสดงเจตนาเลิกจ้างของนายจ้างนั้น มีประเด็นที่ต้องพิจารณาอีก
ประการหนึ่งคือในขณะที่อำนาจการเลิกจ้างลูกจ้าง ยังคงเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง
เมื่อไรก็ได้ ไม่จำเป็นว่าลูกจ้างจะมีความผิดหรือไม่ แต่เมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้
กระทำความผิดและมีใช้งานที่ได้รับการยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่าย
ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องปรากฏว่าเป็นการเลิกจ้างตามลักษณะที่กฎหมาย
กำหนดไว้ และยังคงต้องเป็นการเลิกจ้างซึ่งกระทำโดยนายจ้างหรือผู้มีอำนาจในการที่เลิกจ้างด้วย จึง
จะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้

อนึ่ง แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูก
จ้างผู้นั้นกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้าง
กับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลจะกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน
โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ความเดือดร้อนเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิก

^{๑๒} สุดาศิริ วทวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, ๒๕๔๓. หน้า
๓๕๓.

^{๑๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๐.

จ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาด้วย^{๑๔}

๒.๒.๓.๒ กรณีที่กฎหมายถือว่าการเลิกจ้าง

เมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น กรณีที่กฎหมายถือว่าการเลิกจ้างนั้นสามารถแยกออกเป็น ๒ กรณีดังนี้

(๑) กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ที่บัญญัติว่า การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นว่า ได้แสดงถึงพฤติการณ์ที่ถือว่าการเลิกจ้างไว้ ๓ ลักษณะดังนี้

ก. การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้

กรณีนี้หมายถึง ไม่ว่าจะนายจ้างจะกระทำการใดๆ ก็ตามต่อลูกจ้างที่เป็นการแสดงว่านายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ เช่น ไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการโดยสั่งยามหน้าประตูไว้ไม่ให้เข้าทำงานหรือไม่ให้ลูกจ้างประทับบัตรลงเวลาทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วย เป็นต้น (ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน แต่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างตามปกติก็ไม่ถือว่าการเลิกจ้างแต่อย่างใด) ส่วนสาเหตุที่นายจ้างจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนั้นจะเกิดขึ้นด้วยเหตุใดก็ตาม เช่น ไม่ว่าจะเป็ด้วยนายจ้างขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ในภาวะเศรษฐกิจซบเซาหรือเพราะเหตุลูกจ้างประพฤติชั่วจนนายจ้างไม่สามารถที่จะให้ทำงานต่อไปได้^{๑๕}

ข. สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองได้กำหนดให้การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานในทุกกรณีเป็นการเลิกจ้างด้วย ถ้าปรากฏว่ามีลักษณะสองประการคือ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง

^{๑๔} พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙.

^{๑๕} เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๔.

ให้ แม้แต่ที่จริงนายจ้างมิได้แสดงเจตนาเลิกจ้างเลย แต่ฐานะความเป็นนายจ้างของลูกจ้างจะรับลง เพราะสัญญาสิ้นสุดโดยอัตโนมัติตามลักษณะของสัญญาดังนี้คือ

๑. สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน
๒. สัญญาจ้างแรงงานที่มีเงื่อนไขบังคับหลัง
๓. ลูกจ้างตาย
๔. นายจ้างตาย ในกรณีสาระสำคัญอยู่ที่นายจ้าง^{๑๖}

อนึ่งการที่ลูกจ้างต้องออกจากงานเพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว แต่อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยนั้นย่อมไม่รวมถึงการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายในสองปี โดยนายจ้างและ ลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง และเป็นการจ้างให้ทำงานใดงานหนึ่งดังต่อไปนี้เท่านั้นคือ

๑. งานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น จ้างมาทำวิจัย หรือจ้างมาสำรวจทรัพยากรบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าของนายจ้าง เป็นต้น ข้อสำคัญก็คืองานนั้นจะต้องไม่ใช้งานที่ทำเป็นปกติธุระในกิจการของนายจ้าง

๒. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน เช่น จ้างมาปูพื้นปาร์เก้ จ้างมาทำพื้นหินขัด จ้างมาปูหินอ่อน เป็นต้น

๓. งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น เช่น จ้างทำงานซึ่งต้องอาศัยพืชผลตามฤดูกาลในการผลิตสินค้านั้น เป็นต้น^{๑๗}

ค. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

กรณีนี้หมายถึง นายจ้างมิได้มีเจตนาแท้จริงที่จะไม่จ้างลูกจ้างดังเช่น กรณีแรกแต่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่อาจประกอบกิจการต่อไปได้ เช่น โรงงานถูกไฟไหม้หมดไม่สามารถที่จะระดมทุนดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือนายจ้างถูกสั่งปิดกิจการโดยไม่มีกำหนด เป็นต้น กรณีนี้แม้ว่านายจ้างจะไม่ได้บอกเลิกจ้างลูกจ้าง ก็ต้องถือเป็นการเลิกจ้างด้วย^{๑๘} ดังตัวอย่างตามคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๘๓/๒๕๓๙ การเลิกจ้างตามบทบัญญัติในกฎหมาย คุ้มครองแรงงานนั้นมีความหมายว่าเป็นการที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำต่อไปโดยเด็ดขาด โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วย ซึ่งสภาพความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดลงไม่ใช่เรื่องให้ลูกจ้างหยุดงานเพียงชั่ว

^{๑๖} สุรศักดิ์ มณีศรี. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๒๗.

^{๑๗} สุดาศิริ วทวงษ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๕๙.

^{๑๘} เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๕.

คราว ซึ่งสภาพความเป็นลูกจ้างกับนายจ้างยังไม่สิ้นสุดและลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างให้หยุดงานชั่วคราว ลูกจ้างก็มีสิทธิเรียกเอาค่าจ้างนั้นได้ ส่วนข้อความที่ว่า “ไม่ว่าเพราะเหตุอื่นใด” ในกฎหมายดังกล่าวนั้นก็หมายถึงมูลเหตุของกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาดโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั่นเองมิใช่กรณีที่นายจ้างให้หยุดงานชั่วคราวหรือพักงานแต่อย่างใด เช่นนี้การที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอการลงโทษจนกว่าคดีอาญาที่ลูกจ้างต้องหาว่าลักทรัพย์ของนายจ้างจะถึงที่สุดนั้น นับว่าให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราว สภาพความเป็นนายจ้างลูกจ้างยังคงมีต่อไป ไม่ใช่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาด เพราะเมื่อคดีถึงที่สุดปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างก็ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปเสมือนว่าไม่เคยเลิกจ้าง และจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงานให้แก่ลูกจ้าง เพราะการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานนั้นเนื่องมาจากฝ่ายนายจ้างเองไม่ยอมมอบงานให้ทำ แต่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การสั่งพักงานลูกจ้างจึงไม่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๔๘-๑๐๑๒๙/๒๕๓๙ การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากจะหมายถึงการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้แล้ว ยังหมายรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ด้วย เมื่อปรากฏว่าลูกจ้าง ๑๘๒ คนไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๘ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๓๘ ไม่ว่าจะเป็นอย่างนี้นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างดังกล่าวทำ หรือเพราะเหตุอื่นใด และลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากนายจ้างไม่มีเงินจะจ่ายให้ การกระทำของนายจ้างเช่นนี้ย่อมอยู่ในความหมายที่ว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงว่าในภายหน้านายจ้างจะมีงานให้ลูกจ้างนั้นทำและมีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนหรือไม่

(๒.) กรณีตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกา

นอกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะได้กำหนดนิยามของการเลิกจ้างไว้ในมาตรา ๑๑๘ วรรคสองแล้ว ศาลฎีกาก็ยังได้วางบรรทัดฐานการตีความ ความหมาย ของการเลิกจ้างไว้หลายกรณีดังนี้

ก. การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

การที่นายจ้างไม่ประสงค์จะประกอบกิจการต่อไป เพราะมีเหตุจำเป็นบางประการ จึงต้องโอนความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างแรงงานระหว่างลูกจ้างกับตนไปให้นายจ้างคนใหม่ และจากกรณีดังกล่าวนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ได้บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากโอน รับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงโอนหรือควบกับนิติบุคคลอื่นใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

จากบทบัญญัติของกฎหมายจะเห็นได้ว่าถูกกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือมีการควบโอนกิจการของนายจ้างไปรวมกับนิติบุคคลอื่น เพื่อให้ลูก

จ้างได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเหมือนเดิมทุกประการและการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างมีสองกรณี คือ กรณีที่เป็นบุคคลธรรมดา และกรณีที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งแต่ละกรณีมีสาระสำคัญดังนี้

กรณีที่เป็นบุคคลธรรมดา ได้แก่ การโอน การรับมรดก ถ้าตัวเจ้าของกิจการถึงแก่ความตาย ทายาทโดยธรรมก็เข้ามารับดำเนินกิจการต่อไป กรณีเช่นนี้ทายาทโดยธรรมนั้นก็ต้องจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นใดเท่าที่ที่เคยจ่ายมาให้ลูกจ้างที่ตนได้รับโอนมาทั้งหมด

กรณีที่เป็นนิติบุคคล หากมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงกรรมการ เปลี่ยนแปลงหุ้น หรือเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นหรือแม้แต่การควบกิจการของนายจ้าง สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างก็ยังคงมีอยู่เช่นเดิม ทำให้เกิดปัญหาแก่นายจ้างที่ควบกิจการ เนื่องจากในกิจการนั้นจะมีลูกจ้างที่มาจากหลายกิจการ ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ จะไม่เท่ากัน ซึ่งยุ่งยากในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อควบรวมกิจการไปแล้ว นายจ้างจะต้องนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างต่อกันไปจากเดิม และจ่ายค่าจ้างสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้เหมือนหรือดีกว่าเดิม แต่การที่นายจ้างจะกระทำเช่นนี้ได้ต้องมีการตกลงกันกับลูกจ้างเป็นรายบุคคลก่อนว่าลูกจ้างจะยินยอมพร้อมใจด้วยหรือไม่ หากไม่มีการตกลงกับลูกจ้างเช่นนี้ก่อนแล้ว เมื่อนายจ้างโอนลูกจ้างไปยังนายจ้างใหม่ ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมและไม่ต้องการทำงานอีกต่อไปก็สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗^{๑๑} ได้ และการกระทำดังกล่าวของนายจ้างเดิมยังถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ อีกด้วย

การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างนี้ ได้มีข้อพิพาทจนกลายเป็นคดีขึ้นสู่ศาลฎีกา ดังตัวอย่างในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖/๒๕๓๗ กรณีนายจ้างสั่งโอนลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่นในต่างประเทศ ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากนายจ้างเดิมโดยให้ลูกจ้างไปทำสัญญากับบริษัทดังกล่าวใหม่ และให้ตำแหน่งของลูกจ้างในบริษัทนายจ้างเดิมสิ้นสุดลงและจ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนในตำแหน่งดังกล่าว กรณีเช่นนี้เป็นการโอนสิทธิของนายจ้างไปยังบุคคลภายนอก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วยจึงจะกระทำได้ เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมโดยไม่ยอมทำสัญญาจ้างฉบับใหม่กับบริษัทอื่นที่จะโอนไปนั้น และนายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง และจ้างบุคคลอื่นดำรงตำแหน่งแทน กรณีจึงเป็นเรื่องนายจ้างสั่งเลิกจ้าง และเมื่อการสั่งโอนดังกล่าวมิได้ระบุว่าลูกจ้างกระทำความผิดใด การเลิกจ้างกรณีเช่นนี้จึงเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มี ความผิด เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วย

ข. นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

^{๑๑} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ บัญญัติว่า นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้ เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

กรณีนี้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เพราะการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้นจะต้องเกี่ยวกับค่าจ้างหรือตำแหน่งหน้าที่การทำงาน อันมีลักษณะไปในทางที่ลดประโยชน์หรือสถานะของลูกจ้างซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง หรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระที่หนักขึ้นกว่าเดิม เช่น การปรับเปลี่ยนการจ่ายค่าจ้างจากรายวันเป็นรายชิ้น หรือตามผลงาน หรือการเปลี่ยนสถานะของลูกจ้างจากลูกจ้างประจำเป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือสั่งให้ลูกจ้างที่ทำงานกลางวันไปทำงานในเวลากลางคืน หรือสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ลูกจ้างไม่มีความสามารถเพียงพอ ซึ่งอาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย เป็นต้น

ค. กรณีที่นายจ้างฉ้อฉลหรือข่มขู่ ให้ลูกจ้างลาออกจากงานเอง

กรณีที่นายจ้างฉ้อฉลหรือข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออกจากงานเองโดยมีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมายในเรื่องการค่าชดเชยนั้น หากพิจารณาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสองแล้ว จะเห็นได้ว่า การที่ลูกจ้างต้องลาออกจากงาน เพราะนายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้ว่าเจตนาแท้จริงของนายจ้างประสงค์จะไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไป และในกรณีนี้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างเอง ดังนั้น เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ศาลฎีกาจึงต้องนำหลักทั่วไป แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องการแสดงเจตนาประกอบกรณินิจฉัยตีความการกระทำดังกล่าว โดยวินิจฉัยว่าการลาออกซึ่งเกิดจากการฉ้อฉลหรือข่มขู่เป็นการแสดงเจตนาที่เสื่อมเสียใช้ บังคับไม่ได้ มีผลเสมือนลูกจ้างมิได้ลาออกเลย ดังนั้น การที่ลูกจ้างต้องออกจากงานไป สืบเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างที่ฉ้อฉล หรือข่มขู่ โดยมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างต่อไป ถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน มิใช่กรณีลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง จึงเป็นการเลิกจ้าง และนายจ้างจะอ้างการลาออกดังกล่าวเพื่อปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยไม่ได้

ง. กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน

กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน เช่น ทูพพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง วิกัลจริต หรือมีอันเป็นไปด้วยเหตุประการต่างๆ จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานตามสัญญาได้ แต่เดิมนักกฎหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเมื่อลูกจ้างตกเป็นคนทุพพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือวิกัลจริต จนไม่สามารถทำงานที่จ้างได้ สัญญาจ้างก็ต้องระงับหรือสิ้นสุดลงโดยปริยาย^{๒๐} เนื่องจากการชำระหนี้ของลูกจ้างตกเป็นพันธิสัย เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ ฝ่ายนายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างชำระหนี้ตอบแทน ประกอบกับโดยสภาพของลูกจ้างแล้วไม่สามารถปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์แห่งสัญญาได้ สัญญาจ้างแรงงานจึงต้องสิ้นสุดลงโดยปริยายโดยไม่ต้องมีการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานอีกครั้งหนึ่ง^{๒๑}

สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกานั้น มีแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างไว้

^{๒๐} ชินนาฏ ชุมนุม. การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน วิทยานิพนธ์. ปริญญาโทสาขานิติศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘. หน้า ๔๙.

^{๒๑} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๒.

อย่างกว้างขวาง โดยวางหลักว่าในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานจนไม่สามารถทำงานที่จ้างได้นั้น ไม่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยปริยาย และหากนายจ้างเลิกจ้าง เพราะเหตุนี้ก็ไม่อาจยกขึ้นเป็นข้ออ้างที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยได้เพราะเหตุที่เลิกจ้างดังกล่าวมิใช่เหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ กำหนดไว้ ฉะนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวด้วย เช่น ลูกจ้างป่วยเป็นโรคประสาท ได้ลาป่วยจนครบกำหนดตามระเบียบของนายจ้างแล้วยังไม่หาย นายจ้างจึงให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติการเป็นลูกจ้าง ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย หรือนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเจ็บป่วยมานานจนหมดสมรรถภาพในการทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามปกติต่อไปได้ กรณีนี้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย^{๒๒}

จ. กรณีเกษียณอายุ

การเกษียณอายุเป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อนายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างหรือลูกจ้าง แสดงเจตนาเลิกสัญญาเมื่อถึงเวลาแห่งการเกษียณอายุที่ปรากฏอยู่ในสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับการทำงานหรือในความผูกพันอื่นใด ที่ได้มีการแสดงเจตนาไว้ เช่น นายจ้างกำหนดเป็นข้อบังคับให้ลูกจ้างออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ และการเกษียณอายุอาจกำหนดไว้เมื่อลูกจ้างมีอายุ ๕๕ ปี หรือ ๖๐ ปี ก็ได้แล้วแต่ดุลพินิจของนายจ้าง และอย่างไรก็ตามเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุนั้น มีปัญหาที่ต้องพิจารณาคือ ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานเพราะเกษียณอายุ นายจ้างได้แสดงเจตนาเลิกจ้างหรือไม่ ด้วยเหตุที่ว่า “เลิกจ้าง” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย แต่เดิมฝ่ายนายจ้างได้ต่อสู้ว่าความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานเพราะเกษียณอายุ ไม่ถือว่ามีเลิกจ้าง เพราะสัญญาสิ้นสุดลงโดยอัตโนมัติเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุโดยนายจ้างมิได้แสดงเจตนาเพิ่มเติมใดๆ นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย แต่ในประเด็นนี้ศาลได้ยืนยันเสมอมาว่า มีการแสดงเจตนาเลิกจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย เพราะการกำหนดเกษียณอายุไว้นั้น มิใช่หมายความว่านายจ้างประสงค์ที่จะจ้างลูกจ้างต่อไปจนถึงเวลาเกษียณอายุและไม่ได้หมายความว่าเมื่อถึงเวลาดังกล่าวนายจ้างจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นอีกต่อไป นายจ้างอาจเห็นประโยชน์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้ แต่ถ้านายจ้างไม่ประสงค์เช่นนั้นนายจ้างต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างจึงจะทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง^{๒๓}

๒.๒.๔ อัตราค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ ได้บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างตามอัตราดังต่อไปนี้

๑. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง

^{๒๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๐๓๕/๒๕๒๕ และ ๒๗๒๕/๒๕๒๕ ซึ่งวินิจฉัยในทำนองเดียวกัน

^{๒๓} สุรศักดิ์ มณีศรี. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๓๑.

ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๔. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๕. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวันหรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กฎหมายได้กำหนดค่าชดเชยไว้ ๕ อัตรา ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยมากขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑๒๐ วันขึ้นไป และการคำนวณค่าชดเชยนั้น กฎหมายให้คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายซึ่งหมายถึงค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงครั้งสุดท้ายก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้าง

ในการคำนวณค่าชดเชย เมื่อทราบค่าจ้างอัตราสุดท้ายแล้ว สำหรับกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวันให้นำค่าจ้างรายวันนั้นคูณด้วย ๓๐, ๙๐, ๑๘๐, ๒๕๐ หรือ ๓๐๐ สุดแล้วแต่ว่า ลูกจ้างนั้นทำงานมานานเท่าไร สำหรับกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต้องเอาค่าจ้างรายเดือนตั้ง แล้วก็หารด้วย ๓๐ เพื่อให้เป็นค่าจ้างรายวันแล้วจึงคูณด้วย ๓๐, ๙๐, ๑๘๐, ๒๕๐ หรือ ๓๐๐ ส่วนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยนั้น กรณีเช่นนี้ต้องนำเอาค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับจริงแต่ละวันรวมกันย้อนหลังไป ๓๐ วัน ๙๐ วัน ๑๘๐ วัน ๒๕๐ วัน หรือ ๓๐๐ วัน โดยนำมาบวกได้จำนวนเท่าใด จำนวนนั้นคือจำนวนค่าชดเชยที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างโดยมิต้องเอาไปหารหรือไปคูณอีกแต่อย่างใด ถ้าลูกจ้างนั้นได้รับค่าจ้างหลายประเภท เช่น ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและได้รับค่าจ้างรายวัน ถ้าลูกจ้างนั้นได้ค่าจ้างหลายประเภท เช่น ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและได้รับค่าจ้างตามผลงานด้วย กรณีเช่นนี้ให้คิดค่าชดเชยตามวิธีข้างต้นจากค่าจ้างแต่ละประเภทนั้นเสียก่อนแล้วนำผลลัพธ์ของทุกประเภทมารวมเข้าด้วยกัน ก็จะเป็นการคำนวณค่าชดเชยที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ส่วนกำหนดเวลาการจ่ายค่าชดเชย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทันทีที่นายจ้างเลิกจ้างในวันที่เลิกจ้างนั้น ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะเรียกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับจากวันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป โดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถาม และนายจ้างมีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ด้วย กล่าวคือ อาจได้รับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือ

ทั้งจำทั้งปรับ

๒.๒.๕ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างถ้าลูกจ้างกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๙ ว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

๑. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
๒. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
๓. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
๔. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

๕. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

๖. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

จากบทบัญญัติของกฎหมาย จะเห็นได้ว่าข้อยกเว้นที่นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างนั้นมีหลายกรณีด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมาอธิบายถึงรายละเอียดของแต่ละกรณีได้ดังนี้

๒.๒.๕.๑ ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา (๑) นี้มี ๒ ประการ คือ ทุจริตต่อหน้าที่ และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ประการแรก ทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง การแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตัวลูกจ้างเองหรือผู้อื่น ทั้งนี้โดยลูกจ้างนั้นได้อาศัยโอกาสที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นเป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์หรือเป็นช่องทางในการรับประโยชน์ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจะต้องเป็นประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินหรือทำให้นายจ้างต้องเสียหายจากการแสวงหาหรือการได้รับประโยชน์นั้น^{๒๔}

สำหรับกรณีที่จะถือว่า ลูกจ้างกระทำการทุจริตต่อหน้าที่นั้น มีตัวอย่างในคำพิพากษาศาลฎีกาดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๐๘/๒๕๒๔ ลูกจ้างเป็นผู้จัดการสำนักกฎหมายมีหน้าที่ดำเนินคดีแทนนายจ้าง ลูกจ้างเบิกเงินค่าธรรมเนียมในการดำเนินคดีตามหน้าที่เหลือเท่าใดต้องคืน

^{๒๔} เกษมสันต์ วิจารณ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๑-๑๒๓.

ให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างถอนฟ้องคดีเรื่องหนึ่ง ศาลสั่งคืนค่าขึ้นศาลเป็นเงิน ๓๙,๒๘๓ บาท ลูกจ้างต้องมีหน้าที่ต้องนำเงินจำนวนดังกล่าวคืนให้แก่ นายจ้าง แต่ลูกจ้างกลับเบียดบังยกเอาไว้เป็นของตน ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓/๒๕๔๐ การนำทรัพย์สินนายจ้างไปใช้โดยปราศจากสิทธิโดยชอบเป็นการกระทำที่มุ่งหาประโยชน์โดยมิชอบเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ที่อยู่ในตัว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๐๕/๒๕๔๒ เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้ให้ความหมาย คำว่า “ทุจริต” ไว้และมีได้ใช้คำว่า “โดยทุจริต” ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑(๑) จึงต้องใช้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ตามพจนานุกรมคือ ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง การที่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างวันละ ๑๙๐ บาท ละทิ้งงานไปเป็นเวลา ๑ ชั่วโมง แม้วานายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระยะเวลาที่ลูกจ้างละทิ้งงานแต่ก็เกิดโทษแก่นายจ้างยังไม่พอถือว่าลูกจ้างมีความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ประการที่สอง การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หมายถึงลูกจ้างได้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดอันเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญาโดยตั้งใจจะกระทำต่อตัวนายจ้าง หรือต่อบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้างหรือต่อกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะลูกจ้างจะได้กระทำความผิดอาญานั้นในฐานะตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุนก็ตาม

ส่วนกรณีใดจะถือว่า เป็นการกระทำหรือไม่เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างนั้น มีตัวอย่างในคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๓๔/๒๕๒๓ ลูกจ้างแก้ไขใบรับรองของแพทย์ซึ่งยื่นต่อนายจ้างตามระเบียบเพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาอนุญาตให้ลูกจ้างลาป่วยโดยเพิ่มวันที่แพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวขึ้นอีก ๑ วัน และได้ยื่นใบรับรองของแพทย์ที่ได้แก้ไขแล้วนั้นต่อนายจ้าง เป็นความผิดฐานปลอมเอกสารและความผิดฐานใช้เอกสารปลอมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕/๒๕๔๐ สาเหตุที่ลูกจ้างพูดว่านายจ้างนั้นเนื่องจากลูกจ้างไม่พอใจที่นายจ้างไม่จ่ายเงินรางวัลให้แก่ลูกจ้างจึงเกิดการทะเลาะโต้เถียงกันแล้ว ลูกจ้างพูดว่า นายจ้างว่า “เป็นนายจ้างที่ใช้ไม่ได้ พูดจากกลลวง เต็มว่าให้เต็ยว่าไม่ให้” คำพูดดังกล่าวเป็นเพียงคำพูดที่ไม่สุภาพ ไม่ถึงกับเป็นการดูหมิ่นซึ่งหน้าต่อหน้าธารกำนัล ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

๒.๒.๕.๒ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙(๒) คือ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ซึ่งหมายถึง การกระทำใดๆ ที่ลูกจ้างประสงค์จะให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ไม่ว่าจะความเสียหายนั้นจะเกิดขึ้นจริงตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่านายจ้างจะได้รับความเสียหายมากน้อยเพียงใดก็ตาม

โดยปกติ การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้นจะเป็นความผิดในทางอาญาด้วย เช่น ทำความเสียหายแก่ทรัพย์สินของนายจ้างก็จะเป็นความผิดฐานทำให้เสียทรัพย์ ทำความเสียหาย

แก่ชื่อเสียงของนายจ้างก็จะเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทหรือดูหมิ่นซึ่งหน้าเป็นต้น

อนึ่งคำว่า“จงใจ”นั้น น่าจะหมายถึงเฉพาะ “เจตนาโดยประสงค์ต่อผล” เท่านั้น^{๒๕} ซึ่งมีตัวอย่างในคำพิพากษาของศาลฎีกาต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๖/๒๕๒๕ ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานได้สั่งให้ ลูกจ้างอื่นเข้าไปในห้องพักคนงานโดยไม่ยอมให้ลูกจ้างนั้นออกมาทำงานจนนายจ้างต้องจัดหาคนเข้าทำงานแทน ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๒-๙๓๐/๒๕๓๖ การทำและแจกจ่ายเอกสารที่มีข้อความกล่าวหานายจ้างว่า “มีพฤติกรรมในทางร้าย กลั่นแกล้งและแก้แค้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไม่เลิกรา ไม่เป็นไปตามที่พูดไว้ ไม่มีความสุจริตใจ ต้องการให้พนักงานแตกความสามัคคี พยายามให้สหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรลูกจ้างเลิกไปเป็นคนไม่อยู่กับร่องกับรอย” อันเป็นข้อความมีส่วนทำให้นายจ้างและผู้อื่นที่อ่านข้อความนั้นแล้วรู้สึกว่านายจ้างประพฤติไม่ดี ไม่ถูกต้อง ไม่มีคุณธรรม ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างทั้งสิ้น ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๖๑๐-๙๖๒๓/๒๕๓๙ เมื่อลูกจ้างทั้ง ๑๔ ได้ร่วมกันนัดหยุดงานโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นการละเมิดต่อนายจ้างและเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างยอมเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๑๔ ได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๒.๒.๕.๓ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙(๓) คือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ซึ่งหมายถึงลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังตามวิสัยของปกติชนหรือตามวิสัยของลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นหรือตามวิสัยของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น หรือลูกจ้างไม่ได้ทำงานตามหน้าที่หรือได้ประมาทเลินเล่อในการทำงานจนกระทั่งเกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนมาก^{๒๖} เช่นกรณีตัวอย่างตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๕-๖๒๖/๒๕๓๔ ลูกค้าติดต่อขอกู้เงินจำนวน ๖๐ ล้านบาทจากนายจ้างเพื่อทำธุรกิจเหมืองแร่ โดยได้เสนอที่ดินโฉนดเลขที่ ๒๕๖๓ เป็นหลักประกัน ลูกจ้างมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบโครงการของลูกค้า ได้พิจารณาการขอสินเชื่อโดยไม่ได้ตรวจสอบและรายงานว่าเป็นเหมืองแร่เก่าหรือเหมืองแร่ใหม่ แต่กลับเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้าและทำบันทึกเสนอให้กู้เงินถึง ๖๕ ล้านบาท เป็นเหตุให้ผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้กู้ตามที่เสนอมา เมื่อปรากฏว่าเหมืองแร่นั้นเป็นเหมืองแร่เก่าและประกอบธุรกิจไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ลูกค้าชำระหนี้ธนาคารได้เพียง ๓๕ ล้านบาทเศษ นับว่าเป็นความเสียหายอย่างร้ายแรง ส่วนลูกจ้างอีกสองคนซึ่งร่วมกันประเมินราคาที่ดินโฉนดเลขที่ ๒๕๖๓ โดยไม่ได้ตรวจสอบราคากับสำนักงานที่ดินประจำเขต ราคาที่ดินที่ประเมิน

^{๒๕} เกษมสันต์ วิจารณ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๔-๑๒๕.

^{๒๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๖-๑๒๗.

ไว้จึงสูงเกินกว่าความจริงถือว่าเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

๒.๒.๕.๔ ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลใช้บังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙(๔) นี้เป็นเรื่องที่นายจ้างได้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดและลูกจ้างมิได้ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างนั้น ซึ่งถ้าเป็นกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ในการฝ่าฝืน (กระทำผิด) ครั้งแรกของลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ถ้าการกระทำดังกล่าวไม่เป็นกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างต้องตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อนครั้งหนึ่ง และเมื่อลูกจ้างได้กระทำผิดในเรื่องเดียวกันนั้นอีกภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่ได้กระทำความผิดครั้งแรก นายจ้างจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย^{๒๓}

ดังนั้นข้อยกเว้นข้อนี้หมายถึงกรณีที่ลูกจ้างกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนในเรื่องต่อไปนี้คือ

๑. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งนายจ้างได้ทำเป็นหนังสือและประกาศให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้งส่งสำเนาให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายตามมาตรา ๑๐๘ แล้ว^{๒๔}

๒. ระเบียบ ซึ่งนายจ้างได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติสำหรับลูกจ้างในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ระเบียบดังกล่าวนายจ้างอาจกำหนดด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ หรือระเบียบที่เป็นประเพณีปฏิบัติสืบเนื่องกันตลอดมาจนเป็นที่รู้ทั่วกัน

๓. คำสั่ง ซึ่งนายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดกระทำการตามหน้าที่และลูกจ้างได้รับทราบคำสั่งนั้นแล้ว ไม่ว่าจะเป็คำสั่งด้วยวาจาหรือคำสั่งเป็นหนังสือก็ตาม

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งนั้นจะต้องชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมต่อลูกจ้างด้วย ถ้าหากข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เป็นธรรม ลูกจ้างก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม^{๒๕} เช่นตัวอย่างตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖/๒๕๔๓ ขณะเกิดเหตุลูกจ้างทำงานอยู่แผนกจัดส่ง มีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถัง การที่หัวหน้างานสั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขน้ำมันจากท่อน้ำรวมในโรงงานซึ่งมีน้ำสกปรกไหลผ่าน จึงเป็นการสั่งให้ทำงานนอกหน้าที่ของลูกจ้าง เมื่อหัวหน้างานไม่เคยใช้ผู้อื่นทำมาก่อน และคำสั่งของหัวหน้างานเป็น

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๗.

^{๒๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ บัญญัติว่าให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งสิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย

^{๒๕} เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๘-๑๒๙.

การกลั่นแกล้งลูกจ้าง คำสั่งหัวหน้างานที่สั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขน้ำมันจากท่อน้ำรวมในโรงงานดังกล่าวถือเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

การฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบคำสั่งของนายจ้างมี ๒ กรณี คือ

ก. กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ในการกระทำครั้งแรกของลูกจ้าง โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ เช่นกรณีตามคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้ คือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๔๑ สาเหตุที่ลูกจ้างทำร้ายร่างกายพนักงานทำความสะอาดเนื่องมาจากช่วงเวลาทำงาน ขณะที่ทำความสะอาดห้องน้ำในโรงงานพนักงานทำความสะอาดได้ทำให้น้ำกระเด็นไปถูกเสื้อผ้าของลูกจ้างที่ตากไว้เปียกและสกปรก ลูกจ้างได้ต่อว่าพนักงานดังกล่าวอย่างเสียหาย และหลังจากเลิกงานแล้วยังไปดักทำร้ายร่างกายพนักงานดังกล่าวนอกที่ทำงานของนายจ้างอีก จนกระทั่งทำให้พนักงานทำความสะอาดดังกล่าวบาดเจ็บสาหัส เมื่อเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเหตุการ์ณที่ต่อเนื่องกันมาจากการทำงานในบริษัทนายจ้าง กรณีนี้ถือว่าเป็นเหตุการ์ณเดียวกันและเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๗๑/๒๕๔๒ เมื่อลูกจ้างกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างยอมมีอำนาจออกหนังสือตักเตือนและมีอำนาจนำหนังสือตักเตือนไปประกาศให้ลูกจ้างผู้กระทำผิดวินัยและลูกจ้างอื่นทราบได้ การที่ลูกจ้างผู้กระทำผิดวินัยไปฉีกทำลายประกาศหนังสือตักเตือนของนายจ้างโดยพลการ ทำให้ทรัพย์สินคือหนังสือตักเตือนของนายจ้างต้องเสียหายและขาดประโยชน์ และอาจทำให้ลูกจ้างอื่นเอาอย่าง ทำให้นายจ้างไม่สามารถปกครองบังคับบัญชาลูกจ้างได้ การกระทำของลูกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑๗/๒๕๔๓ ลูกจ้างเรียกร้องค่าตอบแทนในการติดต่อให้ผู้อื่นเข้าทำงานกับบริษัท ค. และเข้าเป็นพนักงานของนายจ้าง ทั้งได้ติดต่อทำเอกสารปลอมเพื่อใช้ในการสมัครงานของผู้อื่นด้วย การกระทำดังกล่าวเป็นการอาศัยโอกาสที่ลูกจ้างเป็นพนักงานของนายจ้างเรียกร้องผลประโยชน์จากผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นการประพฤติชั่ว ประพฤติตนเป็นภัยต่อสังคม ไม่รักษาเกียรติชื่อเสียง และกระทำผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยที่ร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง

ข. กรณีไม่ร้ายแรง จ้างจะต้องตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อน ถ้าลูกจ้างได้กระทำความผิดในเรื่องเดียวกันนั้นซ้ำอีกภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิดครั้งแรก นายจ้างจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย^{๓๐} เช่นกรณีตามตัวอย่างของคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้ คือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๕๐/๒๕๓๔ ลูกจ้างมาทำงานตามปกติและได้กลับออกจากที่ทำงานเมื่อเลิกงานแล้ว ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ไม่ได้บันทึกเวลาทำงานเอง แต่ให้ลูก

^{๓๐} เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๘.

จ้าง อีกคนหนึ่งซึ่งนั่งซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์ไปประทับบัตรบันทึกเวลาทำงานแทนเพื่อความสะดวกของลูกจ้างอันเป็นการกระทำที่มักง่าย แต่ไม่ได้กระทำโดยทุจริตเพื่อโกงค่าแรงของนายจ้าง จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๑/๒๕๓๖ ลูกจ้างใช้เพื่อนร่วมงานตอกบัตรลงเวลาทำงานแทน ในขณะที่ตนกำลังซื้อข้าวอยู่และได้เข้าทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๖/๒๕๓๗ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างระบุห้ามใช้เวลาหรือทรัพย์สินของบริษัทไปทำงานส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาต การที่ลูกจ้างขายสินค้าของบริษัทอื่นให้แก่ลูกจ้างอื่นอีก ๒ คน คนหนึ่งซื้อยาสระผมและครีมนวดผม อีกคนหนึ่งซื้อลิปสติก การซื้อขายสิ่งของจำนวนเล็กน้อยโดยปกติใช้เวลาเพียงครู่เดียวถ้าไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหายมากนักน้อยเพียงใด การกระทำดังกล่าวไม่ใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๔/๒๕๕๐ ลูกจ้างได้ตำผู้บังคับบัญชาของตนว่า “ต่อแหล” ต่อหน้าพนักงานอื่นในสถานที่ทำงานขณะที่ผู้บังคับบัญชาสั่งห้ามพนักงานพูดเสียงดัง การที่ลูกจ้างตำโดยใช้ถ้อยคำดังกล่าวซึ่งมีความหมายว่าเป็นคนพูดเท็จอันเป็นการแสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการใช้วาจาดูหมิ่นเหยียดหยามก้าวร้าว เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งได้จัดไว้ในหัวข้อเรื่องวินัยและความประพฤติทั่วไปของพนักงานแยกต่างหากจากหัวข้อเรื่องความผิดร้ายแรง ซึ่งได้ระบุการกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงไว้โดยเฉพาะซึ่งแสดงว่านายจ้างมิได้ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นความผิดกรณีร้ายแรงแต่อย่างใด ดังนั้นเมื่อปรับการกระทำของลูกจ้างกับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างดังกล่าวแล้ว การกระทำของลูกจ้างเป็นเพียงการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีทั่วไป ไม่ใช่กรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า แม้นายจ้างจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า การกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างสถานใดเป็นความผิดที่ร้ายแรง ศาลฎีกาก็มิได้ยึดถือว่าจะต้องเป็นกรณีที่ร้ายแรงเสมอไป ขณะเดียวกัน หากนายจ้างกำหนดความผิดทางวินัยของลูกจ้างกรณีใดไว้ว่ามีใช้กรณีร้ายแรง ศาลฎีกาก็จะถือตามที่นายจ้างกำหนดไว้

ส่วนการตักเตือนเป็นหนังสือนั้น กฎหมายกำหนดให้หนังสือเตือนมีผลใช้บังคับได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด ซึ่งหมายถึงระยะเวลาใช้บังคับของหนังสือเตือนที่ออกหลังจากที่ลูกจ้างกระทำความผิดครั้งแรกจะมีระยะเวลาที่ลูกจ้างทราบหนังสือเตือนจนกระทั่งถึงวันที่กระทำผิดครั้งที่สองน้อยกว่า ๑ ปี หรือบางรายหนังสือเตือนอาจจะไม่มีผลใช้บังคับเลยก็ได้ถ้าลูกจ้างได้ทำความผิดไว้ แต่นายจ้างไม่ทราบจนกระทั่งเวลาล่วงเลยมาแล้วเกิน ๑ ปี จึงทราบการกระทำผิดของลูกจ้างนั้นและออกหนังสือเตือน

หนังสือเตือนควรมีข้อความดังนี้

ก. วันเดือนปีที่ออกหนังสือเตือน

- ข. ข้อความแสดงการแจ้งต่อตัวลูกจ้างโดยเฉพาะเจาะจง
- ค. ข้อเท็จจริงโดยย่อเกี่ยวกับการกระทำ (ผิด) ของลูกจ้าง
- ง. ข้ออ้างที่ระบุว่าลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งฉบับใดและข้อใด
- จ. ข้อความที่มีลักษณะเป็นการตักเตือน^{๓๑}

จากกรณีดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหนังสือเตือนต้องมีข้อความตามที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น ดังนั้นกรณีใดไม่ถือว่าเป็นคำเตือนตามมาตรา ๑๑๙ (๔) นี้ มีตัวอย่างในคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้เป็นคือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐/๒๕๒๖ ข้อความในเอกสาร แม้จะมีชื่อว่า “คำเตือน” แต่ใจความเป็นเรื่องที่ถูกจ้างรับสารภาพว่าได้ทำการฝ่าฝืนระเบียบของบริษัท แล้วบรรยายว่ากระทำอย่างไร เมื่อใด ทำให้บริษัทฯ เสียประโยชน์ เคยถูกหัวหน้าเตือนมาแล้วกี่ครั้ง ตอนท้ายเป็นคำรับว่าเป็นการกระทำผิดครั้งที่เท่าใด ตามระเบียบว่าด้วยการลงโทษ ว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และรับรองว่าจะไม่ทำตัวเช่นนี้อีก เนื้อความเป็นเรื่องที่ฝ่ายลูกจ้างแสดงข้อเท็จจริงและเจตนาออกมาเป็นหนังสือผู้ใดจะเป็นผู้เขียนข้อความไม่สำคัญ ข้อสำคัญคือ ไม่มีข้อความตอนใดเลยที่เป็นคำเตือนของฝ่ายนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างกระทำผิดซ้ำอีก เอกสารดังกล่าวจึงมิใช่คำเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๕๙/๒๕๓๑ เอกสารที่นายจ้างอ้างเป็นแต่เพียงหนังสือทัณฑ์บนที่ลูกจ้างทำให้ไว้แก่นายจ้างว่าจะแก้ไขตัวเองในเรื่องต่างๆ ตามที่ระบุไว้ โดยมีได้มีข้อความตอนใดที่แสดงว่านายจ้างได้เตือนลูกจ้างในเรื่องที่ลูกจ้างทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องใดไว้ เอกสารดังกล่าวจึงขาดลักษณะที่จะถือว่าเป็นคำเตือนได้

อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างได้ทำหนังสือเตือนแล้วก็ต้องให้ลูกจ้างได้ทราบหนังสือเตือนนั้น โดยส่งหนังสือเตือนไปให้ลูกจ้าง หรือให้ลูกจ้างอ่านหนังสือเตือน หรือหัวหน้างานอ่านหนังสือเตือนให้ลูกจ้างฟัง นายจ้างไม่ควรปิดประกาศเพราะอาจเป็นการประจานลูกจ้างได้ การปิดประกาศควรกระทำเมื่อไม่อาจแจ้งให้ลูกจ้างทราบหนังสือเตือนด้วยวิธีการข้างต้นแล้วเท่านั้น นายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างลงชื่อรับหนังสือเตือนหรือลงชื่อรับทราบหนังสือเตือนได้ แต่ไม่อาจสั่งหรือบังคับลูกจ้างให้ลงชื่อรับหรือทราบหนังสือเตือนได้ เช่น กรณีตัวอย่างตามคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้เป็น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๖๐/๒๕๓๐ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดวิธีการแจ้ง คำเตือนให้ลูกจ้างทราบไว้ประการใด ถ้าลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือน นายจ้างอาจใช้วิธีการอย่างอื่นได้ เป็นต้นว่า แจ้งด้วยวาจา หรือปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบ การที่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือนเป็นหนังสือ จึงไม่เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งนายจ้าง นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างเพราะเหตุนี้ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๕๑/๒๕๓๔ กฎหมายมิได้กำหนดว่าเมื่อนายจ้างออกหนังสือเตือนลูกจ้างแล้ว นายจ้างต้องแจ้งหนังสือเตือนให้ลูกจ้างทราบโดยต้องให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบใน

^{๓๑} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, เรื่องเดียวกัน. หน้า ๑๓๖.

หนังสือเตือน หรือต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบโดยวิธีการใด การที่นายจ้างออกหนังสือเตือนและแจ้งให้ลูกจ้างทราบ แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ลงชื่อรับทราบในหนังสือเตือน ก็ถือว่าลูกจ้างทราบหนังสือเตือนแล้ว

นอกจากนี้ หากนายจ้างจะอ้างเหตุที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งในเรื่องเดียวกับที่ได้ตักเตือนเป็นหนังสือไว้ซ้ำอีก เช่น กรณีตัวอย่างตามคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้ คือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓/๒๕๒๔ แม้ลูกจ้างจะเคยฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจนนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือมาแล้ว ๒ ครั้งก็ตาม หากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอีกในกรณีอื่นมิใช่เรื่องเดียวกับที่นายจ้างเคยตักเตือนไว้ย่อมไม่เข้าข่ายยกเว้นที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๐/๒๕๒๗ ความผิดครั้งก่อน เป็นเรื่องลูกจ้างปล่อยนมทิ้งที่พื้นโรงงาน ส่วนครั้งหลัง เป็นเรื่องหลงลืมใส่ไขมันมะพร้าวในการผสมนม ซึ่งเป็นความผิดคนละเหตุ แม้ครั้งแรกนายจ้างจะมีหนังสือเตือนลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากทำ ความผิดครั้งหลัง ต้องจ่ายค่าชดเชย

๒.๒.๕.๕ ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙(๕) ดังกล่าวนี้ หมายถึงลูกจ้างสามารถไปทำงานให้แก่นายจ้างในวันทำงานปกติของลูกจ้างได้ แต่ลูกจ้างไม่ยอมไปทำงานให้แก่ นายจ้างด้วยการตัดสินใจของลูกจ้างนั่นเอง และระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานให้แก่นายจ้างนั้นนับ ได้ถึง ๓ วันทำงานติดต่อกัน ทั้งนี้ ไม่ว่าในระหว่าง ๓ วันทำงานติดต่อกันนั้นจะมีวันหยุดประจำ สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีคั่นอยู่หรือไม่ก็ตาม และการที่ลูกจ้างไม่ ไปทำงานดังกล่าวก็ไม่มีเหตุสมควรแต่ประการใดด้วย

จากสาเหตุดังกล่าวมีตัวอย่างตามคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๔/๒๕๓๑ ลูกจ้างเดินทางไปต่างประเทศเพื่อเยี่ยมดูอาการป่วยของภริยาซึ่งเป็นโรคติดเชื้อ โดยลูกจ้างมิได้ยื่นใบลาตามระเบียบของนายจ้าง การที่ลูกจ้างเร่งร้อนไปเยี่ยมดูอาการป่วยของภริยา จึงไม่เป็นเหตุสมควรที่ลูกจ้างจะละทิ้งหน้าที่ถึง ๑๗ วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๖-๒๒๓๗/๒๕๓๓ มารดาของลูกจ้างป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูงต้องเข้ารับการรักษาตามปกติ ไม่ปรากฏว่ามีอาการรุนแรงและเจ็บพลัน และไม่ได้ป่วยหนักจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องรีบเดินทางไปทันที การที่ลูกจ้างขาดงานไปเยี่ยมมารดาโดยไม่ได้ลากิจ ให้ถูกต้อง จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๗/๒๕๓๕ นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่เครื่องอัดอะลูมิเนียมเครื่องเล็กโดยชอบด้วยระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและชอบด้วยกฎหมายโดยได้แจ้งการโยกย้ายให้ลูกจ้างทราบ ทั้งได้อธิบายให้ทราบด้วยว่าการทำงานด้วยเครื่องอัดอะลูมิเนียมเครื่องเล็กมีขั้นตอนในการทำงานน้อยกว่าเครื่องใหญ่ เมื่อลูกจ้างได้รับทราบคำสั่งแล้ว เพียงแต่มาที่

ทำงานเพื่อลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติโดยไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

๒.๒.๕.๖ ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙(๖) หมายถึง ลูกจ้างได้กระทำผิดทางอาญาอย่างหนึ่งอย่างใด ไม่ว่าจะกระทำทำความผิดนั้นจะกระทำต่อนายจ้างหรือต่อบุคคลภายนอกและได้มีการดำเนินคดีอาญาแก่ลูกจ้างทางศาลจนกระทั่งศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกลูกจ้าง ส่วนคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้นจะเป็นคำพิพากษาของศาลชั้นใดก็ได้ และลูกจ้างก็ได้รับโทษจำคุกในขณะที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างด้วย ส่วนการทำความผิดอาญาจนศาลพิพากษาจำคุกนั้นจะกระทำในขณะที่เป็นลูกจ้างหรือก่อนที่จะเป็นลูกจ้างของนายจ้างก็ได้ทั้งสิ้น ข้อสำคัญลูกจ้างจะต้องได้รับโทษจำคุกในขณะที่เป็นลูกจ้าง โทษที่ลูกจ้างได้รับถึงจำคุกนั้นจะต้องมิใช่โทษจากการทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งหมายถึงว่าถ้าลูกจ้างได้รับโทษ จำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย^{๓๒}

จากที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น จะเห็นได้ว่าโดยหลักการ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ดังนั้น เหตุที่นายจ้างจะอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยจะต้องเป็นเรื่องที่นายจ้างเป็นฝ่ายยกขึ้นอ้างจากความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำว่าลูกจ้างได้กระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่งในหกข้อตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ และเหตุที่นายจ้างจะอ้างตามมาตรานี้ ได้มีบทบัญญัติกำหนดไว้ชัดเจนในมาตรา ๑๗ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้รับเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้”

เมื่อบทบัญญัติในมาตรา ๑๗ วรรคสามกำหนดไว้เช่นนี้ก็เท่ากับกำหนดว่าเหตุที่นายจ้างจะยกขึ้นเพื่ออ้างในกรณีที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ จะต้องเป็นเหตุที่ระบุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างเท่านั้น ดังนั้น ถ้านายจ้างเลิกจ้างด้วยวาจาหรือโดยปริยาย ด้วยการแสดงออกต่าง ๆ เช่น สั่งยามรักษาการณ์ไม่ให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานในโรงงาน นายจ้างก็น่าที่จะยกข้ออ้างตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นต่อสู้เมื่อลูกจ้างไปฟ้องเรียกค่าชดเชยที่ศาลแรงงานมิได้

อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาได้วินิจฉัยในเชิงให้โอกาสแก่นายจ้างที่มีได้บอกเลิกจ้างเป็นหนังสือว่า “ถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างเป็นข้อปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา”^{๓๓}

อนึ่ง เหตุผลที่นายจ้างระบุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างนั้นต้องเป็นเหตุผลที่เกิดขึ้นจริง เป็นเหตุที่ใกล้ชิดกับการเลิกจ้าง และเป็นเหตุที่นายจ้างต้องเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้าง(ถ้าเป็นเหตุ

^{๓๒} เกษมสันต์ วิจารณ์. เรื่องเดียวกัน หน้า ๑๓๘-๑๔๐

^{๓๓} คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๐๔๗/๒๕๕๒, และคำพิพากษาฎีกาที่ ๙๕/๒๕๕๓.

ที่เกิดขึ้นมาแล้วนาน ๒ ปี หรือ ๓ ปี นายจ้างก็ทราบดี แต่ภายหลังนายจ้างเกิดไม่ชอบใจลูกจ้างในกรณีอื่นจึงเลิกจ้าง กรณีนี้ศาลอาจพิจารณาว่าเหตุดังกล่าวเป็นเหตุที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานแล้ว นายจ้างทราบดีแต่ไม่ได้ลงโทษลูกจ้างแต่อย่างใด ถือว่าเป็นเหตุที่นายจ้างได้ให้อภัยแก่ลูกจ้างนั้นแล้ว)^{๓๔}

๒.๓. สาระสำคัญของค่าชดเชยพิเศษ

ค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ส่วนเงื่อนไขที่ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยพิเศษนั้น จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติไว้

๒.๓.๑ ความหมายของค่าชดเชยพิเศษ

ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ นั่นคือค่าชดเชยพิเศษจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียวที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เพราะมีสาเหตุพิเศษจากการสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยปกติ แต่สาเหตุที่สิ้นสุดสัญญาจ้างนั้นๆ จะต้องเป็นสาเหตุที่กฎหมายได้กำหนดไว้ว่าให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะสาเหตุพิเศษนั้น^{๓๕}

๒.๓.๒ ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษจะต้องเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ อยู่แล้ว กล่าวคือ มีสถานภาพเป็นลูกจ้างตามความหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทไหนก็ตามถ้าได้ทำงานกับนายจ้างมาครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแล้วถูกเลิกจ้างโดยผู้มีอำนาจเลิกจ้างและการเลิกจ้างนั้นมีลักษณะอยู่ในความหมายของการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง เช่นนี้ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเมื่อมีการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้^{๓๖}

๒.๓.๓ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างใน ๒ กรณีดังนี้ คือ

๒.๓.๓.๑ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไว้ในมาตรา ๑๒๐ ว่า

ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูก

^{๓๔} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, เรื่องเดียวกัน หน้า ๑๑๙-๑๒๐.

^{๓๕} สุดาศิริ วทวงษ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๒๕.

^{๓๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๒๗.

จ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของ อัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดย คำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมี สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะ อุตธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่าย นำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๑๘ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นาย จ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำ พิพากษาของศาลเป็นที่สุด

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว พบว่าการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชด เชยพิเศษกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการนั้น มีเจตนารมณ์เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่นาย จ้างย้ายสถานประกอบกิจการจากที่เดิมไปตั้งอยู่ที่ใหม่ในสถานที่ห่างไกลไปจากที่เดิมมากจนลูกจ้าง ตามไปทำงานด้วยไม่ได้ องค์ประกอบสำคัญของกรณีนี้มี ๒ ประการ คือ

๑. นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ซึ่งจะเป็นสถานที่ใดก็ได้ ชำม อำเภอ ชำมจังหวัด หรือชำมภาคก็ได้

๒. การย้ายนั้นมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ซึ่ง หมายถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องไปทำงานในสถานที่ใหม่ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในการดำรง ชีวิตตามปกติ เช่น ต้องเดินทางไกลขึ้น ใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้น เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มากขึ้น หรือต้องไปเช่าบ้านอยู่ที่ไกลสถานประกอบการทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในการ ดำรงชีวิตตามปกติ หรือมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิต ตามปกติของครอบครัวลูกจ้าง ทำให้ ครอบครัวลูกจ้างประสบปัญหา เช่น ไม่มีผู้ดูแลบุตรซึ่งยังเป็นเด็กเล็กมาก หรือไม่มีใคร ดูแลรักษา ของลูกจ้างซึ่งยังเจ็บป่วยอยู่ เป็นต้น

เมื่อนายจ้างได้กระทำการย้ายสถานประกอบกิจการ โดยได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขของมาตรา ๑๒๐ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นก็จะเกิดหน้าที่ของนายจ้าง และสิทธิของลูกจ้างในเรื่องค่าชดเชยพิเศษ ดังนี้

ก. หน้าที่ของนายจ้าง

กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการ ซึ่งถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าครบ ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๓๐ วันกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามระยะเวลา หรือจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข. สิทธิของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีพตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวเช่นนี้ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างได้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานกับนายจ้าง ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ซึ่งถ้าลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแล้ว ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ ซึ่งหมายถึงว่า หากลูกจ้างนั้นถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ เท่าใด ถ้าลูกจ้างบอกเลิกสัญญาต่อนายจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ลูกจ้างก็จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับกึ่งหนึ่งของสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ ดังนั้น ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ จะเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕ วัน ๔๕ วัน ๙๐ วัน ๑๒๐ วัน และ ๑๕๐ วันตามลำดับ^{๓๗}

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่แน่ใจว่าตนเองมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ เพราะอาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับเงื่อนไขที่ว่า นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตรงตามความหมายในมาตรานี้หรือไม่ หรือการย้ายนั้นมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวหรือไม่ ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะไม่บอกเลิกสัญญาจ้างทันที แต่มีสิทธิที่จะยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามบทบัญญัติในหมวด ๗ มาตรา ๙๒ ให้เป็นผู้วินิจฉัย แต่ต้องยื่นภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนี้เป็นที่สุด เว้นเสียแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนั้นต่อศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย

ในกรณีที่นายจ้างนำคดีไปสู่ศาลเพื่อขอให้ศาลวินิจฉัยคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน นายจ้างจะต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายดังกล่าวข้างต้นต่อศาลจึงจะฟ้องคดีได้

สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างเพื่อขอรับค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวข้างต้น ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือในกรณีที่มีการยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยก็ต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่

^{๓๗} เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๒-๑๔๓.

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานถึงที่สุด หรือถ้าคดีไปสู่ศาลและมีคำพิพากษาของศาลก็สามารถที่จะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด

อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างรายใดฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔ ด้วย

๒.๓.๓.๒ กรณีนายจ้างปรับปรุงกิจการ

เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง เพราะปรับปรุงกิจการ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๑ และ ๑๒๒ ดังนี้

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นว่าได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีที่นายจ้างปรับปรุงกิจการของนายจ้างในด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ปรับปรุงหน่วยงาน ได้แก่ การจัดวางรูปองค์กรใหม่หรือจัดหน่วยงานใหม่ไม่ให้งานงานแต่ละหน่วยงานซ้ำซ้อนกัน เป็นผลทำให้มีหน่วยงานน้อยลง และต้องใช้คนทำงานน้อยลง เช่น การปรับโครงสร้าง (restructuring) การรีปรับระบบ (reengineering) และการปรับลดขนาดลง (downsizing)

(๒) ปรับปรุงกระบวนการผลิต ได้แก่ การลดขั้นตอนในการผลิตให้น้อยลงหรือมีการ

เปลี่ยนแปลงในระบบการผลิตให้ผลิตได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้นเป็นเหตุให้ต้องใช้คนทำงานน้อยลง

(๓) ปรับปรุงการจำหน่าย ได้แก่ การเปลี่ยนวิธีการจำหน่ายสินค้าไปยังลูกค้าด้วยวิธีใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้การจำหน่ายสินค้ากระทำได้รวดเร็วขึ้นและใช้คนในการจำหน่ายหรือขนส่งสินค้าลดน้อยลง

(๔) ปรับปรุงการบริการ ได้แก่ การใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือต่างๆ รวมทั้งหุ่นยนต์ มาให้บริการแทนคนหรือใช้เครื่องอัตโนมัติให้ลูกค้าบริการตนเอง ทำให้ใช้คนทำงานน้อยลง เช่น กรณีที่ธนาคารได้นำเครื่องฝากถอนเงินด้วยตนเอง (เอ ที เอ็ม) มาใช้แทน เป็นต้น

การปรับปรุงกิจการดังกล่าวข้างต้น ถ้านายจ้างกระทำโดยวิธีการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรเดิมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใดๆ ก็ตาม ซึ่งการปรับปรุงกิจการดังกล่าวทำให้นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด หรือบางส่วน กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างไว้ ๒ ประการ คือ

ก. แจ้งการเลิกจ้าง

เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างคนหนึ่งคนใดด้วยเหตุปรับปรุงกิจการ นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุเลิกจ้างนั้นต่อบุคคลสองฝ่ายด้วยกันคือ

๑. พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งหมายถึงข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจแรงงานซึ่งรับผิดชอบในท้องที่ที่มีการเลิกจ้างนั้น

๒. ลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างนั้นเรื่องที่จะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างทราบก็คือวันที่ที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อของลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างนั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖๐ วันก่อนที่จะเลิกจ้าง

ข. การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างก็จะมีความผิดตามมาตรา ๑๔๖ คือ ถูกลงโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท แต่ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งแต่ไม่ครบ ๖๐ วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างนั้นเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน ๖๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากนี้ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นและลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วครบ ๖ ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนหนึ่งที่เรียกว่าค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย โดยกำหนดให้จ่ายในอัตราเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕ วันหรือเท่ากับค่าจ้าง ๑๕ วันสุดท้าย

* คำว่าเทคโนโลยี ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึงวิทยาการที่เกี่ยวข้องกับศิลปะในการนำวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ทั้งนี้ ต่อระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทุกๆ ๑ ปีที่ลูกจ้างทำงานเกินกว่า ๖ ปี กฎหมายยังได้กำหนดจำนวนค่าชดเชยพิเศษไว้ด้วยว่า ค่าชดเชยพิเศษที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นจะต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๖๐ วันหรือค่าจ้างของการทำงาน ๓๖๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

อนึ่ง การนับระยะเวลาเพื่อการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนั้นกฎหมายให้ถือตามจำนวนปีที่เกินกว่า ๖ ปีการทำงานของลูกจ้าง ถ้าปีสุดท้ายนับได้น้อยกว่า ๑๘๑ วันก็ให้ตัดทิ้ง แต่ถ้านับได้ ๑๘๑ วันขึ้นไปแม้ไม่ครบ ๑ ปี ก็ให้ถือว่าเป็น ๑ ปี ดังนั้น ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงกิจการตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วตั้งแต่ ๖ ปี ๑๘๑ วันขึ้นไป และลูกจ้างที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษสูงสุดเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๖๐ วันก็คือลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วครบ ๒๙ ปี ๑๘๑ วันขึ้นไป^{๓๔}

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น หากนายจ้างรายใดฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเพราะปรับปรุงกิจการ นายจ้างมีความผิดอาญาอาจได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ^{๓๕}

๒.๓.๔ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างในแต่ละกรณี ดังนี้

๒.๓.๔.๑ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้าง ถ้าการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นของนายจ้าง มิได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน และการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัวของลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ดี แม้ว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง และครอบครัวก็ตาม ถ้าลูกจ้างสมัครใจที่จะย้ายไปทำงานกับนายจ้าง ณ สถานที่แห่งใหม่ เช่นนี้ นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้าง

นอกจากนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีเลิกจ้าง และค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้าง ถ้านายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการและลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างภายในระยะเวลานั้นด้วย

๒.๓.๔.๒ กรณีนายจ้างปรับปรุงกิจการ

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ เพราะอายุการทำงาน ไม่ครบ ๑๒๐ วัน หรือเพราะลูกจ้างกระทำความผิดเข้ากรณีใดกรณีหนึ่ง ซึ่งเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ และนอกจากนั้น

^{๓๔} เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๖.

^{๓๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔๔.

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้าง ถ้านายจ้างได้แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าถึงวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อของลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง ไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนที่จะเลิกจ้าง

ส่วนค่าชดเชยพิเศษที่นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลาหกปีนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างทำงานมายังไม่ครบ ๖ ปี

บทที่ ๓

ปัญหากฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๑

จากที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น จะเห็นได้ว่า นับจากอดีตถึงปัจจุบันการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีเงินไว้เลี้ยงชีพเมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดและยังมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอเพราะต้องเสียเงินเป็นค่าชดเชยจำนวนมาก และนอกจากนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้ให้สิทธินายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยละเอียดแล้วพบว่า มีข้อบกพร่องและช่องว่างหลายประการที่ให้ความคุ้มครองและเป็นธรรมแก่นายจ้างยังไม่เพียงพอ จนเป็นสาเหตุให้เกิดข้อพิพาทจนกลายเป็นคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก และปัญหากฎหมายดังกล่าวมีประเด็นที่ต้องวิเคราะห์หลายประการดังนี้

๓.๑ ปัญหากฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ แล้วจะเห็นได้ว่าการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างไว้ ๕ อัตรา คือ ๓๐ วัน ๙๐ วัน ๑๘๐ วัน ๒๕๐ วัน และ ๓๐๐ วัน นอกจากนั้นยังกำหนดความหมายของการเลิกจ้างให้นายจ้างใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างและจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย และอย่างไรก็ตามแม้ว่ากฎหมายจะได้กำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าชดเชยไว้อย่างละเอียดแล้ว แต่ในทางปฏิบัติพบว่ามีปัญหาอันเกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายมาตรานี้หลายประการคือ

๓.๑.๑ ปัญหาการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรค ๑

การกำหนดอัตราค่าชดเชยตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๑๘ วรรคแรกของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ถ้าพิจารณากันอย่างเป็นกลางแล้วจะเห็นได้ว่ามีอัตราสูงมากทีเดียว ซึ่งการกำหนดอัตราค่าชดเชยนั้นน่าจะให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ตามสมควร และต้องไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน หลังจากถูกเลิกจ้างรวมทั้งไม่เป็นภาระแก่นายจ้างจนเกินไป เพราะการเลิกจ้างลูกจ้างเพียงคนเดียวแล้วจ่ายค่าชดเชยในอัตราสูงสุดไปย่อมไม่กระทบกระเทือนนายจ้างมากนัก ในทางกลับกันหากนายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพียงบางส่วนซึ่งมีจำนวนมากเพื่อลูกจ้างที่เหลืออยู่ซึ่งมีจำนวนมากกว่าทำงานอยู่ต่อไปได้ในระยะยาวโดยเฉพาะกรณีเลิกจ้างเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ เช่น นายจ้างค้าขายขาดทุน สินค้าล้นโกดังจนจำเป็นต้องลดการผลิต ลดจำนวนลูกจ้างเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ในขณะที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่สูงจำนวน

มากให้ลูกจ้างในคราวเดียว ก็อาจทำให้กิจการของนายจ้างประสบปัญหาจนต้องปิดกิจการ แล้วเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด อันก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานและปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม

อย่างไรก็ตามหากมีการแก้ไขกฎหมายลดอัตราค่าชดเชยลงส่วนหนึ่งก็คงจะมีคำถามตามมาอีกว่าแล้วรัฐจะปล่อยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างที่มีอายุมากดำเนินชีวิตอยู่ต่อไปได้อย่างไรหลังจากจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างแล้ว ซึ่งเงินค่าชดเชยนี้เป็นเงินเลี้ยงชีพลูกจ้างผู้ว่างงานในระยะเวลาจำกัด ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้รัฐก็มีมาตรการช่วยเหลือลูกจ้างอยู่แล้วภายใต้ระบบประกันสังคม เช่นกรณีชราภาพตามมาตรา ๗๖ รวมทั้งกรณีว่างงานตาม มาตรา ๗๘ ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓^๑ และนอกจากนี้รัฐยังจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๖ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ เก็บเงินสะสมที่หักจากเงินเดือนของลูกจ้างร่วมกับเงินของนายจ้างที่ออกมาสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ตาย หรือในกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้กำหนดให้ช่วยเหลือหรือให้การสงเคราะห์ แต่อย่างไรก็ดีรัฐควรเร่งดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ นี้ให้มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ เพื่อรองรับปัญหาที่อาจเกิดจากการปรับลดอัตราค่าชดเชยต่อไป

๓.๑.๒ ปัญหาความหมายของการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างเป็นอำนาจอิสระของนายจ้างโดยอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย มิฉะนั้นหากมีข้อพิพาทเกิดขึ้น ศาลอาจสั่งให้นายจ้างรับผิดและอาจต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมเนื่องจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ตามการที่นายจ้างต้องการจะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่นั้นก็เป็นเรื่องที่นายจ้างต้องตัดสินใจเอง ศาลไม่มีอำนาจใดๆ ไปบังคับนายจ้างได้ แม้ว่าลูกจ้างต้องการให้นายจ้างเลิกจ้างแต่นายจ้างไม่เลิกจ้างก็ตาม และนายจ้างเองก็ไม่มีอำนาจไปบังคับลูกจ้างให้ทำงานอยู่กับตนอีกต่อไปได้ เพราะสภาพแห่งหนี้ของลูกจ้างอยู่ในลักษณะที่มีอาจ

^๑ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๗๖ บัญญัติว่า ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป

มาตรา ๗๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐโดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(๒) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีใช้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด ๗ ในลักษณะนี้

บังคับได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๑๓^๒ เช่น กรณีลูกจ้างมีอายุ ๖๐ ปีแล้ว สมรรถภาพในการทำงานลดลง และอยากให้นายจ้างเลิกจ้างเพื่อตนจะได้รับค่าชดเชยจำนวนเท่ากับค่าจ้าง ๓๐๐วัน แต่ถ้านายจ้างไม่เลิกจ้าง ลูกจ้างทนไม่ไหวก็ต้องลาออกไปเอง ค่าชดเชยนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายเพราะนายจ้าง ยังไม่ได้แสดงเจตนาเลิกจ้าง ซึ่งการแสดงเจตนาเลิกจ้างของนายจ้างมีสาระสำคัญมุ่งให้ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และการแสดงเจตนาในกรณีนี้กฎหมายมิได้กำหนดแบบเอาไว้ ฉะนั้นนายจ้างสามารถที่จะแสดงเจตนาเลิกจ้างด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร หรือใช้วิธีการอื่นใดเพื่อให้ลูกจ้างเข้าใจว่าตนไม่ประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจไม่ชัดเจน ประกอบกับพฤติการณ์แวดล้อมในขณะนั้นอยู่ในภาวะตึงเครียด อาจทำให้ลูกจ้างเข้าใจไปเองว่า นายจ้างได้เลิกจ้างตนเองแล้วจึงไม่มาทำงานอีกเลย^๓

จากการศึกษาความหมายของการเลิกจ้างที่บัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกฉบับที่ผ่านมาจนถึงฉบับปัจจุบันพบว่า เป็นปัญหาต่อการตีความของบรรดาผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงานกันอย่างกว้างขวางตลอดมา เพราะการเลิกจ้างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย บางทีนายจ้างยังไม่ทันได้บอกเลิกจ้าง ลูกจ้างก็คิดไปเองว่านายจ้างเลิกจ้างแล้วจึงรีบมาฟ้องศาลให้บังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย อาจเป็นเพราะความเข้าใจผิด หรือเพราะอยากได้เงินค่าชดเชย หรือโกรธนายจ้างก็ได้ ซึ่งกรณีนี้ศาลมักตัดสินยกฟ้องทุกคดี และถ้านายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างยอมแสดงอย่างชัดเจนว่านายจ้างมีความประสงค์ที่จะให้ความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุด แต่การแสดงเจตนาอย่างไรเล่าจึงจะมีผลตามกฎหมายสอดคล้องกับความประสงค์ที่แท้จริงของนายจ้าง ซึ่งในความเป็นจริง บางกรณีนายจ้างอาจต้องการเลิกจ้าง แต่กลัวว่าจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยจำนวนมาก จึงหลีกเลี่ยงที่จะแสดงเจตนาเลิกจ้าง แต่ได้กระทำการใดๆ เป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้จนต้องลาออกไปเอง ซึ่งกรณีนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าเป็นการเลิกจ้างหรือลาออกกันแน่ และจากเหตุผลดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาอีกหลายกรณีว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่^๔

ดังนั้นเพื่อสร้างความชัดเจนว่านายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างหรือยัง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ จึงได้กำหนดนิยามความหมายของการเลิกจ้างไว้ในมาตรา ๑๑๘ วรรคสองว่าหมายถึงการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

^๒ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์. มาตรา ๒๑๓ วรรคแรก บัญญัติว่า ถ้าลูกหนี้ละเลยเสียไม่ชำระหนี้ของตน เจ้าหนี้จะร้องขอต่อศาลให้สั่งบังคับชำระหนี้ก็ได้ เว้นแต่สภาพแห่งหนี้จะไม่เปิดช่องให้ทำเช่นนั้นได้

^๓ สุรศักดิ์ มณีศร. “ การเปลี่ยนแปลงค่าชดเชยในกฎหมายแรงงาน : วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑-๔ - ธันวาคม ๒๕๓๙, หน้า ๙๒๕.

^๔ สุรศักดิ์ มณีศร. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๒๕

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการกระทำของนายจ้างที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างมีหลายประการดังนี้

(๑) การกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้

เมื่อนายจ้างกระทำการตามข้อนี้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามมีการกระทำบางประการซึ่งเป็นปัญหาต่อการพิจารณาว่าเป็นการแสดงเจตนาเลิกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่

ประการที่หนึ่ง นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานแต่จ่ายค่าจ้าง การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานแต่จ่ายค่าจ้าง กรณีถ้าเกิดจากความจำเป็นหรือเจตนาสุจริตของนายจ้างย่อมไม่เป็นที่สงสัยเลยว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ เพราะขาดองค์ประกอบในข้อ ๒ เช่นในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ นายจ้างจำเป็นต้องลดการผลิต ลูกจ้างส่วนหนึ่งถูกสั่งให้พักงานชั่วคราวโดยได้รับค่าจ้างเป็นต้น แต่ถ้าเหตุการณ์ตามกรณีที่กำลังกล่าวมาแล้วนี้เกิดขึ้น เพราะนายจ้างใช้กลยุทธ์กลั่นแกล้ง ต้องการสร้างความกดดันให้ลูกจ้างลาออกไปเอง เช่น ลูกจ้างหรือกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานเคยยื่นข้อเรียกร้อง และเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เมื่อข้อพิพาทแรงงานระงับลงแล้ว นายจ้างก็หาทางกำจัดพวกแกนนำของลูกจ้างทั้งหลาย แต่โดยที่ลูกจ้างพวกนี้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘^๕ นายจ้างจึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ถ้าฝ่าฝืนอาจมีโทษทางอาญา และศาลก็สามารถสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมได้อีกด้วย ฉะนั้นนายจ้างจึงหาวิธีการกลั่นแกล้งทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ และวิธีที่ง่ายที่สุดคือไม่ยอมมอบหมายงานให้ทำปล่อยให้อยู่โดดเดี่ยว เมื่อไม่มีงานก็จะไม่มีการติดต่อสัมพันธ์กับลูกจ้างอื่นๆ ในที่สุดก็จะเกิดความเบื่อหน่ายแล้วลาออกไปเอง กรณีเช่นนี้นายจ้างมีเจตนาที่แท้จริงคือต้องการเลิกจ้างแต่ก็ไม่ได้แสดงเจตนาออกมาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา แต่ด้วยวิธีการนี้สามารถส่งผลตามที่นายจ้างประสงค์คือลูกจ้างลาออกจากงานเอง โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย^๖

ประการที่สอง นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน แต่ไม่จ่ายค่าจ้าง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน แต่ไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายฟ้องคดีต่อศาลเพื่อบังคับให้นายจ้างชำระค่าจ้างได้ แต่ในความเป็นจริง ลูกจ้างต้องรอนานเท่าใดจึงจะได้รับค่าจ้างนั้น และในขณะที่เป็น

^๕ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑(๑) บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ต่อศาลแรงงานหรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

^๖ สุรศักดิ์ มณีศร. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๒๖.

คดีความกันในศาลกับนายจ้าง ลูกจ้างจะทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างได้อย่างไร^๑ และอย่างไรก็ตามหากลูกจ้างอดทนทำงานอยู่กับนายจ้าง จนกระทั่งศาลพิพากษาตัดสินให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระให้แก่ลูกจ้างแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณากันต่อไปก็คืออนาคตการทำงานของลูกจ้างภายในสถานประกอบการนั้นจะเป็นอย่างไร ถ้านายจ้างยังคงมีอคติกับลูกจ้าง จนไม่สามารถปรับความเข้าใจและร่วมงานกันได้ ในที่สุดนายจ้างคงต้องใช้ยุทธวิธีทางจิตวิทยากลั่นแกล้งลูกจ้างให้ลาออกจากงานไปเองโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ประการที่สาม นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน แต่ลดค่าจ้าง กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน แต่มีคำสั่งลดค่าจ้างถือว่านายจ้างได้ทำผิดสัญญาต่อลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่มีอำนาจกระทำได้เว้นแต่ลูกจ้างได้กระทำความผิด แต่อย่างไรก็ตาม แม้การกระทำของนายจ้างจะไม่ถูกต้องลูกจ้างก็ไม่สามารถโต้แย้งใดๆ กับนายจ้างได้ เพราะกลัวตกงาน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างด้วยความอดทนโดยได้รับเงินเดือนในอัตราที่น้อยกว่าเดิมและจากเหตุการณ์ดังกล่าวถ้าพิจารณากันให้ดีแล้วจะเห็นว่ากรกระทำเช่นนี้ของนายจ้างถือว่าเป็นยุทธวิธีที่จะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากการกระทำของนายจ้างสร้างความเดือดร้อนให้ลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและค่าครองชีพสูงประกอบกับลูกจ้างมีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล และเมื่อมีเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น ลูกจ้างก็จำเป็นต้องหางานใหม่ที่มีเงินเดือนสูงกว่าเพื่อให้เพียงพอต่อการครองชีพของตนเองและครอบครัว และเมื่อหางานใหม่ได้ลูกจ้างก็ต้องลาออกจากสถานที่ทำงานเดิมโดยไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างได้ เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างเท่านั้น

ประการที่สี่ นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างต้องการกำจัดลูกจ้างบางคนให้ออกไปจากกิจการของตน หรือต้องการลดจำนวนลูกจ้าง เมื่อกิจการประสบปัญหาทางการเงิน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้นายจ้างต้องหาทางสร้างความกดดันให้ลูกจ้างลาออกจากงานเอง โดยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยด้วยวิธีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้างเสียใหม่ในลักษณะที่มีฐานะเท่าเดิมหรือต่ำกว่าเดิม โดยไม่เปลี่ยนแปลงในเรื่องค่าจ้างหรือเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ลูกจ้างเสียประโยชน์^๒ เช่นเพิ่มภาระ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานให้ลูกจ้างมากกว่าเดิม แต่ไม่เพิ่มค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเช่นนี้ นายจ้างมีสิทธิทำได้ เพราะในสัญญาจ้างแรงงานส่วนใหญ่มักกำหนดไว้ว่าลูกจ้างต้องทำงานตามความสามารถในตำแหน่งที่ตนสมัครไว้ หรือในตำแหน่งที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม และการกระทำดังกล่าวของนายจ้างส่งผลทางด้านจิตใจของลูกจ้างเป็นอย่างมาก ลูกจ้างบางคนทนได้ก็ทำงานอยู่ต่อไป บางคนทนไม่ได้ ก็ต้องลาออกจากงานไปเองโดยไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างได้เลยแม้แต่บาทเดียว

(2) ความสิ้นสุดของสัญญาที่ถือว่เป็นการเลิกจ้าง

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๒๗.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๒๗.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสองได้กำหนดให้การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานในทุกกรณีเป็นการเลิกจ้างด้วย ถ้าปรากฏลักษณะสองประการคือ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้แต่ที่จริงนายจ้างมิได้แสดงเจตนาเลิกจ้าง แต่ฐานะความเป็นนายจ้างระงับลงเพราะสัญญาสิ้นสุดลงโดยอัตโนมัติตามลักษณะของสัญญานั้นเองคือ

๑. สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน
๒. สัญญาจ้างแรงงานที่มีเงื่อนไขบังคับหลัง
๓. ลูกจ้างตาย
๔. นายจ้างตาย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๔^๕

การที่กฎหมายบัญญัติไว้เช่นนี้เพราะว่ากฎหมายต้องการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมานาน ควรจะมีเงินจำนวนหนึ่งไว้ใช้ในช่วงที่กำลังหางานใหม่ซึ่งอาจเป็นระยะสั้นหรือยาวก็ได้ มิฉะนั้นย่อมสามารถตีความจากการสิ้นสุดของสัญญาในสัณฐานข้างต้นว่า ไม่มีการเลิกจ้างเพราะนายจ้างมิได้แสดงเจตนาใดๆ เลย ดังคำพิพากษาฎีกาที่ ๒๐๙-๒๑๐/๒๕๓๕

กรณีที่น่าสังเกตคือ ค่าชดเชยไม่ใช้บังคับกับการจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดเวลานั้น ทำให้เข้าใจว่า “เหตุสิ้นสุดของสัญญาจ้าง” ในวรรคสองของมาตรา ๑๑๘ นี้ ไม่รวมถึงสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน แต่เมื่อพิจารณาถึงวรรคสี่แล้ว จะพบว่า สัญญาลักษณะดังกล่าวไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามหลักกฎหมายเรื่องค่าชดเชยเฉพาะกรณีมีลักษณะดังนี้

๑. สัญญาจ้างแรงงานต้องมีลักษณะงานชั่วคราวอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้
 - ก. สัญญาจ้างในโครงการที่มีใช้ปกติธุรกิจหรือการจ้างของนายจ้าง โดยลักษณะของงานมีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดที่แน่นอน
 - ข. สัญญาจ้างในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด หรือสิ้นสุดตามความสำเร็จของงาน
 - ค. สัญญาจ้างในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น
๒. สัญญาจ้างแรงงานข้างต้นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งสอง ดังนี้
 - ก. สัญญาได้ทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อลูกจ้างและนายจ้างไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง
 - ข. งานที่ทำนั้นต้องเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี

จากลักษณะดังกล่าวจะเห็นได้ว่า โดยหลักแล้วลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนยังคงได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าชดเชยเมื่อสัญญาสิ้นสุดลง แต่มีบางกรณีที่กฎหมายไม่ต้องการคุ้มครอง โดยวางข้อกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้อย่างสั้น ๆ คือไม่เกินสองปี ที่กำหนดไว้เช่นนี้ เพราะมีเหตุผลสามประการ คือ

^๕ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๔ บัญญัติว่า ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง

ประการแรก เพื่อแก้ปัญหาความไม่ชัดเจนว่า กฎหมายค่าชดเชยต้องการคุ้มครองลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจ้างไว้แน่นอนหรือไม่ จากบทบัญญัติของกฎหมายก็สามารถตอบได้อย่างชัดเจนว่า โดยหลักทั่วไปลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง เว้นแต่การจ้างในบางลักษณะที่กฎหมายกำหนดข้อยกเว้นไว้อย่างเคร่งครัด^{๑๐}

ประการที่สอง เพื่อแก้ปัญหาการกำหนดเวลาจ้างแรงงานไว้เพียงระยะสั้น และมีการต่อสัญญาเป็นคราว ๆ ไป เพื่อหลีกเลี่ยงหน้าที่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งลูกจ้างจำยอมต้องทำตามสัญญาและต่อสัญญาในลักษณะดังกล่าว เพราะไม่มีอำนาจในการต่อรอง

ประการที่สาม เมื่อไม่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาสั้น ๆ เพราะลูกจ้างย่อมรู้ว่าสัญญานั้นเริ่มต้น และสิ้นสุดเมื่อใด ความผูกพันกับนายจ้างก็น้อย ลูกจ้างก็ควรที่จะเตรียมตัวหางานใหม่ล่วงหน้าไว้ก่อน อย่างไรก็ตามถ้าเป็นลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองสูง อาจเป็นเพราะตำแหน่งที่หากคนเข้ามาทำงานยาก ลูกจ้างก็สามารถตกลงกับนายจ้างให้จ่ายค่าชดเชยได้โดยไม่ขัดกับมาตรา ๑๕๐ ของ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์^{๑๑}

ข้อสังเกตในประเด็นนี้คือ การบัญญัติกฎหมายขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในข้อที่สองนั้น เป็นการคุ้มครองลูกจ้าง โดยวางระบบให้ความพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายของนายจ้าง นั้นทำได้ยาก เพราะได้กำหนดลักษณะของงานชั่วคราวไว้อย่างชัดเจน โดยบังคับให้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้า อย่างไรก็ตามถ้านายจ้างต้องการหลีกเลี่ยงจริงๆ ก็อาจมีหนทางทำได้ถ้าลูกจ้างจำยอมตกลงทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเพราะอำนาจในการต่อรองน้อยหรือไม่มีเลย เช่น ทำหนังสือสัญญากันไว้โดยเว้นช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญาไว้ แล้วให้นายจ้างถือไว้เพียงฝ่ายเดียว เมื่อเกิดปัญหานายจ้างก็จะกรอกวันที่ ช่วงเวลาทำงานลงไปโดยให้มีระยะรวมกันแล้วไม่เกินสองปี ก็จะไม่ต้องรับผิดชอบในเรื่องค่าชดเชย ยิ่งร้ายไปกว่านั้น คือการให้ลูกจ้างทำหนังสือลาออกไว้ล่วงหน้าตั้งแต่วันที่รับเข้ามาทำงานเลยทีเดียว อย่างไรก็ตามในกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างสามารถนำสืบให้ศาลเห็นถึงข้อเท็จจริงได้แต่ในทางปฏิบัติก็ไม่ใช่เรื่องง่าย

(๓) กรณีนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

สำหรับกรณีนี้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้และเกิดกรณีสองประการขึ้นคือ ประการแรก ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ประการที่สอง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่าได้มีการเลิกจ้างแล้ว ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง อันที่จริงนายจ้างอาจจะยังไม่มีเจตนาที่แท้จริงที่จะเลิกจ้าง แต่กฎหมายให้ถือว่ามี การเลิกจ้างแล้ว ถ้าลูกจ้างต้องการเรียกค่าชดเชยก็สามารถทำได้เลย แต่ถ้าลูกจ้างยังคงต้องการรักษาความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างแรงงานให้คงอยู่ต่อไป จะเป็นไปได้หรือไม่

^{๑๐} สุรศักดิ์ มณีศรี, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๒๘.

^{๑๑} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 บัญญัติว่า การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพนันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนการนั้นเป็นโมฆะ

เพราะกรณีที่เกิดขึ้นอาจจะเกิดการชำระหนี้กลายเป็นพันธวิสัยโดยพฤติการณ์ที่เจ้าหนี้ต้องรับผิดชอบ นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๓๗๒ วรรคสอง^{๑๒} ถ้านายจ้างไม่จ่าย ลูกจ้างมีสิทธิที่จะบังคับตามกฎหมายต่อไปได้ หรืออาจเกิดจากกรณีเหตุแห่งการพันธวิสัย มิใช่เป็นความผิดของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่ไม่สามารถไปทำงานได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๓๗๒ วรรคแรก แต่ถ้าลูกจ้างเห็นว่า การพันธวิสัยนี้มีลักษณะชั่วคราวคงจะผ่านพ้นไปได้ในเวลาอันรวดเร็วอีกหนึ่งหรือสองสัปดาห์ แล้วลูกจ้างก็สามารถกลับไปทำงานได้อีก และสาเหตุดังกล่าวก็ไม่ใช่เป็นเรื่องที่จะโทษนายจ้างได้ แต่กลับเป็นเรื่องที่ต้องเห็นใจนายจ้าง โดยลูกจ้างยอมรับชะตากรรมร่วมกัน และลูกจ้างอาจตัดสินใจทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไปโดยไม่เรียกร้องค่าชดเชยเพราะไม่ยอมรับการเลิกจ้างตามมาตรานี้ก็ได้

สำหรับกรณีนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ลูกจ้างสามารถปฏิเสธ “การให้ถือว่าเลิกจ้าง” ในมาตรานี้ได้ เพราะเรื่องนี้เป็น “สิทธิ” ที่ลูกจ้าง จะใช้ประโยชน์จากมาตรานี้หรือไม่ก็ได้

นอกจากนั้น ยังมีปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอีกคือ ในขณะที่ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ นายจ้างก็ยังคงจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างต่อไปแม้ว่าจะเข้ากรณีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๓๗๒ วรรคแรก และสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยก็ยังไม่เกิดขึ้น ในทางกลับกัน ถ้านายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้าง แม้ว่าจะเกิดเหตุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๒ วรรคสอง ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิเรียกร้องค่าชดเชยได้ทันที ประเด็นอยู่ที่ว่า “การไม่ได้รับค่าจ้าง” มีความหมายแค่นั้นเพียงใด ถ้าเกิดกรณีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๒ วรรคแรก นายจ้างอาจจะยอมจ่ายค่าจ้างในจำนวนที่ลดลงไปบ้างแทนที่จะไม่จ่ายอะไรเลย อย่างนี้ถือว่าเป็นการกระทำที่อยู่ในความหมายของการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรค ๒ แล้ว เพราะการไม่ได้รับค่าจ้างย่อมหมายความว่าความรวมถึง การไม่ได้รับค่าจ้างในอัตราปกติที่เคยได้หรือไม่เคยได้รับเลย และการที่จะบังคับให้ลูกจ้างต้องรับค่าจ้างในจำนวนที่ลดลงในระยะยาวย่อมไม่สมควร เช่นนี้ลูกจ้างย่อมมีสิทธิตัดสินใจเลือกที่จะยอมรับการเลิกจ้างและเรียกค่าชดเชยได้^{๑๓}

ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ ถ้าการไม่ได้รับค่าจ้างนั้นเป็นเพียงระยะเวลาชั่วคราว

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน,มาตรา ๓๗๒ บัญญัติว่า นอกจากกรณีที่กล่าวไว้ในสองมาตราก่อน ถ้าการชำระหนี้ตกเป็นพันธวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง อันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ไม่ได้ไซ้ ท่านว่าลูกหนี้ หามีสิทธิจะรับชำระหนี้ตอบแทนไม่

ถ้าการชำระหนี้ตกเป็นพันธวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง อันจะโทษเจ้าหนี้ได้ลูกหนี้ก็หาเสียสิทธิที่จะรับชำระหนี้ตอบแทน แต่ว่าลูกหนี้ได้อะไรไว้เพราะการปลดหนี้ก็ดี หรือใช้คุณวุฒิความสามารถของตน เช่น ประการอื่นเป็นเหตุให้ได้อะไรมา หรือแกล้งละเลยเสีย ไม่ชวนชวยเอาอะไรที่สามารถจะทำได้ก็ดี มากน้อยเท่าไร จะต้องเอามาหักกับจำนวนอันตนจะได้รับชำระหนี้ตอบแทน วิธีเดียวกันนี้ท่านให้ใช้ตลอดถึงกรณีที่การชำระหนี้อันฝ่ายหนึ่งยังค้างชำระอยู่นั้นตกเป็นพันธวิสัยเพราะพฤติการณ์อันใดอันหนึ่งฝ่ายนั้นมิต้องรับผิดชอบในเวลาเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งผิดนัดไม่รับชำระหนี้

^{๑๓} สุรศักดิ์ มณีศร. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๓๐.

คราว ซึ่งอาจจะสั้นมากเพียงหนึ่งหรือสองวัน ลูกจ้างจะใช้สิทธิเรียกค่าชดเชยได้หรือไม่ กรณีนี้ถ้าพิจารณาตามตัวอักษรคำตอบคงจะออกมาในทางยอมรับว่าได้ แต่ย่อมขัดต่อความถูกต้องเช่น อาจเกิดกรณีฝนตกหนักน้ำท่วมโรงงานจนไม่สามารถประกอบกิจการได้ นายจ้างปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๓๗๒วรรคหนึ่ง ลูกจ้างก็เลยใช้สิทธิเรียกร้องค่าชดเชยทันที ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง นับว่าเป็นเรื่องน่าคิดที่ลูกจ้างมีสิทธิทำได้ในกรณีนี้

อนึ่งจากกรณีดังกล่าวนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๕ ก็ได้บัญญัติกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุใดก็ตาม โดยมีใช้เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานโดยนายจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ว่านายจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ แล้ว แต่ถ้าพิจารณากันให้ดีอีกครั้งจะเห็นได้ว่ามาตรานี้ไม่ได้ระบุระยะเวลาที่นายจ้างต้องหยุดกิจการไว้อย่างแน่นอนว่า กี่วัน กี่เดือน กี่ปี ซึ่งกรณีดังกล่าวลูกจ้างต้องทนรอรับค่าจ้างในอัตรานี้ไปอีกนานเท่าใด ในขณะที่ลูกจ้างก็มีภาระครอบครัวต้องดูแลและเสียค่าใช้จ่ายในแต่ละวันมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับ เช่นนี้ถ้าลูกจ้างทนไม่ไหวลาออกจากงานเองเพราะได้งานใหม่ทำลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยเพราะผิดเงื่อนไขของการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

แต่ถ้าเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้มีระยะเวลายาวนาน ย่อมยอมรับกันได้ว่า แม้เพียงไม่ได้รับค่าจ้างไปเพียงวันเดียว ลูกจ้างก็ย่อมใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ นี้ได้ โดยไม่จำเป็นต้องรอให้เวลาผ่านไปหลาย ๆ วัน สิทธิจึงจะเกิด เช่น กรณีไฟไหม้โรงงาน หรือกรณีโรงงานถล่มเพราะการออกแบบก่อสร้างไม่ได้มาตรฐาน เป็นต้น เช่นนี้ ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหลังจากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวก็ไม่อาจบังคับให้ลูกจ้างและครอบครัวต้องทนรับความเดือดร้อนต่อไปได้ เพราะย่อมเป็นที่แน่ชัดว่าการไม่สามารถทำงานได้นั้น เป็นสภาวะที่ยาวนานและอาจจะตลอดไปก็ได้^{๑๔}

(๔) ลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาเพราะความผิดร้ายแรงของนายจ้าง

หน้าที่ ที่สำคัญที่สุดของนายจ้างคือการจ่ายค่าจ้าง ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่นี้ย่อมทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนอย่างแสนสาหัส และยิ่งเวลาผ่านไปนานเท่าใด ยิ่งทวีความเดือดร้อนมากยิ่งขึ้นเท่านั้น จนลูกจ้างไม่อาจทำงานหรือทนรอค่าจ้างต่อไปได้ ลูกจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ตามมาตรา ๓๘๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์^{๑๕} และเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระพร้อมดอกเบี้ย

^{๑๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๙๑.

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๘๗ บัญญัติว่า ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายหนึ่งจะกำหนดระยะเวลาพอสมควร แล้วบอกกล่าวให้ฝ่ายนั้นชำระหนี้ภายในระยะเวลานั้นได้ ถ้าและฝ่ายนั้นไม่ชำระหนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ไซ้หรืออีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาเสียก็ได้

รวมทั้งค่าสินไหมทดแทน เพื่อความเสียหายอื่นใดที่เกิดขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๑๕ มาตรา ๒๒๒ และมาตรา ๒๒๓ ด้วยแล้วแต่กรณี^{๑๖} ส่วนค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ จะเรียกได้ก็ต่อเมื่อมีการเลิกจ้าง แต่กรณีดังกล่าวนายจ้างมิได้แสดงเจตนาเลิกจ้างเลย ลูกจ้างเองต่างหากเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา โดยมีเหตุสำคัญมาจากความผิดของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม การกระทำของนายจ้างบางกรณีอาจจะร้ายแรงยิ่งกว่าการไม่จ่ายค่าจ้าง เช่น การวางอำนาจทำร้ายร่างกายลูกจ้างซึ่งอาจจะกระทำด้วยตนเองหรือจ้างวานผู้อื่นให้กระทำแทน อันอาจมีเหตุมาจากลูกจ้างได้ใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการยื่นข้อเรียกร้อง เกรงใจต่อรองกับนายจ้าง เพื่อทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรืออาจไม่พอใจในเรื่องอื่นใดแล้วเข้าทำร้ายลูกจ้างในทันที ยิ่งร้ายไปกว่านั้น นายจ้างชายอาจกระทำผิดทางเพศต่อลูกจ้างหญิงลักษณะเช่นนี้ เป็นความผิดที่ร้ายแรงจนลูกจ้างต้องบอกเลิกสัญญาจ้างงานไปทันที โดยใช้สิทธิตามมาตรา 582 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์^{๑๗} แล้วเรียกค่าสินไหมทดแทนจากนายจ้างฐานละเมิด ส่วนค่าชดเชยนี้เป็นประเด็น เรื่อง “ของการเลิกจ้าง” ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบสองประการตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองคือ ประการแรก นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ประการที่สอง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง แต่ไม่ว่ากรณีตามปัญหาจะเป็นเรื่องความผิดในกรณีค่าจ้าง หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อลูกจ้าง ก็ไม่เข้ากรณีการเลิกจ้าง ตามกฎหมายอย่างแน่นอน ดังนั้นจึงขาดองค์ประกอบส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย^{๑๘}

นอกจากปัญหาของการกำหนดความหมายของการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ยังมีประเด็นที่ควรพิจารณาอีกประการหนึ่งคือกรณีมาตรา ๑๑๘ บัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างตามวรรคสองของมาตรานี้เท่านั้นซึ่งแสดงว่าหากนายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างสิทธิเรียกร้องค่าชด

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๑๕ บัญญัติว่า เมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ให้ต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ไซ้ เจ้าหนี้จะเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดแต่การนั้นก็ได้

มาตรา ๒๒๒ บัญญัติว่า การเรียกเอาค่าเสียหายนั้น ได้แก่ เรียกค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายเช่นที่ตามปกติ ย่อมเกิดขึ้นแต่การไม่ชำระหนี้

เจ้าหนี้จะเรียกค่าสินไหมทดแทนได้ แม้กระทั่งเพื่อความเสียหายอันเกิดแต่พฤติการณ์พิเศษ หากว่าคู่กรณีที่เกี่ยวข้องได้คาดเห็นหรือควรจะได้คาดเห็นพฤติการณ์เช่นนั้นล่วงหน้าก่อนแล้ว

มาตรา ๒๒๓ บัญญัติว่า ถ้าฝ่ายผู้เสียหายได้มีส่วนทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งก่อให้เกิดความเสียหายด้วยไซ้ ท่านว่าหนี้จะต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ฝ่ายผู้เสียหายมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยพฤติการณ์เป็นประมาณ ข้อสำคัญก็คือว่าความเสียหายนั้นได้เกิดขึ้นเพราะฝ่ายไหนเป็นผู้ก่อยิ่งหย่อนกว่ากันเพียงไร

^{๑๗} เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕๘๒ วรรคแรกบัญญัติว่าถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใด คราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

^{๑๘} สุรศักดิ์ มณีศร. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๓๔.

เซชของลูกจ้างย่อมเกิดขึ้นทันทีและหากลูกจ้างตายในเวลาต่อมาสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยย่อมตกทอดไปยังทายาทของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๕๙ ในทางกลับกันหากลูกจ้างตายก่อนที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้าง ทายาทของลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยทั้งนี้เพราะมาตรา ๑๑๘ ไม่ได้บัญญัติไว้ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างตาย ไม่ว่าจะลูกจ้างจะทำงานให้นายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมานานเท่าใดก็ตามทายาทของลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างนอกจากเงินอื่นๆที่นายจ้างจัดให้มี เช่น เงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ และเงินที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ กำหนดให้นายจ้างจ่ายให้ทายาทของลูกจ้างเป็นค่าทำศพตามมาตรา ๑๖ รวมทั้งเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตายเนื่องจากทำงานให้นายจ้าง ตามมาตรา ๒๐^{๑๕} แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าการตายของลูกจ้างไม่ได้เกิดขึ้นจากการทำงานให้นายจ้าง ทายาทของลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายนี้เช่นกัน ดังนั้นครอบครัวของลูกจ้างคงต้องประสบปัญหาเพราะขาดผู้นำทำงานหาเงินมาให้ใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อไปอย่างแน่นอน ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ผู้วิจัยเห็นว่ารัฐควรนำปัญหานี้มาพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อดำเนินการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ทายาทของลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อลูกจ้างตาย

3.2 ปัญหากฎหมายในเรื่องช้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ บัญญัติว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

^{๑๕} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๕๙ วรรคแรกบัญญัติว่าเมื่อบุคคลใดตาย มรดกของบุคคลนั้นตกทอดแก่ทายาท

พระราชบัญญัติเงินทดแทนมาตรา ๑๖ บัญญัติว่า เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๒๐ บัญญัติว่า เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

- (๑) บิดามารดา
- (๒) สามีหรือภรรยา
- (๓) บุตรที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปี และยังคงศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
- (๔) ให้บุตรที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือวันที่เกิดเหตุสูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่น หรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าเป็นมาตรการคุ้มครองให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหากลูกจ้างกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายโดยละเอียดแล้ว พบว่ามีปัญหาที่ต้องพิจารณาแก้ไขแต่ละกรณีดังนี้คือ

๓.๒.๑ ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ข้อยกเว้นกรณีนี้ สามารถแบ่งวิเคราะห์ออกเป็นสองประการดังนี้คือ

ประการที่หนึ่ง กรณีลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ กรณีนี้เป็นเรื่องที่ลูกจ้างมีพฤติกรรมในการแสวงหาผลประโยชน์ ที่มีควรได้ในทางทรัพย์สินของนายจ้าง หรือสิ่งที่นายจ้างควรจะได้แต่กลับไม่ได้ เพราะลูกจ้างได้ใช้โอกาสของความเป็นลูกจ้างเอาไปเสียเพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น แต่ถ้าประโยชน์อื่นใดไม่เกี่ยวกับทรัพย์สินก็จะไม่เข้ากรณีนี้ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนของตนเข้าทำงาน เพราะตนมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยแต่กระทำไปด้วยความลำเอียง หรือกรณีการลาป่วยทั้ง ๆ ที่ไม่ป่วยจริง กล่าวคือลูกจ้างได้ประโยชน์ในด้านของเวลาที่จะไปทำอะไรก็ได้ตามความต้องการของตนแทนที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นต้น และการกระทำเช่นนี้ถือว่าเป็นความผิดและอาจถูกเลิกจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓^{๒๐} รวมทั้งเข้ากรณีข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา ๑๑๙ นี้อีกด้วย ตัวอย่างเช่น กรณีลูกจ้างเป็นพนักงานฝ่ายบุคลากรรับพนักงานใหม่ เข้ามาทำงานโดยลำเอียง เพราะเป็นญาติของตนเอง ถ้าเป็นตำแหน่งสำคัญเกี่ยวกับการควบคุมการเงินของกิจการ และบุคคลนั้นไม่มีประสบการณ์และคุณวุฒิตามที่นายจ้างต้องการแต่กลับได้รับเข้าทำงาน เช่นนี้ลูกจ้างผู้ตัดสินใจรับอาจมีความผิดตามมาตรา ๑๑๙(๔) เพราะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างในกรณีร้ายแรงได้

^{๒๐} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดีหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจฉกก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ล่งไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออก โดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

ประการที่สอง กรณีลูกจ้างกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง กรณีนี้เป็นเรื่องที่ลูกจ้างได้กระทำต่อชีวิต ร่างกาย ชื่อเสียง ทรัพย์สินของนายจ้างอันมีลักษณะเป็นความผิดทางอาญาโดยเจตนา สิ่งที่เห็นได้ชัดที่สุดคือ การทำร้ายร่างกายนายจ้าง การหมิ่นประมาท การลักทรัพย์ ยักยอก ฉ้อโกง กรรโชก หรือริดเอาทรัพย์สิน เป็นต้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าลักษณะความผิดดังกล่าวมีความร้ายแรงถึงขนาดที่นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะถ้ายังชินให้ลูกจ้างทำงานต่อไป นายจ้างก็เสียหายเพิ่มขึ้น แต่มีข้อที่น่าสังเกตคือ การกระทำความผิดอาญาในบางกรณีเป็นความผิดเพียงเล็กน้อย เช่น ลูกจ้างแอบใช้เครื่องถ่ายเอกสารของนายจ้างเพื่อถ่ายเอกสารส่วนตัวหนึ่งแผ่นโดยใช้วัสดุทุกอย่างของนายจ้าง ซึ่งเป็นความผิดฐานลักทรัพย์หรือยักยอกทรัพย์แล้วแต่กรณี ซึ่งมีมูลค่ากระดากเพียงหนึ่งแผ่น ค่าหมึกพิมพ์ ค่าไฟฟ้า และค่าสึกหรอ ในการใช้เครื่อง คิดเป็นเงินเพียงเล็กน้อยเท่านั้น กรณีเช่นนี้ไม่มีใครกล่าวว่าเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ แต่เมื่อมีการเลิกจ้างไปด้วยเหตุเพียงเล็กน้อยเช่นนี้ซึ่งถือว่ายังไม่พองน้ำหนักรับผิดชอบ แต่ลูกจ้างกลับไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย^{๒๐} นับว่าเป็นเรื่องที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติขึ้นคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้นยังมีปัญหาที่ต้องพิจารณาอีกประการหนึ่งคือ การกระทำความผิดทางอาญาแก่ครอบครัวของนายจ้าง เช่น ลูกจ้างได้ทำร้ายบุตรหรือคู่สมรสของนายจ้างย่อมถือว่าเป็นการกระทำความผิดที่ร้ายแรงตามมาตรา ๕๘๓ นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างในทันที แต่ลูกจ้างกลับมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เพราะไม่มีกรณียกเว้นไว้ในมาตรา ๑๑๙ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เลย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ควรแก้ไขกฎหมายเพื่อให้เป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างต่อไป

๓.๒.๒ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

เมื่อพิจารณากรณีนี้แล้ว จะเห็นว่ามีความหมายกว้างจนเป็นปัญหาต่อการวินิจฉัยว่า เพราะการที่ลูกจ้างกระทำความผิดเพียงเล็กน้อย ก็อาจถือได้ว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายได้เช่นกัน เช่น ถึงวันเวลาทำงานแต่กลับพักผ่อนอยู่บ้านเฉยๆ ซึ่งในความเป็นจริง ลูกจ้างไม่ต้องการทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเพียงแต่ต้องการความสบายเพียงครั้งคราว แต่ก็อาจมองได้ว่าลูกจ้างย่อมรู้ว่านายจ้างต้องเสียหายเพราะการกระทำของตน หรือกรณีลูกจ้างในห้างสรรพสินค้าไม่ให้บริการหรือต้อนรับลูกค้าอย่างเต็มที่ จนลูกค้าไม่ยอมมาติดต่อทำธุรกิจอีกต่อไป ลักษณะเช่นนี้เป็นความผิดก็จริง แต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้ ฉะนั้นการตีความในข้อนี้จึงต้องทำด้วยความระมัดระวัง คือไม่ใช่ในความหมายปกติ จำเป็นต้องวางขอบเขตจำกัดไว้เฉพาะกรณีที่ร้ายแรงเท่านั้น เช่น การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การชะลอการทำงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นการกระทำของลูกจ้างที่มีอำนาจตามกฎหมาย ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นความผิดตามมาตรา ๕๘๓ เช่น การนัดหยุดงานโดยชอบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อสร้างความเสียหายให้แก่กิจการของนายจ้างอันเป็นวิธีการบีบบังคับให้นายจ้างยอมตามที่ลูกจ้างเรียกร้องในการทำหรือ

^{๒๐} สุรศักดิ์ มณีศรี. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๔๐.

เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง^{๒๒}

๓.๒.๓ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น จะเห็นได้ว่าถ้าลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการประมาทเลินเล่อ กล่าวคือ กระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ตามวิสัย และพฤติการณ์ ซึ่งลูกจ้างสามารถที่จะใช้ความระมัดระวังนั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่ จนก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างร้ายแรง คือต้องมีความเสียหายเกิดขึ้นแล้ว ถ้าประมาทเลินเล่อจนจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แต่ได้แก้ไขทัน ทำให้ไม่เกิดความเสียหาย อย่างนี้ไม่เข้าข่ายยกเว้นตามอนุमतรานี้ กรณีตามอนุमतรานี้จะต้องปรากฏว่า มีการกระทำที่เกิดความเสียหายขึ้นมาแล้วและต้องร้ายแรงด้วย ถ้าเสียหายแต่ยังไม่ถึงขั้นร้ายแรง ก็ไม่เข้าอนุमतรานี้โดยที่ความเสียหายนี้จะเป็นทรัพย์สิน เงินทอง หรือชื่อเสียงเกียรติยศ ความเชื่อถือ ถ้าเกิดความเสียหายที่ถึงขั้นร้ายแรงก็เข้าอนุमतรานี้ และการกระทำโดยประมาทเลินเล่อนี้จะต้องเป็นการกระทำที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้างเท่านั้นที่ให้นายจ้างต้องได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยอย่างไรก็ตามถ้าเป็นเพียงประมาทเลินเล่อจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง จะไม่เข้าลักษณะตามอนุमतรานี้ แต่ความจริงแล้วการประมาทเลินเล่อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงนี้ นายจ้างก็สามารถใช้เป็นเหตุเลิกจ้างได้ ถ้านายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง แต่ลูกจ้างกลับละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจฉฉ กล่าวคือ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังเป็นประจำ และผลการกระทำดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง เช่นนี้นายจ้างก็น่าจะใช้เป็นเหตุเลิกจ้างได้ตามมาตรา ๕๘๓ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ในทางปฏิบัติหากเกิดกรณีดังกล่าว เมื่อนายจ้างเลิกจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙(๓) ไม่ได้บัญญัติให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ถ้าลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อ อันเป็นเหตุหรืออาจเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

๓.๒.๔ ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

จากกรณีดังกล่าวนี้ มาตรา ๑๑๙(๓) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างต้องชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม นอกจากนี้ยังบอกถึงอายุของคำเตือนของนายจ้าง ที่ออกเป็นหนังสือไปยังลูกจ้างว่า มีผลบังคับใช้ไม่เกินหนึ่งปี และหากมีการฝ่าฝืนคำเตือนเพียงครั้งเดียว นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ถ้าเป็นการกระทำผิดกรณีร้ายแรงนายจ้างก็มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องออกหนังสือเตือนและจ่ายค่าชดเชย เช่น กรณีลูกจ้างลักทรัพย์หรือทำร้ายร่างกายลูกจ้างหรือนายจ้าง ส่วนการกระทำผิดเพียงเล็กน้อย และกระทำเพียงครั้งหรือสองครั้ง อาจจะยังไม่เป็นสาเหตุเพียงพอที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ เช่น กรณีนายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างแต่งตัวตามระเบียบแบบฟอร์มของบริษัทขณะทำงาน เช่น ต้องสวมหมวก เสื้อคลุม ถุงมือ

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๔๑.

และถูกทำให้เรียบบร้อย ในงานบรรจุอาหารกระป๋อง เช่นนี้ลูกจ้างอาจรู้สึกร้อน หรือรำคาญ เพราะต้องทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมากในห้องที่มีอากาศค่อนข้างร้อนจนต้องถอดเสื้อคลุมหรือหมวกอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว ต่อมาลูกจ้างก็ฝ่าฝืนคำเตือนอีกครั้ง กรณีนี้เห็นว่ายังไม่สมควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะถือว่าลูกจ้างกระทำความผิดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ลูกจ้างต้องกระทำความผิดมากกว่าหนึ่งครั้งจนเป็นอาชญาจึงจะถือว่าเป็นการกระทำตาม มาตรา ๕๘๓ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากว่าการกระทำตามอนุมาตรานี้ หรืออนุมาตราอื่นของมาตรา ๑๑๙ ไม่ใช่เหตุของการเลิกจ้าง แต่เป็นเพียงข้อยกเว้นที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่านั้น

นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาอีกประการหนึ่งคือ การกระทำผิดบางกรณีไม่จำเป็นต้องมีคำสั่งหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้อย่างชัดเจน แต่ถ้าเป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมาย หรือหน้าที่ในสัญญาจ้างแรงงาน เช่น หน้าที่ต้องใช้ฝีมือและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน หน้าที่ต้องทำงานด้วยความสุจริต ไม่กระทำการในทางแข่งขัน ไม่เปิดเผยความลับของนายจ้าง หน้าที่พวกนี้โดยปกติไม่ปรากฏอยู่ในคำสั่งของนายจ้าง แต่มีใช้หมายความว่า เมื่อมีการฝ่าฝืนแล้วจะลงโทษโดยการเลิกจ้างไม่ได้ ส่วนสิทธิในการเรียกค่าชดเชยก็ต้องมาดูว่าเป็นความผิดเข้ากรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ และเรื่องนี้ก็ยังคงเป็นปัญหาที่น่าสงสัยว่าเป็นการเลิกจ้างโดยชอบเพราะเกิดจากความผิดของลูกจ้าง แต่ทำไมนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย^{๒๓}

๓.๒.๕ ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ตามที่มาตรา ๑๑๙(๕) ได้กำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควรนั้น ย่อมเป็นที่เข้าใจว่าการที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ตามเวลาของอนุมาตรานี้มีเวลานานพอสมควรจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ แต่อย่างไรก็ดีมีการละทิ้งหน้าที่บางกรณีที่ถือว่าเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง แม้ว่าเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ เพียงวันเดียวหรือชั่วโมงเดียวก็ตาม เช่น พนักงานควบคุมเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม พนักงานรักษาความปลอดภัยตามธนาคาร ร้านขายทองรูปพรรณ หรือตามบ้าน เป็นต้น แม้ว่าลูกจ้างจะหายไปในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก็อาจทำให้นายจ้างเสียหายจำนวนมากได้ และกรณีเช่นนี้นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้าง โดยอาศัยสิทธิตามมาตรา ๕๘๓ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างกลับมีสิทธิเรียกค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เนื่องจากยังไม่เข้าเงื่อนไขตามมาตรา ๑๑๙(๕) เพราะขาดงานไม่ถึง 3 วัน เว้นแต่จะตีความให้เข้ากรณีอนุมาตรา ๔ กล่าวคือ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างแต่ก็ไม่อาจทำได้ทุกกรณี^{๒๔}

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๔๒.

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๔๒.

๓.๒.๖ ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

สำหรับสาเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙(๖) ดังที่ได้อธิบายรายละเอียดมาแล้วในเบื้องต้น จะเห็นได้ว่าลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เพราะมีเหตุการณ์ซึ่งเกิดจากการกระทำของลูกจ้างเอง ซึ่งทำให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นการกระทำ ความผิดต่อนายจ้างหรือบุคคลภายนอก ซึ่งไม่ใช่การกระทำความผิดในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ เช่นกรณีที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทและทำร้ายร่างกาย นายจ้างหรือบุคคลภายนอกหรือลูกจ้างลักทรัพย์ของนายจ้างหรือบุคคลภายนอกจนกระทั่งถูกดำเนินคดีและศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ทำให้ลูกจ้างไม่อยู่ในภาวะที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา ๕๗๕^{๒๔} และกรณีนี้นายจ้างสามารถใช้สิทธิเลิกสัญญาได้ตาม มาตรา ๓๘๙^{๒๖} ซึ่งการเลิกสัญญาตามมาตรา ๓๘๙ สามารถทำได้นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกคุมขังระหว่าง ดำเนินการพิจารณาคดีแล้วเพราะจะให้นายจ้างรอลูกจ้างกลับมาทำงานในหน้าที่เดิมต่อไป คงเป็นไปได้ไม่ได้เนื่องจากธุรกิจของนายจ้างต้องดำเนินต่อไป หากต้องหยุดกระบวนการผลิตส่วนใดส่วนหนึ่ง เพราะรอลูกจ้างที่ต้องโทษเพียงคนเดียวก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อกิจการของนายจ้างได้ และการดำเนินคดีอาญาในศาลนั้นต้องใช้เวลาหลายปีจนกว่าคดีจะเสร็จสิ้นและถ้าเป็นคดีที่มีความ สลับซับซ้อน เมื่อศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วไม่เป็นที่พอใจแก่คู่ความทั้งสองฝ่าย คู่ความ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจดำเนินคดีกันจนถึงศาลฎีกาก็ได้ซึ่งต้องใช้เวลาไม่ต่ำกว่า ๓ ปีและจากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้หากนายจ้างบอกเลิกจ้างก่อนศาลพิพากษาถึงที่สุด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ซึ่งเรื่องนี้รัฐควรจะนำไปพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างต่อไป

๓.๓ ปัญหากฎหมายในเรื่องการการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๑ ได้บัญญัติให้นายจ้างที่ ต้องการปรับปรุงกิจการ หรือกระบวนการผลิตหรือการจำหน่าย หรือการบริการ โดยนำเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เลิกจ้างลูกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายนั้น ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเพิ่ม ศักยภาพของระบบการผลิตในภาคอุตสาหกรรมของประเทศให้เทียบเท่ากับประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้ นำทางด้านเศรษฐกิจอีกทั้งยังเป็นการแข่งขันในการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพภาพดีโดยใช้ต้นทุนต่ำอีก ด้วย ซึ่งในงานบางอย่างมนุษย์อาจทำได้ไม่ดี แต่เครื่องอิเล็กทรอนิกส์กลับทำได้ดีหรือในงานที่มีความ

^{๒๔} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ บัญญัติว่า อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่ง บุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้

^{๒๖} เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๘๙ บัญญัติว่า ถ้าการชำระหนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนกลายเป็นพ้นวิสัย เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษลูกหนี้ได้ไซ้ เจ้าหนี้จะบอกเลิกสัญญานั้นเสียก็ได้

ร้อนสูงหรือในงานที่มีความเย็นต่ำ หรืองานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายเช่นนี้เครื่องจักรก็สามารถทำได้ในสภาวะดังกล่าวอย่างไม่จำกัด และยังได้ผลผลิตมากกว่าที่มนุษย์ 10 ถึง 20 คนทำได้ด้วยซ้ำไป^{๒๗}

เมื่อนายจ้างนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้าใช้นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลา ๖๐ วันก่อนเลิกจ้าง พร้อมกับจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราของระยะเวลาการทำงานตามมาตรา ๑๑๘ และหากนายจ้างมิได้บอกเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าภายในเวลาดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน ซึ่งมีจำนวนมากกว่าการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรค ๒ ถึง ๓๐ วัน และนอกจากนี้นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายเงินอื่นๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้มี เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งเงินอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่าย เช่น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.๒๕๓๐ เงินสะสมของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเงินสมทบกรณีว่างงานและการชราภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ซึ่งนับว่า เป็นการชดเชยความเสียหายอันเกิดจากการเลิกจ้างอย่างเพียงพอและเป็นธรรมแล้ว แต่อย่างไรก็ตามนอกจากนายจ้างจะมีภาระหน้าที่จ่ายเงินดังกล่าวให้ลูกจ้างแล้วพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๒ ยังได้บัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไปในจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบ ๑ ปี ทั้งนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๖๕ วัน ในกรณีเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างภาระให้นายจ้างอย่างมากมาทีเดียว เพราะหากนายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตลอดจนเงินอื่นๆ ในจำนวนที่สูงมากเช่นกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของกิจการนายจ้าง และลูกจ้างอื่นๆ ที่ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างอีกต่อไป และนอกจากนี้ผลของมาตรการทางกฎหมายในมาตรา ๑๒๒ ยังเป็นการขัดขวางต่อการพัฒนาระบบการผลิตในภาคอุตสาหกรรมอีกคือเมื่อนายจ้างเห็นว่าต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในจำนวนที่สูงมากเช่นนี้ก็ไม่น่าจะเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต เนื่องจากคำนวณแล้วไม่คุ้มกับการลงทุน ซึ่งในกรณีดังกล่าวหากเป็นเรื่องการทำธุรกิจ ย่อมต้องมีการเสี่ยงภัย เพราะผลที่ได้รับอาจเป็นกำไรหรือขาดทุนก็ได้แต่ถ้านายจ้างยอมเสี่ยงต่อการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในอัตราดังกล่าวก็จะสามารถนำระบบการผลิตสมัยใหม่เข้ามาใช้และจะทำให้ธุรกิจของนายจ้างพัฒนาไปในทิศทางที่ดีต่อไปได้ แต่ถ้านายจ้างรับภาระต่อความเสี่ยงดังกล่าวไม่ไหวในที่สุดคู่แข่งของธุรกิจของนายจ้างก็จะเดินก้าวหน้าทิ้งห่างออกไปและนายจ้างก็จะอยู่ไม่ได้ในวงการธุรกิจและก็จะไม่มีใครมาซื้อสินค้าหรือใช้บริการที่ล้ำสมัยอีกต่อไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้เช่นกัน

^{๒๗} สุรศักดิ์ มณีศรี. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๓๔.

บทที่ ๔

วิเคราะห์กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

๔.๑ กฎหมายเปรียบเทียบ

จากที่ได้ศึกษามาแล้วในเบื้องต้น แสดงให้เห็นถึงความหมาย ประวัติ ความเป็นมาและ ปัญหาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนค่าชดเชย อันนำมาซึ่งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว และอย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยเราจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างแล้วก็ตาม แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวยังมีข้อบกพร่องและช่องว่างที่ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานและปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมา ดังนั้นเพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในบทนี้จึงได้ทำการศึกษาถึงบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของต่างประเทศฝรั่งเศส อังกฤษ เกาหลี และเวียดนาม รวมทั้งอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมาตรการในเรื่องดังกล่าวของประเทศทั้งสี่และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ล้วนแล้วแต่เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีทั้งความเคร่งครัด และยืดหยุ่นรวมอยู่ด้วยกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการนำมาบังคับใช้ภายในประเทศดังกล่าวได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศทั้งสี่ก็มีลักษณะที่แตกต่างจากประเทศไทยไม่มากนัก ฉะนั้นจึงสมควรเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศไทย ฝรั่งเศส อังกฤษ เกาหลี และเวียดนาม รวมทั้งอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศไทย เพื่อพิจารณาหาแนวทางที่ดีและเหมาะสม นำมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศไทยให้สามารถนำไปบังคับใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป

๔.๒ กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ประเทศไทยได้กำหนดมาตรการให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส(Code du Travail) ไว้ ๒ กรณีคือ การเลิกจ้างในกรณีทั่วไป (Licenciement) และกรณีการเลิกจ้างด้วยมูลเหตุทางเศรษฐกิจ (Licenciement pour motif é économique)ซึ่งสามารถแยกอธิบายแต่ละกรณีได้ดังนี้

๔.๒.๑ การจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างในกรณีทั่วไป(Licenciement)ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างในกรณีทั่วไปไว้ 2 กรณีดังนี้

ก. กรณีสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L.๑๒๒-๑-๑ และมาตรา L.๑๒๒-๒ ได้บัญญัติไว้ว่าสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนนั้นจะกระทำได้ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้กระทำเป็นกรณี ๆ ไปเท่านั้น เช่นกรณีจ้าง

แรงงานทดแทนลูกจ้างที่ลางาน ขาดงาน หรือถูกพักงาน เช่นการจ้างในช่วงเวลาที่ทดแทนหรือเป็นการจ้างชั่วคราวในกรณีที่กิจการของนายจ้างมีงานเพิ่มหรือเร่งด่วน หรือเป็นการจ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลในงานบางอย่าง รวมทั้งอาจเป็นการจ้างลูกจ้างที่ว่างงานให้ทำงานชั่วคราวตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้เท่านั้น^๑

นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสยังได้บัญญัติไว้ในมาตรา L.๑๒๒-๓-๘ อีกว่าสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนจะเลิกสัญญาจ้างกันได้ต่อเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ หรือมีเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้น หรือเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง และหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าวของกฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นเงินจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับตลอดระยะเวลาที่ตกลงกันตามสัญญาจ้าง และในขณะเดียวกันหากลูกจ้างผิดสัญญาจ้างออกจากงานก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างโดยไม่มีเหตุสุดวิสัยและนายจ้างไม่ยินยอมหรือกระทำความผิดร้ายแรง ลูกจ้างต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้นายจ้าง เป็นเงินจำนวนเท่ากับความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง^๒

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสแล้วจะเห็นได้ว่าการกำหนดเงื่อนไขของการเลิกจ้างอันเป็นเงื่อนไขของการจ่ายค่าชดเชยกรณีการจ้างงานที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนไว้ว่า หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุสุดวิสัยหรือเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดร้ายแรงแต่อย่างใด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ในทางกลับกันหากลูกจ้างประพฤติผิดสัญญา เช่นออกจากงานก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างโดยไม่มีเหตุสุดวิสัยและนายจ้างไม่ยินยอม หรือกระทำความผิดร้ายแรง เป็นสาเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เช่นนี้ ลูกจ้างต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้นายจ้างเป็นจำนวนเงินตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนนี้ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสกำหนดว่าสามารถทำได้เป็นกรณีๆไปเท่านั้น เช่น กรณีจ้างลูกจ้างใหม่มาทำงานแทนลูกจ้างเดิมกรณีที่ลูกจ้างนั้นขาดงาน ลางาน หรือถูกนายจ้างสั่งพักงาน และนอกจากนี้การทำสัญญาจ้างแรงงานในลักษณะดังกล่าวยังสามารถทำได้ในกรณีที่นายจ้างมีงานเร่งด่วนจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างให้มาทำงานกับตนเป็นครั้งคราว หรือเป็นการจ้างงานตามฤดูกาลในงานบางประเภท รวมทั้งอาจเป็นการจ้างบุคคลที่ว่างงานให้มาทำงานในลักษณะชั่วคราวอีกด้วย

จากกรณีดังกล่าวนี้หากนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้วจะพบว่าได้มีการแบ่งลักษณะของงานที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนไว้ในมาตรา ๑๑๘ สองกรณี ดังนี้

กรณีแรก การทำสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ซึ่งการทำสัญญาจ้างแรงงานในกรณีนี้เกิดขึ้นเมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงทำสัญญากันโดยมีวัตถุประสงค์

^๑ Code du Travail Paris:dlloz,๑๙๙๑,๒๑-๒๒.

^๒ Ibid.,P.๒๗.

ประสงค์กำหนดเวลาในการจ้างไว้เพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เมื่อครบกำหนดเวลานั้นถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราของระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคแรก

อย่างไรก็ตามเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเพราะครบกำหนดระยะเวลาในการจ้างหรือลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งของมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ นายจ้างเลิกจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชย

อนึ่งการจ้างแรงงานที่สามารถทำสัญญาจ้างให้มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองนี้จะป็นงานที่มีลักษณะอย่างไรก็ได้ แต่ต้องไม่ใช่งานตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่

กรณีที่สอง การทำสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ การทำสัญญาจ้างงานในกรณีนี้จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้ งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง และเมื่อครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงและเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

นอกจากนี้สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนซึ่งจะเข้าข่ายกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๑๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสี่นี้ จะต้องเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาเอาไว้แน่นอนไม่มีการเปลี่ยนแปลง และจะต้องเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นด้วย ประกอบกับกฎหมายเรื่องค่าชดเชย เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจะดูเจตนาของคู่สัญญาประกอบด้วยไม่ได้ เมื่อสัญญากำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า เป็นระยะเวลาอันสมควร สัญญาดังกล่าวจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ดังนั้นถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญา นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายดังกล่าว^๓

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานทั้งสองกรณีนี้มาหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย แตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะของงานที่สามารถทำสัญญาจ้างกันได้หรือเรื่องสิทธิในการได้รับค่าชดเชย แต่อย่างไรก็ตามการจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองและวรรคสี่นี้ มีหลักการปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ ตามบทบัญญัติของกฎหมายเดียวกัน ซึ่งคล้ายคลึงกับกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสหลายกรณี เช่นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงจนเป็นสาเหตุให้นายจ้างต้องเลิกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง ถ้าเป็นความผิดเข้ากรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา ๑๑๙ ของพระราชบัญญัตินี้แล้วนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างรวมทั้งกรณีที่ลูกจ้างผิดสัญญาออกจากงานก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างโดยไม่มีสาเหตุอัน

^๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๘๐/๒๕๕๒.

สมควรและนายจ้างไม่ยินยอม จากกรณีดังกล่าวนี้ นอกจากลูกจ้างจะไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยแล้ว ลูกจ้างยังอาจถูกนายจ้างฟ้องต่อศาลฐานผิดสัญญาจ้างพร้อมกับเรียกค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๑๕ ประกอบมาตรา ๒๒๒ ได้อีกด้วย

ส่วนกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างนั้น นอกจากนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราของมาตรา ๑๑๘ วรรคแรกแล้ว นายจ้างยังอาจถูกลูกจ้างฟ้องให้ชดใช้ค่าเสียหายฐานผิดสัญญาจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๑๕ และมาตรา ๒๒๒ ด้วย

สำหรับกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย^๔ แก่กิจการของนายจ้างในขณะที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างยังไม่ครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง เช่น กรณีเกิดแผ่นดินไหวหรือเกิดอุทกภัยจนทำให้สถานประกอบการของนายจ้างพังทลายลงมา และไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ไม่ว่าจะเป็นการจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองหรือวรรคสี่ ก็ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานนี้สิ้นสุดและเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองโดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

ข. กรณีสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน

ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดเวลาในการจ้างไว้แน่นอนเมื่อเลิกจ้างไว้ในมาตรา L.๑๒๒-๑๔-๔ ว่า ถ้าการเลิกจ้างลูกจ้างกระทำโดยมิได้ปฏิบัติตามวิธีการดำเนินการที่กำหนดไว้ในส่วนนี้ แต่กระทำโดยมีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรศาลจะให้นายจ้างปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้ และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นเงินจำนวนไม่เกินค่าจ้าง ๑ เดือน แต่หากการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริงและสมควร ศาลอาจกำหนดข้อเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานกับนายจ้างในตำแหน่งเดิม โดยยังคงมีสิทธิและหน้าที่ตามที่เคยมีอยู่เดิม หากนายจ้างและลูกจ้างไม่ยอมรับข้อเสนอดังกล่าวศาลต้องมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 6 เดือน^๕

นอกจากนี้มาตรา L.๑๒๒-๔ ยังได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องค่าชดเชยไว้อีกว่า กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิดร้ายแรง หากได้ทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๒ ปีติดต่อกันมีสิทธิได้รับค่าชดเชยขั้นต่ำตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา R.-๑๒๒-๑ ซึ่งคำนวณตามปีที่ทำงาน กล่าวคือหากกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเท่ากับหนึ่งในสิบของเดือนโดยคำนวณจากส่วนเฉลี่ยของอัตราค่าจ้าง ๓ เดือนสุดท้าย

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวของประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส แล้วจะเห็นว่าได้

^๔ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘ บัญญัติว่า “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่าเหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดีจะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น

^๕ Code Du Travail Paris. Ibid, P.๓๖-๓๗.

กำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างเลิกจ้างได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้กล่าวคือนายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างต่อลูกจ้างตามมาตรา L.๑๒๒-๑๔ ที่บัญญัติให้นายจ้างที่ประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างส่งจดหมายลงทะเบียนเรียกให้ลูกจ้างมาพบภายในเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันพร้อมกับผู้แทนลูกจ้าง แต่ถ้าไม่มีผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ลูกจ้างมีสิทธิหาที่ปรึกษามาช่วยเหลือให้คำแนะนำในการเจรจากับนายจ้างได้ และเมื่อลูกจ้างมาพบนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างแล้ว นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลที่ต้องเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ และลูกจ้างมีสิทธิโต้แย้งและอธิบายเหตุผลต่าง ๆ ให้นายจ้างทราบโดยการแนะนำของผู้แทนลูกจ้างหรือที่ปรึกษาของลูกจ้าง^๖

เมื่อนายจ้างตกลงเลิกจ้างลูกจ้างแน่นอนแล้ว นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างโดยระบุเหตุผลของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเป็นจดหมายลงทะเบียนตอบรับและให้ถือว่าวันที่ลูกจ้างได้รับจดหมาย เป็นวันเริ่มต้นนับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าทั้งนี้ตามมาตรา L.๑๒๒-๑๔-๑ และมาตรา L.๑๒๒-๑๔-๒ ของประมวลกฎหมายนี้^๗

ส่วนกำหนดเวลาแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้านั้นประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมาตรา ๑๒๒-๖ บัญญัติให้ลูกจ้างที่ไม่ได้กระทำความผิดร้ายแรงมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าตามระยะเวลาการทำงานดังนี้

(๑.) ถ้าลูกจ้างทำงานไม่ถึง ๖ เดือนควรบอกกล่าวล่วงหน้าภายในระยะเวลาตามธรรมเนียมปฏิบัติ

(๒.) ถ้าลูกจ้างทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน ๖ เดือน แต่ไม่ถึง ๒ ปีมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา ๑ เดือน

(๓.) ถ้าลูกจ้างทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาติดต่อกันตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา ๒ เดือน^๘

อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างเลิกจ้างโดยมิได้ปฏิบัติตามวิธีการดังที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นแต่เลิกจ้างโดยมีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควร เช่นกรณีที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามหน้าที่โดยไม่มีสาเหตุอันสมควร หรือกรณีที่ลูกจ้างขาดงานบ่อยครั้งโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่นนี้ศาลอาจสั่งให้นายจ้างกระทำการเลิกจ้างให้ถูกต้องตามวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้และจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑ เดือน แต่ถ้าการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริงและสมควร กล่าวคือเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดใด เช่นกรณีที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาหรือกรณีที่ลูกจ้างป่วย จึงลางานทางโทรศัพท์ ดังนี้ศาลอาจเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานกับนายจ้างในตำแหน่งเดิมซึ่งมีสิทธิและหน้าที่เหมือนเดิมทุกประการ หากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับข้อเสนอดังกล่าวนี้ศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า

^๖ Ibid.,P.๓๔.

^๗ Ibid.,P.๓๔-๓๖.

^๘ Ibid.,P.๗๕๙.

ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖ เดือน หรือ ๑๘๐ วัน และนอกจากนี้ถ้าลูกจ้างทำงานกับนายจ้างติดต่อกันมา เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หากถูกเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิดในลักษณะร้ายแรงนายจ้างต้อง จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราของการจ่ายค่าชดเชยขั้นต่ำซึ่งจ่ายให้ตามจำนวนปีที่ทำงาน ซึ่ง หมายถึงจ่ายค่าชดเชยต่อการทำงานครบ ๑ ปี ทั้งนี้คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓ เดือน^๙

สำหรับกรณีดังกล่าวหากนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ประเทศไทยแล้วจะเห็นได้ว่ามีวิธีการคล้ายคลึงกันกล่าวคือการเลิกจ้างในประเทศไทยจะเกิดขึ้นได้ ในกรณีที่ธุรกิจของนายจ้างมีปัญหาเพราะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำจนต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อ ประหยัดค่าใช้จ่าย หรือกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางการเงินจนต้องปิดกิจการแล้วเลิกจ้างลูกจ้าง หรือกรณีที่ลูกจ้างมีปัญหาทางสุขภาพ เช่น มีอาการป่วยหนักจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เช่นนี้ นายจ้างก็จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย และการเลิกจ้างทุกกรณีที่กล่าวมานั้นนายจ้าง ต้องแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างได้ทราบล่วงหน้าภายในเวลาอันสมควรซึ่งวิธีการแจ้งเลิกจ้างตาม กฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้นแตกต่างจากวิธีการแจ้งเลิกจ้างของกฎหมายแรงงานของ ประเทศฝรั่งเศสตรงที่กฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างนำผู้แทนลูกจ้าง หรือที่ปรึกษามาคอยให้คำแนะนำ หรือร่วมเจรจาเมื่อนายจ้างเรียกลูกจ้างมาพบเพื่อแจ้งการเลิกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดให้นายจ้างแจ้งการเลิกจ้างเพื่อเป็นแนว ทางไปสู่การจ่ายค่าชดเชยไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๒ ว่าถ้าคู่สัญญาไม่ได้ กำหนดลงในสัญญาว่าจ้างกันนานเท่าไร ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึง กำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน และเมื่อมีการบอกกล่าว เช่นนี้แล้วนายจ้างจะจ่ายสินจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลา เลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีก็ได้

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และ วรรคสี่^{๑๐} ก็ได้บัญญัติกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าไว้ในลักษณะเดียวกัน กับ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ แต่แตกต่างกันตรงที่ มาตรา ๑๗ วรรคสอง ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นี้ ได้บัญญัติให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า

^๙ Ibid., P. ๗๕๙.

^{๑๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสองบัญญัติว่าในกรณีที่สัญญาจ้าง มีกำหนดระยะเวลาจ้างนายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่ง ทราบในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

มาตรา ๑๗ วรรคสี่บัญญัติว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

หน้าเป็นหนังสือ ในขณะที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ ไม่ได้บัญญัติไว้ ดังนั้น การบอกเลิกจ้างล่วงหน้าตามมาตรานี้ นายจ้างจึงสามารถบอกกล่าวได้ทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษรและเมื่อนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราของมาตรา ๑๑๘ และในทำนองเดียวกันหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าออกจากรายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง นายจ้างยังต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้อัตราตามระยะเวลาที่กำหนดจ่ายค่าจ้างอีกด้วย เช่นกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเดือนละหนึ่งครั้งโดยกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือนและเมื่อนายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาหนึ่งเดือน ถ้านายจ้างไม่บอกกล่าวภายในเวลานี้ นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนพร้อมกับค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วย

นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้นหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรไม่ว่าจะมีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ เช่นนี้ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิตามมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ ฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในข้อหาเลิกจ้างไม่เป็นธรรมโดยขอให้ศาลพิพากษาสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหาย หรือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมได้ และเมื่อศาลแรงงานรับคดีไว้พิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานอาจกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้มีความคล้ายคลึงกับวิธีการตามมาตรา L.122-14-4 ของประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสที่กำหนดไว้ว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควร นายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมโดยให้มีสิทธิและหน้าที่เหมือนเดิมทุกประการ แต่ถ้านายจ้างและลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะทำงานร่วมกันอีกต่อไปนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้

นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้นประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมาตรา L.122-6^{๑๑} และมาตรา L.122-9^{๑๒} ยังได้กำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชยถ้าลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงตามกรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้

(๑.) ลูกจ้างขาดงาน หรือมาทำงานสายไม่ทันกำหนดเวลาปฏิบัติงานหรือละทิ้งหน้าที่ เช่น กรณีที่ลูกจ้างขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือกรณีที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เพื่อไปเดินชวอนที่มีจุดมุ่งหมายทางการเมือง เป็นต้น

^{๑๑} Ibid.,P.๓๒.

^{๑๒} Ibid.,P.๒๗.

(๒.) ลูกจ้างกระทำการโดยทุจริต เช่น กรณีที่ลูกจ้างรับเงินจากลูกค้าแล้วไม่ส่งมอบให้นายจ้างตามหน้าที่ หรือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานของธนาคารให้ลูกค้ากู้ยืมเงินเกินจำนวนที่ธนาคารกำหนดไว้แล้วแก้ไขตัวเลขเพื่อบิดเบือนข้อเท็จจริง เป็นต้น

(๓.) ลูกจ้างประพฤติตนหรือกระทำการโดยไม่เหมาะสม เช่น กรณีที่ลูกจ้างแสดงความอาฆาตมาดร้ายต่อหัวหน้างานของตนในที่ชุมนุมชน และในที่ทำงาน หรือกรณีที่ลูกจ้างกล่าวข้อความเท็จว่านายจ้างเป็นหนี้ต้นซึ่งเป็นการดูหมิ่นเหยียดหยามนายจ้าง เป็นต้น

(๔.) ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้าง เช่น กรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นยามสูบบุหรี่ในโรงงานซึ่งอาจก่อให้เกิดเพลิงไหม้ได้ทั้ง ๆ ที่มีระเบียบข้อบังคับห้ามสูบบุหรี่ไว้ หรือกรณีที่ลูกจ้างขายสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง เป็นต้น

สำหรับกรณีดังกล่าวนี้หากนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แล้วจะเห็นได้ว่ากำหนดข้อยกเว้นไว้ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและบอกกล่าวล่วงหน้าไว้คล้ายกับประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส แต่แตกต่างกันตรงที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มีข้อกำหนดให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในขณะที่ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสไม่ได้บัญญัติไว้นอกจากจะวินิจฉัยตีความการกระทำความผิดของลูกจ้างให้เข้าตามกรณีใดกรณีหนึ่งของข้อยกเว้นดังกล่าว เช่นกรณีที่ลูกจ้างถูกศาลพิพากษาลงโทษฐานลักทรัพย์ผู้อื่นนอกสถานที่ทำงาน กรณีนี้ศาลแรงงานของประเทศฝรั่งเศสได้พิพากษาลงโทษลูกจ้างฐานกระทำการโดยทุจริต เป็นต้น

๔.๒.๒ การจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ (Licenciement pour motif économique) ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L.๓๒๑-๑ วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจหรือเป็นเพราะนายจ้างต้องปรับปรุงกิจการเนื่องจากนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ กรณีดังกล่าวถือว่าเป็นการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเศรษฐกิจซึ่งการเลิกจ้างในกรณีนี้ต้องมีสาเหตุที่เกิดขึ้นจริงและมีเหตุผลสมควรในลักษณะเดียวกันกับการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป และหากมีการเลิกจ้างซึ่งขัดจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง^{๑๓}

เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะสาเหตุทางเศรษฐกิจ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส กำหนดหน้าที่ของนายจ้างไว้หลายประการดังนี้

(๑.) นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นจดหมายลงทะเบียนไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปในช่วงเวลา ๓๐ วัน และต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า ๗ วันกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คนในช่วงเวลา

^{๑๓} Ibid.,P.๓๔๒.

๓๐ วัน ทั้งนี้ตามมาตรา L.๑๒๒-๑๔-๑ และมาตรา L.๑๒๒-๑๔-๒^{๑๔}

(๒.) นายจ้างต้องจัดประชุมคณะกรรมการสถานประกอบการ หรือผู้แทนลูกจ้างพร้อมกับแจ้งเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองให้ทราบถึงการเลิกจ้างที่ได้ดำเนินการแล้วตามมาตรา L.๓๒๑-๑ และมาตรา L.๓๒๑-๒ กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนน้อยกว่า ๑๐ คน ในช่วงเวลา ๓๐ วัน^{๑๕}

(๓.) นายจ้างต้องจัดประชุม และร่วมปรึกษาหารือคณะกรรมการสถานประกอบการหรือผู้แทนลูกจ้างพร้อมกับแจ้งการเลิกจ้างที่ประสงค์จะดำเนินการให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองที่มีอำนาจทราบล่วงหน้าตามมาตรา L.๓๒๑-๓ กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปในช่วงเวลา ๓๐ วัน

(๔) นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างเป็นหนังสือต่ออธิบดีกรมแรงงานกรณีเลิกจ้างลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน ในช่วงเวลา ๓๐ วัน ตามมาตรา L.๓๒๑-๑^{๑๖} โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง

๔.๒ ประเภทของสถานประกอบการ

๔.๓ ประวัติของลูกจ้าง เช่น ชื่อ สัญชาติ วันเดือนปี อายุ ที่อยู่ และหน้าที่การปฏิบัติงานของลูกจ้างขณะที่ถูกเลิกจ้าง

๔.๔ วันที่แจ้งการเลิกจ้างลูกจ้าง

อย่างไรก็ตามหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างสาเหตุจากเศรษฐกิจโดยเป็นเท็จ หรือไม่มีสาเหตุอันสมควร หากลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาล ศาลอาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราตามมาตรา L.๑๒๒-๙ ถ้าลูกจ้างทำงานให้นายจ้างติดต่อกันเป็นเวลา ๒ ปี โดยมีได้กระทำความผิดร้ายแรงประการใด

นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมาตรา L.๑๒๒-๑๔-๔ ยังได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้อีกว่าในกรณีที่เลิกจ้างลูกจ้างหลายคนด้วยสาเหตุจากเศรษฐกิจ และนายจ้างมิได้ปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายมาตรา L.๓๒๑-๒ ศาลจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงอีกด้วย

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวของประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสจะเห็นได้ว่าไม่ว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะประสบปัญหาทางการเงินหรือนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเศรษฐกิจ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง และกรณีดังกล่าวนี้เมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ของประเทศไทยแล้วจะพบว่ามีการคล้ายกันหลายประการ แต่แตกต่างกันตรงที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.๒๕๔๑ กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นการเลิกจ้างตาม

^{๑๔} Ibid.,P.๓๕-๓๖.

^{๑๕} Ibid.,P.๓๔๓.

^{๑๖} Ibid.,P.๙๙๗.

มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราของมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ส่วนกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะปรับปรุงกิจการโดยนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี เข้ามาใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้าง ปรับปรุงกิจการตามมาตรา ๑๒๑ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง รายชื่อของลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า หกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง รวมทั้งจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างให้ลูกจ้างตามอัตราของมาตรา ๑๑๘ และค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างติดต่อกันมาเกินหกปีไม่น้อย กว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี

อย่างไรก็ตามหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าวนี้โดยไม่แจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กล่าวมาแล้วนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่า กับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวันให้ลูกจ้างด้วย

๔.๓ กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศอังกฤษเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ประเทศอังกฤษได้กำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าชดเชยไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.๑๙๗๘ (Employment Protection Consolidation Act ๑๙๗๘) ซึ่งบัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างไว้ ๓ กรณี ดังนี้

๔.๓.๑ การจ่ายค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยมิชอบการเลิกจ้างโดยมิชอบ (Wrongful dismissal) ตามกฎหมายคอมมอนลอว์ของประเทศอังกฤษนี้ หมายถึงการเลิกจ้างที่นายจ้างมิได้บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้หรือภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน และอย่างไรก็ตามหากนายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า แต่จ่ายสินจ้างแทนบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิฟ้องนายจ้างฐานเลิกจ้างโดยมิชอบได้

สำหรับเงื่อนไขการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับรวบรวม) ค.ศ. ๑๙๗๘ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ในมาตรา ๔๙ ให้นายจ้างบอกเลิกจ้างล่วงหน้าภายในกำหนดเวลา ดังนี้

ก. ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันตั้งแต่ ๑ เดือน แต่ไม่ถึง ๒ ปี ให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑ สัปดาห์

ข. ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันตั้งแต่ ๒ ปีแต่ไม่ถึง ๑๒ ปี ให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑ สัปดาห์ ต่อระยะเวลาการทำงาน ๑ ปี เช่นทำงานติดต่อกันเป็นเวลา ๕ ปี นายจ้างบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๕ สัปดาห์

ค. ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันตั้งแต่ ๑๒ ปีขึ้นไป ให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๒ สัปดาห์

อนึ่งหากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงานกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าไว้นานกว่าระยะเวลาที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานค.ศ.๑๙๗๘ (ฉบับรวบรวม)

กำหนดไว้ เช่นนี้หากนายจ้างบอกเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ในสัญญา หรือบอกเลิกจ้างล่วงหน้าภายในเวลาที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ ลูกจ้างก็สามารถฟ้องนายจ้างฐานเลิกจ้างโดยมิชอบ^{๑๓} และเรียกค่าชดเชยได้

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างปฏิเสธที่จะจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถฟ้องคดีต่อศาลเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างได้ในจำนวนค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายตามระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่านั้น เช่นนายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าหากประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๙ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. ๑๙๗๘ (ฉบับรวบรวม)นี้ เช่นนี้หากลูกจ้างทำงานให้นายจ้างติดต่อกันเป็นเวลา ๑ ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ สัปดาห์ แต่เมื่อนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง ดังนี้ ลูกจ้างสามารถฟ้องนายจ้างเรียกค่าชดเชยได้เท่ากับค่าจ้างตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าในจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ สัปดาห์เท่านั้น หรือกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงานว่า หากนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลา ๑ เดือน ดังนี้หากนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างก็สามารถฟ้องนายจ้างฐานเลิกจ้างโดยมิชอบและเรียกค่าชดเชยได้ในอัตราค่าจ้างเพียง ๑ เดือนเท่านั้น

ส่วนการฟ้องคดีฐานเลิกจ้างโดยมิชอบนี้ต้องฟ้องที่ศาลจังหวัด (County Court) หรือศาลสูง (High Court) ซึ่งแล้วแต่จำนวนทุนทรัพย์และการอุทธรณ์ก็ต้องยื่นที่ศาลอุทธรณ์ (Court of Appeal) ส่วนกรณีที่ต้องยื่นฎีกาก็ต้องยื่นฎีกาไปที่สภาขุนนาง (House of Lords)^{๑๔} ซึ่งการดำเนินคดีนี้ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นลูกจ้างส่วนใหญ่จึงไม่นิยมฟ้องนายจ้างในความผิดฐานนี้ เนื่องจากไม่คุ้มกับค่าชดเชยที่ได้รับแต่กลับพากันไปฟ้องนายจ้างในความผิดฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เพราะอาจทำให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยมากกว่าและจากกรณีดังกล่าวนี้ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชย หากลูกจ้างประพฤติชั่วโดยกระทำความผิดอย่างร้ายแรงหรือกระทำการใด ๆ อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นต้น

เมื่อพิจารณามาตรการดังกล่าวของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.๑๙๗๘ ฉบับรวบรวมของประเทศอังกฤษแล้ว จะเห็นได้ว่ามีลักษณะการบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชยคล้ายกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แต่แตกต่างกันตรงระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าและจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหลังจากเลิกจ้าง กล่าวคือกรณีของประเทศไทย ในระยะแรกได้กำหนดลักษณะการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา

^{๑๓} Gwyneth Pitt, Employment law London : Sweet & Maxwell, ๑๙๙๒, P.๑๓๐-๑๓๒.

^{๑๔} ปิ่นวลี สุจริตกุล.เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์.ปริญญาโท สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.๒๕๓๘, หน้า๙๕.

๕๘๒ ว่าถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร เช่นนี้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง คราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือนและเมื่อนายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นแล้วให้ลูกจ้างออกจากงานไปทันทีก็ได้ และกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างตามที่กำหนดเวลาจ่ายสินจ้างในคราวถัดไปข้างหน้าด้วย

อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเป็นอาชญากรรม ละทิ้งหน้าที่ กระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือกระทำการอื่นใดอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เช่นนี้นายจ้างจะไล่ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่บอกกล่าวหรือให้คำสินไหมทดแทนก็ได้^{๑๔}

นอกจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ประเทศไทยยังได้กำหนดวิธีการบอกเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ วรรคสองและวรรคสี่ซึ่งมีหลักเกณฑ์คล้ายคลึงกับมาตรา ๕๘๒ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่า นายจ้างจะเลิกจ้างโดยบอกกล่าวหรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามกรณีใดกรณีหนึ่งของมาตรา ๑๑๙ แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ นายจ้างก็มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างแต่ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ลูกจ้างก็มีสิทธิฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานกลาง หรือศาลแรงงานสาขาที่เปิดทำการพิจารณาคดีแรงงาน หรือศาลจังหวัดที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้ ซึ่งกรณีนี้ศาลจังหวัดจะแจ้งไปยังศาลแรงงานกลางและเมื่อศาลแรงงานกลางรับคดีไว้พิจารณาแล้วศาลแรงงานกลางก็จะส่งผู้พิพากษาไปนั่งพิจารณาคดีดังกล่าว ณ ศาลจังหวัดนั้น ๆ และปัจจุบันมีคดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานได้ถูกดำเนินการไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ นั้นเอง

๔.๓.๒ การจ่ายค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.๑๙๗๘ (ฉบับรวบรวม) ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างในลักษณะไม่เป็นธรรม เช่น การเลิกจ้างเพราะสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๕๘ หรือกรณีการเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างไม่ยอมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.๑๙๘๘ มาตรา ๑๑ รวมทั้งกรณีการเลิกจ้างโดยนายจ้างปิดสถานประกอบการ ตามมาตรา ๖๒ (๑) (a) และการเลิกจ้างกรณีลูกจ้างนัดหยุดงานหรือกระทำการอย่างอื่นตามมาตรา ๖๒ (๑) (b) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.๑๙๗๘ ฉบับรวบรวม เป็นต้น

^{๑๔} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓.

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.๑๙๗๘ ฉบับรวบรวม มาตรา ๕๗ ยังได้บัญญัติกำหนดไว้อีกว่าหากมีการเลิกจ้างแตกต่างไปจากสาเหตุดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ก. สาเหตุเกี่ยวกับคุณสมบัติ หรือความสามารถของลูกจ้างในการทำงานที่นายจ้างมอบหมาย การที่นายจ้างจะอ้างเงื่อนไขดังกล่าวนี้เลิกจ้างลูกจ้างได้นั้นจะต้องหมายถึงการที่ลูกจ้างไม่มีความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ถ้าเป็นงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ลูกจ้างต้องได้รับการฝึกอบรมจึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่ถ้าลูกจ้างไม่ยอมรับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมแล้วลูกจ้างก็ยังไม่สามารถทำงานได้ เช่นนี้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยชอบ อย่างไรก็ตามหากนายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำงานแล้วลูกจ้างทำงานผิดพลาดหลายครั้ง ดังนี้ถือว่าลูกจ้างไร้สมรรถภาพในการทำงานนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทำงานผิดพลาดเพียงครั้งเดียวแต่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานผิดพลาดเพียงเล็กน้อยในลักษณะไม่ร้ายแรง หากนายจ้างตักเตือนแล้วลูกจ้างยังทำงานผิดพลาดอีก เช่นนี้ นายจ้างก็เลิกจ้างลูกจ้างได้ และนอกจากนี้หากลูกจ้างขาดคุณสมบัติที่จำเป็นในการทำงานนายจ้างก็เลิกจ้างได้

ข. สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง^{๒๐} ความประพฤติของลูกจ้างที่อาจเป็นสาเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้นั้น ต้องมีลักษณะ 2 ประการดังนี้

ประการแรก ความประพฤติของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน ความประพฤติดังกล่าวนี้ต้องมีลักษณะของการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง จนทำให้นายจ้างหรือลูกจ้างคนอื่นได้รับความเสียหาย เช่นการที่ลูกจ้างลักทรัพย์ ฉ้อโกง หรือยกยอกทรัพย์ของนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน หรือลูกจ้างทำร้ายร่างกายผู้อื่น เมาสุรา เล่นการพนัน หรือละทิ้งหน้าที่ ดิตยาเสพติด หรือทำลายทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย เป็นต้น

ประการที่สอง ความประพฤติของลูกจ้างนอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึงการที่ลูกจ้างกระทำความผิดนอกเวลาทำงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง เช่นนี้ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เช่นในคดี Mathewson V.R.B. Willson Dental Laboratory Ltd. ลูกจ้างถูกจับเนื่องจากช็อกโกแลตในช่วงเวลาหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีนี้ศาลวินิจฉัยว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมแล้ว^{๒๑}

ค. สาเหตุเพราะคนล้นงาน การเลิกจ้างกรณีนี้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมเพราะนายจ้างมีเหตุจำเป็นที่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากไม่มีงานหรือหน้าที่ให้ลูกจ้างทำอีกต่อไป เช่นนี้นายจ้างจึงต้องเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างเพราะคนล้นงานนี้อาจ

^{๒๐} Peter wallington, Butterworths Employment Law Handbook London : Butterworths, ๑๙๙๐, P.๒๔๖-๒๔๗.

^{๒๑} N.M.Selwyn, Selwyn s Law of Employment London. Butterworths, ๑๙๙๑,P.๓๐๕.

ถือว่าไม่เป็นธรรมได้ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในลักษณะดังนี้

- (๑.) เลิกจ้างโดยไม่มีการเตือนหรือปรึกษาหารือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
- (๒.) คัดเลือกลูกจ้างออกจากงานโดยใช้หลักเกณฑ์ที่ไม่เป็นธรรม
- (๓.) เลิกจ้างโดยนายจ้างไม่พิจารณาหางานใหม่ให้ลูกจ้างในเมื่อนายจ้างอยู่ในสภาวะที่สามารถหางานให้ลูกจ้างทำได้^{๒๒}

ง. สาเหตุจากกรณีถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อไป จะเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย จากสาเหตุดังกล่าวนี้ถ้านายจ้างให้ทำงานต่อไปจะเป็นเหตุให้ฝ่าฝืนกฎหมายเช่นนี้นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เช่นในคดี Appleyard V. Smith (Hull) Ltd. ลูกจ้างเป็นช่างซ่อมเครื่องยนต์รถยนต์ของบริษัทนายจ้าง ซึ่งต้องมีใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ เพราะจะต้องทดลองขับขี่รถยนต์ที่ตนได้ซ่อมแล้ว ต่อมาลูกจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ขับขี่รถยนต์ต่อไป บริษัทนายจ้างจึงพิจารณาหางานใหม่ในบริษัทให้ลูกจ้างทำแต่หาไม่ได้เพราะบริษัทเป็นบริษัทเป็นบริษัทเล็ก ๆ ในที่สุดก็ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีนี้ศาลวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างนี้เป็นธรรมแล้ว^{๒๓}

จ. สาเหตุอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม นอกจากสาเหตุ ๔ ประการที่กล่าวมาแล้ว นั้นยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีกที่อาจทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรมได้ เช่น สาเหตุทางเศรษฐกิจ^{๒๔} ที่ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงานของลูกจ้างเพื่อความเหมาะสม ซึ่งนายจ้างมีสิทธิทำได้ เช่นนี้หากลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างบอกเลิกจ้างได้และถือว่าการเลิกจ้างนี้เป็นธรรม

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

ประเภทแรก ค่าชดเชยขั้นพื้นฐาน ค่าชดเชยประเภทนี้นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย สองกรณีดังนี้

ก. กรณีที่นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นเงินจำนวนเท่ากับค่าจ้าง ๒ สัปดาห์ แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ ๒๐๕ ปอนด์ ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยตามอัตรานี้มักจะถูกปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และการจ่ายค่าชดเชยกรณีนี้นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน แต่ลูกจ้างจะหมดสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกรณีนี้ถ้านายจ้าง ได้จัดหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำแต่ลูกจ้างปฏิเสธตามมาตรา ๘๒ (๕) หรือ (๖) หรือเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง เพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลงและได้มีการต่อสัญญากันใหม่ตามมาตรา ๘๔ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ค.ศ. ๑๙๗๘^{๒๕}

ข. กรณีนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอายุและจำนวนปีที่ทำงาน ดังนี้คือ

^{๒๒} Gwyneth.Pitt.Ibid, P.๑๖๐.

^{๒๓} Selwyn.Ibid, P.๓๑๓.

^{๒๔} ปิ่นวลี สุจริตกุล.เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๕.

^{๒๕} Se lwyn. Ibid,๓๔๓.

(๑.) กรณีที่ลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า ๔๑ ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑ สัปดาห์ครึ่งต่อการทำงานครบ ๑ ปีของลูกจ้าง

(๒.) กรณีที่ลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๔๑ ปี แต่ไม่น้อยกว่า ๒๒ ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑ สัปดาห์ต่อการทำงานครบ ๑ ปีของลูกจ้าง

(๓.) กรณีลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๒๒ ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายครึ่งสัปดาห์ต่อการทำงานครบ ๑ ปีของลูกจ้าง

สำหรับการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในกรณีนี้รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๒๐๕ ปอนด์ต่อสัปดาห์ และถ้าลูกจ้างมีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยประเภทนี้ และนอกจากนี้ลูกจ้างอาจหมดสิทธิได้รับค่าชดเชยขั้นพื้นฐานถ้าลูกจ้างได้รับค่าชดเชยกรณีคนล้นงาน หรือลูกจ้างอาจได้รับค่าชดเชยจำนวนน้อยถ้าลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิดหรือปฏิเสธเข้าทำงานตามคำบอกกล่าวของนายจ้างตามมาตรา ๖๙ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ค.ศ. ๑๙๗๘

อย่างไรก็ตาม ค่าชดเชยขั้นพื้นฐานนี้เป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และไม่ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหายหรือไม่ก็ตามศาลก็ยังคงกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวพร้อมกับค่าชดเชยตามความเป็นจริงให้ลูกจ้างเสมอ ส่วนกรณีที่ศาลลดค่าชดเชยตามความเป็นจริงเพราะลูกจ้างกระทำความผิด ศาลก็มักจะลดค่าชดเชยขั้นพื้นฐานในอัตราเดียวกันด้วย^{๒๖}

ประการที่สอง ค่าชดเชยตามความเป็นจริง การจ่ายค่าชดเชยกรณีนี้ศาลจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง และค่าสูญเสียประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างควรได้รับถ้าไม่มีการเลิกจ้าง รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้จ่ายไปเนื่องจากการถูกเลิกจ้าง เช่น เงินในเรื่องต่อไปนี้

ก. เงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือแม้ว่าจะมีการบอกกล่าวแต่ก็บอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้

ข. เงินค่าเสียหายที่เกิดจากวิธีการเลิกจ้างของนายจ้าง ในบางกรณีที่ทำให้นายจ้างอื่นของสถานประกอบการอื่นขาดความเชื่อถือในตัวลูกจ้าง

ค. เงินค่าเสียหายเนื่องจากเสียโอกาสที่จะได้รับค่าจ้างในอนาคต และรวมทั้งหากลูกจ้างหางานใหม่ทำได้ แต่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเดิม นายจ้างต้องชดใช้ส่วนที่ขาดจนครบเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับ

ง. เงินอื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เช่น เงินค่าพาหนะ และเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

จ. ค่าใช้จ่ายช่วงเวลาหางานใหม่

ช. เงินค่าเสียหายกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยประเภทคนล้นงาน

^{๒๖} ปีนวลี สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๓.

ช. เงินค่าเสียหาย กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสิทธิในการได้รับการคุ้มครอง กรณีถูกเลิกจ้าง ประการที่สาม ค่าชดเชยเพิ่มเติม ในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำ หากนายจ้างเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล ศาลมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมให้ลูกจ้างตามอัตราที่ศาลกำหนดได้ อย่างไรก็ตามถ้านายจ้างพิสูจน์ให้ศาลเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งนั้นได้โดยมีสาเหตุอันสมควร เช่นนี้ศาลอาจจะไม่สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยประเภทนี้ให้ลูกจ้างได้^{๒๗}

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นหากศาลสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมให้ลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ดังนี้

กรณีที่มีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เกิดจากการแบ่งแยกผิวหรือเพศนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน ๒๖ ถึง ๕๒ สัปดาห์

เมื่อมีการเลิกจ้างกรณีอื่น ๆ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายระหว่าง ๑๓ ถึง ๒๖ สัปดาห์ แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ ๒๐๕ ปอนด์

ประการที่สี่ ค่าชดเชยพิเศษ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างอาจฟ้องต่อศาลให้มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมหรือหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำและถ้าศาลไม่สั่งตามคำขอศาลต้องกำหนดค่าชดเชยพิเศษให้นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๐๔ สัปดาห์ ส่วนกรณีที่ศาลมีคำสั่งดังกล่าวแต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของศาล ศาลต้องกำหนดค่าชดเชยพิเศษให้นายจ้าง จ่ายให้ลูกจ้าง เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๖ สัปดาห์ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ฉบับรวบรวม ค.ศ.๑๙๙๒ (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act.๑๙๙๒) มาตรา ๑๕๘

อนึ่งมีข้อที่ควรพิจารณาอีกประการหนึ่งคือกรณีที่ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมหรือให้นายจ้างหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำนั้น ในทางปฏิบัติจริงนายจ้าง และลูกจ้างมักจะไม่มีขอมรับข้อเสนอดังกล่าวของศาล เพราะนายจ้างมักเกรงว่า เมื่อลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานกับตนแล้วอาจก่อปัญหาในด้านการบังคับบัญชา ส่วนลูกจ้างนั้นสาเหตุที่ไม่ต้องการกลับไปทำงานกับนายจ้างเพราะเกรงว่านายจ้างอาจหาทางกลั่นแกล้งให้ออกจากงานได้ในภายหลัง และเมื่อมีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นศาลก็มักไม่ใช้วิธีนี้ แต่จะใช้วิธีการสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับรวบรวม ค.ศ.๑๙๗๘ เรื่องการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของประเทศอังกฤษแล้วจะเห็นได้ว่า ให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้หลายประการด้วยกัน นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวยังได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้หลายกรณีในขณะที่ประเทศไทยก็ได้กำหนดลักษณะ

^{๒๗} ปิ่นวลี สุจริตกุล.เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๔

ของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ กำหนดลักษณะของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้หลายลักษณะ ดังนี้

๑. การเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ
๒. การเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำความผิด แต่ยังไม่ถึงเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้าง
๓. เลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด
๔. เลิกจ้างโดยเหตุอื่นนอกจากที่กำหนดในสัญญาจ้าง
๕. เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษเกินระดับที่กำหนดไว้
๖. เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษข้ามลำดับหรือข้ามขั้นตอน
๗. เลิกจ้างอันเป็นการลงโทษขัดต่อระเบียบของนายจ้าง
๘. เลิกจ้างโดยอ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิด แต่ไม่มีพยานหลักฐาน
๙. เลิกจ้างด้วยเหตุเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง^{๒๔}

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีลักษณะตามข้อใดข้อหนึ่งใน ๙ ข้อนี้ลูกจ้างสามารถฟ้อง นายจ้างฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ และเมื่อศาลรับคดีไว้พิจารณาแล้วศาลจะดำเนินการตามมาตรา ๔๙ ของพระราชบัญญัตินี้ กล่าวคือถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะเลิกจ้าง และถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันได้ ศาลแรงงานต้องกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้ลูกจ้างโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุของการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาด้วย

ส่วนกรณีการเลิกจ้างที่มีลักษณะไม่เป็นธรรมตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับ รวบรวม ค.ศ. ๑๙๗๘ ของประเทศอังกฤษกำหนดไว้ เช่นกรณีเลิกจ้างเพราะสาเหตุที่ลูกจ้างเป็น สมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือการเลิกจ้างเพราะนายจ้างปิดสถานประกอบการ หรือลูกจ้างนัดหยุดงานนั้นสำหรับประเทศไทยแล้วก็ได้กำหนดไว้ในลักษณะเดียวกันกับกฎหมาย แรงงานของประเทศอังกฤษโดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรม การปิดงานหรือนัดหยุดงาน ส่วนกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานได้ไม่ว่า จะได้รับการฝึกหรือไม่ได้รับการฝึกอบรม และกรณีที่ลูกจ้างมีความประพฤติไม่เหมาะสม ก็ได้ถูก บัญญัติเป็นมาตรการควบคุมไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องสัญญาและเรื่องจ้างแรง งานรวมทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเรื่องข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามหากนายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว เมื่อเลิกจ้างนายจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างหรือไม่ นั้น ทั้งนี้ก็ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรง งาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ และ ๑๑๙ บัญญัติไว้

^{๒๔} เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๒๗-๓๓๑.

๔.๓.๓ การจ่ายค่าชดเชยกรณีการเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน การเลิกจ้างในกรณีนี้ เกิดขึ้นเมื่อนายจ้างปิดกิจการชั่วคราวหรือถาวร^{๒๙} หรือเพราะนายจ้างต้องการลดคนงาน เนื่องจากปรับปรุงกิจการโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่นนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราเดียวกันกับการจ่ายค่าชดเชยขั้นพื้นฐานกรณีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามจำนวนปีที่ทำงาน เช่นถ้าลูกจ้างมีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๑ ปี จะได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างเมื่อเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑ สัปดาห์ต่อการทำงานครบ ๑ ปีหรือถ้าลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๔๑ ปี แต่ไม่ต่ำกว่า ๒๒ ปี เมื่อนายจ้างเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑ สัปดาห์ต่อการทำงานครบ ๑ ปี หรือกรณีที่ลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า ๒๒ ปี จะได้รับเงินเท่ากับครึ่งสัปดาห์ต่อการทำงานครบ ๑ ปี แต่จำนวนที่นำมาคำนวณต้องไม่เกิน ๒๐ ปี และค่าจ้างต่อ ๑ สัปดาห์ต้องไม่เกิน ๒๐๕ ปอนด์ รวมทั้งค่าชดเชยจำนวนสูงสุดต้องไม่เกิน ๖๑๕๐ ปอนด์ ซึ่งอัตราค่าชดเชยจำนวนนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและภาวะเศรษฐกิจของประเทศ

อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง เพราะคนล้นงานนี้ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีติดต่อกัน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะ Part Time ก็ต้องทำงานให้นายจ้างติดต่อกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี^{๓๐}

จากกรณีดังกล่าวนี้หากนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศไทยแล้วจะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย มิได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเพราะคนล้นงานไว้อย่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับรวบรวม ค.ศ.๑๙๗๘ ของประเทศอังกฤษ แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยก็ได้บัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีเลิกจ้างเพราะนายจ้างปิดกิจการ หรือการเลิกจ้างเพราะนายจ้างย้ายสถานประกอบการ หรือการเลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงกิจการโดยนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ดังนั้นการเลิกจ้างทุกกรณี นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างโดยยึดหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๑๑๘ แต่อย่างไรก็ตามหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่แห่งอื่นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ และค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน ในกรณีที่นายจ้างมิได้บอกกล่าวก่อนล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ และส่วนการเลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงกิจการนั้นนอกจากนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวันในกรณีที่เลิกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๑ และนอกจากนั้นหากลูกจ้างทำงานให้นายจ้างติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕ วัน ต่อการทำงานครบ ๑ ปี

^{๒๙} Se Iwyn. Ibid, P.๓๖๑.

^{๓๐} ปิ่นวลี. สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓๐.

๔.๔ กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศเกาหลีเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลี ค.ศ.๑๙๙๙ (Labour Laws of Korea ๑๙๙๙) ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างให้ลูกจ้างไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานทั่วไป ค.ศ. ๑๙๙๘ มาตรา ๓๔ ดังนี้

(๑.) นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ของการทำงานแต่ละปีเมื่อเลิกจ้างหรือเกษียณอายุ เว้นแต่ลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ ๑ ปีจะไม่มีสิทธิ ได้รับเงินตามอนุมาตรา^{๓๑}

(๒.) ในธุรกิจ ๑ ราย ต้องกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยเพียงหลักเกณฑ์เดียว เท่านั้น^{๓๒}

(๓.) หากลูกจ้างร้องขอนายจ้างอาจต้องจ่ายเงินช่วยเหลือเนื่องจากการเกษียณอายุล่วงหน้าให้ลูกจ้างรายนั้นก่อนเลิกจ้าง หรือก่อนที่ลูกจ้างเกษียณอายุโดยคำนวณจากเงินบำเหน็จก่อนการเกษียณอายุ และจ่ายให้ลูกจ้างผู้นั้นตามจำนวนปีของการทำงานที่ผ่านมา^{๓๓}

(๔.) ในกรณีที่นายจ้างจัดให้มีโครงการประกันการออกจากงานหรือกองทุนบำเหน็จ บำนาญสำหรับลูกจ้างที่เกษียณอายุตามประกาศของประธานาธิบดี (Presidential Decree No.๑๕๖๒, Feb.๒๔, ๑๙๙๘) โดยให้ลูกจ้างได้รับเงินจำนวนหนึ่งเมื่อเกษียณอายุ หรือถอนเงิน บำเหน็จบำนาญให้ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของอนุมาตรา (๑) แล้ว ทั้งนี้จำนวนเงินที่ จ่ายให้ลูกจ้างในกรณีดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในอนุมาตรา ๑ ของมาตรานี้ด้วย^{๓๔}

จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานทั่วไปของประเทศเกาหลี จะเห็นได้ ว่ากำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างเป็นเวลาติดต่อกันครบ ๑ ปี เมื่อเลิกจ้างหรือเกษียณอายุในอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๓๐ วันของการทำงานแต่ละปี และจากกรณีดังกล่าวนี้ นายจ้างอาจเลือกจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างหรือเกษียณอายุก็ได้ แต่ถ้านายจ้างเลือกจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญให้ลูกจ้างที่ออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ และเมื่อลูกจ้างร้องขอเงินดังกล่าวก่อนเกษียณอายุนายจ้างก็ต้องจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้าง ๓๐ วัน ของการทำงานในแต่ละปีที่ผ่านมา แต่อย่างไรก็ตามถ้านายจ้างจัดให้มีโครงการประกันการออกจากงาน หรือกองทุนเงินบำเหน็จบำนาญสำหรับลูกจ้างที่เกษียณอายุโดยได้จ่ายเงิน บำเหน็จหรือเงินบำนาญให้ลูกจ้างก่อนหรือหลังเกษียณอายุตามอัตราของมาตรา ๓๔ (๑) เช่นนี้ ถือว่านายจ้างได้จัดให้มีการจ่ายเงินค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ตามกฎหมายนี้แล้ว

จากกรณีดังกล่าวหากนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยใน ส่วนค่าชดเชยแล้วจะเห็นได้ว่ามีหลักเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันในเรื่องที่กำหนดให้การเกษียณอายุเป็น

^{๓๑} Labour Standards Act ๑๙๙๘, Article ๓๔ (๑).

^{๓๒} Ibid, Article ๓๔ (๓).

^{๓๓} Ibid, Article ๓๔ (๔).

^{๓๔} Ibid, Article ๓๔ (๔).

การเลิกจ้าง ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยเหมือนกับการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีทั่วไปที่มีใช้เกษียณอายุ แต่อย่างไรก็ตามสำหรับการจัดตั้งโครงการประกันการออกจากงานนั้นประเทศไทยได้บัญญัติกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ส่วนกองทุนบำเหน็จบำนาญนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้บัญญัติกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญให้ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุไว้ในมาตราใดมาตราหนึ่งเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างจนเกษียณอายุและไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไปนายจ้างก็มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพราะถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินายจ้างมักกำหนดกันเองไว้ ในรายการทะเบียนลูกจ้างจัดประโยชน์ตอบแทนในรูปของเงินบำเหน็จบำนาญให้ลูกจ้างต่างหากจากค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างเกษียณอายุ เพื่อเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างที่มีความสามารถมาสมัครทำงานอยู่กับสถานประกอบการของตน และเพื่อให้รางวัลแก่ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างมานานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตจนเกษียณอายุ ทั้งนี้ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญให้ตนก่อนเกษียณอายุ รวมทั้งลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมให้ตนเอง แตกต่างไปจากเงื่อนไขที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดไว้ด้วย ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้กฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีให้สิทธิลูกจ้างสามารถทำได้

นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานทั่วไปของประเทศเกาหลียังได้บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างภายใน ๑๔ วัน นับจากวันที่เลิกจ้าง หรือเกษียณอายุเว้นแต่กรณีที่เกิดเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกำหนดเวลา จ่ายค่าชดเชยกันใหม่^{๓๕} และจากกรณีดังกล่าวนี้แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างทันทีนับจากวันที่เลิกจ้าง และหากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างนายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยให้ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี นอกจากนี้หากลูกจ้างพิสูจน์ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยโดยไม่มีเหตุอันสมควรเช่นนี้ลูกจ้างก็มีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินค่าชดเชยที่ค้างจ่ายทุกๆระยะเวลา ๗ วันได้อีกด้วย^{๓๖}

๔.๕ กฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ประเทศเวียดนามได้กำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง เรื่องค่าชดเชยไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน(The Labour Code of The Socialist Republic of Vietnam ๑๙๙๔)หลายมาตราดังนี้

^{๓๕} Ibid, Article, ๓๖

^{๓๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๙

มาตรา ๑๗ (๑) และอนุ (๒) ได้บัญญัติกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานประจำให้นายจ้างเป็นเวลาเกินกว่าหนึ่งปีในกิจการใดกิจการหนึ่งซึ่งต้องถูกเลิกจ้างเนื่องจากผลของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิต นายจ้างต้องจัดฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานใหม่ได้ และหากนายจ้างไม่สามารถจัดหางานหรือหน้าที่ใหม่ให้ลูกจ้างทำได้ จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้างปีละหนึ่งเดือนตามระยะเวลาของการทำงาน ทั้งนี้ค่าชดเชยนั้นจะต้องไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างรายเดือน รวมทั้งต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลในการเลิกจ้างและรายชื่อของลูกจ้างต่อสำนักงานแรงงานที่สถานประกอบการตั้งอยู่^{๓๗}

จากบัญญัติดังกล่าวของกฎหมายจะเห็นได้ว่าประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างในเรื่องค่าชดเชย กรณีที่นายจ้างปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิตไว้นายจ้างต้องจัดฝึกอบรมวิธีการ หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานเกินกว่า ๑ ปีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนจัดหาตำแหน่งหรือหน้าที่ใหม่ให้ลูกจ้างทำตามความสามารถ และหากว่านายจ้างไม่สามารถจัดหาหน้าที่ให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้ หรือลูกจ้างคนใดคนหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างหลังจากการฝึกอบรมได้ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในอัตราเท่ากับค่าจ้างปีละ ๒ เท่าของเงินเดือน ๑ เดือน

สำหรับประเทศไทยนั้นจะเห็นว่าได้มีการบัญญัติกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างรวมทั้งรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างให้ทราบล่วงหน้าภายในเวลาอันสมควรในกรณีที่นายจ้างต้องเลิกจ้างเพราะปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม แต่แตกต่างกันตรงที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย เมื่อเลิกจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑๒๐ วันขึ้นไปไว้ ๕ อัตรา คือ ๓๐วัน ๙๐วัน ๑๘๐วัน ๒๔๐วัน และ ๓๐๐วัน ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามได้บัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงาน ๑ ปี ขึ้นไปไว้เพียง ๑ อัตรา ในจำนวนปีละสองเท่าของค่าจ้างหนึ่งเดือน

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ก็ยังได้บัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างที่ทำงานมานานเกิน ๖ ปี ในจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี^{๓๘} ซึ่งในกรณีนี้ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามไม่ได้บัญญัติไว้

ส่วนการที่ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม ได้บัญญัติกำหนดให้นายจ้างจัดฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหลังจากปรับปรุงกิจการได้นั้น จะเห็นได้ว่าในพระราช

^{๓๗} The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam ๑๙๙๔, Article.๑๗(๑),(๒).

^{๓๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑. มาตรา ๑๒๒.

บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ของประเทศไทยไม่ได้บัญญัติกำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติจริงเมื่อนายจ้างปรับปรุงกิจการโดยการเปลี่ยนแปลงหรือนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ นายจ้างมักจัดอบรมลูกจ้างเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหลังจากปรับปรุงกิจการพร้อมกับจัดสรรให้ลูกจ้างทุกคนได้ทำงานในกิจการอยู่แล้ว เว้นแต่กรณีที่นายจ้างไม่สามารถหางานให้ลูกจ้างทำได้นายจ้างจึงจำเป็นต้องเลิกจ้าง โดยจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้ทุกประการ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้นประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามยังได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างไว้ในมาตรา ๔๑ อีกว่าในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายนายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับเมื่อยังไม่ถูกเลิกจ้างและในกรณีที่ลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะกลับเข้าทำงานกับนายจ้างอีกต่อไปนอกจากจะได้รับค่าชดเชยแล้ว ลูกจ้างยังได้รับเงินค่าตอบแทนตามมาตรา ๔๒ แห่งกฎหมายนี้อีกด้วย^{๓๙}

สำหรับการบอกเลิกสัญญาจ้างงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามมาตรา ๔๑ ข้อ ๑ หมายถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างงานตามมาตรา ๓๙ ที่บัญญัติไว้ว่านายจ้างไม่อาจบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้ ในกรณีต่อไปนี้

กรณีแรก เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งขณะนั้นลูกจ้างกำลังได้รับการรักษาพยาบาลอยู่ที่โรงพยาบาลตามคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของแพทย์ ยกเว้นในกรณีที่ระบุไว้ในข้อ ค. และข้อ ง. ของมาตรา ๓๘ ว่านายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างงานลูกจ้างได้ ถ้าสัญญาจ้างนั้นไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ และลูกจ้างเกิดเจ็บป่วย ต้องหยุดงานเพื่อรักษาพยาบาลติดต่อกันเป็นเวลานานถึง ๑ ปี และลูกจ้างที่ทำงานโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างซึ่งป่วยจนต้องได้รับการรักษาพยาบาลติดต่อกันเป็นเวลาหกเดือน รวมทั้งลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า ๑ ปี และได้รับการรักษาพยาบาลเป็นเวลานานกว่าครึ่งหนึ่งของระยะเวลาตามสัญญาจ้างและไม่สามารถกลับมาปฏิบัติหน้าที่ดังเดิมได้ หรือเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ อัคคีภัย หรือเหตุสุดวิสัย ซึ่งนายจ้างไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยวิธีอื่นใด นอกจากลดการผลิต และลดจำนวนลูกจ้าง

กรณีที่สอง เมื่อลูกจ้างอยู่ในระหว่างการลาพักประจำปี หรือลาภัก หรือลาด้วยเหตุอื่นใด ซึ่งได้รับอนุญาตจากนายจ้างแล้ว

กรณีที่สาม เมื่อลูกจ้างนั้นเป็นหญิงตามความในข้อ ๓ ของมาตรา ๑๑๑ ที่กำหนดไว้ว่านายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างหรือแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างงานต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เนื่องจากลูกจ้างได้สมรส หรือมีครรภ์และลาคลอด หรือลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๒ เดือน ยกเว้นในกรณีที่สถานประกอบการเลิกกิจการ^{๔๐}

ส่วนเงินค่าตอบแทนตามมาตรา ๔๒ ข้อ ๑ นั้นหมายถึงเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้าง

^{๓๙} Ibid., Article, ๔๑.

^{๔๐} Ibid., Article, ๓๙.

เมื่อสัญญาจ้างงานสิ้นสุดลงโดยนายจ้างต้องจัดเงินช่วยเมื่อเลิกจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งได้ปฏิบัติงานประจำให้แก่สถานประกอบการหรือองค์การเป็นเวลาเกินกว่า ๑ ปี ทั้งนี้ให้จ่ายเงินค่าตอบแทนโดยคิดตามอายุงานในอัตราปีละครึ่งหนึ่งของค่าจ้างรายเดือนรวมทั้งเงินช่วยเหลืออื่น ๆ อีกถ้ามีภายในระยะเวลา ๗ วันนับจากวันสิ้นสุดสัญญา แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินระยะเวลา ๓๐ วัน^{๔๑}

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวตามกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามแล้วจะเห็นได้ว่าเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมิชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราปีละครึ่งหนึ่งของค่าจ้างรายเดือน โดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิชอบนี้ นายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่หากลูกจ้างไม่ต้องการทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าชดเชย รวมทั้งเงินช่วยเหลืออื่น ๆ อีก ภายในเวลา ๗ วัน แต่ไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง และสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประเทศเวียดนามบัญญัติกฎหมายกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างภายในเวลาดังกล่าวนี้เนื่องจากรัฐบาลของประเทศเวียดนามต้องการเร่งรัดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้เสร็จสิ้นไปภายในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเงินใช้จ่ายในช่วงเวลาหางานใหม่ทำซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ประเทศไทยก็ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างให้ลูกจ้างไว้สูงถึง ๕ อัตรา และอัตราสูงสุดเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ทั้งนี้โดยให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างทันทีเมื่อเลิกจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะเรียกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับจากวันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป โดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถาม และนายจ้างอาจมีความผิดต้องรับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน ๑ แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่อย่างไรก็ตามหากนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในข้อหาเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ และเมื่อศาลพิจารณาคดีแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้างระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างความเดือนร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างมูลเหตุของการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาด้วย^{๔๒}

จากที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่า ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยไว้หลายประการด้วยกันและสำหรับข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนั้น ประเทศเวียดนามก็ได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมาย

^{๔๑} Ibid., Article, ๔๒.

^{๔๒} พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙.

แรงงาน หลายมาตราดังนี้

มาตรา ๔๑ บัญญัติว่า ในกรณีที่ลูกจ้างขอยกเลิกสัญญาการจ้างงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเมื่อเลิกสัญญา^{๔๓}

มาตรา ๔๒(๒) บัญญัติว่า เมื่อสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลง ตามนัยแห่งข้อ ก. และข้อ ข. ของมาตรา ๔๕ แห่งกฎหมายนี้ ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อเลิกจ้าง^{๔๔}

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามแล้วจะเห็นได้ว่าหากลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อนายจ้างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย และสำหรับหลักเกณฑ์การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายนั้น ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๗ ดังนี้

๑. ลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาการจ้างงานโดยมีกำหนดระยะเวลา ๑ ถึง ๓ ปี หรือมีกำหนดการจ้างตามฤดูกาล หรือมีกำหนดการจ้างน้อยกว่า ๑ ปี อาจแสดงเจตนาขอยกเลิกสัญญาจ้างก่อนที่สัญญาจ้างงานจะหมดอายุได้ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้

ก. ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถในสถานที่ที่เหมาะสม และไม่ได้รับหลักประกันสภาพการทำงานตามที่ตกลงร่วมกันไว้ในสัญญาการจ้างงาน

ข. ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม หรือไม่ได้รับค่าจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาการจ้างงาน

ค. ลูกจ้างไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง หรือถูกข่มขู่บังคับใช้งาน

ง. ลูกจ้างมีปัญหาจำเป็นทางครอบครัว ซึ่งเป็นเหตุสำคัญทำให้นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานตามสัญญาได้

จ. ลูกจ้างได้รับการเลือกตั้ง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบภาระกิจพิเศษจากองค์การซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การของรัฐบาล

ฉ. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์และต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์

๒. เมื่อลูกจ้างจะแสดงเจตนาขอยกเลิกสัญญาการจ้างงานตามนัยแห่งวรรค ๑ ของมาตรานี้ ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในเวลาต่อไปนี้

ก. ไม่น้อยกว่าสามวัน เมื่อมีกรณีดังระบุไว้ในข้อ ก. ข. และ ค.

ข. ในกรณีที่ระบุไว้ในข้อ ง. หรือกรณีที่นำข้อ ๑. มาปรับใช้ได้หากสัญญาการจ้างงานมีอายุ ๑-๓ ปี ให้แจ้งล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หากสัญญาการจ้างงานเป็นการจ้างตามฤดูกาล เป็นการจ้างเฉพาะกิจ อายุสัญญาน้อยกว่า ๑ ปี ให้แจ้งล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๓ วัน

ค. ในกรณีที่ระบุไว้ในข้อ ค. การแจ้งล่วงหน้าต้องปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๒ ของกฎหมายนี้

^{๔๓} Ibid., Article, ๔๑.

^{๔๔} Ibid., Article, ๔๒(๒).

๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมิได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ลูกจ้างอาจแสดงเจตนา บอกเลิกสัญญาได้ ทั้งนี้จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๔๕ วัน^{๔๔}

อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายตามที่ได้อ้างมาแล้วนั้น ลูกจ้างจะเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างเมื่อเลิกสัญญาไม่ได้ และจากกรณีดังกล่าวนี้หากนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยแล้วจะเห็นได้ว่าแตกต่างกันตรงที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ได้ บัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างด้วยวิธีแสดงเจตนาโดยชัดแจ้งหรือกระทำการด้วยวิธีอื่นใดที่อยู่ในความหมายของการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรค ๒ ที่บัญญัติไว้ว่าการเลิกจ้างหมายถึงการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกไปทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้และสำหรับกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะครบกำหนดระยะเวลาในการจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติกำหนดเงื่อนไขไว้ว่าลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยก็ต่อเมื่อลักษณะงานตามสัญญาจ้างนั้นต้องไม่เป็นการทำงานในโครงการที่มีใช้งานปกติธุรกิจการค้าของนายจ้าง หรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลซึ่งได้ว่าจ้างในช่วงฤดูกาลนั้นโดยงานจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี ส่วนกรณีที่สัญญาไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยก็ต่อเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างก่อนเท่านั้น ถ้าหากลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้างก่อนลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย เพราะไม่เข้าเงื่อนไขของการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายนี้

นอกจากข้อยกเว้นตามที่ได้อ้างมาแล้วนั้น ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามยังได้บัญญัติกำหนดเงื่อนไขอันเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไว้ในมาตรา ๔๒ (๒) อีกว่า เมื่อสัญญาการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ตามนัยแห่งข้อ ก. และ ข. ของมาตรา ๔๕ นี้แล้ว ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อเลิกจ้างและจากบทบัญญัติของกฎหมายในมาตรานี้ จะเห็นได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างได้กระทำการตามมาตรา ๔๕(๑) ข้อ ก. หรือ ข. ดังนี้

ก. ลูกจ้างได้กระทำการลักทรัพย์หรือทุจริตต่อหน้าที่หรือเปิดเผยความลับทางเทคโนโลยีในการผลิตของกิจการนายจ้างหรือกระทำการอันเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อทรัพย์สินและประโยชน์อื่น ๆ ของนายจ้าง

ข. ลูกจ้างถูกโอนย้ายตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของนายจ้างแล้วได้กระทำความผิดซ้ำอีกในระหว่างถูกภาคทัณฑ์^{๔๕}

^{๔๔} Ibid., Article, ๓๗.

^{๔๕} Ibid., Article, ๔๕(๑).

เมื่อพิจารณาเหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๘๕ ข้อ ก. และ ข. ในประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามเปรียบเทียบกับเหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยแล้วจะเห็นได้ว่ามีมาตรการคล้ายกันกล่าวคือมีการกำหนดให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง หรือลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือลูกจ้างประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ส่วนในกรณีที่แตกต่างกันนั้นจะพิจารณาเห็นได้จากการที่ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามได้กำหนดว่า ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนกฎระเบียบของนายจ้างจะต้องถูกภาคทัณฑ์ทันที และในขณะถูกภาคทัณฑ์อยู่นั้นหากลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำอีกนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และอย่างไรก็ตามในกรณีดังกล่าวนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ก็ได้กำหนดให้นายจ้างตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อนถ้าลูกจ้างกระทำความผิดในกรณีไม่ร้ายแรง หากลูกจ้างฝ่าฝืนคำเตือนโดยกระทำความผิดซ้ำอีกภายใน ๑ ปี นับแต่ออกคำเตือน นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในทางกลับกันหากลูกจ้างกระทำความผิดในกรณีร้ายแรงนายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และนอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ยังบัญญัติกำหนดเหตุอันเป็นข้อยกเว้นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไว้อีก ๒ กรณี คือกรณีที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควรและกรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามไม่ได้บัญญัติไว้

สำหรับกรณีที่ลูกจ้างขาดงานสามวันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม ก็ได้บัญญัติกำหนดไว้ในมาตรา ๘๕ ข้อ ค. เช่นกันว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ถ้าลูกจ้างขาดงานโดยมิได้รับอนุญาต และไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเวลา ๗ วัน ในหนึ่งเดือน หรือ ๒๐ วันในหนึ่งปี เพราะถือว่าลูกจ้างละเมิดระเบียบวินัยในการทำงานของนายจ้าง แต่การเลิกจ้างในข้อ ค. นี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

๔.๖ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศไทย

จากรายละเอียดตามบทบัญญัติของกฎหมายดังที่ได้ศึกษามาแล้วในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานในส่วนค่าชดเชยของประเทศไทยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ควบคุมมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ เพราะมีเงื่อนไขให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราที่สูง รวมทั้งกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

อย่างไรก็ตามแม้ว่าบทบัญญัติดังกล่าวของกฎหมายจะมีความรัดกุมและให้การคุ้มครอง นายจ้างและลูกจ้างตามสมควรแล้วก็ตาม แต่เมื่อนำมาพิจารณาเทียบเคียงกับบทบัญญัติของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้วจะเห็นได้ว่ามีสาระสำคัญหลายประการที่สอดคล้องกัน และมีสาระสำคัญหลายประการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ไม่ได้บัญญัติไว้ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พิจารณาเห็นถึงความสำคัญของเรื่องการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง เพราะการเลิกจ้างนั้นเป็นเสรีภาพหรือเป็นอำนาจของนายจ้างในการบริหารกิจการ ดังนั้นจึงได้มีการพยายามกำหนดกฎเกณฑ์และวางมาตรการขึ้นมาเพื่อลดปัญหาอันเกิดจากการเลิกจ้างให้น้อยลง โดยเฉพาะการพยายามลดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงานที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง และจากเหตุผลดังกล่าวนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ ๘ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ค.ศ. ๑๙๒๓ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ต้องว่างงาน เนื่องจากกรณีเรื่อที่ลูกจ้างทำงานอยู่ต้องเสียหายยับยั้งหรือสูญหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างเคยได้รับเป็นจำนวน ๒ เดือน

ต่อมาในปี ๑๙๖๓ องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้รับรองข้อแนะฉบับที่ ๑๙ ว่าด้วยการเลิกจ้างที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญา ซึ่งในข้อแนะฉบับนี้ได้กำหนดแนวทางเป็นมาตรฐานทั่วไปว่าการเลิกจ้างควรจะเกิดขึ้นเว้นแต่มีเหตุผลสมควรเกี่ยวเนื่องกับความสามารถ สมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างหรือความต้องการในด้านการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ ส่วนการตีความว่ามีเหตุผลสมควรเลิกจ้างแค่ไหนเพียงใดนั้น ให้แต่ละประเทศตีความและวินิจฉัยปรับหลักกฎหมายกันเอง และเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างสมควรถูกเลิกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการดังนี้

๑. แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าในระยะเวลาอันสมควรถึงเหตุผลที่ถูกเลิกจ้างและให้โอกาสลูกจ้างได้ใช้เวลาที่เหลือออกไปหางานใหม่ทำโดยไม่ถือว่าเวลาที่ใช้ไปนั้นเป็นการลา หรือต้องถูกหักค่าจ้าง

๒. จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในจำนวนพอสมควร

๓. มอบหนังสือรับรองการผ่านงานให้ลูกจ้างโดยระบุระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ ประเภทของงานที่ทำ แต่ห้ามมิให้ระบุข้อความใดที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ไม่ดีของลูกจ้างลงในหนังสือดังกล่าวนี้

สำหรับในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชย แต่อย่างไรก็ดีนายจ้างจะใช้สิทธิเช่นนี้ได้ก็ต่อเมื่อการกระทำของลูกจ้างมีลักษณะเป็นความผิดร้ายแรงตามที่กฎหมายแรงงานของประเทศนั้นๆ บัญญัติไว้ และในขณะเดียวกันลูกจ้างก็มีสิทธิโต้แย้ง คัดค้านการกล่าวหาของนายจ้างได้ทันทีโดยนำบุคคลมาเป็นพยานยืนยันอธิบายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้าง

นอกจากนี้ข้อแนะดังกล่าวยังได้กำหนดมาตรการในกรณีที่นายจ้างต้องการลดจำนวนลูกจ้างไว้อีกหลายประการด้วยกัน เช่น ให้นายจ้างปรึกษากับผู้แทนลูกจ้าง และแจ้งให้หน่วยงานของรัฐได้ทราบก่อน หากการลดจำนวนลูกจ้างนั้นจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างหรือธุรกิจในสาขานั้น และที่

สำคัญการจะคัดเลือกผู้ใดนั้นจะต้องมีหลักเกณฑ์มิใช่ใช้วิธีเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ระยะเวลาการทำงาน ความสามารถและภาระทางครอบครัวของผู้ที่ถูกเลิกจ้าง และในขณะเดียวกันลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างควรมีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ได้รับกลับเข้ามาทำงานก่อนคนอื่นในกรณีที่มีการเปิดรับสมัครคนงานใหม่

หลังจากข้อเสนอฉบับนี้ได้ถูกนำมาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติต่อลูกจ้างในการเลิกจ้างเป็นระยะเวลานานประมาณสามสิบกว่าปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้รับรองอนุสัญญาขึ้นอีกหนึ่งฉบับคืออนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๘ เรื่องการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม (Termination of Employment of the Initiative of the Employer) เป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างแสดงเหตุผลที่เลิกจ้าง แล้วแจ้งให้รัฐบาลทราบรวมทั้งบอกกล่าวลูกจ้างให้ทราบล่วงหน้าตลอดจนจ่ายค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างด้วย

นอกจากนั้นนายจ้างจะต้องแจ้งให้ผู้แทนลูกจ้างทราบถึงสาเหตุการเลิกจ้างเพื่อให้โอกาสลูกจ้างได้ปรึกษาหารือในการหามาตรการแก้ไข เช่น จัดหางานใหม่ให้ทำเป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างเห็นว่าคำสั่งของนายจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างสามารถอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว ต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้

นอกจากข้อเสนอและอนุสัญญาตามที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้รับรองอนุสัญญาและข้อเสนอที่กล่าวถึงเรื่องการจ่ายค่าชดเชยไว้อีกหนึ่งฉบับหนึ่งคืออนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๓ และข้อเสนอฉบับที่ ๑๘๐ ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของคนงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย (Convention and Recommendation Concerning the Protection of workers' claims in the event of the Insolvency of their employer) ไว้ในกรณีที่นายจ้างล้มละลายลูกจ้าง หรือคนงานต้องได้รับการคุ้มครองโดยมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้างก่อนเจ้าหนี้ผู้ไม่มีบุริมสิทธิที่จะได้รับส่วนแบ่ง และบุริมสิทธิดังกล่าวนั้น นอกจากจะเป็นเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน และเงินตอบแทนในเรื่องอื่น ๆ แล้ว ยังให้หมายความรวมถึงการจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างอีกด้วย

เมื่อพิจารณาอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าชดเชยแล้วจะเห็นได้ว่า มีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างในกิจการประเภทใดก็ตาม อย่างไรก็ตามหากนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยแล้วจะพบว่า อนุสัญญาและข้อเสนอดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยไว้ในลักษณะกว้าง ๆ ในขณะที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.๒๕๔๑ บัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างไว้ถึงห้าอัตรา ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคแรก นอกจากนี้ยังได้บัญญัติอธิบายความหมายของการเลิกจ้างไว้ในมาตรา ๑๑๘ วรรคสองอีกว่าการกระทำมีลักษณะเช่นใด ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชย รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขของการกระทำความผิดของลูกจ้างซึ่งเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

อย่างไรก็ตามมีข้อที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งคือแม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ จะได้กำหนดหลักเกณฑ์ตลอดจนข้อยกเว้นเรื่องการจ่ายค่าชดเชยไว้อย่างดีแล้ว แต่ถ้ามพิจารณาให้ดีอีกครั้งจะเห็นได้ว่าในพระราชบัญญัตินี้ไม่ได้บัญญัติกำหนดให้มีการคัดเลือกลูกจ้างที่ควรถูกเลิกจ้าง และไม่ได้บัญญัติกำหนดให้นายจ้างเลือกพิจารณาลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้กลับเข้ามาทำงานก่อนคนอื่นในกรณีที่มีการเปิดรับสมัครคนงานใหม่รวมทั้งไม่ได้บัญญัติกำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างใช้เวลาที่เหลืออยู่ตามสัญญาจ้างออกไปหางานใหม่ทำโดยไม่ได้ถือว่าเวลาที่ใช้ไปนั้นเป็นการลาหรือถูกหักค่าจ้างในขณะที่อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศบัญญัติไว้ ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้รัฐบาลของประเทศไทยก็ได้สั่งการให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จัดตั้งกรมการจัดหางาน เพื่อช่วยเหลือคนว่างงานโดยติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการที่ต้องการลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป

บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ บทสรุป

จากการศึกษาเรื่องค่าชดเชยอย่างละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่าค่าชดเชยเป็นเงินที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกจากเงินประเภทอื่นๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้าง นอกจากนี้หากนายจ้างย้ายสถานประกอบการหรือปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างอีกด้วย และอย่างไรก็ตามหากลูกจ้างกระทำความผิดอันเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย นายจ้างก็เลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ส่วนการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างต้องเป็นการเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสองกำหนดไว้เท่านั้น และเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง คือ ๓๐ วัน ๙๐ วัน ๑๘๐ วัน ๒๔๐ วัน และ ๓๐๐ วัน ซึ่งมีอัตราที่สูงมากที่สุดทีเดียว ดังนั้นหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นจำนวนมากจนอาจส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างได้เช่นเดียวกัน และจากสาเหตุดังกล่าวทำให้นายจ้างส่วนใหญ่หาวิธีเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยด้วยการที่จะให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่กับนายจ้างได้อีกต่อไป จนต้องลาออกจากงานไปเองโดยไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างได้ เช่น นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานแต่จ่ายค่าจ้าง หรือให้ลูกจ้างทำงาน แต่ไม่จ่ายค่าจ้างหรือลดค่าจ้าง หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในลักษณะที่ลูกจ้างเสียประโยชน์ เป็นต้น

นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้นนายจ้างยังใช้ข้อบกพร่องและช่องว่างของกฎหมาย เพื่อหลีกเลี่ยงไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างด้วยการสร้างข้อเท็จจริงให้อยู่ในความหมายเดียวกันกับข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามกฎหมาย เช่นให้ลูกจ้างทำหนังสือลาออกไว้ล่วงหน้าตั้งแต่วันที่รับเข้าทำงาน หรือทำสัญญาจ้างลูกจ้างให้มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอนโดยทำเป็นงานตามโครงการที่มีระยะเวลาสิ้นสุดของงานไว้ไม่เกินสองปีและกรณีดังกล่าวนี้ลูกจ้างจำเป็นต้องปฏิบัติตามเพราะไม่มีอำนาจต่อรอง และเมื่อสัญญาจ้างครบกำหนด ลูกจ้างก็ต้องออกจากงานโดยไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้าง นอกจากนี้นายจ้างยังแก้งนำข้อผิดพลาดเพียงเล็กน้อยในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างมากล่าวหาและดำเนินการทางวินัย ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามข้อยกเว้นของกฎหมายอีกด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าการกระทำของนายจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเพราะต้องออกจากงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน และปัญหาสังคมอื่นๆตามมา จนส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาวได้ และนอกจากนี้จากการศึกษาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยแล้วจะ

พบว่าไม่ได้บัญญัติกำหนดให้ทายาทของลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างถ้าลูกจ้างเสียชีวิตก่อนนายจ้างเลิกจ้าง ดังนั้นถ้าลูกจ้างทำงานให้นายจ้างมานานนับสิบปีด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และต้องเสียชีวิตลงในเวลาต่อมา ทายาทหรือครอบครัวของลูกจ้างก็จะไม่ได้รับสิ่งใดตอบแทนจากผลการกระทำความดีของลูกจ้างเลย นอกจากเงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่ายเป็นค่าทำศพถ้าลูกจ้างตายเพราะทำงานให้นายจ้าง และเงินบำนาญ และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสมหรือเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ถ้านายจ้างจัดให้มี ซึ่งในทางปฏิบัติจริงโดยเฉพาะในปัจจุบันคงเป็นเรื่องยากเพราะนายจ้างมักจะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพียงเท่าที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น

นอกจากนี้จากการศึกษาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้วยังพบว่าให้ความคุ้มครอง และให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างยังไม่เพียงพอ เช่น การกำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั้นหรือไม่ก็ตามหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ซึ่งกรณีนี้จะเห็นได้ว่าในบทบัญญัติของกฎหมายไม่ได้กำหนดขอบเขตของการกระทำดังกล่าวว่าแค่นั้นเพียงใด จึงจะถือว่าถึงขนาดที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เช่นกรณีที่ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยตามธนาคาร และละทิ้งหน้าที่ไปเพียงชั่วโมงเดียวหรือวันเดียวโดยไม่มีเหตุอันสมควรก็อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายจำนวนมากได้ เช่นนี้นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้แต่ต้องจ่ายค่าชดเชย และจากสาเหตุดังกล่าวทำให้นายจ้างต้องเสียเงินจ่ายเป็นค่าชดเชยจำนวนมาก เพราะการกระทำของลูกจ้าง แทนที่จะนำเงินดังกล่าวมาขยายกิจการหรือเพิ่มเป็นสวัสดิการให้ลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานดีต่อไป

อย่างไรก็ตามแม้ว่าบทบัญญัติในเรื่องค่าชดเชยของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ จะมีข้อบกพร่องและช่องว่างหลายประการที่ให้ความคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างไม่เพียงพอ แต่เมื่อพิจารณาบทบัญญัติโดยส่วนใหญ่ของกฎหมายแล้วจะเห็นได้ว่ามีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างให้ทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขปราศจากข้อพิพาทใดๆ ซึ่งจากผลการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยของต่างประเทศ เช่นประเทศฝรั่งเศส อังกฤษ เกาหลี และเวียดนามรวมทั้ง อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่ามีสาระสำคัญหลายประการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยไม่ได้บัญญัติไว้ ดังนั้นจึงสมควรทำการศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยให้มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้และพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป

๕.๒. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ในเรื่องค่าชดเชย และปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นแล้วจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องดังกล่าว มีมาตรการที่ไม่สามารถนำมาบังคับใช้ให้ได้ผลในทางปฏิบัติ เพราะมีข้อบกพร่องและช่องว่าง ทำให้นายจ้างนำไป

แสวงหาผลประโยชน์โดยการละเมิดกฎหมายซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแรงงาน และปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย ดังนั้นรัฐควรแก้ไขกฎหมายให้นำมาบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมต่อไป และเพื่อให้แนวทางปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี ดังนั้นจึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาแก่รัฐบาลดังนี้

๕.๒.๑ เรื่องปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘

(๑) ปัญหาการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างไว้ถึง ๕ อัตรา คือ ๓๐วัน ๙๐วัน ๑๘๐วัน ๒๔๐วัน และ๓๐๐วัน และเงินสะสมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างรวมทั้งเงินสมทบกรณีว่างงานและการชราภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ตลอดจนเงินสวัสดิการอื่น ๆ อีกเช่นเงินบำเหน็จและเงินบำนาญเป็นต้น และจากกรณีดังกล่าวถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ลูกจ้างจำนวนมากจนอาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของกิจการได้เช่นกัน และจากสาเหตุดังกล่าวทำให้นายจ้างหาทางหลีกเลี่ยงกฎหมายเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและเกิดปัญหาการว่างงานและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้าง และเพื่อป้องกันปัญหาอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๑๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ปรับลดอัตราค่าชดเชยจาก ๕ อัตราเหลือ ๔ อัตราโดยให้คงอนุมาตรา(๑)ถึง(๓)ไว้ และตัดอนุมาตรา ๕ ออกไปแล้วแก้ไขอนุมาตรา(๔)โดยมีข้อความดังนี้

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปให้จ่ายค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากนั้นรัฐควรเร่งรัดให้มีการดำเนินงานตามโครงการประกันการว่างงาน และการชราภาพ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ และโครงการเงินสะสมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างหลังจากถูกเลิกจ้าง และเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นหลังจากปรับลดอัตราค่าชดเชย

(๒) ปัญหาการกำหนดความหมายของการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ตามที่ได้ศึกษาความหมายของการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรค ๒ มาแล้วในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่ารัฐควรแก้ไขถ้อยคำความหมายของการเลิกจ้างเพื่อให้มีผลคุ้มครองลูกจ้างอย่างเพียงพอในแต่ละกรณี ดังนี้

ก. กรณีข้อความที่ว่า “การกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้” เงื่อนไขดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเลิกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างมักใช้ช่องว่างของกฎหมายกีดกันให้ลูกจ้างลาออกจากงานโดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยด้วยวิธีการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานแต่จ่ายค่าจ้างหรือให้ลูก

จ้างทำงานแต่ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานแต่ลดค่าจ้างหรือนายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในลักษณะเท่าเดิมหรือต่ำกว่าเดิมโดยไม่เปลี่ยนแปลงในเรื่องการจ่ายค่าจ้างหรือเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ลูกจ้างเสียประโยชน์ ซึ่งจากการกระทำทั้งสี่ประการย่อมเห็นได้ชัดว่านายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกจากงานเองโดยไม่ได้รับค่าชดเชยเพราะว่าขาดองค์ประกอบทั้งสองประการของการเลิกจ้าง ดังนั้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งและบีบบังคับโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ผู้วิจัยเห็นว่าควรแก้ไขความหมายของการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ โดยเพิ่มข้อความในวรรคสองว่า “การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงการกระทำใด ๆ หรือละเว้นการกระทำใด ๆ อันมิชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้”

ข. ความสิ้นสุดของสัญญาที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง กรณีที่นายจ้างกำหนดลักษณะของงานไว้ในสัญญาจ้างลูกจ้างว่าเป็นงานตามโครงการที่มีระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี และเมื่อครบกำหนดเวลา ๒ ปี แล้วให้มีการต่อสัญญากันใหม่เป็นคราว ๆ ไป ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ตามกฎหมายซึ่งลูกจ้างจำเป็นต้องยอมทำสัญญาในลักษณะดังกล่าวกับนายจ้างเพราะต้องการมีงานทำ ดังนั้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพราะถือว่าเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ผู้วิจัยเห็นว่ารัฐควรกำหนดมาตรการลงโทษนายจ้างที่กระทำการดังกล่าวโดยบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในวรรคท้ายของมาตรา ๑๑๘ หรือบัญญัติไว้ในบทลงโทษว่า ถ้านายจ้างได้หลีกเลี่ยงบทคุ้มครองลูกจ้างในวรรคสามและสี่ของมาตรา ๑๑๘ นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างสูงขึ้นกว่าปกติในอัตราร้อยละ ๕๐ ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันและปรามมิให้นายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อเอาเปรียบลูกจ้างอีกต่อไป

ค. กรณีนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ กรณีนี้เป็นเหตุให้นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำแต่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา ๗๕ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งผลของการได้รับค่าจ้างในอัตรานี้เรื่อยไปโดยไม่มีกำหนดเวลาย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัวเช่นนี้ถ้าลูกจ้างลาออกจากงานก็จะหมดสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย และจากกรณีดังกล่าวนี้รัฐควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสองให้มีความหมายคุ้มครองลูกจ้างอย่างครอบคลุมดังนี้

ประการแรก ควรเพิ่มเติมจากคำว่า “ไม่ได้รับค่าจ้างเป็นไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราปกติ”

ประการที่สอง ควรเพิ่มข้อความต่อท้ายวรรคนี้ว่า “เว้นแต่กรณีชั่วคราวที่มีช่วงระยะเวลาสั้น”

ง. กรณีลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาเพราะความผิดร้ายแรงของนายจ้าง การที่นายจ้างกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อลูกจ้าง เช่น นายจ้างทำร้ายร่างกายลูกจ้าง หรือนายจ้างขายล้วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างหญิง เป็นเหตุให้ลูกจ้างหมดความอดทนที่จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไปจึงบอกเลิกสัญญาจ้าง ดังนี้ ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานให้นายจ้างมานานเท่าใดก็ตาม ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิ

เรียกร้องค่าชดเชย เพราะไม่เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ และจากปัญหานี้ผู้วิจัยเห็นว่าลูกจ้างควรมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เพราะการเลิกสัญญาเกิดจากความผิดของนายจ้าง ลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าวนี้ ดังนั้นรัฐควรเพิ่มเติมข้อความต่อไปนี้ไว้ในมาตรา ๑๑๘ วรรคสองว่า “การเลิกจ้างให้หมายความรวมถึงความสิ้นสุดของสัญญาจ้างเพราะเหตุแห่งความผิดของนายจ้าง”

๕.๒.๒ ปัญหากฎหมายในส่วนข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙

จากการศึกษาข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้ว จะเห็นได้ว่ามีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับระบบการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นความคิดพื้นฐานที่ว่า “การเลิกจ้างจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดถึงขนาดหรือร้ายแรงเท่านั้นนายจ้างจึงจะมีอำนาจเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยหรือเงินอื่นใดจากนายจ้าง” หลักนี้ปรากฏอยู่ในมาตรา ๓๘๗ ๓๘๘ ๓๘๙ ๕๗๗ และ๕๘๓ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่บางกรณีการเลิกจ้างโดยมีอำนาจตามกฎหมายแพ่งนั้นกลับทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในเรื่องค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง ซึ่งนับว่าไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง ดังนั้นเพื่อให้มีความสอดคล้องในระบบกฎหมายและเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้าง ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะให้ใช้ข้อความต่อไปนี้ไว้ในวรรคแรกของมาตรา ๑๑๙ ว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะเหตุแห่งความผิดของลูกจ้าง” เช่นกรณีดังต่อไปนี้

ส่วนข้อความตามอนุมาตรา ๑ ถึง ๖ ให้คงข้อความเดิมไว้

๕.๒.๓ ปัญหากฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๑ บัญญัติกำหนดให้นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างเพราะปรับปรุงกิจการโดยนำเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ และจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลา ๖๐ วัน พร้อมกับจ่ายค่าชดเชยพิเศษในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕ วัน ต่อการทำงานครบหนึ่งปีถ้าลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไปรวมทั้งเงินอื่นๆที่นายจ้างจัดให้มี เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินสมทบในกรณีการว่างงานและชราภาพตามกฎหมายประกันสังคมซึ่งเป็นโครงการที่รัฐกำลังเร่งดำเนินการจัดให้มี นับว่าเป็นการสร้างภาระให้กับนายจ้างมากมายทีเดียว ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างรัฐควรลดภาระของนายจ้างโดยประกาศยกเลิกการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๒ เพราะเมื่อมีการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ ก็ต้องมีการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ รวมทั้งเงินอื่นๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างซึ่งถือว่าเป็นการชดเชยความเสียหายที่เพียงพอแล้ว และนอกจากนี้รัฐควรเร่งให้มีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเพื่อใช้บังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดในกระทรวง และเร่งพัฒนาระบบการจัดหางานของกรมการจัดหางานซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงแรงงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้เพื่อรองรับปัญหาที่เกิดจาก

การเลิกจ้าง และยกเลิกการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๒

นอกจากการเสนอแนะปัญหาตามที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะในกรณีปัญหาที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้บัญญัติกำหนดให้ทายาทของลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อลูกจ้างเสียชีวิต ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทายาทและครอบครัวของลูกจ้าง รัฐควรบัญญัติกฎหมายให้สิทธิทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ เพื่อช่วยเหลือครอบครัวของลูกจ้างให้ได้มีเงินไว้ใช้จ่ายและนำไปประกอบอาชีพต่อไป โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๘ เป็นวรรคที่ห้ามีข้อความว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของนายจ้างอย่างดีตลอดมา เมื่อลูกจ้างเสียชีวิต ให้ทายาทของลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชย และให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามวรรคสองของมาตรานี้ด้วย”

บรรณานุกรม

หนังสือ

ภาษาไทย

หยุด แสงอุทัย.(๒๕๒๓) พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.๒๕๑๙.กรุงเทพฯ.

สำนักพิมพ์กระทรวงมหาดไทย

เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(๒๕๓๘) คัมภีร์บริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์วิญญูชน

เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(๒๕๔๒) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์.กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์นิติบรรณการ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(๒๕๔๒) คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์วิญญูชน

เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(๒๕๔๒) การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพฯ.

สำนักพิมพ์วิญญูชน

เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(๒๕๔๐) การบริหารแรงงานสัมพันธ์.พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพฯ.

สำนักพิมพ์วิญญูชน

สุดาศิริ วศวงศ์.(๒๕๔๓)คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.กรุงเทพฯ.

สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.

ไพฑูริย์ เอกจริยกร.(๒๕๔๐) คำอธิกกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน ยืม ฝากทรัพย์สิน

เจ้าสำนักโรงแรม.พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์วิญญูชน

วิจิตรา วิเชียรชม (๒๕๔๐) รวมกฎหมายแรงงาน.กรุงเทพฯสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นิคม จันทรวีฑูร.(๒๕๔๑) ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ

โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นิคม จันทรวีฑูร.(๒๕๒๖) แรงงานและกฎหมายไทย กรุงเทพฯ

สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด

บุญช่วย มณีสีข่า.(๒๕๓๙) รวมคำพิพากษาคดีเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน พ.ศ.๒๕๓๓-

๒๕๓๙.สำนักพิมพ์ปราชญ์คดีไซน์ แอนด์ นิรินดิง.

ชลิต จันประดับ(๒๕๓๙). รวมฎีกาเด่นในรอบ ๖ ปี คดีแรงงาน (พ.ศ.๒๕๓๓-๒๕๓๔).

กรุงเทพฯคณะบรรณาธิการ ศูนย์กฎหมายธุรกิจ

กฎหมาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชบัญญัติแรงงาน ๒๕๑๙

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ พ.ศ. ๒๕๑๕

ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ พ.ศ. ๒๕๑๕

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๑๕

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๓๒
 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๓๗
 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓
 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

วารสาร

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. การคุ้มครองการเลิกจ้าง. วารสารศาลแรงงาน.๒,๒ (สิงหาคม ๒๕๒๔).
 สุรศักดิ์ มณีศร. การเปลี่ยนแปลงค่าชดเชยในกฎหมายแรงงาน.วารสารนิติศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๖,๑๔(ธันวาคม ๒๕๓๙).
 สุรศักดิ์ มณีศร. การเลิกจ้างเพราะใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์.วารสารนิติศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๑,๕(ตุลาคม ๒๕๓๖)
 ณรงค์ ฉิมธนู. การเลิกจ้างเพราะใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์.วารสารแรงงานสัมพันธ์.๓๖,๖
 (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๓๗)
 วิจิตรา วิเชียรชม. การเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ๒๗,๔ (ธันวาคม ๒๕๔๐).
 ชัยสิทธิ์ ตราชูธรรม. ค่าชดเชยพิเศษ วารสารดอกเบี๋ย ๑๔,๑๖๖ (เมษายน ๒๕๓๘).
 นิคม จันทรวีฑูร.ประเทศไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ๗๕ ปี แห่งความร่วมมือในการ
 สร้างความมั่นคงให้แก่แรงงานไทย.วารสารนิติศาสตร์ ๒๔,๒ (สิงหาคม ๒๕๓๗).
 เทอดศักดิ์ จันท์สระแก้ว.กฎหมายเวียดนาม วารสารศาลแรงงาน. ๑๒,๔ (ตุลาคม-ธันวาคม
 ๒๕๓๙).

เอกสารอื่นๆ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๙,กรุงเทพฯ

ภาษาอังกฤษ

BOOK

International Labor Organization: Labor Protective Law in Asian. Switzerland: International
 Labour Office, ๑๙๘๗.
 International Labour Office. International Labour Conventions. And Recommendations
 Number.๑๕๘: Concerning Termination of Employment at the Initiative of the
 Employer, ๑๙๘๒.

Anderman, Steven D: Labour Law : Managemant Decisions & Workers' Rights.

London: Butterworths, ୧୯୯୩.

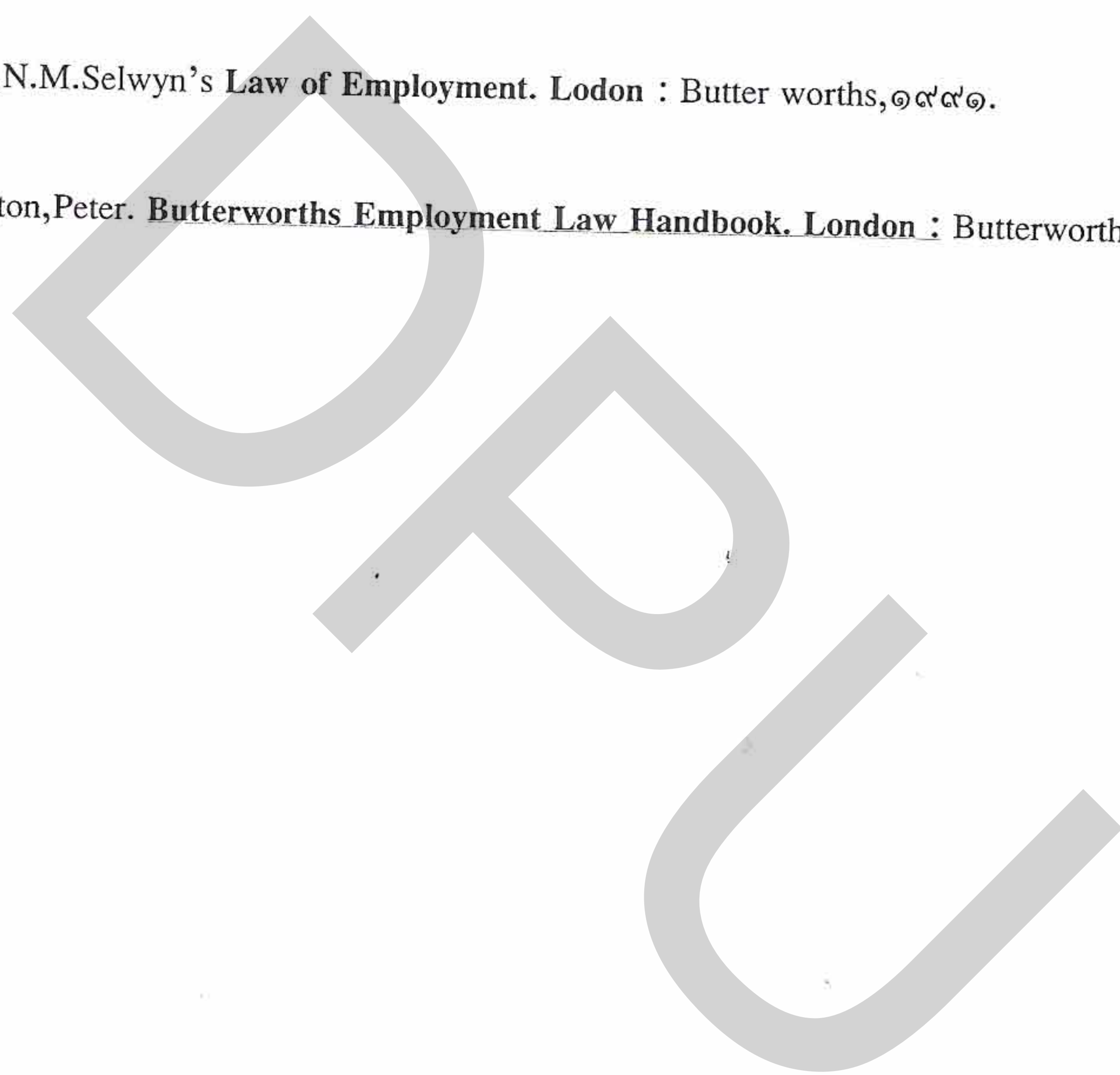
Code du Travail. Paris: Dalloz, ୧୯୯୭.

Pitt, Gwyneth. Employment Law. London: Sweet & Maxwell, ୧୯୯୩.

..... Employment Law. London: Pitman, ୧୯୯୯.

Selwyn, N.M. Selwyn's Law of Employment. Lodon : Butter worths, ୧୯୯୭.

Wallington, Peter. Butterworths Employment Law Handbook. London : Butterworths, ୧୯୯୦.



ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ สกุล นางสาวรัชดาภรณ์ ทองสุข
- วุฒิการศึกษา นิติศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. ๒๕๓๔
นิติศาสตร์ มหบัณฑิตย สาขากฎหมายธุรกิจ
จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ.๒๕๔๑
- ประสบการณ์การทำงาน เป็นอาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๑-๒๕๔๓
ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต