



มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย

	วพ 344.012 ร352ม
34A0180254	
Title: มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้าง	
หอสมุดและศูนย์สนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย	

รัฐจูปา พัทธ์กษัณรารธรรม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9554-59-0

**Legal measures for protecting employees 's claims
in the event of the bankruptcy of their employer.**

Rattachula pitaknaratam

A Thesis Submitted in Partail Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master for Laws

Department of Law

Graduate School Dhurakijpundit University

2004

เลขทะเบียน	0130254
วันลงทะเบียน	21 ต.ค. 2548
เลขเรียกหนังสือ	344.012
	1352.21
	[1947]
	AC

ISBN : 974-9554-59-0



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย

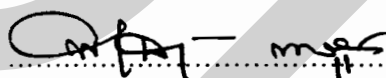
เสนอโดย น.ส.รัฐจุฬา พิทักษ์นราธรรม

สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

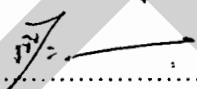
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อ.วิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

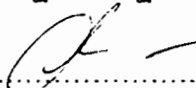
(อาจารย์ ดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ วิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.ณัฐมัย ไชคเหมาะ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 8 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2547

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และ ท่านอาจารย์วิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็น อาจารย์ที่ปรึกษา กำหนดแนวทางในการเขียน ให้ข้อมูล พร้อมทั้งคำแนะนำและแก้ไขวิทยานิพนธ์ จนวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นเรียบร้อย ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และดร.วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ที่ให้ความเมตตาตลอดระยะเวลาการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตและกรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธานกรรมการ และกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ และตรวจแก้วิทยานิพนธ์จนทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้แล้วในการดำเนินการศึกษา ผู้เขียนยังได้รับความช่วยเหลือและอนุเคราะห์ จากผู้ที่มีพระคุณอีกหลายท่าน ดังนี้ ท่านพงษ์รัตน์ เจริญกลิ่น ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะศาลแรงงานกลาง อาจารย์รัชดาภรณ์ ทองสุข คุณกานดา วัฒนากุล คุณปณคนัย สุภวราหะสุนทร และเพื่อนๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองด้านแรงงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกรมบังคับคดีกระทรวงยุติธรรมที่ได้ให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้เขียนไม่สามารถกล่าวรายนามเป็นรายบุคคลได้ทั้งหมด

การศึกษานี้จะไม่สมบูรณ์เลย ถ้าปราศจากการเสียสละเวลาส่วนตัวอันมีค่าของคุณงามจური พิทักษ์นราธรรม และคุณศรีสพงค์ พิทักษ์นราธรรม ที่ให้ความช่วยเหลือในการค้นคว้าหาข้อมูล ตลอดจนเป็นธุระในการจัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์อย่างเต็มกำลังและความสามารถ

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงพระคุณ คุณภักดีและคุณอรุณี พิทักษ์นราธรรม บิดามารดาที่เป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาเล่าเรียน ทั้งครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา จนเป็นผลให้การศึกษาในระดับมหาบัณฑิตของผู้เขียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

รัฐจุฬา พิทักษ์นราธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
บทที่	
1. บทนำ	
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
3. สมมติฐานของวิทยานิพนธ์.....	5
4. วิธีการวิจัย.....	5
5. ขอบเขตของการศึกษา.....	5
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. แนวคิดและหลักเกณฑ์ของการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง.....	7
1. แนวคิดของการเลิกจ้างตามกฎหมาย.....	7
2. ความหมายของการเลิกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย.....	10
3. แนวคิดของกองทุนด้านแรงงาน.....	11
4. แนวคิดการขอรับชำระหนี้ในบริบทสิทธิของลูกจ้าง.....	14
4.1 ลักษณะและสิทธิของบริบทสิทธิ.....	15
4.2 ลำดับในการได้รับชำระหนี้ของบริบทสิทธิ.....	17
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	23
1. การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	23
1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 173 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย.....	24
1.1.1 การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างโดยถือเป็นบริบทสิทธิ.....	24
1.1.2 การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างโดยสถาบันประกัน.....	25

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

1.2 ข้อแนะนำปีที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างล้มละลาย.....	25
1.2.1 การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้าง โดยถือเป็นนุริมสิทธิ.....	26
1.2.2 การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้าง โดยสถาบันประกัน.....	27
2.ขอบเขตในการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย ของต่างประเทศ.....	29
2.1 ประเทศอังกฤษ.....	29
2.1.1 การจ่ายค่าชดเชย.....	29
2.1.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย.....	30
2.1.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง.....	32
2.1.4 การคุ้มครองตามนุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	34
2.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	35
2.2.1 การจ่ายค่าชดเชย.....	35
2.2.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย.....	35
2.2.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง.....	36
2.2.4 การคุ้มครองตามนุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	37
2.3 ประเทศออสเตรเลีย.....	38
2.3.1 การจ่ายค่าชดเชย.....	39
2.3.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย.....	39
2.3.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง.....	41
2.3.4 การคุ้มครองตามนุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	41
2.4 ประเทศสิงคโปร์.....	42
2.4.1 การจ่ายค่าชดเชย.....	42
2.4.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย.....	42
2.4.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง.....	44
2.4.4 การคุ้มครองตามนุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	45

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

1.2 ข้อแนะนำปีที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างล้มละลาย.....	25
1.2.1 การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างโดยถือเป็นนุริมสิทธิ.....	26
1.2.2 การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างโดยสถาบันประกัน.....	27
2.ขอบเขตในการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย ของต่างประเทศ.....	29
2.1 ประเทศอังกฤษ.....	29
2.1.1 การจ่ายค่าชดเชย.....	29
2.1.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย.....	30
2.1.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง.....	32
2.1.4 การคุ้มครองตามนุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	34
2.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	35
2.2.1 การจ่ายค่าชดเชย.....	35
2.2.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย.....	35
2.2.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง.....	36
2.2.4 การคุ้มครองตามนุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	37
2.3 ประเทศออสเตรเลีย.....	38
2.3.1 การจ่ายค่าชดเชย.....	39
2.3.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย.....	39
2.3.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง.....	41
2.3.4 การคุ้มครองตามนุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	41
2.4 ประเทศสิงคโปร์.....	42
2.4.1 การจ่ายค่าชดเชย.....	42
2.4.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย.....	42
2.4.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง.....	44
2.4.4 การคุ้มครองตามนุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างตามกฎหมายเมื่อนายจ้างล้มละลาย	
ตามกฎหมายไทย.....	45
1. การคุ้มครองตามสัญญาจ้างแรงงานของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	45
1.1 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	45
1.2 การเลิกจ้างที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.....	49
1.3 การออกไปสำคัญแสดงการทำงาน.....	53
1.4 การให้ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา.....	55
2. การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	56
2.1 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	57
2.2 การจ่ายค่าจ้างในระหว่างปิดกิจการชั่วคราว.....	63
2.3 การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	65
2.4 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง.....	66
3. การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483.....	72
3.1 การขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลาย.....	72
3.2 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง.....	73
4. การคุ้มครองตามกองทุนด้านแรงงาน.....	74
4.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.....	75
4.2 กองทุนประกันสังคม.....	78
4. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย.....	82
1. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญา.....	83
2. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกองทุน.....	84
3. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองตามบุริมสิทธิ	
ของลูกจ้าง.....	90
4. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้าง	
ภายหลังออกจากงาน.....	95

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	131

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้าง
ในกรณีนายจ้างล้มละลาย
ชื่อนักศึกษา : รัฐจุฬา พิทักษ์นราธรรม
อาจารย์ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์ วิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ
สาขาวิชา : นิติศาสตร์
ปีการศึกษา : 2547

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนด้านแรงงานที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเมื่อนายจ้างล้มละลาย การจัดลำดับบุริมสิทธิของเจ้าหนี้ในการขอรับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้าง รวมถึงการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานเมื่อนายจ้างล้มละลาย ซึ่งการศึกษานี้ได้ศึกษาถึงแนวทางการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และสิงคโปร์ โดยแยกหัวข้อตามลักษณะของการคุ้มครองลูกจ้าง เช่น การคุ้มครองโดยสถาบันประกันหรือกองทุน การคุ้มครองโดยบุริมสิทธิ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เห็นถึงหลักเกณฑ์และการคุ้มครองของกฎหมายต่างประเทศที่ควรนำมาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยให้เหมาะสมและสามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายตามกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างอย่างเพียงพอและเป็นธรรม เนื่องจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่มีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของเงินออมที่มีการจัดเก็บจากเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างยังไม่มี การประกาศใช้เป็นพระราชกฤษฎีกา ดังนั้นการช่วยเหลือของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจึงอยู่ในแบบของเงินสงเคราะห์โดยกำหนดสิทธิประโยชน์การจ่ายเงินสงเคราะห์ไว้ 2 กรณี คือ กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย และกรณีอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชย โดยจะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้บางส่วนหรือไม่เต็มสิทธิตามกฎหมายซึ่งคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนเล็ก

น้อยเมื่อเทียบกับที่ลูกจ้างต้องออกจากงาน ทั้งนี้แม้พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 แก้ไขล่าสุดปี 2542 ได้กำหนดให้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนมีคำสั่งพิทักษ์เพื่อการทำงานที่ได้ทำให้ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้นมีสิทธิได้รับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างเป็นเจ้าหนี้นุริมสิทธิสามัญและอยู่ในลำดับเดียวกับเจ้าหนี้ภาคีอากรก็ตาม แต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาของลูกจ้างที่นายจ้างล้มละลายได้อย่างสมบูรณ์ หากเงินที่ได้มาจากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างมีไม่เพียงพอชำระแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเจ้าหนี้ค่าแรงงาน ลูกจ้างย่อมหมดสิทธิเรียกร้องเอาจากนายจ้าง

ผู้เขียนจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยให้เร่งออกพระราชกฤษฎีกาเรื่องการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและเงินสะสมของลูกจ้างเพื่อให้มีการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย แก้ไขลำดับการได้รับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินให้เจ้าหนี้ตามมาตรา 130 แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 แก้ไขล่าสุดปี 2542 ให้มีลำดับการได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้ค่าภาษี แก้ไขค่าตอบแทนในนุริมสิทธิที่จำกัดไว้เป็นจำนวนเงินที่แน่นอนในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้เป็นจำนวนเงินตามระยะเวลาการก่อให้เกิดหนี้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

Thesis Title : Legal measures for protecting employee 's claims
in the event of the bankruptcy of their employer
Name : Rattachula Pitaknaratam
Thesis Advisor : Professor Dr.Thira Srithamarak
Thesis Co-Advisor : Mr.Wisit Wisitsora-at
Department : Law
Academic Year : 2004

Abstract

This thesis is aimed at studying the legal measures regarding to employment's funds-enacted to protect employees' claims in the event of the-bankruptcy of their employers, the classes of preferential rights to obtain a payment out of the whole property of their employers, and the protection of employee's claims when their employer's bankruptcy. The emphasis was placed on the standard of the convention no.173 concerning the protection of employees' claims in the event of the bankruptcy of their employers under the International Labour Organization, and the standards of Labour Law and Insolvency Law in foreign countries including United Kingdom, the United States, Australia and Singapore. The comparison was made on various aspects of protection, for example, the protection of employee's claims by a guarantee institution, and the protection of employee's claims by means of a preferential rights, etc. To serve the best interest of Thai employees, the analyses is then employed to suggest the guidelines to enhance the Thai law regarding to the protection of employees' claims in the event of the bankruptcy of their employers to be more effective and suitable.

According to the Labour Protection Act B.E. 2541, the study research reveals that the Employee Assistance Fund has still provided insufficient and unjustly measures to protect the employees in the event of insolvency of their employers. According to the Employee Assistance Fund under the Labour Protection Act B.E. 2541 with the purpose of collecting the money from employee contributions and employer's supplementary contributions has not yet been promulgated as the Royal Decree. As a result, the fund supported employee is currently in a form of the assistance money or benefits legally

distributed to the employee in two particular cases; dismiss without severance pay and dismiss with severance pay but without other required categories of payments. Under the law, the employee who is qualified will have rights to receive the assistance money; however, the paid amount will be varied by not only the period of employment but also the daily minimum wage rate under the Labour Protection Act B.E. 2541. Significantly, it is very tiny amount of payment compared to the loss of job employment. In these days, the insolvency Act 2000 are stipulated the debt incurred from the failure to pay wages, overtime pay, holiday pay, holiday overtime pay, severance pay, special severance pay, contributions, supplementary contributions or addition payments to an employee or to the Department of Labour Protection and Welfare, as the case may be, shall have the preferential rights on all the property of the indebted employer at the same rank as the preferential rights in taxes and duties according to the Civil and Commercial Law Code. Unarguably, it still does not provide adequate protection to the employee in the case that the money from employer's property auction is not enough to repay an employee barring the employee to claim for their rights.

It is, therefore, suggested here to revise the Labour Protection Act B.E. 2541 Chapter 13 on Employee Assistance Fund by launching the Royal Decree on the payment of employer supplementary and employer contributions, preceding to the creditor payment order with an employee preference, revising a fixed amount of benefit which an employee legally earns through the formation of obligation. Consequently, an employee should be adequately and justly protected in the event of the bankruptcy of employer in accordance with Thailand economy.

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สัญญาจ้างแรงงานก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจนกว่าจะมีการบอกเลิกสัญญา ซึ่งมีผลทำให้คู่สัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิม แต่อย่างไรก็ตามการเลิกสัญญาจ้างก็เป็น การก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหลายประการตามที่กฎหมายกำหนด กล่าว คือ เมื่อมีการเลิกจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือเมื่อ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นตามพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น การเลิกจ้างลูกจ้างเพียงหนึ่งคนหรือสองคน นายจ้างย่อม มีเงินเพียงพอจ่ายค่าชดเชยหรือเงินอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด แต่หากเป็น การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะนายจ้างขาดสภาพคล่องทางการเงินอันเป็นสาเหตุให้นายจ้างถูกฟ้องให้ล้ม ละลาย ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งกิจการและเป็นจำนวนมาก การที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ ลูกจ้างทั้งกิจการ อาจเป็นการเพิ่มภาระแก่นายจ้างเกินควร เห็นได้จากกรณีของบริษัทรีด-ไรด์ (ประเทศ ไทย) จำกัด ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการเตรียมการเลิก จ้างลูกจ้างกว่า 6,000 คน เนื่องมาจากบริษัทแม่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาล้มละลายในขณะเดียวกัน นายจ้างชาวอเมริกันผู้ถือหุ้นใหญ่ได้หลบหนีออกนอกประเทศไทยแล้ว ลูกจ้างจึงมีความวิตกกังวล ว่านายจ้างจะไม่จ่ายค่าชดเชย ส่งผลก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง ดังนั้นหากไม่มีหน่วยงาน ใดๆเข้ามาช่วยเหลือลูกจ้างในเบื้องต้น อาจเกิดปัญหาขยายวงกว้างออกไปต่อระบบเศรษฐกิจ สังคมและต่อประเทศชาติ

การที่นายจ้างเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัวและต่อมาถูกศาลพิพากษาให้ล้มละลายอาจ เกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น เกิดจากการผิดพลาดในการประกอบกิจการของตน เกิดจากการ ทุจริตฉ้อโกง เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างฉับพลันซึ่งลูกหนี้ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน เกิดจากการลดค่าของเงินตรา เป็นต้น ซึ่งต้องยอมรับว่าความล้มเหลวของนายจ้าง มิใช่ว่าจะต้องมา จากการกระทำความผิดเสมอไป แต่เมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างต้องมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยตามที่กำหนด ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเป็นจำนวนมาก น้อยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเป็นหลัก กล่าวคือ ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันอย่าง น้อย 120 วันทำงาน โดยนับรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างให้หยุดงานเพื่อประ โยชน์ของนายจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประ โยชน์ของนายจ้าง แต่ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะ

ล้มละลาย ทรัพย์สินของนายจ้างจะถูกเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์รวบรวมไว้เพื่อนำไปขายทอดตลาด เพื่อที่จะนำเงินที่ได้มาจัดการแบ่งให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลาย โดยเร็ว ทั้งนี้กฎหมายถือว่าหนี้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้นั้นเป็นหนี้บุริมสิทธิสามัญซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชยพิเศษ รวมถึงเงินอื่นใด โดยให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน หนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง ลูกจ้างสามารถร้องขอรับชำระหนี้ดังกล่าวได้จากเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ.2542) ซึ่งจะเห็นได้ว่า หนี้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างถูกจัดลำดับเดียวกับเจ้าหนี้ค่าภาษีอากร กล่าวคือ เป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญภายใต้บังคับบทบัญญัติว่าด้วยลำดับและผลแห่งบุริมสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2542) ซึ่งในทางปฏิบัติทรัพย์สินของนายจ้างที่รวบรวมไว้เพื่อนำมาบังคับชำระหนี้อาจมีไม่เพียงพอชำระหนี้ตามสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะเห็นได้ว่า แม้กฎหมายกำหนดให้หนี้เงินค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้างในการได้รับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างก่อนเจ้าหนี้สามัญก็ตาม แต่หากนายจ้างไม่มีทรัพย์สินเหลือพอชำระหนี้ค่าจ้างที่ค้างจ่ายตามกฎหมายแรงงาน บุริมสิทธิในเงินค่าจ้างต่างๆคงไม่มีประโยชน์ใดๆแก่ลูกจ้าง

รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาของการค้างชำระค่าจ้าง และเงินอื่นใดนอกจากค่าจ้าง จึงพยายามให้การช่วยเหลือโดยมีการก่อตั้งกองทุนด้านกฎหมายแรงงานขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงแก่ลูกจ้างเมื่อต้องออกจากงานเนื่องจากนายจ้างล้มละลายมี 3 กองทุน ดังนี้

1.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 โดยที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งด้วยความสมัครใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นการสร้างเงินออมในเชิงบังคับและเป็นการสร้างสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกันเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3-15 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างที่เสียภาษีจากกำไรสุทธิสามารถนำเงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนมาเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรขาดทุนได้ตามที่จ่ายจริง และเงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน ลูกจ้างนำไปหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ของลูกจ้างสูงสุดไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 300,000 บาทต่อปี แต่อย่างไรก็ตามกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้น โดยความสมัครใจ ไม่มีสภาพบังคับให้นายจ้างลูกจ้างต้องจัดตั้งขึ้น ดังนั้นหากนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือจัดตั้ง ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใดๆ

2.กองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในอัตรา ร้อยละ 5 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ ประโยชน์ทดแทนการว่างงานลูกจ้างจะได้รับต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานและต่อมาผู้ประกันตนคนใดเป็นผู้ว่างงาน โดยจะได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อว่างงานเกิน 7 วัน คือ ได้รับในวันที่ 8 นับตั้งแต่วันที่ว่างงาน จากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ดังนั้นถ้าสำนักงานจัดหางานสามารถหางานให้ลูกจ้างได้ภายใน 7 วันกองทุนประกันสังคมก็จะไม่จ่ายประโยชน์ทดแทน ดังนั้นลูกจ้างอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนกลับคืน หากไม่เข้าเงื่อนไขดังกล่าว เช่น ลูกจ้างหางานใหม่ได้ภายใน 7 วัน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าหากลูกจ้างไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ของกองทุนทั้ง 2 ระบบ ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับหลักประกันความมั่นคงแก่ประการใด กล่าวคือ หากกิจการของนายจ้าง ไม่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือลูกจ้างไม่ได้จ่ายเงินสมทบในฐานะผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน เมื่อนายจ้างถูกพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายหรือกิจการของนายจ้างล้มละลายย่อมส่งผลให้ลูกจ้างและครอบครัวเดือดร้อน เพราะไม่มีความมั่นคงเมื่อต้องออกจากงาน

3.กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 มาตรา 126-138 รวม 13 มาตรา กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รายได้ของกองทุนมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายตามระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งเป็นไตรภาคีและเมื่อจ่ายให้ลูกจ้างไปแล้ว กองทุนมีสิทธิเรียกให้นายจ้างชดเชยเงินที่กองทุนได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี โดยมีเงินอุดหนุนในการช่วยเหลือจากรัฐบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 เป็นจำนวนเงิน 200 ล้านบาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เป็นจำนวน 50 ล้านบาทซึ่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปแล้วทั้งสิ้น 31 ล้านบาท แต่ทั้งนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างสามารถฟ้องร้องเรียกคืนจากนายจ้างได้เพียง 3.4 ล้านบาท หรือ 10.75 % ของจำนวนเงินที่จ่ายไปเท่านั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแหล่งเงินได้ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่และเป็นเงินได้ที่ยังไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆเป็นสำคัญ ทั้งนี้เห็นได้จากในปี พ.ศ. 2544 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ยื่นของบประมาณไป แต่ไม่ได้รับการตอบกลับ นอกจากนี้ปัญหาจากการฟ้องร้องเรียกเงินคืนจากนายจ้างในกรณีที่ทางกองทุนจ่ายให้ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีค่าชดเชย หรือกรณีอื่นนอกจากค่าชดเชยที่กองทุนไม่สามารถฟ้องร้องเรียกคืนจากนายจ้างตามที่จ่ายจริง ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่จะเกิดในภายภาคหน้า

2.กองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนการว่างงานลูกจ้างจะได้รับเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานและต่อมาผู้ประกันตนตกเป็นผู้ว่างงาน โดยจะได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อว่างงานเกิน 7 วัน คือ ได้รับในวันที่ 8 นับตั้งแต่วันที่ว่างงาน จากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ดังนั้นถ้าสำนักงานจัดหางานสามารถหางานให้ลูกจ้างได้ภายใน 7 วันกองทุนประกันสังคมก็จะไม่จ่ายประโยชน์ทดแทน ดังนั้นลูกจ้างอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนกลับคืน หากไม่เข้าเงื่อนไขดังกล่าว เช่น ลูกจ้างหางานใหม่ได้ภายใน 7 วัน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าหากลูกจ้างไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ของกองทุนทั้ง 2 ระบบ ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับหลักประกันความมั่นคงแก่ประการใด กล่าวคือ หากกิจการของนายจ้าง ไม่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือลูกจ้างไม่ได้จ่ายเงินสมทบในฐานะผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน เมื่อนายจ้างถูกพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายหรือกิจการของนายจ้างล้มละลายย่อมส่งผลให้ลูกจ้างและครอบครัวเดือดร้อน เพราะไม่มีความมั่นคงเมื่อต้องออกจากงาน

3.กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 มาตรา 126-138 รวม 13 มาตรา กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รายได้ของกองทุนมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายตามระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งเป็นไตรภาคีและเมื่อจ่ายให้ลูกจ้างไปแล้ว กองทุนมีสิทธิเรียกให้นายจ้างชดเชยเงินที่กองทุนได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี โดยมีเงินอุดหนุนในการช่วยเหลือจากรัฐบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 เป็นจำนวนเงิน 200 ล้านบาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เป็นจำนวน 50 ล้านบาทซึ่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปแล้วทั้งสิ้น 31 ล้านบาท แต่ทั้งนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างสามารถฟ้องร้องเรียกคืนจากนายจ้างได้เพียง 3.4 ล้านบาท หรือ 10.75 % ของจำนวนเงินที่จ่ายไปเท่านั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแหล่งเงินได้ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่และเป็นเงินได้ที่ยังไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆเป็นสำคัญ ทั้งนี้เห็นได้จากในปี พ.ศ. 2544 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ยื่นของบประมาณไป แต่ไม่ได้รับการตอบกลับ นอกจากนี้ปัญหาจากการฟ้องร้องเรียกเงินคืนจากนายจ้างในกรณีที่ทางกองทุนจ่ายให้ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีค่าชดเชย หรือกรณีอื่นนอกจากค่าชดเชยที่กองทุนไม่สามารถฟ้องร้องเรียกคืนจากนายจ้างตามที่จ่ายจริง ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่จะเกิดในภายภาคหน้า

2.กองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนการว่างงานลูกจ้างจะได้รับต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานและต่อมาผู้ประกันตนตกเป็นผู้ว่างงาน โดยจะได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อว่างงานเกิน 7 วัน คือ ได้รับในวันที่ 8 นับตั้งแต่วันที่ว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ดังนั้นถ้าสำนักงานจัดหางานสามารถหางานให้ลูกจ้างได้ภายใน 7 วันกองทุนประกันสังคมก็จะไม่จ่ายประโยชน์ทดแทน ดังนั้นลูกจ้างอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนกลับคืน หากไม่เข้าเงื่อนไขดังกล่าว เช่น ลูกจ้างหางานใหม่ได้ภายใน 7 วัน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าหากลูกจ้างไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ของกองทุนทั้ง 2 ระบบ ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับหลักประกันความมั่นคงแก่ประการใด กล่าวคือ หากกิจการของนายจ้าง ไม่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือลูกจ้างไม่ได้จ่ายเงินสมทบในฐานะผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน เมื่อนายจ้างถูกพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายหรือกิจการของนายจ้างล้มละลายย่อมส่งผลให้ลูกจ้างและครอบครัวเดือดร้อน เพราะไม่มีความมั่นคงเมื่อต้องออกจากงาน

3.กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 มาตรา 126-138 รวม 13 มาตรา กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รายได้ของกองทุนมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายตามระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งเป็นไตรภาคีและเมื่อจ่ายให้ลูกจ้างไปแล้ว กองทุนมีสิทธิเรียกให้นายจ้างชดใช้เงินที่กองทุนได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี โดยมีเงินอุดหนุนในการช่วยเหลือของรัฐบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 เป็นจำนวนเงิน 200 ล้านบาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เป็นจำนวน 50 ล้านบาทซึ่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปแล้วทั้งสิ้น 31 ล้านบาท แต่ทั้งนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างสามารถฟ้องร้องเรียกคืนจากนายจ้างได้เพียง 3.4 ล้านบาท หรือ 10.75 % ของจำนวนเงินที่จ่ายไปเท่านั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแหล่งเงินได้ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่และเป็นเงินได้ที่ยังไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆเป็นสำคัญ ทั้งนี้เห็นได้จากในปี พ.ศ. 2544 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ยื่นของบประมาณไป แต่ไม่ได้รับการตอบกลับ นอกจากนี้ปัญหาจากการฟ้องร้องเรียกเงินคืนจากนายจ้างในกรณีที่ทางกองทุนจ่ายให้ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีค่าชดเชย หรือกรณีอื่นนอกจากค่าชดเชยที่กองทุนไม่สามารถฟ้องร้องเรียกคืนจากนายจ้างตามที่จ่ายจริง ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่จะเกิดในภายภาคหน้า

วิทยานิพนธ์นี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาวิเคราะห์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม กรณีว่างงาน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่ามีมาตรการในการช่วยเหลือลูกจ้างภายหลังจากนายจ้างล้มละลายว่ามีความเหมาะสม เป็นธรรมเพียงใด และวิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างล้มละลายว่าสอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หรือไม่ และมาตรฐานแรงงานเช่นนั้นเหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับประเทศไทยเพียงใด โดยจะศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศในส่วนที่คุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างล้มละลายของประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามีการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายล้มละลายจนเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบแผนของนานาประเทศโดยศึกษาวิธีการ แบบแผน ที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างเบื้องต้นว่ามีความแตกต่างหรือเหมาะสมในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนี้เพียงใดเพื่อเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ทั้งเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาข้อบกพร่องของการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายที่ยังไม่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรการแรงงานระหว่างประเทศเพื่อหามาตรการแก้ไขหรือเพิ่มเติมบทบัญญัติของการคุ้มครองลูกจ้างในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาสาระสำคัญและการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541
2. เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง
3. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การเลิกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization)และกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายตามกฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น
5. เพื่อศึกษากองทุนด้านต่างๆของกฎหมายแรงงานที่ช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องออกจากงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย

6. เพื่อศึกษาและค้นหามาตรการทางกฎหมายมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายการคุ้มครองแรงงานในการเลิกจ้างลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลายและปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

3. สมมติฐานของวิทยานิพนธ์

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยในส่วนของกรณีการเลิกจ้างเมื่อนายจ้างล้มละลายยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ดังนั้นจึงควรศึกษาหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนและการจัดลำดับบุริมสิทธิของลูกจ้างมาใช้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลายให้มีความชัดเจนและรัดกุมมากกว่าปัจจุบัน

4. วิธีการวิจัย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาข้อมูลโดยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ เป็นการใช่วิธีศึกษาโดยค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี 2542) บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนด้านแรงงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ กระทรวง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ ตลอดจนข้อเสนอแนะของบุคคลและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเอกสารที่กล่าวมาข้างต้นได้มาจากหน่วยงานราชการ และองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ศาลล้มละลาย กรมบังคับคดีกระทรวงยุติธรรม ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง รวมทั้งห้องสมุดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย เป็นต้น

5. ขอบเขตของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนได้ทำการศึกษามาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย โดยเฉพาะการคุ้มครองตามกองทุนด้านแรงงานตามกฎหมาย เช่น กองทุนสงเคราะห์ลูก

จ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 รวมถึงการจัดลำดับบุริมสิทธิของเจ้าหน้าที่ค่าแรงงานที่ถูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี 2542) เป็นต้น โดยขอบเขตของการศึกษาเริ่มจากการศึกษาถึงแนวคิดและวิวัฒนาการของกองทุนด้านแรงงานและการจัดลำดับบุริมสิทธิของเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิของรับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายของประเทศไทย จากนั้นจะเปรียบเทียบและวิเคราะห์กองทุนด้านแรงงานและการจัดลำดับบุริมสิทธิของเจ้าหน้าที่ค่าแรงงานเมื่อนายจ้างล้มละลายกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ว่ามีข้อแตกต่าง ข้อดี ข้อเสียอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ที่จะนำมาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายกองทุนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดลำดับบุริมสิทธิของเจ้าหน้าที่ค่าแรงงานเมื่อนายจ้างล้มละลาย

6.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาสาระสำคัญของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างในกรณีที่นายจ้างล้มละลายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. ทำให้ทราบแนวคิดและหลักการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง
3. ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทยในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย
4. ทำให้ทราบผลการวิเคราะห์การเลิกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) และกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายตามกฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น
5. ทำให้ทราบถึงกองทุนด้านต่างๆของกฎหมายแรงงานที่ช่วยเหลือลูกจ้างที่辞ออกจากงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย
6. สามารถนำมาตรการทางกฎหมายที่ได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อคุ้มครอง ลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลายและปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิดและหลักเกณฑ์ของการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง

ความเสียหายอันเนื่องจากการถูกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการถูกจ้างโดยชอบหรือเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างทั้งสิ้น กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ ทำให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนได้ เช่น นายจ้างต้องประสบภาวะขาดทุน กฎหมายถือว่านายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม¹

1.แนวคิดของการเลิกจ้างตามกฎหมาย

สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างลูกจ้างสมัครใจทำขึ้น เป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น เมื่อจะยุตินิติสัมพันธ์ดังกล่าว ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องบอกเลิก สัญญาจ้างแรงงาน ผลของการบอกเลิกสัญญา ทำให้ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ผลของการบอกเลิกสัญญามีผลเช่นเดียวกับการ “เลิกจ้าง” ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน การเลิกจ้างเป็นเรื่องที่นายจ้างเป็นผู้ให้สิทธิยุติความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งมีผลหลายประการ เช่น²

- 1.ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างต่อไป
- 2.ลูกจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างอีกต่อไป
- 3.ลูกจ้างไม่มีสิทธิเข้าไปในสถานประกอบการของนายจ้างต่อไป
- 4.ลูกจ้างไม่มีสิทธิยุ่งเกี่ยวกับงานหรือทรัพย์สินของนายจ้างต่อไป
- 5.ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นใดจากการเป็นลูกจ้างอีกต่อไป
- 6.นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนับแต่วันที่เลิกจ้าง
- 7.นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง
- 8.นายจ้างอาจได้รับโทษทางอาญา

(หน้า 8 , 9 ต่อจากหน้า 12)

¹ วิจิตรา (หญิงลัดดา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, 2545, หน้า 206.

² เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การเลิกจ้างและการลาออก. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2544, หน้า 14.

เมื่อการเลิกจ้างเป็นไปโดยชอบหรือเป็นธรรม ผล คือ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหรือไม่ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีก⁹ แต่มีข้อสำคัญว่า การเลิกจ้างดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพราะกฎหมายนี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน มิฉะนั้นข้อตกลงดังกล่าวจะตกเป็นโมฆะ

2. ความหมายของการเลิกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย

การที่นายจ้างอยู่ในสถานะที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว กล่าวคือ นายจ้างมีหนี้สินมากกว่าทรัพย์สิน จึงเป็นเหตุให้ไม่สามารถที่จะรับผิดชอบชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ของตนได้ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า นายจ้างมีสถานะทางการเงินที่ไม่สามารถรับผิดชอบต่อหนี้สินทั้งหมดที่ตนได้ก่อขึ้น¹⁰ การที่นายจ้างจะตกเป็นบุคคลล้มละลาย อาจมีสาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน เช่น เกิดจากการผิดพลาดในการประกอบกิจการ การวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด การกู้ยืมเงินมาลงทุน การจ้างงาน จำนวนบุคลากร การทุจริต หรือ โกงของตัวนายจ้างเอง เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างฉับพลัน การเพิ่มดอกเบี้ยเงินกู้ การลดค่าของเงินตรา เหตุสุดวิสัยจากภัยธรรมชาติ โรคระบาด¹¹ เป็นต้น ซึ่งเป็นผลให้นายจ้างต้องปิดกิจการ ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้าง

เมื่อนายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพราะปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือการบริหารกิจการของนายจ้างทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อันมีสาเหตุมาจากนายจ้างล้มละลาย การเลิกจ้างดังกล่าวไม่อาจถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม(Unfair Labour Practice)¹² คำนี้พบในหมวด 9 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ความหมายของการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม กฎหมายมิได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์ตามบทบัญญัติมาตรา 121, 122 และมาตรา 123 พบว่า การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จำกัดเฉพาะการเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน การขัดขวางลูกจ้างไม่ให้เข้าสมาชิกสหภาพแรงงาน การบังคับขู่เข็ญให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างกำลังกระทำการดังกล่าวซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องระหว่างข้อตกลงสภาพ

⁹ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49.

¹⁰ สุธีร์ สุภณิตย์. หลักกฎหมายล้มละลายและการฟื้นฟูกิจการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, 2542, หน้า 17.

¹¹ Philip R Wood. *Principles of international Insolvency*, (Australia : The law book company, 1995) p. 33.

¹² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121,121 และ 123.

การจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ เว้นแต่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นความผิดร้ายแรงที่กฎหมายกำหนดไว้ และการเลิกจ้างดังกล่าวไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49 ความหมายของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมกฎหมายมิได้ให้คำจำกัดความไว้แต่หมายถึงการเลิกจ้างเฉพาะลูกจ้างคนนั้นเท่านั้นและให้อำนาจอย่างกว้างๆแก่ศาลแรงงานในการใช้ดุลยพินิจวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และกำหนดแนวทางในการพิจารณาว่าให้ศาลคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ประกอบการพิจารณา คือ อายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับแม้ว่าการเลิกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลายเป็นการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดหรือลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ตาม แต่การล้มละลายเป็นเหตุจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขได้ การเลิกจ้างของนายจ้างดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายและถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม¹³

3.แนวคิดและวิวัฒนาการด้านกองทุน

สิ่งต่างๆบนโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย เช่นเดียวกับแนวความคิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กล่าวคือ เดิมทีเดียวลูกจ้างก็คือทาสที่เป็นเพียงวัตถุหรือทรัพย์สินของนายจ้าง เมื่อนายทาสสั่งการใดๆ ทาสจำต้องทำงานให้นายจ้าง โดยไม่คำนึงว่านายทาสจะให้ทาสทำงานอะไรเป็นเวลานานเท่าใด ซึ่งจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ทาสหรือไม่ก็ได้ นอกจากนั้นหากนายทาสไม่พอใจ นายทาสมีสิทธิเมียนตีและลงโทษทาสโดยวิธีใดก็ได้¹⁴ ต่อมาเมื่อมีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา จึงมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบการแบ่งชั้นวรรณะไปสู่หลักสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาค ดังที่ Sir Henry Maine เขียนไว้ใน Ancient Law ว่า “ ทาสก็เป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคเท่ากับมนุษย์คนอื่นๆ ” ดังเช่นปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 4 บัญญัติว่า “ บุคคลจักตกเป็นทาสหรือต้องรับใช้อย่างทาสหาได้ไม่ การมีทาสและการค้าทาสไม่ว่ารูปใดๆจักกระทำไม่ได้ ”¹⁵ ดังนั้นการใช้แรงงานมนุษย์ต้องได้รับความยินยอมพร้อมใจทั้งสองฝ่าย จึงก่อให้เกิดหลักเสรีภาพในการทำสัญญาขึ้น ซึ่ง Adam Smith ได้กล่าวไว้ว่า “ บุคคลทุกคนควรที่จะมีอิสระในการจัดหาผลประโยชน์ของตนเองด้วยวิถีทางของตน

¹³ เกษมสันต์ วิจารณ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, 2546, หน้า 240-242.

¹⁴ Barry Nicholas , Introduction to Roman Law (London ; Oxford University press), 1975 ,p.6.

¹⁵ Sir Henry Maine , From Status to Contract in Sociology of Law , ed , Vithelm Aubert Great Britain ; Co Nicholas & Company Ltd. 1975 , pp.30-31.

เอง” โดยเน้นถึงสิทธิของบุคคลที่รัฐต้องยอมรับรองให้บุคคลแต่ละคนว่าบุคคลทุกคนมีเสรีภาพที่จะทำสัญญาขึ้นผูกมัดตนเองได้¹⁶ ถึงแม้จะมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามกฎหมาย แต่เมื่อมีการก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานลูกจ้างกันมากขึ้น อัตราการต่อรองในการทำสัญญาจ้างแรงงานจึงมีการเปลี่ยนแปลง เป็นเหตุให้นายจ้างลูกจ้างไม่มีอำนาจเท่าเทียมกันในทางสังคมและเศรษฐกิจ นายจ้างสามารถเลือกลูกจ้างในฐานะคู่สัญญาเองได้ กำหนดค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานได้ตามใจชอบ และมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าคู่สัญญาที่มีความเข้มแข็งกว่า มีอำนาจในการต่อรองมากกว่าเท่านั้นที่มีเสรีภาพในการกำหนดเกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้าง ดังนั้นรัฐจึงจำเป็นต้องออกมาตรการมาเป็นข้อกำหนดเพื่อใช้บังคับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยวางระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน เงื่อนไขในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตที่เพิ่มขึ้นของนายจ้างและในขณะเดียวกันลูกจ้างต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น กล่าวคือ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีการจัดสวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้าง¹⁷

แนวคิดที่เป็นที่มาของสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย คือ แนวคิดเรื่องแนวคิดการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นแนวคิดที่นายจ้างส่วนใหญ่เชื่อว่า การลงทุนด้านสวัสดิการไม่ว่าในรูปแบบใดหรือประเภทใด ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งรวมอยู่ในค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นการประกันประเภทต่างๆ การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ การจ่ายในกรณีที่ไม่ได้ทำงาน เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น รวมถึงประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เช่น บำนาญ การมีส่วนแบ่งในผลกำไร การประกันชีวิต การจ่ายกรณีพิการ เสียชีวิต ซึ่งมีความแตกต่างจากการช่วยเหลือของรัฐ เช่น กองทุนประกันสังคม การประชาสงเคราะห์¹⁸ จะเห็นได้ว่าแนวคิดที่กล่าวข้างต้นมุ่งเน้นถึงความสำคัญของสวัสดิการที่เข้ามาช่วยเหลือลูกจ้าง เพื่อลดช่องว่างทางสังคมโดยให้ความสำคัญทั้งกับงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่จะได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญของสวัสดิการแรงงานว่า เป็นเรื่องจำเป็นที่มีผลกระทบต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งจะเห็นได้จากรัฐบาลแต่ละรัฐบาลต่างกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยกำหนดไว้

¹⁶ จำปี โสคติพันธ์. คำอธิบายหลักกฎหมายนิติกรรม สัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2543, หน้า 197.

¹⁷ สุชาติ วิทวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2545, หน้า 186.

¹⁸ สุรางค์รัตน์ วตินารมณ. สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพรินติ้ง, 2540, หน้า 42.

ดังนั้นการเลิกจ้าง คือ การที่นายจ้างแสดงเจตนาหยุดความสัมพันธ์ทางแรงงานกับลูกจ้าง³ การเลิกจ้างนั้น มีบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับ เช่น ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงแบ่งการเลิกจ้างออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

1. การเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องการจ้างแรงงาน มาตรา 582 ได้บัญญัติไว้เพียงกว้าง ๆ ว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าใด ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า ก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือน”

จะเห็นได้ว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้บัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับการเลิกจ้างได้ แต่การเลิกจ้างนั้นถือเป็นการเลิกสัญญาตามกฎหมายแพ่ง ซึ่งคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายแสดงเจตนาหยุดความสัมพันธ์ในทางสัญญาที่มีต่อกันซึ่งการเลิกสัญญาจะทำได้ต่อเมื่อคู่สัญญานั้นมีสิทธิโดยข้อสัญญาหรือโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย⁴

จากบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าว สามารถวางหลักเกณฑ์การเลิกจ้างได้ คือ สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาเลิกจ้าง แต่นายจ้างได้แสดงเจตนาขอเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างได้โดยการบอกกล่าวในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน

คำพิพากษาฎีกาที่วินิจฉัยว่า ไม่ใช่การเลิกจ้าง เช่น

สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน และนายจ้างปล่อยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดตามกำหนดเวลา ถือว่าสัญญาจ้างได้สิ้นสุดตามผลแห่งสัญญา มิใช่เป็นการเลิกจ้าง⁵

³ เอกชัย ม่วงศิริ. “คำชดเชย”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546, หน้า 39.

⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386

⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 209 – 210 / 2535

2. การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ได้ให้ความหมายของการเลิกจ้างโดยเฉพาะ การเลิกจ้างตามมาตรา 118 หมายความว่า “การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมาย ความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนิน กิจการต่อไป”

จากบทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สามารถแบ่งการเลิกจ้างเป็น 2 กรณี คือ⁶

1. การเลิกจ้างโดยตรง คือ การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ด ขาดและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด ซึ่งมีผลเป็นการ ถาวร

2. การเลิกจ้างโดยปริยาย คือ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่ นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

คำว่า “นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป” เช่น นายจ้างปิดโรงงานและตัวนายจ้าง หลบหนีไปที่อื่น นายจ้างถูกศาลสั่งล้มละลาย หรือนายจ้างประสบกับการขาดทุนจนไม่สามารถ ดำเนินกิจการต่อไปได้⁷ ในกรณีนี้เมื่อนายจ้างมิได้มีการออกปากเลิกจ้างลูกจ้างเลย กฎหมายคุ้มครอง แรงงานให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว อย่างไรก็ตามการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและนายจ้างไม่ได้ จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างนั้น ต้องไม่ใช่เรื่องหยุดงานชั่วคราว เพราะการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว สภาพ ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างยังไม่ได้สิ้นสุดลง จึงไม่ใช่เป็นกรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป โดยเด็ดขาด ดังนั้นจึงไม่ใช่การเลิกจ้างตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ยังไม่เป็นการเลิกจ้าง เช่น

ไม่มีระเบียบข้อบังคับว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานลูก จ้าง การที่ลูกจ้างขอลาออกโดยแจ้งล่วงหน้าตามระเบียบแล้ว นายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้าง ลาออก แต่กลับสั่งพักงานลูกจ้าง ลูกจ้างจึงยังไม่พ้นจากการเป็นลูกจ้างของนายจ้าง ลูกจ้างยังมีหน้าที่ต้อง ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอยู่ ไม่มีอิสระในการจัดสรรเกี่ยวกับอนาคตของคนได้ ครอบงำที่ลูก จ้างยังอยู่ในฐานะลูกจ้างของนายจ้าง ดังนั้นในระหว่างที่นายจ้างพักงานลูกจ้าง ไม่ว่าจะนายจ้างได้จ่าย งานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง คำสั่งพักงาน ดังนั้นจึงไม่ใช่การ เลิกจ้าง⁸

⁶ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, 2537, หน้า 66.

⁷ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 87.

⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4721/2541

ครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514) เน้นการส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนด้วยความเป็นธรรม มีสถานะภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย มีความมั่นคงในอาชีพของคน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) เน้นการปรับปรุงมาตรฐานคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ เรื่องชั่วโมงการทำงาน วันหยุด อัตราค่าจ้าง เงินชดเชย พิจารณาตั้งสำนักงานกองทุนเงินค่าทดแทนในปี พ.ศ. 2517 อำนวยสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานให้กว้างขวางกว่าที่เป็นอยู่ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) เนื่องจากรัฐบาลเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน จึงจัดตั้งให้มีกองทุนเงินทดแทนในกรณีประสบอุบัติเหตุต่างๆ รวมถึงการพิการจากการทำงานในการทำงานที่ดำเนินการ โดยกระทรวงมหาดไทย ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เน้นให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ขยายความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ และการประมงในส่วนของค่าจ้าง ค่าชดเชย และค่าทดแทน ส่งเสริมบริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการสร้างเงินออมในเชิงบังคับและเป็นการสร้างสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างด้วย ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) เพิ่มสวัสดิการและปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานเด็ก ตลอดจนขจัดการเลือกปฏิบัติสำหรับแรงงานหญิง ทั้งในเรื่องค่าจ้าง สภาพการทำงาน การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) เน้นการจัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจและผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในลักษณะต่างๆ เช่น การให้เงินอุดหนุน การให้ทุนการศึกษา การให้บริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ยากจน ผู้สูงอายุ และผู้พิการทุพพลภาพ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ในส่วนที่ 3 ของบทที่ 3 กำหนดการพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อให้คนทุกคนได้รับบริการพื้นฐานทางสังคม ทั้งสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงานให้ครบวงจร โดยรัฐบาลส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นด้านต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนสะสมในสถานประกอบการ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานในระหว่างการทำงานและเมื่อออกจากงาน ขยายขอบข่ายการประกันสังคมให้รวมถึงกรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตรทั้งในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน รวมถึงแรงงานที่อยู่นอกระบบ โดยเฉพาะลูกจ้างภาคเกษตร ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับงานกลับไปทำที่บ้าน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นแผนที่ใช้ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม โดยขยายขอบเขตการคุ้มครองให้ครอบคลุมทั้งในและนอกระบบพร้อมไปกับการ

เพิ่มประสิทธิภาพกองทุนประกันสุขภาพเพื่อเตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม

สวัสดิการเป็นสิ่งที่นายจ้างให้ผลประโยชน์หรือบริการต่างๆแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้าง แต่เมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือเกษียณอายุ ลูกจ้างย่อมต้องได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดเพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิต แต่เพราะรัฐมีข้อจำกัดในด้านเงินทุนที่จะให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ออกจากงานโดยตรง จึงคิดหาวิธีช่วยเหลือโดยให้บางคนบางกลุ่มเข้ามารับผิดชอบร่วมโดยวิธีระบบกองทุนที่มีแหล่งเงินได้มาจากนายจ้าง ลูกจ้าง และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล แนวคิดการจัดตั้งกองทุนจึงเกิดขึ้น ปัจจุบันกองทุนที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเมื่อต้องออกจากงานกรณีนายจ้างล้มละลายมี 3 กองทุน คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเกิดขึ้นโดยธุรกิจภาคเอกชนของบริษัทข้ามชาติ (Multi-Nation-Corporations) ที่มาเปิดสาขาในประเทศไทยที่ต้องให้สวัสดิการประเภทนี้ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับสวัสดิการเช่นพนักงานของบริษัทเหล่านี้ในต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมและสร้างกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารที่เข้ามารับหน้าที่ในสาขาประเทศไทย และต่อมารัฐบาลให้การสนับสนุนเรื่องการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างจริงจัง จึงได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ส่วนกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการผลิตทำให้ต้องมีการปลดหรือเลิกจ้างลูกจ้าง หรือการที่นายจ้างขาดสภาพคล่องทางการเงินจนเป็นเหตุให้เลิกจ้างลูกจ้าง ล้วนส่งผลให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพ ซึ่งมีผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศโดยรวม ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานจึงได้มีการประกาศใช้กองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานขึ้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเบื้องต้นที่ลูกจ้างต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจและมีโชคร้ายของตก และกองทุนที่ 3 คือ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง เนื่องจากนายจ้างปิดกิจการ หรือนายจ้างล้มละลายโดยที่นายจ้างค้างจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้าง และเงินอื่นๆตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงจะได้รับตามกฎหมาย

4. แนวคิดการขอรับชำระหนี้ในบุริมสิทธิของลูกจ้าง

บุริมสิทธิเกิดขึ้นด้วยอำนาจของกฎหมาย โดยถือเอาจากมูลที่เกิดหนี้เป็นหลักและกำหนดลำดับลดหลั่นกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของเจ้าหนี้ร่วมกัน ประโยชน์ของรัฐ มนุษยธรรม และศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นสำคัญ เนื่องจากบุริมสิทธิเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งตามมาตรา 1298 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹⁹ ดังนั้นย่อมมีการรับช่วงสิทธิหรือการรับโอน

¹⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1298

สิทธิซึ่งถ้าสิทธิเรียกร้องที่ได้รับโอนมาเป็นหนี้มีบุริมสิทธิ กฎหมายกำหนดให้ผู้รับ โอนยอมเป็นผู้ทรงบุริมสิทธิเช่นกัน²⁰

4.1 ลักษณะและสิทธิของบุริมสิทธิ

ความหมายของบุริมสิทธิกฎหมายมิได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์ตามบทบัญญัติมาตรา 251 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์พบว่า คือ สิทธิพิเศษเหนือทรัพย์สินของลูกหนี้ในการที่จะได้รับชำระหนี้อันค้างชำระจากทรัพย์สินนั้นก่อนเจ้าหนี้อื่นๆ สิทธินี้เกิดขึ้นโดยกฎหมาย ดังนั้นบุคคลมิอาจก่อตั้งบุริมสิทธิขึ้นเองได้ แยกวิเคราะห์ถึงลักษณะของบุริมสิทธิได้ดังต่อไปนี้

1.บุริมสิทธิ ต้องเกิดจากค้ำประกันกฎหมายให้อำนาจไว้ ดังนั้นผู้ทรงบุริมสิทธิย่อมได้เปรียบเจ้าหนี้อื่น ๆ ในกรณีที่ทรัพย์สินของลูกหนี้มีไม่พอชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายเจ้าหนี้ผู้ทรงบุริมสิทธิ มีสิทธิจะได้รับชำระหนี้โดยสิ้นเชิงเต็มจำนวนจากทรัพย์สินทั่วไป หรือในทรัพย์สินเฉพาะสิ่งเฉพาะอย่างของลูกหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่น สิทธิพิเศษนี้ย่อมกระทบถึงเจ้าหนี้ในมูลอื่น ๆ ที่ไม่ได้บุริมสิทธิตามกฎหมายซึ่งอาจเป็นเหตุให้เจ้าหนี้ในมูลอื่น ๆ ไม่ให้ความไว้วางใจแก่ลูกหนี้ในการทำ การติดต่อเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นการที่กฎหมายจะบัญญัติก่อตั้งบุริมสิทธิจึงต้องจำกัดจำนวนเท่าที่จะไม่ทำลายความเชื่อถือ หรือส่วนได้เสียของผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้น เนื่องจากบุริมสิทธิมีลักษณะเป็นทรัพย์สินซึ่งตามมาตรา 1298 กำหนดให้เฉพาะที่ก่อตั้งขึ้นโดยอำนาจกฎหมายเท่านั้น หากอยู่ในอำนาจของบุคคลที่จะก่อให้เกิดขึ้นเองโดยลำพังไม่ ดังนั้นถ้าเป็นเจ้าหนี้ที่อยู่ในมูลที่จะได้บุริมสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว แม้บุคคลจะมีได้ตกลงทำสัญญายินยอมให้เกิดมีขึ้น ก็อาจมิได้โดยอาศัยอำนาจแห่งกฎหมายนั้น ๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้ากฎหมายไม่ได้ให้อำนาจไว้ แม้จะมีการตกลงทำสัญญากันขึ้น ก็เกิดเป็นบุริมสิทธิไม่ได้ บุริมสิทธิไม่อาจเกิดขึ้นได้ตามสัญญาโดยลำพัง ทั้งนี้ก็เพราะว่า บุริมสิทธิทำให้เจ้าหนี้ได้เปรียบเสียเปรียบกัน สัญญาใดก่อบุริมสิทธิขึ้นนอกค้ำประกันกฎหมายย่อมขัดต่อข้อห้ามของมาตรา 1298 ตกเป็นโมฆะตามมาตรา 150²¹ อีกทั้งบทบัญญัติใน

²⁰ พจนี ปุชปาคม.คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยคำประกัน จำนวน 3 ฉบับ สำนักพิมพ์นิติศาสตร์ และบุริมสิทธิ. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2540, หน้า 372.

²¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150

เรื่องอำนาจของกฎหมายที่จะก่อตั้งทรัพย์สิน เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงไม่อาจ ฝ่าฝืนให้เข้าข้อยกเว้นตาม ม.151²² ได้

2. หนี้ที่มีบุริมสิทธิ กฎหมายถือตามคุณภาพลักษณะของหนี้เป็นสำคัญ ส่วนตัวเจ้าหนี้ เป็นใครไม่สำคัญ เช่น หนี้ที่มีบุริมสิทธิในมูลค่าปลงศพลูกหนี้ตามมาตรา 253 (2) กับมาตรา 255 นั้น ผู้ใดเป็นเจ้าหนี้ออกค่าใช้จ่ายจัดการปลงศพไม่สำคัญ ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง เจ้าหนี้ หรือแม้แต่บุคคลภายนอก ถ้าเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ดังกล่าว ย่อมเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิในมูลค่าใช้จ่ายจัดการปลงศพ มูลค่าแห่งหนี้ที่กฎหมายกำหนดให้มีบุริมสิทธินั้น โดยทั่วไปแบ่งออกได้ 3 ประการ คือ

2.1 เรื่องที่เจ้าหนี้คนใดคนหนึ่งได้ทำประโยชน์ให้แก่เจ้าหนี้คนอื่นด้วยกัน จึงต้องให้เจ้าหนี้รายนั้นได้รับชำระหนี้อันได้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์แก่คนนั้นก่อน เช่น ค่าใช้จ่าย เพื่อประโยชน์ของเจ้าหนี้ร่วมกัน ตามมาตรา 253 (1) กับมาตรา 254

2.2 มูลค่าแห่งหนี้เกี่ยวกับมนุษยธรรมและศีลธรรมอันดีของคนทั่วไป เช่น เจ้าหนี้แรงงานที่หาเช่ากินค่า เช่น เสมียน คนงาน คนใช้ ถ้าไม่ได้ให้มีบุริมสิทธิได้รับชำระหนี้ไปก่อนเจ้าหนี้รายอื่น ๆ อาจต้องลำบาก เดือดร้อน และทั้งจำนวนที่จะได้บุริมสิทธิตาม มาตรา 257 ได้จำกัดไว้เพียงไม่เกินหนึ่งแสนบาท จึงไม่เป็นภาระแก่กองทรัพย์สินของลูกหนี้มากเกินไป

2.3 มูลค่าแห่งหนี้เกี่ยวกับความเจริญของบ้านเมือง เช่น เจ้าหนี้ภาษีอากรตามมาตรา 253 (3) กับมาตรา 256 หรือที่เกี่ยวกับการอยู่อาศัย การคมนาคม ไปมาติดต่อของประชาชนตามมาตรา 259 อนุมาตรา 1 ถึง 3 กฎหมายให้ผู้รับขนเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิเพื่อจะส่งเสริมให้บุคคลประกอบการในอาชีพมีความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจของตน

3. บุริมสิทธิเป็นสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ที่ค้างชำระจนสิ้นเชิงจากทรัพย์สินทั้งหมด หรือเฉพาะสิ่งเฉพาะอย่างของลูกหนี้ บุริมสิทธิเป็นสิทธิแบ่งแยกไม่ได้เช่นเดียวกับสิทธิยึดหน่วง มาตรา 252 จึงได้นำมาตรา 244²³ มาใช้บังคับถึงบุริมสิทธิด้วยโดยอนุโลม จึงเป็นผลว่า เจ้าหนี้ผู้ทรงบุริมสิทธิจะใช้สิทธิของตนบังคับ แก่ทรัพย์สินทั้งหมดที่อยู่ในบังคับบุริมสิทธิ เพื่อจะเรียกร้องให้ชำระหนี้บุริมสิทธิของตนจนสิ้นเชิง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าให้ผู้ทรงบุริมสิทธิได้สิทธิยึดหน่วงด้วย เนื่องจากการได้มาซึ่งบุริมสิทธิโดยทั่ว ๆ ไป ไม่จำเป็นต้องได้ครอบครองทรัพย์สินในบังคับบุริมสิทธิไว้ และบุริมสิทธิโดยลำพังก็ไม่ให้สิทธิยึดหน่วงใด ๆ แก่ผู้ทรงบุริมสิทธิ กล่าวคือ การเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิไม่ได้เกิดจากการครอบครอง หรือยึดหน่วงทรัพย์สินของลูกหนี้ ทั้งไม่มีอำนาจจะไปยึดทรัพย์สินของลูกหนี้ หากจะยึดได้ก็แต่เพื่อยึดขายใช้หนี้ ไม่ใช่ยึดหน่วงเอาไว้

²² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 151

²³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 244

4.2 ลำดับในการได้รับชำระหนี้ของบุริมสิทธิ

กฎหมายล้มละลายเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่เจ้าหนี้ฟ้องลูกหนี้ ที่มีหนี้สินมากกว่าทรัพย์สินหรือมีทรัพย์สินไม่พอชำระหนี้ให้ตกเป็นบุคคลล้มละลาย รวมทั้ง บัญญัติวิธีการต่างๆ ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ภายหลังจากที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์หรือคำ พิพากษาให้ลูกหนี้ล้มละลายแล้ว การที่ลูกหนี้มีสินทรัพย์ไม่เพียงพอชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ทุกคน ดัง นั้นต้องมีมาตรการที่ทำให้เจ้าหนี้แต่ละคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม กล่าวคือ เจ้าหนี้ควร ได้ รับเฉลี่ยในทรัพย์สินของลูกหนี้โดยกฎหมายให้เจ้าพนักงานพิทักษ์แต่เพียงผู้เดียวมีอำนาจรวบรวม ทรัพย์สินทุกชนิดของเจ้าหนี้มารวมเป็นกองกลางแล้วจัดสรรแบ่งชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายที่มา ขอรับชำระหนี้อย่างเท่าเทียมกันตามหลัก “Pari Passu” เว้นแต่จะมีสิทธิพิเศษในฐานะเจ้าหนี้มี ประกัน หรือมีบุริมสิทธิตามกฎหมายอันเป็นการก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างเจ้าหนี้ด้วยกัน²⁴ ดังนั้นลำดับการได้รับชำระหนี้ตามกฎหมายล้มละลายได้แก่

1. เจ้าหนี้ที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่นๆ (Super-priority creditors)

เจ้าหนี้ที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่นๆ รวมทั้งก่อนเจ้าหนี้ที่มีบุริมสิทธิในคดีล้ม ละลาย คือ เจ้าหนี้ที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้เต็มจำนวนหนี้ที่มีอยู่ หรือมีสิทธิได้รับชำระหนี้ตามจำนวน แห่งหนี้ที่มีหลักประกันการชำระหนี้ หรือเป็นเจ้าหนี้ที่ไม่อยู่ภายใต้เงื้อมมือบังคับของลูกหนี้ที่ล้ม ละลาย²⁵ เพราะสามารถบังคับชำระหนี้ได้จากหลักประกันโดยตรงและไม่อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การ ได้รับชำระหนี้ตามหลักสัดส่วนแห่งหนี้ จึงอาจถือได้ว่าไม่เป็นเจ้าหนี้ในคดีล้มละลาย²⁶ ได้แก่ เจ้า หนี้มีประกันตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 6 ว่า “ เจ้าหนี้ผู้มี สิทธิเหนือทรัพย์สินของลูกหนี้ในทางจำนอง จำนำ สิทธิยึดหน่วง หรือ เจ้าหนี้ผู้มีบุริมสิทธิที่บังคับ ได้ทำนองเดียวกับผู้รับจำนำ ”

²⁴ วิชาญ วิชาญสุวรรณ. กฎหมายฟื้นฟูกิจการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิชาญสุวรรณ, 2543 , หน้า 2.

²⁵ Philip R Wood. *Principles of international Insolvency*, (Australia : The law book company, 1995) p. 10.

²⁶ ประเทศอังกฤษ ได้แบ่งประเภทเจ้าหนี้ที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่นๆ เป็น 6 ประเภท ได้แก่ เจ้าหนี้มีประกัน (Secured creditors) เจ้าหนี้ที่มีสิทธิหักลบหนี้ (Creditors with a set-off) เจ้าหนี้ไฟแนนซ์ (Title finance creditors) เจ้าหนี้ที่ถูกเอาทรัพย์สินไปโดยมิชอบ (Owners wrongfully deprived of their property) เจ้าหนี้ที่สามารถฟ้องผู้รับประกันภัยได้โดยตรง (Creditors with a direct action) เจ้าหนี้ที่มีสิทธิยกเลิกสัญญาเพื่อกลับคืนสู่ฐานะเดิม (Creditors with right of rescission).

เจ้าหนี้นี้มีประกันตามกฎหมายล้มละลายแตกต่างจากเจ้าหนี้นี้มีประกันตามกฎหมายแพ่ง กล่าวคือ เจ้าหนี้นี้มีประกันในกฎหมายแพ่งอาจมีประกัน ได้ด้วยบุคคลและทรัพย์สิน เช่น ผู้ค้ำประกัน แต่ตามกฎหมายล้มละลายเจ้าหนี้นี้มีประกัน หมายถึง เจ้าหนี้นี้ที่มีประกันและจะต้องเป็นทรัพย์สินของลูกหนี้เท่านั้น ส่วนสิทธิของเจ้าหนี้นี้ที่มีอยู่เหนือทรัพย์สินของลูกหนี้นั้น จะต้องเป็นสิทธิในทางจำนอง จำนำ สิทธิยึดหน่วง หรือเจ้าหนี้นี้ผู้มีบริมสิทธิที่บังคับได้ทำนองเดียวกับผู้รับจำนำ สามารถแบ่งประเภทของเจ้าหนี้นี้มีประกันตามกฎหมายล้มละลายได้ 4 ประเภทดังนี้²⁷

1.1 เจ้าหนี้นี้ผู้รับจำนอง

เมื่อพิจารณามาตรา 702 และมาตรา 714 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบว่า เจ้าหนี้จำนอง ได้แก่ เจ้าหนี้ซึ่งมีทรัพย์สินของลูกหนี้หรือบุคคลภายนอกเอาทรัพย์สินของตนมาทำสัญญาประกันการชำระหนี้ของลูกหนี้ ทรัพย์สินที่จะเอามาประกันการชำระหนี้ในการจำนองต้องเป็น อสังหาริมทรัพย์ หรือทรัพย์สินอื่นที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีการทำหนังสือสัญญาจำนองและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ไว้²⁸ ซึ่งเจ้าหนี้นี้ผู้รับจำนองไม่จำเป็นต้องครอบครองทรัพย์สินที่ค้ำอยู่ภายใต้การจำนอง และมีสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินก่อนเจ้าหนี้สามัญ โดยไม่ต้องคำนึงว่ากรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินจะได้โอนไปยังบุคคลภายนอกแล้วหรือไม่ก็ตาม²⁹ ดังนั้นสาระสำคัญในการจำนองจึงอยู่ที่เจ้าหนี้ คือ ผู้รับจำนองมีสิทธิติดตามชำระหนี้จากทรัพย์สินนั้นได้เสมอ แม้ว่าได้โอนไปที่บุคคลก็ตาม จำนองคงติดตามทรัพย์สินนี้อยู่ตลอดไป ไม่มีเวลาสิ้นสุดไม่มีอายุความ

1.2 เจ้าหนี้นี้ผู้รับจำนำ

เมื่อพิจารณามาตรา 747 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบว่าผู้รับจำนำ คือ เจ้าหนี้ซึ่งมีทรัพย์สินอันเป็นสังหาริมทรัพย์ของลูกหนี้ไว้เป็นประกันการชำระหนี้ของตน³⁰ เพราะถ้าเอาทรัพย์สินของผู้อื่นมาจำนำโดยไม่มีสิทธิ เจ้าของทรัพย์สินย่อมมีสิทธิติดตามเอาคืนจากผู้รับจำนำได้ตามสิทธิของเจ้าของทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1336 ดังนั้นเมื่อเอาทรัพย์สินที่จำนำคืนไป จำนำก็หมดสิ้นไป เว้นแต่เจ้าของทรัพย์สินจะทำให้ผู้อื่นหลงเชื่อว่าเป็นเจ้าของทรัพย์สิน

²⁷ วิชา มหาคุณ. คำอธิบายกฎหมายล้มละลาย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณาการ, 2547, หน้า 20.

²⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 714

²⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 702

³⁰ ทวี กสิพงษ์ศ์. กฎหมายล้มละลาย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524. หน้า 320.

ถ้าจะเอาคืนต้องไถ่จำนำ³¹ จำนำไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนเหมือนอย่างจำนอง³² เพียงแต่ลูกหนี้ต้องมีการส่งมอบสังหาริมทรัพย์ที่จำนำให้แก่เจ้าหนี้ผู้รับจำนำยึดถือไว้เป็นประกันการชำระหนี้ ถ้าไม่มีการส่งมอบสังหาริมทรัพย์ที่จำนำถือว่าไม่มีการจำนำ³³ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการจำนำสิทธิที่มีตราสารซึ่งมีกฎหมายบัญญัติเรื่องแบบไว้เป็นพิเศษ³⁴ เช่น ตัวเงิน ใบหุ้น ใบตราส่ง หรือ ประทวนสินค้า³⁵

1.3 เจ้าหนี้ผู้ทรงสิทธิยึดหน่วง

ผู้ทรงสิทธิยึดหน่วง คือ เจ้าหนี้ผู้มีสิทธิยึดทรัพย์สินที่ลูกหนี้ได้นำมาไว้ในความครอบครองของคนจนกว่าจะได้รับชำระหนี้อันเกี่ยวพันตัวทรัพย์สินนั้นแล้ว³⁶ ทั้งนี้มีลักษณะคล้ายกับเจ้าหนี้ผู้รับจำนำ แต่ไม่มีอำนาจเท่าเทียมกับเจ้าหนี้ผู้รับจำนำ กล่าวคือ ผู้รับจำนำเอาทรัพย์สินที่จำนำออกขายทอดตลาดชำระหนี้ได้เองเมื่อผู้จำนำไม่ชำระหนี้ แต่ผู้ทรงสิทธิยึดหน่วงต้องฟ้องต่อศาลขอให้บังคับชำระหนี้เช่นเดียวกับผู้รับจำนอง เว้นแต่สิทธิยึดหน่วงบางชนิดที่กฎหมายให้อำนาจเอาทรัพย์สินนั้นขายทอดตลาดได้เองซึ่งบัญญัติไว้เป็นพิเศษในลักษณะอื่น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สิทธิยึดหน่วงมีขึ้นเพื่อเป็นการประกันด้วยทรัพย์สินโดยอำนาจของกฎหมาย³⁷ ซึ่งนอกเหนือไปจากเจ้าหนี้จำนอง เจ้าหนี้จำนำ และนุริมสิทธิ สิทธิยึดหน่วงจะเกิดขึ้นก็โดยหนี้ที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินที่จะยึดหน่วง³⁸ ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นผู้ครอบครองทรัพย์สินผู้อื่นโดยชอบด้วยกฎหมาย คำว่า ทรัพย์สิน ในที่นี้ หมายถึง เฉพาะทรัพย์สินที่มีรูปร่าง ไม่ใช่สิทธิที่จะมีการครอบครองหรือยึดถือได้³⁹ และมีนัยกฎหมายบางท่าน

³¹ พจน ุชปาคม. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยคำประกัน จำนอง จำนำ สิทธิยึดหน่วง และนุริมสิทธิ. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2546, หน้า 301.

³² คำพิพากษาฎีกาที่ 1729/2512

³³ คำพิพากษาฎีกาที่ 4278/2534

³⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 750-753

³⁵ ปัญญา ถนอมรอด. รวมคำบรรยายเล่ม 16 ภาค1 ปีการศึกษา 2546 เล่ม 14. สำนักอบรมศึกษา กฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, หน้า 60.

³⁶ ทวี กสิยพงศ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 34.

³⁷ พจน ุชปาคม. เรื่องเดียวกัน, หน้า 341.

³⁸ มรกต ศรีจรูณรัตน์. คู่มือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย คำประกัน จำนอง จำนำ และ นุริมสิทธิ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2529, หน้า 121.

³⁹ พจน ุชปาคม. เรื่องเดียวกัน, หน้า 343.

ถือว่า จะต้องเป็นทรัพย์สินของลูกหนี้เท่านั้น⁴⁰ แต่นักกฎหมายบางท่านเห็นว่า มาตรา 241 กล่าว
แต่ว่าทรัพย์สินของผู้อื่น คังนั้นทรัพย์สินจึงอาจจะมีใช้ของลูกหนี้ก็ได้⁴¹

(ข) มีหนี้อันเป็นประโยชน์แก่เจ้าหนี้ด้วยทรัพย์สินซึ่งครอบครองนั้น และหนี้ันั้นถึง
กำหนดชำระแล้ว โดยหนี้ันั้นหมายถึงหนี้เงินเท่านั้น⁴² และรวมถึงหนี้อื่นด้วย เช่น หนี้ที่จะต้อง
โอนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินที่ครอบครอง⁴³ กล่าวคือ ตามมาตรา 245 ผู้ทรงสิทธิยึดหน่วงมีบุริมสิทธิ
เหนือดอกผลของทรัพย์สินนั้น บุริมสิทธิมิได้เฉพาะหนี้เงิน และความในวรรค 2 ก็บัญญัติชัดเจนว่า
ชำระดอกเบี้ยก่อนแล้วจึงชำระต้นเงินซึ่งเป็นหนี้เงิน⁴⁴

(ค) การยึดหน่วงนั้นต้องไม่ขัดกับภาระของเจ้าหนี้ในมูลหนี้ที่เกิดขึ้น หรือขัดกับคำสั่ง
ของลูกหนี้ที่ได้ให้ไว้ก่อน หรือในเวลาที่ยังมอบ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่ง
เจ้าหนี้ผู้มีสิทธิยึดหน่วง ได้แก่ เจ้าหนี้แห่งสิทธิเรียกร้อง⁴⁵ รวมทั้งผู้ขายซึ่งมีสิทธิยึดหน่วงทรัพย์สินที่ขาย
ไว้ได้จนกว่าจะได้ชำระราคา⁴⁶ ผู้ครอบครองสังหาริมทรัพย์มีสิทธิยึดตัวของผู้อื่นที่เข้ามาทำความเสี
หายในอสังหาริมทรัพย์ที่ตนครอบครอง⁴⁷ ผู้รับขนมีสิทธิยึดสินค้าเท่าที่จำเป็นไว้เป็นการประกันการ
ชำระหนี้ค่าขนส่งและค่าอุปกรณ์⁴⁸ ผู้รับฝากมีสิทธิยึดหน่วงทรัพย์สินซึ่งฝากไว้ได้จนกว่าจะ
เงินที่ค้างชำระแก่ตนเกี่ยวกับการฝากทรัพย์สินนั้น⁴⁹ ตัวแทนมีสิทธิยึดหน่วงทรัพย์สินของตัวการอัน
ตกอยู่ในความครอบครองของตนไว้ได้จนกว่าจะได้รับเงินที่ค้างชำระแก่ตนเพราะการเป็นตัวแทน⁵⁰
รวมทั้งเจ้าสำนักโรงแรมมีสิทธิจะยึดหน่วงเครื่องเดินทางหรือทรัพย์สินอย่างอื่นของคนเดินทางหรือ
แขกที่ได้นำมาวางไว้ในโรงแรมจนกว่าจะได้รับเงินที่ค้างชำระแก่ตน⁵¹

⁴⁰ จี๊ด เศรษฐบุตร. คำบรรยายลักษณะวิชากฎหมายแพ่งลักษณะทั่วไปแห่งหนี้. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2517, หน้า 106.

⁴¹ เสนีย์ ปราโมช. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมและหนี้ เล่ม 1 ภาค 1-2 .
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2525 , หน้า 1307.

⁴² พจน์ บุญปกค. เรื่องเดียวกัน, หน้า 344.

⁴³ พจน์ บุญปกค. เรื่องเดียวกัน, หน้า 345.

⁴⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 245

⁴⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 241 ถึง มาตรา 250

⁴⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 468 และมาตรา 469

⁴⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 452

⁴⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 630

⁴⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 670

⁵⁰ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 819

⁵¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 679

(ง) กรณีที่ลูกหนี้มีหนี้สินล้นพ้นตัวกำหนดให้เจ้าหนี้อำนาจฟ้องทรัพย์สินไว้ได้แม้ว่าหนี้สินยังไม่ถึงกำหนดชำระ เนื่องจากเมื่อลูกหนี้ไม่สามารถจะใช้หนี้ได้แล้วก็ไม่จำเป็นที่จะต้องรอให้หนี้ถึงกำหนดเวลาและแม้ว่าจะไม่สมกับลักษณะที่เจ้าหนี้รับภาระในมูลหนี้สินนั้น หรือไม่สมกับคำสั่งของลูกหนี้ที่ให้ไว้ก็ตามเจ้าหนี้ก็ใช้สิทธิยึดทรัพย์สินได้

1.4 เจ้าหนี้ผู้มีบุริมสิทธิที่บังคับได้ทำนองเดียวกับผู้รับจำนำ

เจ้าหนี้บุริมสิทธิ คือ เจ้าหนี้ที่มีสิทธิเหนือทรัพย์สินของลูกหนี้ในการที่จะได้รับชำระหนี้อันค้างชำระแก่ตนจากทรัพย์สินนั้นก่อนเจ้าหนี้คนอื่น⁵² เป็นสิทธิเหนือทรัพย์สินใกล้เคียงกับทรัพย์สินและเป็นสิทธิประเภทอุปกรรมแห่งหนี้ทำนองเดียวกับจำนำ จำนอง และสิทธิยึดทรัพย์ซึ่งเป็นที่ได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของลูกหนี้เท่านั้น⁵³ แต่สำหรับเจ้าหนี้บุริมสิทธิที่กฎหมายล้มละลายถือว่าเป็นเจ้าหนี้อำนาจฟ้องซึ่งจำกัดเฉพาะบุริมสิทธิที่บังคับได้ทำนองเดียวกับผู้รับจำนำ ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภทเท่านั้น คือ บุริมสิทธิในมูลเช่าอสังหาริมทรัพย์ และบุริมสิทธิในมูลพักอาศัยในโรงแรม ส่วนบุริมสิทธิอื่นๆ ไม่ว่าจะ เป็นบุริมสิทธิธรรมดาหรือบุริมสิทธิพิเศษ ไม่ถือเป็นเจ้าหนี้อำนาจฟ้องตามกฎหมายล้มละลาย⁵⁴

2. เจ้าหนี้บุริมสิทธิ (Priority creditors)

เจ้าหนี้ที่มีบุริมสิทธิในคดีล้มละลาย หมายถึง เจ้าหนี้ที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของผู้ล้มละลายก่อนเจ้าหนี้คนอื่นตามลำดับที่บัญญัติไว้ในมาตรา 130 แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย แก้ไขพุทธศักราช 2483 แม้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับชำระหนี้ของเจ้าหนี้บุริมสิทธิตามกฎหมายล้มละลายแตกต่างจากบุริมสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ตาม แต่เนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดข้อยกเว้นไว้ว่าบุริมสิทธิและลำดับแห่งบุริมสิทธินั้นอาจเป็นไปตามกฎหมายอื่นที่กำหนดไว้ได้ จึงต้องถือลำดับการจัดบุริมสิทธิตามที่กฎหมายล้มละลายกำหนดไว้ จะนำการจัดลำดับบุริมสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับในคดีล้มละลายไม่ได้

⁵² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 251

⁵³ โสภณ รัตนากร. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยหนี้. กรุงเทพมหานคร : บรรณการ, 2545, หน้า 327.

⁵⁴ พจน์ ปุษาคม. เรื่องเดียวกัน, หน้า 381-388.

3.เจ้าหนี้ไม่มีประกัน(Pari passu creditors)

เนื่องจากกฎหมายล้มละลายไม่ได้กำหนดหรือบัญญัติความหมาย หรือลักษณะของเจ้าหนี้ไม่มีประกันไว้แต่สามารถสรุปได้ว่า เจ้าหนี้ไม่มีประกัน คือ เจ้าหนี้อื่นๆที่ไม่ใช่เจ้าหนี้มีประกันหรือเจ้าหนี้ที่มีบุริมสิทธิตามที่กฎหมายล้มละลายกำหนดไว้ ดังนั้นโดยทั่วไปหากเจ้าหนี้ใดมีสิทธิเรียกร้องต่อลูกหนี้ผู้ซึ่งถูกฟ้องล้มละลาย แต่ไม่มีสิทธิพิเศษเหนือทรัพย์สินของลูกหนี้ในทางจำนอง จำนำ สิทธิยึดหน่วง หรือบุริมสิทธิที่บังคับได้ทำนองเดียวกับผู้รับจำนำ หรือไม่มีบุริมสิทธิตามที่กฎหมายล้มละลายกำหนดไว้ในมาตรา 130 เจ้าหนี้นั้นๆก็จะมีฐานะเป็นเจ้าหนี้ไม่มีประกันตามกฎหมายล้มละลาย ซึ่งมีสิทธิได้รับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของลูกหนี้ตามหลักสัดส่วนแห่งหนี้โดยเท่าเทียมกัน

4.เจ้าหนี้ค้อยสิทธิ(Deferred creditors)

เจ้าหนี้ค้อยสิทธิตามกฎหมายล้มละลาย ได้แก่ เจ้าหนี้ที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้หลังจากเจ้าหนี้ที่ไม่มีประกันได้รับชำระหนี้แล้ว ซึ่งในความเป็นจริงเจ้าหนี้ประเภทนี้มักจะไม่ได้รับชำระหนี้เมื่อลูกหนี้ล้มละลาย⁵⁵ เจ้าหนี้ประเภทนี้ ได้แก่ หุ้นกู้ค้อยสิทธิ

5.ผู้ถือหุ้น(Equity shareholders)

ในกรณีที่ผู้ล้มละลายเป็นนิติบุคคล ผู้ถือหุ้นของนิติบุคคลดังกล่าวจะมีสิทธิได้รับชำระหนี้ก็ต่อเมื่อได้นำทรัพย์สินของนิติบุคคลชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้อื่นๆ รวมทั้งเจ้าหนี้ค้อยสิทธิจนครบถ้วนแล้วเหลือจำนวนเท่าใดก็จะนำมาแบ่งคืนให้แก่ผู้ถือหุ้น⁵⁶

⁵⁵ Philip R Wood. *Principles of international Insolvency*, (Australia : The law book company, 1995), p. 27.

⁵⁶ *Ibid.*, p.29.

บทที่ 3

การคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีที่นายจ้างล้มละลายของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายจะเห็นได้จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีการกำหนดอนุสัญญาฉบับที่ 173 และข้อแนะนำฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายไว้เพื่อให้ประเทศต่างๆที่เป็นสมาชิกร่วมไปศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างของตนต่อไป ในบทนี้นอกจากศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะนำที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้เขียนยังศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศออสเตรเลีย ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญแก่สวัสดิการแรงงานและกองทุนที่ช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย เพื่อเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างต่อไป

1. การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1919 เป็นส่วนหนึ่งของสนธิสัญญาแวร์ซายอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสหประชาชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมและความก้าวหน้าทางสังคมของผู้ใช้แรงงาน โดยการสนับสนุนให้ลูกจ้างในประเทศต่างๆมีงานทำ มีมาตรฐานการทำงานที่ปลอดภัย มีการปกป้องชีวิตและสุขภาพของลูกจ้าง ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้การรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิต การยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม⁵⁷

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการประชุมกัน ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเป็นการประชุมสมัยที่ 79 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2535 ได้กล่าวถึงอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2502 (ค.ศ. 1949) มาตรา 11 ที่ตระหนักถึงความสำคัญในการฟื้นฟูสถานประกอบการที่ล้มละลาย เนื่องจากการล้มละลายมีผล

⁵⁷ มานพ เชมประชัวร์ทอง. องค์การสหประชาชาติ. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2533 , หน้า 90.

ต่อเศรษฐกิจและสังคม จึงได้ให้มีการพัฒนาการคุ้มครองการเรียกร้อยของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย และมีการตรามาตรฐานแรงงานฉบับใหม่ขึ้นในเรื่องการเรียกร้อยของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของระเบียบวาระการประชุม และได้กำหนดข้อเสนอเหล่านี้จะอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศซึ่งได้มีมติเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) รับเอาอนุสัญญาซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้อยของลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) มาบัญญัติในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยกำหนดไว้ 2 ลักษณะ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 173 และข้อเสนอฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้อยของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย ดังนี้

1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 173 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้อยของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย

อนุสัญญา (Convention) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาเพื่อสร้างข้อผูกพันให้เกิดแก่ประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตาม และหากไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว ประเทศอื่นหรือองค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องประท้วงได้ ซึ่งข้อผูกพันดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญานั้นๆ (Ratification)⁵⁸ อนุสัญญาฉบับที่ 173 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้อยของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย แบ่งการคุ้มครองสิทธิเรียกร้อยของลูกจ้างออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.1.1 การคุ้มครองการเรียกร้อยของลูกจ้างโดยถือเป็นบูรณสิทธิ

ในกรณีนายจ้างล้มละลาย อนุสัญญาฉบับที่ 173 กำหนดข้อเรียกร้อยของลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้างที่ได้ทำให้ต้องได้รับการคุ้มครองในการได้รับชำระหนี้เป็นหนี้บูรณสิทธิ เพื่อลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระจากทรัพย์สินของนายจ้างก่อนเจ้าหนี้ผู้ไม่มีบูรณสิทธิที่จะได้รับส่วนแบ่งจากกองทรัพย์ ได้แก่

1. การเรียกร้อยเกี่ยวกับค่าจ้างของพนักงานตามระยะเวลาที่ระบุอย่างน้อยจะต้องไม่เกิน 3 เดือน ก่อนการล้มละลาย หรือก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน

2. การเรียกร้อยของพนักงานสำหรับการทำงานในวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างปี ซึ่งเกิดการล้มละลายหรือสิ้นสุดการจ้างงาน และในปีก่อนหน้า

⁵⁸ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกันภัย เล่มที่ 1 (หน่วยที่ 1-7). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, 2538, หน้า 194.

3. การเรียกร้องของคณงานต่อจำนวนเงิน อันเนื่องจากการหยุด โดยได้รับค่าจ้างในแบบต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 3 เดือน ก่อนการล้มละลายหรือก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน และ

4. การจ่ายค่าชดเชยแก่คณงานต่อการสิ้นสุดการจ้างงาน

อนึ่งนุริมสิทธิในการเรียกร้องของลูกจ้างดังกล่าวอาจอยู่ในลำดับการได้รับชำระหนี้ก่อนสิทธิพิเศษอื่นๆ รวมถึง สิทธิพิเศษของรัฐ เช่น ค่าภาษีอากร หรือสิทธิพิเศษในระบบประกันสังคม เป็นต้น

1.1.2 การคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างโดยสถาบันประกัน

(Guarantee Institution)

การที่นายจ้างถูกฟ้องให้ล้มละลาย ไม่สามารถประกันได้ว่านุริมสิทธิของลูกจ้างจะได้รับการชำระหนี้ ดังนั้นเพื่อให้การชำระหนี้เป็นไปโดยค่วน โดยไม่ต้องรอนกว่าคดีจะถึงที่สุด ดังนั้น อนุสัญญาฉบับที่ 173 กำหนดข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้างที่ได้ทำให้ต้องได้รับการคุ้มครองในการได้รับชำระหนี้โดยสถาบันประกัน (Guarantee Institution) เพื่อลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระอย่างแน่นอนจากสถาบันประกันที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ ได้แก่

1. การเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างของคณงานตามระยะเวลาที่ระบุ ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์ก่อนการล้มละลาย หรือก่อนสิ้นสุดการจ้างงาน

2. การเรียกร้องของคณงานสำหรับการทำงานในวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาที่ระบุซึ่งน้อยกว่า 6 เดือนก่อนการล้มละลาย หรือก่อนสิ้นสุดการจ้างงาน

3. การเรียกร้องของคณงานต่อจำนวนเงินอันเนื่องจากการหยุดงาน โดยได้รับค่าจ้างในแบบต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์ก่อนการล้มละลาย หรือสิ้นสุดการจ้างงาน และ

4. การจ่ายค่าชดเชยแก่คณงานต่อการสิ้นสุดการจ้างงาน

1.2 ข้อแนะฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้าง

ในกรณีนายจ้างล้มละลาย

ข้อแนะ (Recommendation) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์จะไม่สร้างข้อผูกพันให้แก่ประเทศสมาชิก แต่จะวางแนวปฏิบัติให้นำไปปฏิบัติ เนื่องจากมีรายละเอียด

ปลีกย่อยมากมาย โดยข้อเสนอดังกล่าวประเทศสมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยการให้ความเห็นชอบรับรอง (Adoption)⁵⁹

1.2.1 การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างโดยถือเป็นนุริมสิทธิ

การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างโดยถือเป็นนุริมสิทธิตามข้อเสนอฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายกำหนดหลักเกณฑ์นุริมสิทธิในข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างสามารถขอรับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของนายจ้างได้ ได้แก่

1. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง หรือค่าตอบแทนอื่นใดที่เกี่ยวกับการจ้างงานในช่วงระยะเวลาที่เกิดขึ้นก่อนนายจ้างล้มละลาย หรือสิ้นสุดการจ้าง ช่วงระยะเวลานี้จะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบระดับชาติ ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 12 เดือน

2. ค่าทำงานในวันหยุดในช่วงปีที่นายจ้างประสบภาวะล้มละลายหรือยุติการจ้าง และในช่วงปีก่อนนั้น 1 ปีด้วย

3. จำนวนเงินที่จะต้องจ่ายสำหรับวันหยุดงานอื่น ๆ เงินโบนัสสิ้นปีและโบนัสอื่น ๆ ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบระดับชาติ หรือโดยการตกลงร่วมหารือโดยสัญญาจ้างงานส่วนบุคคลในช่วงระยะเวลาที่สามารถเรียกร้อง ต้องน้อยกว่า 12 เดือนก่อนนายจ้างล้มละลายหรือก่อนยุติการจ้าง

4. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ต้องจ่ายเนื่องจากการประกาศยุติการจ้างงาน

5. ค่าชดเชยกรณีลูกจ้างต้องออกจากงาน โดยไม่มีความผิด หรือ โดยไม่เป็นธรรม และเงินชดเชยอื่นที่ลูกจ้างควรได้รับกรณีนายจ้างยุติการจ้าง

6. เงินทดแทนที่จ่ายโดยตรงจากนายจ้างเพื่อทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายและเจ็บป่วย

นอกจากนี้การคุ้มครองการเรียกร้องโดยนุริมสิทธิอาจเพิ่มการเรียกร้องอื่น ๆ ต่อไปนี้ได้ เช่น

1. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายตามแผนประกันสังคมซึ่งบังคับโดยกฎหมาย ซึ่งค้างจ่ายอันทำให้เกิดผลเสียต่อสิทธิของลูกจ้าง

2. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อสถานประกอบการหรือเพื่อองค์การเอกชน หรือเพื่อสมาคมวิชาชีพ และระหว่างวิชาชีพ ซึ่งค้างจ่ายอันทำให้เกิดผลเสียต่อสิทธิของลูกจ้าง

3. ผลประโยชน์อื่นที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างล้มละลายโดยเหตุที่นายจ้างจ่ายไว้เพื่อลูกจ้างจะได้มีส่วนร่วมในแผนคุ้มครองทางสังคมเพื่อสถานประกอบการ

⁵⁹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. เรื่องเดียวกัน, หน้า 195.

อย่างไรก็ตามการเรียกร้องข้างต้นที่ได้กล่าวหากฎจ้างได้รับการพิจารณาตามขั้นตอนการพิพากษาของศาล หรือโดยการชี้ขาดข้อพิพาท ภายใน 12 เดือนก่อนนายจ้างล้มละลายจะต้องได้รับการคุ้มครองโดยบูรณสิทธิตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ประกอบกับลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างจะต้องได้รับข้อมูลตรงเวลาและสามารถขอคำปรึกษาในกรณีฟ้องให้นายจ้างล้มละลาย และข้อเรียกร้องต่างๆ

1.2.2 การคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างโดยสถาบันประกัน

(Guarantee Institution)

การที่นายจ้างถูกฟ้องให้ล้มละลาย ไม่สามารถประกันได้ว่าบูรณสิทธิของลูกจ้างจะได้รับการชำระหนี้ ดังนั้นเพื่อให้การชำระหนี้เป็นไปโดยถ้วน โดยไม่ต้องรอจนกว่าคดีจะถึงที่สุด ดังนั้นข้อแนะนำฉบับที่ 180 กำหนดข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้างที่ได้ทำให้ต้องได้รับการคุ้มครองในการได้รับชำระหนี้โดยสถาบันประกัน(Guarantee Institution) เพื่อลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระอย่างแน่นอนจากสถาบันประกันที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ ได้แก่

1. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง หรือค่าตอบแทนอื่นใดที่เกี่ยวกับการจ้างงานในช่วงระยะเวลาที่เกิดขึ้นไม่น้อยกว่า 3 เดือนก่อนนายจ้างล้มละลายหรือก่อนสิ้นสุด การจ้าง
2. ค่าทำงานในวันหยุดในช่วงปีที่นายจ้างประสบภาวะล้มละลาย หรือยุติการจ้างงาน และในช่วงปีก่อนนั้น 1 ปีด้วย
3. เงินโบนัสสิ้นปี หรือ โบนัสอื่น ๆ ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบระดับชาติหรือโดยการตกลงร่วมหรือโดยสัญญาจ้างงานส่วนบุคคลในช่วงระยะเวลาที่สามารถเรียกร้อง ต้องไม่น้อยกว่า 12 เดือน ก่อนภาวะล้มละลายหรือก่อนยุติการจ้าง
4. จำนวนเงินที่ต้องจ่ายสำหรับวันหยุดงานอื่น ๆ ในระยะที่กำหนดซึ่งไม่น้อยกว่า 3 เดือน ก่อนนายจ้างล้มละลายหรือก่อนยุติการจ้างงาน
5. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ต้องจ่ายเนื่องจากการประกาศยุติการจ้างงาน
6. ค่าชดเชย ค่าทดแทน การให้ออกโดยไม่เป็นธรรม และเงินชดเชยอื่นที่ลูกจ้างควรได้รับกรณีนายจ้างยุติการจ้าง
7. เงินทดแทนที่จ่ายโดยตรงจากนายจ้างเพื่อทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย

นอกจากนี้ สถาบันประกันอาจเพิ่มการคุ้มครองอื่น ๆ ได้ดังนี้

1. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายตามแผนประกันสังคมซึ่งบังคับ โดยกฎหมายซึ่งค้างจ่ายอันทำให้เกิดผลเสียต่อสิทธิของลูกจ้าง
2. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อสภาพประกอบการ หรือเพื่อองค์การเอกชน หรือเพื่อสมาคมวิชาชีพและระหว่างวิชาชีพ ซึ่งค้างจ่ายอัน ทำให้เกิดผลเสียต่อสิทธิของลูกจ้าง
3. ผลประโยชน์อื่นที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างล้มละลาย โดยเหตุที่นายจ้างไว้เพื่อลูกจ้างจะได้มีส่วนร่วมในแผนคุ้มครองทางสังคมเพื่อสถานประกอบการ
4. ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในรูปอื่นใดตามข้างต้น ลูกจ้างจะต้องได้รับการพิจารณาตามขั้นตอนการพิพาทของศาลหรือ โดยการชี้ขาดข้อพิพาทภายในระยะเวลาการคุ้มครอง 3 เดือนก่อนนายจ้างล้มละลาย

อนึ่งลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างจะต้อง ได้รับข้อมูลตรงเวลาและสามารถขอคำปรึกษาในกรณีพ้องให้นายจ้างล้มละลาย และข้อเรียกร้องต่างๆ

แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศที่ร่วมก่อตั้งและเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ในปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919)⁶⁰ ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แล้ว โดยมาตรฐานแรงงานนั้นอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ลักษณะของอนุสัญญาคือคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศเมื่อประเทศไทยได้ให้สัตยาบันผูกพันตนเองในอนุสัญญาใดแล้ว ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเจตนารมณ์ของสัญญา ส่วนข้อแนะนำนั้นไม่ต้องมีการให้สัตยาบัน ข้อแนะนำจะเป็นส่วนขยายของอนุสัญญา หรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางประการ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนอนุสัญญา⁶¹

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันมี 12 ฉบับ แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 173 และ ข้อแนะฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างล้มละลาย ดังนั้นจึงไม่มีบทบัญญัติในกฎหมายไทยที่รองรับเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างเป็นพิเศษในกรณีนายจ้างล้มละลายที่ครอบคลุมเรื่องค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด เงินอื่น ๆ ที่ค้างชำระ และค่าชดเชย รวมทั้งการคุ้มครองโดยสถาบันประกัน

⁶⁰ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. “เอกสารการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 88, 30 พฤษภาคม-15 มิถุนายน 2543 ณ นครเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์” กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543, หน้า 295.

⁶¹ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. เรื่องเดียวกัน, หน้า 38.

2. ขอบเขตในการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายของต่างประเทศ

ในต่างประเทศมีมาตรการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายด้วยการกำหนดให้ข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้นายจ้างก่อนที่นายจ้างล้มละลายเป็นหนี้บุริมสิทธิซึ่งลูกจ้างมีฐานะเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิในการเรียกร้องขอรับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของนายจ้าง และการให้ความคุ้มครองตามกองทุน (Fund) ซึ่งหากนายจ้างมีทรัพย์สินไม่เพียงพอหรือไม่มีทรัพย์สินที่จะชำระหนี้ค่าจ้างที่ค้างชำระตามที่กฎหมายกำหนด รัฐจะเข้ามาให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในรูปแบบของกองทุนซึ่งแต่ละประเทศกำหนดรายละเอียดการช่วยเหลือแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ผู้ศึกษาเลือกประเทศที่จะศึกษา ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น

2.1 ประเทศอังกฤษ

สัญญาจ้างแรงงานของประเทศอังกฤษ เดิมมีที่มาจาก 3 แหล่งที่มาใหญ่ๆ คือ กฎหมายจารีตประเพณีของอังกฤษ พระราชบัญญัติและประมวลกฎหมายจากประชาคมยุโรป (European Community)⁶² ปัจจุบันพระราชบัญญัติที่สำคัญของการสิ้นสุดตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 1996 (Employment Rights Act 1996)⁶³ ดังนั้นในการศึกษาการคุ้มครองการเรียกร้องลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายของประเทศอังกฤษ ต้องศึกษาจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นหลักประกอบพระราชบัญญัติล้มละลาย ค.ศ. 1986 (Insolvency Act 1986) ดังนี้

2.1.1 การจ่ายค่าชดเชย

การจ่ายค่าชดเชยของประเทศอังกฤษกฎหมายกำหนดว่าหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาอย่างน้อย 2 ปี และนายจ้างปลดออกเพราะต้องการลดกำลังคน (Redundancy) หรือเลิกจ้าง (Lay-off) นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังนี้

ก. ลูกจ้างที่มีอายุ 18-22 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ½ สัปดาห์ สำหรับการทำงานในแต่ละปี

⁶² Termination of employment , labour legislation , comment , developed country , developing country. Digest : A legislative review Geneva , Int. Labour Office , 2000.

⁶³ แก้ไขเพิ่มเติมจาก Employment Protection (Consolidation) Act 1978.

ข. ลูกจ้างที่มีอายุ 22-41 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย 1 สัปดาห์ สำหรับการทำงาน
ในแต่ละปี

ค. ลูกจ้างที่มีอายุ 41-65 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย 1½ สัปดาห์ สำหรับการทำงาน
ในแต่ละปี

อนึ่งการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าว กฎหมายกำหนดอัตราสูงสุดของระยะเวลาทำงานไว้ไม่
เกิน 20 ปี รวมถึงค่าชดเชยในแต่ละสัปดาห์ต้องไม่เกิน 240 ดอลลาร์ และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย
สูงสุดไม่เกิน 30 สัปดาห์⁶⁴

2.1.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 1996 (Employment Rights Act 1996) กำหนดเพิ่มเติม
หลักประกันของลูกจ้างโดยการประเมินค่าทรัพย์สินของนายจ้างที่ถูกพิพากษาให้ล้มละลาย หรือ
การตกลงประนีประนอมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือการกำหนดลำดับการได้รับชำระหนี้ของ
เจ้าหนี้แรงงาน ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติล้มละลาย 1986 (Insolvency Act 1986)⁶⁵

เนื่องจากเจ้าหนี้แรงงานเป็นเจ้าหนี้ที่มีความแตกต่างจากเจ้าหนี้อื่น ๆ เพราะรัฐเข้ามาให้
ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย⁶⁶ โดยกำหนดให้มีกองทุนประ
กันภัยแห่งชาติ (National Insurance Fund) ซึ่งอยู่ภายใต้บทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
1996 (Employment Rights Act 1996) เป็นกองทุนที่ลูกจ้างมีสิทธิที่ได้รับชำระค่าจ้างที่ค้างชำระ
และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากการงานที่ได้ทำให้ ได้แก่⁶⁷

1. ค่าจ้างที่ค้างชำระไม่เกิน 8 สัปดาห์ รวมถึง ค่าจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูก
จ้างทำ ค่าจ้างขณะพักงาน ค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมาย และ ค่าตอบแทน
อื่นๆ

⁶⁴Employment Rights Act 1996. Section 135.

⁶⁵Insolvency Act 1986. section 421.

⁶⁶ERA 1996. section 182.

⁶⁷ERA 1996. section 184.

2. ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่ไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า⁶⁸ แต่ไม่รวมถึงค่าจ้างในวันหยุด

3. ค่าจ้างในวันหยุดที่สะสมไม่เกิน 6 สัปดาห์ ในระหว่าง 12 เดือนสุดท้าย ก่อนนายจ้างล้มละลายหรือก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

4. ค่าตอบแทนจากการที่ศาลแรงงาน (Employment Tribunal) มีคำสั่งว่า การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Unfair dismissal)ตามที่ตกลงในสภาพการจ้าง

5. ค่าเบี้ยประกัน (Reimbursement of premiums)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ในข้อ 4 เรื่องค่าตอบแทนจากการที่ศาลแรงงาน (Employment Tribunal) มีคำสั่งว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามที่ตกลงในสภาพการจ้าง ลูกจ้างอาจเรียกร้องจากกองทุนดังกล่าวได้เต็มจำนวน แต่สำหรับหนี้ค่าจ้างที่ค้างชำระอื่น ๆ แต่ละข้อข้างต้นจะถูกจำกัดไว้อย่างสูงไม่เกิน 230 ปอนด์ต่อสัปดาห์⁶⁹

กองทุนประกันภัยแห่งชาติ (National Insurance Fund) เป็นกองทุนที่ได้รับเงินสนับสนุนจากเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบจากนายจ้างซึ่งจัดเก็บโดยหน่วยงานการสนับสนุนการประกันภัยแห่งชาติ (National Insurance Contributions) หรือที่เรียกว่า “NICs” ซึ่งก่อตั้งครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1948 โดยกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปต้องจ่ายเงินสะสมเข้าหน่วยงานการสนับสนุนการประกันภัยแห่งชาติ (National Insurance Contributions) จนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน ทั้งนี้เงินสะสมดังกล่าวจะถูกหักจากเงินเดือนของลูกจ้างทุกเดือน ในกรณีของผู้ประกอบการหรือนายจ้างเป็นหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ารัฐบาล โดยหน่วยงานการ

⁶⁸ ประเทศอังกฤษได้กำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 1996 (Employment Right Act 1996) มาตรา 86(1) โดยคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 1 เดือนหรือมากกว่านั้น ให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าภายในกำหนดระยะเวลา ดังนี้

ก. ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 1 เดือน แต่ไม่ถึง 2 ปี ให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

ข. ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่ถึง 12 ปี ให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ต่อระยะเวลาทำงาน 1 ปี เช่น ทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี นายจ้างบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์

ค. ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์

⁶⁹ ERA 1996. section 186 (1).

สนับสนุนการประกันภัยแห่งชาติ(National Insurance Contributions)จะทำการเก็บข้อมูลการจ่ายเงินเพื่อนำมาพิจารณาการช่วยเหลือลูกจ้างในภายภาคหน้า⁷⁰

สิทธิเรียกร้องในการชำระค่าจ้างของลูกจ้างเริ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างถูกศาลสั่งพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย(Relevant Date) โดยลูกจ้างต้องยื่นคำร้องขอต่อหน่วยงานบริการการจ่ายค่าชดเชย(The Redundancy Payment Service)ซึ่งอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม (Department of Trade and Industry)เพื่อตรวจสอบว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระหากกระทรวงการค้าและอุตสาหกรรมปฏิเสธการจ่ายเงินที่ค้างชำระตามสิทธิเรียกร้อง ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำตัดสินหรือผลพิจารณาต่อศาลแรงงาน(Employment Tribunal)ภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่มูลเหตุถูกปฏิเสธการจ่ายเงิน⁷¹

กองทุนประกันภัยแห่งชาติ(National Insurance Fund)ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างทุกคนรวมถึงผู้จัดการบริษัทที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างตามสัญญาจ้างบริการหรือลูกจ้างที่เป็นหุ้นส่วนผู้จัดการของบริษัท เมื่อลูกจ้างได้รับชำระหนี้ที่นายจ้างค้างชำระจากกองทุนประกันภัยแห่งชาติ กองทุนประกันภัยแห่งชาติยอมรับช่วงสิทธิของลูกจ้างในฐานะเจ้าหนี้บุริมสิทธิตามพระราชบัญญัติล้มละลายปี ค.ศ. 1986 (Insolvency Act 1986) แต่ในส่วนหนี้ที่ค้างชำระอื่นๆที่ไม่ใช่หนี้บุริมสิทธิลูกจ้างสามารถยื่นขอรับชำระได้จากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างในฐานะเจ้าหนี้ไม่มีประกัน(Unsecured Creditor)⁷²

2.1.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง

หนึ่งในวิกฤตการณ์ที่เป็นเหตุให้นายจ้างต้องปิดกิจการ คือ นายจ้างตกเป็นบุคคลล้มละลายมีหนี้สินล้นพ้นตัว ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างย่อมมีโอกาสที่จะสูญเสียรายได้ประจำ หรือสูญเสียสิทธิเรียกร้องในเงินค่าชดเชยที่ต้องออกจากงานเพราะนายจ้างล้มละลาย แต่อย่างไรก็ตามเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างในเบื้องต้น พระราชบัญญัติบริษัทจำกัด 1985 (Company Act 1985)ของประเทศอังกฤษกำหนดลำดับสิทธิในการได้รับชำระหนี้ของเจ้าหนี้ในกรณีที่มีการฟ้องนายจ้างเป็นคดีล้มละลายโดยกำหนดสิทธิเรียกร้องในค่าแรงงานของลูกจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิ

⁷⁰ <http://www.askcab.co.uk/money site/Mhowfund.asp>

⁷¹ John Bowers, Simon Honeyball. **Textbook on Labour Law**. Sixth Edition. Blackstone press limited. United Kingdom 2000. p.227.

⁷² <http://www.dewrsb.gov.au/ministerAndMediaCentre/reith/discussionPapers/emp-insolvency.a>
reith-Ministerial Discussion Papers-Attachment B

ซึ่งสามารถบังคับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของนายจ้าง การแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ยังไม่ได้ชำระหนี้ ให้ชำระค่าใช้จ่ายและหนี้สินตามลำดับดังนี้⁷³

1. ค่าใช้จ่ายในการจัดการกองทรัพย์สิน
2. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมถึง ค่าใช้จ่ายของ Specialist
3. สิทธิเรียกร้องของเจ้าหนี้ผู้ครอบครองหลักประกันเจาะจงเฉพาะสิ่ง⁷⁴ (Claims from holders of fixed charges)
4. เจ้าหนี้บุริมสิทธิ เช่น เจ้าหนี้ภาษีอากร เจ้าหนี้ค่าแรงงาน
5. สิทธิเรียกร้องของเจ้าหนี้ผู้ครอบครองหลักประกันไม่เจาะจงเฉพาะสิ่ง⁷⁵ (Claims from holders of floating charges)
6. เจ้าหนี้ไม่มีประกัน (Unsecured Claims) เช่น เจ้าหนี้ตามสัญญาต่าง ๆ หรือเจ้าหนี้ในมูลละเมิด

การจัดลำดับการชำระหนี้ที่ปรากฏข้างต้น เจ้าหนี้ในลำดับที่สูงกว่าย่อมได้รับชำระหนี้ครบถ้วนก่อนที่เจ้าหนี้ในลำดับถัดไปจะได้รับชำระ ถ้าทรัพย์สินมีไม่พอชำระหนี้เจ้าหนี้ในลำดับใด ให้เจ้าหนี้ในลำดับนั้นได้รับชำระหนี้ตามส่วน กล่าวคือ เมื่อมีการชำระบัญชีแล้วทรัพย์สินของนายจ้างมีเพียงพอแก่เจ้าหนี้บุริมสิทธิลำดับที่สาม คงเหลือทรัพย์สินอีกเพียงบางส่วนที่ชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้บุริมสิทธิในลำดับที่สี่ แต่ไม่เต็มจำนวนตามที่เจ้าหนี้บุริมสิทธิลำดับที่สี่เรียกร้อง เจ้าหนี้บุริมสิทธิลำดับที่สี่ย่อมได้รับชำระหนี้เท่าที่ทรัพย์สินมีอยู่ ดังนั้น เจ้าหนี้ที่อยู่ลำดับหลังจากเจ้าหนี้บุริมสิทธิ เช่น เจ้าหนี้ที่มีสิทธิเรียกร้องหลักประกันไม่เจาะจงเฉพาะสิ่งกับเจ้าหนี้ไม่มีประกัน จึงไม่มีทรัพย์สินของนายจ้างเหลือพอได้รับชำระหนี้⁷⁶

⁷³ James Holland & Stuart Burnett. *Employment Law*. London Blackstone, 2002, p.216.

⁷⁴ หลักประกันเจาะจงเฉพาะสิ่ง หมายถึง การประกันหนึ่งอย่างหนึ่ง โดยใช้ทรัพย์สินที่ระบุไว้เฉพาะเจาะจงเป็นหลักประกัน ซึ่งทรัพย์สินที่ประกันจะมีภาระผูกพันทันทีที่มีการทำสัญญาทำให้กฎหมายไม่สามารถจำหน่ายทรัพย์สินประกันได้อย่างอิสระปราศจากการคิดค้น เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากเจ้าหนี้หรือได้มีการชำระหนี้ที่มีประกันนั้นแล้ว

⁷⁵ หลักประกันไม่เจาะจงเฉพาะสิ่ง หมายถึง การประกันหนึ่งอย่างหนึ่งที่เป็นทรัพย์สินที่ไม่เฉพาะเจาะจง เพราะยังไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่าเป็นทรัพย์สินที่มีคุณภาพหรือคุณลักษณะอย่างไร คงเพียงแต่ระบุไว้เพียงว่าเป็นทรัพย์สินประเภทใดซึ่งรวมถึงทรัพย์สินในอนาคต

⁷⁶ James Holland & Stuart Burnett. . *Employment Law*. London Blackstone, 2002, p.217.

2.1.4 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง

ลูกจ้างที่ประสบปัญหาการเลิกจ้างเพราะนายจ้างตกเป็นบุคคลล้มละลาย อาจจะได้รับสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เงินค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างขณะไม่มีงานให้ทำ ค่าจ้างในวันหยุด สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย รวมทั้งเงินอื่น ๆ ตามกฎหมาย ดังนั้นพระราชบัญญัติบริษัทจำกัด 1985 (Company Act 1985) ของ ประเทศอังกฤษ กำหนดสิทธิเรียกร้องในค่าแรงงานของลูกจ้างเป็นหนึ่งบุริมสิทธิ และกำหนดลำดับการได้รับชำระหนี้เป็นลำดับเดียวกับเจ้าหนี้ภาษีอากร ซึ่งมีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้สามัญ นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติล้มละลาย 1986 (Insolvency Act 1986) ตารางที่ 6 มาตรา 175 ได้กำหนดบุริมสิทธิของลูกจ้างไว้ว่า “หนี้ค่าจ้างแรงงานลูกจ้างที่ค้างชำระเป็นหนี้ที่มีบุริมสิทธิที่สามารถฟ้องบังคับเอาจากทรัพย์สินของลูกจ้างที่ล้มละลายได้”⁷⁷ คือ

1. ค่าจ้างของลูกจ้าง ได้แก่ ค่าแรง หรือเงินเดือนที่เกิดจากการค้างชำระที่ลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้างที่ล้มละลายไม่เกิน 4 เดือน โดยจำกัดจำนวนค่าตอบแทนสูงสุดตามอัตราค่าจ้างตามช่วงเวลาซึ่งกำหนดโดยรัฐมนตรีการค้าและอุตสาหกรรม (Secretary of State for Trade and Industry) รวมถึง

- 1.1 ค่าจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ⁷⁸
 - 1.2 ค่าจ้างขณะพักงาน⁷⁹
 - 1.3 ค่าจ้างในเวลาที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจากเป็นวันหยุด⁸⁰
 - 1.4 ค่าตอบแทนที่ไม่ปฏิบัติตามการเลิกจ้าง⁸¹
2. ค่าจ้างในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด

3. เงินสงเคราะห์ลูกจ้าง (Pension Claim)

ในส่วนหนี้ที่ถึงกำหนดชำระอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวข้างต้น แต่ยังไม่ได้ชำระอาจเรียกร้องได้จาก “Trustee” หรือ “liquidator” ในฐานะเจ้าหนี้ไม่มีประกัน ซึ่งจะได้รับชำระหนี้ภายหลังในฐานะเจ้าหนี้ไม่มีประกัน”

⁷⁷ Employment Rights Act 1996. Section 86.

⁷⁸ Employment Rights Act 1996. Section 28 (1) – (3).

⁷⁹ ERA. Section 64 (1) – (2).

⁸⁰ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. section 169 (3).

⁸¹ TULR (C) A. section 169 (3).

2.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามีความก้าวหน้าในด้าน การลงทุน อุตสาหกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ แต่ในปัจจุบันสหรัฐอเมริกาต้องเผชิญหน้ากับ เศรษฐกิจที่ถดถอย การขาดสภาพคล่องทางการเงิน การปิดกิจการของสถานประกอบการต่างๆ อันเนื่องมาจากนายจ้างล้มละลาย ซึ่งรัฐบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญจึงหามาตรการต่างๆเข้ามาช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อน

2.2.1 การจ่ายค่าชดเชย

การจ่ายค่าชดเชยของประเทศสหรัฐอเมริกาไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เฉพาะเจาะจง แต่ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างลูกจ้าง อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินายจ้าง ส่วนใหญ่สมัครใจที่จะจ่ายค่าชดเชยในกรณีให้ลูกจ้างออกจากงานสำหรับเหตุผลทางเศรษฐกิจ⁸²

2.2.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย

แม้ว่าสภานิติบัญญัติของสหรัฐอเมริกา (The U.S. Congress) ไม่มีกองทุนคุ้มครองค่าจ้างที่ค้างชำระของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายโดยตรง แต่มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่ให้ ความคุ้มครองลูกจ้างเมื่อต้องออกจากงาน เช่น ในปีค.ศ. 1974 มีการบัญญัติกฎหมายการช่วยเหลือ ภายใต้อกฎหมายคุ้มครองเงินได้ภายหลังลูกจ้างต้องออกจากงาน “Employment Retirement Income Security Act” หรือ “ERISA” ได้ใช้บังคับเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์จากลูกจ้างและผู้เกษียณอายุ หลังจากออกจากงานให้ได้สิทธิที่จะได้รับเงินบำเหน็จผลประโยชน์อื่นๆที่พึงได้รับอันเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างกฎหมายฉบับนี้ได้รับการยอมรับจากลูกจ้างมากกว่ากองทุนเงินบำนาญ (Pension Fund) เพราะการบริหารงานของกองทุนเงินบำนาญไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานติดต่อกัน 20 ปีหรือมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมี หลักเกณฑ์การได้รับเงินที่ค่อนข้างซับซ้อนและลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะขาดคุณสมบัติตามที่กองทุน เงินบำนาญกำหนด กฎหมายการช่วยเหลือลูกจ้างภายใต้อกฎหมายคุ้มครองเงิน ได้ภายหลังลูกจ้างต้อง ออกจากงาน หรือ “ERISA” จัดตั้งขึ้น โดยนายจ้างเพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารกองทุนเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ โดยรัฐจะจัดสรรเงินช่วยเหลือออกเป็น 2 โครงการ คือ โครงการด้านสวัสดิการ (Welfare Plane) เป็นโครงการที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างใน

⁸² Termination of employment , labour legislation , comment , developed country , developing country. Digest : A legislative review Geneva , Int. Labour Office , 2000.p.359.

ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพหรือตาย ค่าจ้างในวันหยุดงาน และผลประโยชน์ตอบแทนในกรณีว่างงาน รวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกหัดงาน การให้บริการค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีตามกฎหมาย การจัดตั้งศูนย์กลางร้องทุกข์ และกองทุนศึกษาต่อ โครงการที่ 2 คือ โครงการเงินสงเคราะห์ (Pension Plan) โดยเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนโครงการในการเลี้ยงชีพภายหลังถูกจ้างออกจากงานทั้งนี้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด⁸³ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งซึ่งจัดตั้งขึ้น โดยเฉพาะเพื่อสนับสนุนทางการเงิน คือ

Pension Bensionfit Guaranty Corporation (PBGC) ซึ่งเป็นสถาบันประกันผลประโยชน์ของกองทุนบำเหน็จที่บริหารงานล้มเหลวกลางคืน หน่วยงานนี้ปฏิบัติงานโดยอาศัยเงินของบริษัทต่างๆที่มีกองทุนบำเหน็จ อย่างไรก็ตาม PBGC มิได้จ่ายเงินชดเชยเต็มจำนวนที่ลูกจ้างควรได้รับเมื่อกองทุนบำเหน็จล้มละลาย แต่จ่ายให้ตามที่กำหนดไว้ใน ERISA โดยเงินประกันผลประโยชน์นี้จะถูกปรับทุกปีตามภาวะเงินเฟ้อ⁸⁴ นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือภายใต้กฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (The Fair Labor Standard Act 1983) หรือ “FLSA” ซึ่งมีการประกันให้ลูกจ้างได้รับค่าแรงขั้นต่ำ และได้รับเงินค่าล่วงเวลาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ยังมีมาตรการป้องกันการว่างงาน (Unemployment Protection) และกองทุนสำหรับเกษียณอายุ (Retirement Funds) เป็นต้น⁸⁵

ทั้งนี้เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน นายจ้างสามารถนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อกิจการของนายจ้างได้ และเงินบำเหน็จที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุน ERISA ห้ามมิให้นายจ้างยึดถือนำมาหักหนี้หรือเจ้าหนี้อื่นบังคับคดี⁸⁶

2.2.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง

สิทธิเรียกร้องของเจ้าหนี้ที่มีบุริมสิทธิในการขอรับชำระหนี้จากทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายกำหนดไว้ในมาตรา 507 แห่งประมวลกฎหมายล้มละลาย ปี 1994 ดังนี้⁸⁷

⁸³ Patrick J. Cihon, and James Ottavio Castagnera. *Employment and Labour Law*. West Educational. United States of America, 1999, pp. 269-270.

⁸⁴ ประเสริฐ ช่อคอก. “สิทธิประโยชน์ของนายจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : เปรียบเทียบระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2543, หน้า 45

⁸⁵ <http://www.geocities.com/kordasp/laborpl/insolv1208.html>. “The Protection of Workers’ Claims in the Event of Employer’s Insolvency in International and American Law”.

⁸⁶ ประเสริฐ ช่อคอก. “สิทธิประโยชน์ของนายจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : เปรียบเทียบระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2543, หน้า 51

1. ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมต่างๆที่ใช้จ่ายในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้
2. สิทธิเรียกร้องที่ไม่มีหลักประกันอันเนื่องจากการบริหารจัดการหรือการเงินภายหลังที่นายจ้างถูกพิพากษาให้ล้มละลายแต่ก่อนที่จะมีการแต่งตั้ง Trustee
3. สิทธิเรียกร้องที่ไม่มีหลักประกัน ซึ่งกฎหมายกำหนดจำนวนวงเงินให้มีสิทธิได้รับไม่เกิน 4300 ดอลลาร์ ภายใน 90 วันก่อนที่สถานประกอบกิจการจะเลิกกิจการ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น รวมถึงค่าจ้างในวันหยุด ค่าชดเชย ค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างต่อคนหนึ่ง
4. สิทธิเรียกร้องที่ไม่มีหลักประกันในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง
5. สิทธิเรียกร้องที่ไม่มีหลักประกันของบุคคล เช่น บุคคลที่เป็นเจ้าของสินค้าหรือเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ การเพาะปลูกสินค้าเกษตรกรรม เช่น ข้าวเปลือก ปอ ข้าวโพด เป็นต้น มีสิทธิในการเรียกร้องได้ไม่เกิน 4300 ดอลลาร์ต่อคนหนึ่ง
6. สิทธิเรียกร้องในเงินค่ามัดจำ ค่าใช้จ่ายในการซื้อ การให้เช่า ถ้าเช่าบ้าน ซึ่งค้างชำระมีสิทธิเรียกร้องได้ไม่เกิน 1950 ดอลลาร์ต่อคนหนึ่ง
7. สิทธิเรียกร้องในหนี้ของกลุ่มสมรส อดีตคู่สมรส ค่าใช้จ่ายของบุตร ค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงดูบุตรเนื่องจากผลของการหย่าร้าง หรือค่าใช้จ่ายอื่นๆตามคำสั่งศาลซึ่งกำหนดขึ้นมาให้สอดคล้องกับกฎหมายตามอำนาจของฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึง การโอนสิทธิเรียกร้องดังกล่าวไปให้บุคคลภายนอก หรือ หนี้สินที่เกิดขึ้นภายหลังจากการหย่าร้าง เว้นแต่หนี้สินดังกล่าวจะเกิดขึ้นตามปกติ
8. สิทธิเรียกร้องที่ไม่มีหลักประกันของรัฐบาล ได้แก่ ภาษีเงินได้ในทรัพย์สินที่ต้องเสียภายในรอบปีหรือก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างภายใน 3 ปี ก่อนวันที่สถานประกอบกิจการของลูกหนี้สิ้นสุดลง เป็นต้น
9. สิทธิเรียกร้องที่ไม่มีหลักประกันในสถาบันเงินกู้ของรัฐบาล

2.2.4 การคุ้มครองค่านุริมสิทธิของลูกจ้าง

ประมวลกฎหมายล้มละลายปี 1978 (Bankruptcy Code 1978) ของประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดหนี้ค่าจ้างที่ค้างชำระของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายเท่านั้นเป็นหนี้บุริมสิทธิ ต่อมามีการแก้ไขเพิ่มประมวลกฎหมายล้มละลายในปี 1994 กำหนดบุริมสิทธิของลูกจ้างให้รวมถึงวันหยุด เงินโบนัส ค่าชดเชย และเงินอื่นๆของลูกจ้างที่นายจ้างค้างชำระเป็นบุริมสิทธิที่ได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้ที่ไม่มีบุริมสิทธิหรือเจ้าหนี้สามัญ แต่ได้รับชำระหนี้ภายหลังเจ้าหนี้มีประกันได้รับชำระหนี้แล้ว เหตุผลที่สำคัญที่กฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมให้ความคุ้มครองสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างของ

⁸⁷ Rules and official form 2001 law school edition. **Bankruptcy Code**. West Group, 2001,

ลูกจ้าง เนื่องจากเงินค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนที่ลูกจ้างใช้แรงงานของคนเพื่อได้มาซึ่งรายได้ และลูกจ้างไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการล้มละลายของนายจ้าง ดังนั้นกฎหมายกำหนดบุริมสิทธิในค่าจ้างที่ค้างชำระของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายไว้ ดังนี้⁸⁸

1.เงินเดือนที่ค้างชำระภายใน 3 เดือนก่อนที่นายจ้างล้มละลายแต่จำกัดค่าตอบแทนจำนวนสูงสุดไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์

2.สิทธิเรียกร้องเงินสงเคราะห์ (Pension Contribution Claims) ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับภายใน 6 เดือนก่อนที่นายจ้างล้มละลายแต่จำกัดค่าตอบแทนจำนวนสูงสุดไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์

แม้ว่าค่าจ้างของลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองเป็นบุริมสิทธิ แต่อย่างไรก็ดีในทางปฏิบัติลำดับของบุริมสิทธิในการได้รับชำระหนี้ย่อมมีความสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ หากมีทรัพย์สินที่จะชำระหนี้เพียงพอ เจ้าหนี้แต่ละคนย่อมมีความพึงพอใจที่หนี้ของตนได้รับชำระหนี้ครบจำนวน แต่หากมีทรัพย์สินไม่เพียงพอ เจ้าหนี้ที่อยู่ในลำดับแรกย่อมได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้ในลำดับหลัง ดังนั้นบุริมสิทธิของลูกจ้างอาจจะไม่ได้รับการชำระหากนายจ้างไม่มีทรัพย์สินเพียงพอ ประเทศสหรัฐอเมริกาจึงได้พัฒนาการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของค่าจ้างที่ค้างชำระให้อยู่ในรูปแบบค่าสินไหมทดแทน (Compensation) ของระบบประกันสังคม (Social Security Institution) เช่น มาตรการป้องกันการว่างงาน (Unemployment Protection) หรือกองทุนสำหรับเกษียณอายุ (Retirement Funds) ซึ่งจะเห็นได้ว่าภายใต้ระบบบุริมสิทธิแห่งกฎหมายแพ่ง การชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายตกเป็นภาระแก่นายจ้างแต่เพียงผู้เดียว ในทางตรงกันข้ามหากสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างได้รับความคุ้มครองโดยกองทุนประกัน (Guarantee Funds) ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งมีการบริหารงานโดยรัฐถือว่าการร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ย่อมเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายมากกว่าการใช้มาตรการคุ้มครองโดยหลักบุริมสิทธิ⁸⁹

2.3 ประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียเป็นหนึ่งในสิบห้าประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันตามอนุสัญญาฉบับที่ 173 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณี

⁸⁸ <http://www.legco.gov.hk.yroo.o1/english/bc/bc12/papers/bc1114cb1-259-be.pdf> .

“ Compare of Provisions and Scheme of Employees Protection in United States of America ”

⁸⁹ <http://www.geocities.com/kordasp/laborpl/insolv1208.html> . “ The Protection of Workers’ Claims in the Event of Employer’s Insolvency in International and American Law ” .

นายจ้างล้มละลายในปี ค.ศ. 1994 เรื่องการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างนั้นให้ถือเป็นบุริมสิทธิ⁹⁰ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

2.3.1 การจ่ายค่าชดเชย

การจ่ายค่าชดเชยของประเทศออสเตรเลียกำหนดว่า หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมากกว่า 1 ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยไม่เกิน 4 สัปดาห์ แต่ไม่ถึง 8 สัปดาห์ ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน⁹¹

2.3.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย

ประเทศออสเตรเลียจัดตั้งโครงการ (Scheme) ที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่สถานประกอบการของนายจ้างล้มละลายซึ่งถูกพิพากษาให้ล้มละลายตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2000 ถึง 11 กันยายน ค.ศ. 2001 ภายใต้โครงการช่วยเหลือสิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง (Employee Entitlements Support Scheme) หรือเรียกว่า “EESS” ต่อมาการจัดตั้งโครงการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องและค่าชดเชยของลูกจ้าง (General Employee Entitlements and Redundancy Scheme) หรือเรียกว่า “GEERS” ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะล้มละลายภายหลังวันที่ 12 กันยายน 2001⁹² เพื่อสร้างขอบข่ายความมั่นคงระดับชาติ (National Safe Net) ซึ่งให้ความช่วยเหลือจ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระแก่ลูกจ้างโดยจำกัดจำนวนค่าตอบแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทั้งนี้เมื่อโครงการ (Scheme) จ่ายเงินแก่ลูกจ้างไปแทนนายจ้างที่ล้มละลายแล้วย่อมมีสิทธิรับช่วงสิทธิจากลูกจ้างเรียกเงินคืนจากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างได้ในฐานะเจ้าหนี้บุริมสิทธิตามมาตรา 560 แห่งกฎหมายบริษัท ค.ศ. 2001 (Corporations Act 2001) ภายใน 4 สัปดาห์หลังจากการสิ้นสุดการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้าง

โครงการ (Scheme) ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐร้อยละ 50 ของเงินทั้งหมด ส่วนที่เหลือนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้ส่งเงินเข้าโครงการ ซึ่งจะนำไปช่วยเหลือลูกจ้างที่ส่งเงินสะสมเข้ากองทุน แต่สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้จ่ายเงินสะสมจะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐร้อยละ 25 ของเงินที่ค้างชำระเท่านั้นภายใต้กฎหมายการบริหารการเงินและการบัญชี ค.ศ. 1997 (The Finance Management and Accountabilirt Act 1997) ซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามสิทธิเรียกร้องภายใต้ โดยมีโครงการคุ้มครอง

⁹⁰ <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>.

⁹¹ <http://www.legco.gov.hk.yroo.o1/english/bc/bc12/papers/bc1114cb1-259-be.pdf>. “Compare of Provisions and Scheme of Employees Protection in Singapore”

⁹² <http://www.Australian Workplace>. “Employee Entitlements”

ครองสิทธิเรียกร้องและค่าชดเชยของลูกจ้าง General Employee Entitled and Redundancy Scheme หรือเรียกว่า “ GEERS ” เป็นหน่วยงานทำหน้าที่บริหารงานและมีอำนาจสั่งการให้ความคุ้มครองเงินค่าจ้างที่ค้างชำระต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้⁹³

1. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระไม่เกิน 29 สัปดาห์ในวันที่ทำงานตามปกติ แบ่งชำระหนี้ได้ ดังนี้

1.1 ค่าจ้างที่ค้างชำระไม่เกิน 4 สัปดาห์

1.2 ค่าทำงานในวันหยุดประจำปีไม่เกิน 4 สัปดาห์

1.3 สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่เกิน 5 สัปดาห์⁹⁴

1.4 ค่าชดเชยไม่เกิน 4 สัปดาห์ (ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันอย่างน้อย 1 ปี ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 8 สัปดาห์ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน)

1.5 ค่าใช้จ่ายอื่นๆไม่เกิน 12 สัปดาห์

อย่างไรก็ตาม “ GEERS ” กำหนดอัตราค่าตอบแทนสูงสุดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับข้างต้นไม่เกิน 20,000 ดอลลาร์ออสเตรเลีย

การที่ลูกจ้างต้องออกจากงานเพราะนายจ้างล้มละลาย ประเทศออสเตรเลียเป็นประเทศหนึ่งที่พยายามช่วยเหลือลูกจ้างที่ตกอยู่ในสภาพว่างงาน ทั้งนี้เห็นได้จากการพยายามจัดตั้งโครงการสินเชื่อ (Trust Scheme) ซึ่งเป็นโครงการที่ต้องการให้นายจ้างจัดตั้งขึ้นเพื่อจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นครั้งคราวเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย แต่อย่างไรก็ตามโครงการไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอุตสาหกรรมในประเทศและรัฐบาลไม่เห็นชอบกับกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเป็นกองทุนแห่งชาติ (A Nation Fund) เพราะหากนายจ้างเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กจะไม่มีเงินจ่ายสมทบเข้ากองทุน และเป็นการเพื่อภาระให้แก่สถานประกอบการที่มีความมั่นคงทางธุรกิจ⁹⁵

⁹³ <http://www.workplace.gov.au>

⁹⁴ Workplace Relations Act 1996 (WRA) ของประเทศออสเตรเลียกำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่ในกรณีที่มีการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือการเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง⁹⁴ โดยกฎหมายกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวไว้อย่างน้อย 1 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 6 สัปดาห์ ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างหรือลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป⁹⁴

⁹⁵ <http://www.aar.com.au/pubs/insol/insolfeboo.htm> “ Protecting Employee Entitlements an Insolvency –February 2000”

2.3.3 การจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างตกเป็นบุคคลล้มละลาย กฎหมายออสเตรเลียกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระและค่าจ้างในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด โดยกฎหมายค่าจ้างที่ค้างชำระเป็นบุริมสิทธิที่มีสิทธิขอรับชำระหนี้ได้จากกองทรัพย์สินของนายจ้างตามกฎหมาย มาตรา 556 แห่งกฎหมายบริษัท ค.ศ. 2001 (Corporations Law 2001) และ มาตรา 109 แห่งกฎหมายล้มละลาย ค.ศ. 1966 (Bankruptcy Act 1966) ซึ่งกำหนดให้ Trustee เป็นผู้มีอำนาจแบ่งทรัพย์สินให้แก่เจ้าหนี้ตามหนี้สินที่ค้างชำระตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ค่าภาษีอากร ค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ซึ่งตกเป็นบุคคลล้มละลาย
2. ค่าใช้จ่ายต่างๆ ก่อนที่ลูกหนี้ล้มละลาย เช่น เงินค่าจ้างนายความ
3. ค่าใช้จ่ายในการโอนสิทธิต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใน 2 เดือน หลังจวกลูกหนี้ตก เป็นบุคคลล้มละลาย
4. ค่าใช้จ่ายในการทำศพหรือค่าใช้จ่ายในการทำพินัยกรรม
5. ค่าใช้จ่ายในค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น ค่าตอบแทนอื่นๆ ซึ่งไม่ได้รวมค่าทำงานในวันหยุดประจำปี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วยซึ่งลูกจ้างได้ทำให้นายจ้างก่อนวันที่นายจ้างถูกพิพากษาให้ล้มละลาย แต่จำกัดค่าตอบแทนสูงสุดไม่เกิน 1500 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อลูกจ้างคนหนึ่ง
6. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินทดแทนของลูกจ้างภายใต้กฎหมาย Commonwealth
7. ค่าทำงานในวันหยุด เช่น วันหยุดประจำปี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วยก่อนที่นายจ้างถูกพิพากษาให้ล้มละลาย
8. ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 113
9. ค่าใช้จ่ายตามการจัดกลุ่มของเจ้าหนี้ตามกฎหมายล้มละลาย

2.3.4 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง

บุริมสิทธิของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องในเงินค่าจ้างที่ค้างชำระดังต่อไปนี้^{๙๖}

1. ค่าจ้างที่ค้างชำระก่อนวันที่มีการชำระบัญชี (before the date of liquidation)

^{๙๖} <http://www.geocities.com/kordasp/laborpl/insolv1208.html>. "The Protection of Workers'

2.ค่าทำงานในวันหยุด เช่น วันหยุดชดเชย วันหยุดประจำปี เป็นต้นก่อนวันที่มีการชำระบัญชี

3.ค่าชดเชย (นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป โดยนายจ้างต้องจ่ายอย่างน้อย 4 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 8 สัปดาห์ของระยะเวลาการทำงาน)

2.4ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากสถานประกอบการล้มละลาย เห็นได้จากในระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลพยายามแก้ไขกฎหมายล้มละลายเพื่อช่วยเหลือสถานประกอบการที่ประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน โดยการส่งเสริมให้ลูกหนี้จัดการหนี้สินที่ค้างชำระแก่เจ้าหนี้โดยเร็วและเป็นธรรม เพราะการล้มละลายของสถานประกอบการต่างๆมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นการลงทุน การจ้างแรงงาน การติดต่อซื้อขาย แต่อย่างไรก็ตามย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้าง โดยตรงเพราะต้องถูกเลิกจ้างกลายเป็นผู้ว่างงาน ดังนั้นประเทศสิงคโปร์จึงมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเพราะนายจ้างล้มละลายดังนี้

2.4.1 การจ่ายค่าชดเชย

กฎหมายกำหนดว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะต้องการลดค่าใช้จ่ายหรือจัดตั้งองค์กรใหม่ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย (Re-trenchment Benefit) แต่ค่าชดเชยจะเป็นจำนวนเท่าไรขึ้นอยู่กับข้อตกลงหรือการเจรจากันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือตามที่สัญญาจ้างระบุไว้⁹⁷

2.4.2 การคุ้มครองตามกฎหมาย

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศเล็กที่มีระบบเศรษฐกิจ สภาพความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกันมากทั้งประเทศ หลักประกันทางสังคมจึงมีรูปแบบเป็นกองทุนเดียวทั้งประเทศและมีสภาพบังคับให้ลูกจ้างทุกคนต้องเป็นสมาชิกกองทุนเรียกว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติ (Central Provident fund) ซึ่งเริ่มก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1955 บริหารงานโดยรัฐภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อระดมเงินออมกึ่งบังคับจากเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างสำหรับกันเงินไว้จ่ายเป็นเงินเลี้ยงชีพหลังเกษียณ ถือได้ว่าเป็นการให้ประชาชนช่วยตนเองก่อนและลดการ

⁹⁷ <http://www.geocities.com/kordasp/laborpl/insolv1208.html>. “ The Protection of Workers’

พึงพำรัฐให้น้อยที่สุด ทั้งนี้บังคับใช้แก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งทำงาน และได้รับค่าจ้างรวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายเดือน ผู้ทำงานนอกเวลาและมีราย ได้มากกว่าเดือนละ 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยกรณีของภาคเอกชนลูกจ้างและนายจ้างจะถูกบังคับให้ เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในกรณีทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระให้เป็นไปตาม ความสมัครใจในการเป็นสมาชิก ในกรณีข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามความ สมัครใจในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติ⁹⁸ ทั้งนี้การจ่ายเงินสมทบเข้า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดจากฐานค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 6,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบร้อยละ 18 ของค่าจ้าง ลูกจ้างจ่ายสมทบเข้ากอง ทุนร้อยละ 22 ของค่าจ้าง นอกจากนี้อัตราการจ่ายเงินสมทบของสมาชิกแต่ละคนจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเภทของสมาชิกและกลุ่มอายุของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ⁹⁹

สำหรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฎหมายกำหนดให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปีจากยอดการจ่ายสะสมของสมาชิก และสมาชิกจะมีสิทธิ ประโยชน์จากการให้ความคุ้มครอง 7 โครงการ (Schemes) ด้วยกัน คือ โครงการรายได้หลังเกษียณ โครงการซื้อที่อยู่อาศัย โครงการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล โครงการประกันชีวิตและทรัพย์สิน โครงการ การศึกษาของสมาชิกและบุตร โครงการลงทุนอิสระ และโครงการได้รับเงินสะสมจากยอดที่สะสม ไว้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี¹⁰⁰

กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติหรือมิได้จ่ายภายใน เวลาที่กำหนด นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเบี้ยในเงินที่ค้างชำระหนึ่งจนกว่าจะชำระเสร็จในอัตราร้อย ละ 1.00 และ 1.50 ต่อเดือน หรือเป็นจำนวน 5 ดอลลาร์สิงคโปร์แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่า¹⁰¹

แม้ระบบประกันสังคมของประเทศสิงคโปร์ไม่มีโครงการที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างใน กรณีนายจ้างล้มละลายโดยตรง รวมถึงไม่มีระบบประกันสังคมกรณีว่างงานก็ตาม แต่กองทุนสำรอง

⁹⁸ ประเสริฐ ช่อคอก. “สิทธิประโยชน์ของนายจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ : เปรียบเทียบระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจ”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2543, หน้า 30-32.

⁹⁹ ประเสริฐ ช่อคอก. เรื่องเดียวกัน. หน้า 56.

¹⁰⁰ อธิพัฒน์ วรทรัพย์. “มองกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสิงคโปร์แล้วย้อนมองลูกกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพของไทย.” เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. สำนักเศรษฐกิจการคลัง. กระทรวงการ คลัง. กรุงเทพมหานคร, 2538 หน้า 2-3.

¹⁰¹ พิรัช ศรีไทย. “กองทุนตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2544, หน้า 105.

เลี้ยงชีพแห่งชาติให้ความช่วยเหลือในรูปแบบโครงการดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือสาธารณสุข (Public Assistance Scheme) การให้ความช่วยเหลือทางการเงินชั่วคราว

(Short-term Finance) การให้ความช่วยเหลือที่พักอาศัย (Rent and Utilities Assistance Scheme) และ ค่ารักษาพยาบาลที่เรียกว่า “ Medifund”¹⁰² ซึ่งเป็นหลักประกันสุขภาพเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ไม่สามารถจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ได้ เป็นโครงการที่จัดตั้งโดยรัฐเมื่อเดือนเมษายน ค.ศ. 1993¹⁰³ ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นประเทศที่มีระบบประกันสังคมที่ดีประเทศหนึ่ง

2.4.3 การจัดลำดับในการชำระหนี้ของลูกจ้าง

การจัดลำดับในการชำระหนี้ของลูกจ้างในกฎหมายล้มละลาย (Bankruptcy Act 1985) กำหนดให้หนี้ค่าจ้างของลูกจ้างเป็นหนี้ที่มีบุริมสิทธิในการได้รับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลาย มาตรา 43 ดังนี้¹⁰⁴

1. ค่าใช้จ่ายในการชำระบัญชี

2. ค่าจ้างและเงินเดือนของลูกจ้างในระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 เดือนหรือจำกัดค่าตอบแทนสูงสุดไว้ไม่เกิน 7,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ ในส่วนค่าจ้างที่เกินจำนวนที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างชำระหนี้ได้ในฐานะเจ้าหนี้ไม่มีประกัน

3. ค่าชดเชยภายใต้กฎหมายบริษัท (Companies Act) ซึ่งจำกัดค่าตอบแทนสูงสุดไว้ไม่เกิน 7,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ ในส่วนค่าชดเชยที่เกินจำนวนที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างชำระหนี้ได้ในฐานะเจ้าหนี้ไม่มีประกัน

4. ค่าตอบแทนจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย จากอาชีพการงานภายใต้กฎหมายเงินทดแทน

5. ค่าตอบแทนในวันหยุด

6. ค่าภาษี

7. เงินรางวัลและค่าชดเชยภายใต้กฎหมายแรงงาน

ถ้าทรัพย์สินของนายจ้างไม่เพียงพอชำระหนี้เจ้าหนี้บุริมสิทธิที่กล่าวมาข้างต้น เจ้าหนี้ที่อยู่ในลำดับแรกย่อมได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้ที่อยู่ในลำดับถัดไป และเจ้าหนี้บุริมสิทธิลำดับเดียว

¹⁰² <http://www.legco.gov.hk.yroo.01/english/bc/bc12/papers/bc1114cb1-259-be.pdf> . “ Compare of Provisions and Scheme of Employees Protection in Singapore ”

¹⁰³ <http://www.smkh.com.sg/fag/medifund.htm>.

¹⁰⁴ <http://www.insolvencyasia.com> “ Insolvency Law Reform-Report on Singapore ”

กันต้องได้รับการชำระหนี้อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นถ้าทรัพย์สินมีไม่เพียงพอเจ้าหนี้นุริมสิทธิที่อยู่ในลำดับถัดไปและเจ้าหนี้ไม่มีประกันย่อมไม่ได้รับชำระหนี้

2.4.4 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง

การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้างกำหนดไว้ ดังนี้

1. ค่าจ้างที่ค้างชำระที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 เดือนหรือจำกัดค่าตอบแทนสูงสุดไว้ไม่เกิน 7,500 ดอลลาร์สิงคโปร์
2. ค่าชดเชยลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องไม่เกิน 7,500 ดอลลาร์สิงคโปร์
3. ค่าจ้างในวันหยุดประจำปี

3. การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างตามกฎหมายในกรณีที่นายจ้างล้มละลายตามกฎหมายไทย

บทบัญญัติในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างตามกฎหมายในกรณีที่นายจ้างล้มละลายตามกฎหมายไทยเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2542) ดังนี้

1. การคุ้มครองตามสัญญาจ้างแรงงานของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เมื่อการประกอบกิจการของนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือการบริหารงานของนายจ้างเป็นสาเหตุให้ประสบภาวะขาดทุน และถูกเจ้าหนี้อ้างให้ล้มละลายนั้น สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลง คงเป็นเพียงเหตุที่ขอลิกสัญญาจ้างแรงงานได้เท่านั้น¹⁰⁵ ดังนั้นเมื่อมีการเลิกสัญญาจ้างแรงงานย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้าง เพราะทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ที่เคยได้รับประจำ ครอบครัวและผู้อยู่ในความอุปการะต้องเดือดร้อน ดังนั้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างจึงต้องศึกษาว่ามีมาตรการใดในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างล้มละลายตามกฎหมาย ดังนี้

1.1 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง

¹⁰⁵ Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7 Auflage, Berlin 1963, p. 530. และ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. การเลิกจ้างและผลในกฎหมายแรงงาน. คณะกรรมการสัมมนาและวิจัย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 88.

บุริมสิทธิเป็นสิทธิซึ่งกฎหมายให้แก่เจ้าหนี้บางจำพวกในการที่จะได้รับชำระหนี้ของ
คน โดยสิ้นเชิงจากทรัพย์สินทั้งหมดหรือเฉพาะบางสิ่งบางอย่างของลูกหนี้หรือที่อยู่ในบังคับบุริมสิทธิ
ได้ก่อนเจ้าหนี้อื่น¹⁰⁶

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แบ่งบุริมสิทธิออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1.บุริมสิทธิสามัญ
- 2.บุริมสิทธิพิเศษเหนือสังหาริมทรัพย์
- 3.บุริมสิทธิพิเศษเหนืออสังหาริมทรัพย์

จากที่กล่าวข้างต้น บุริมสิทธิแต่ละประเภทแบ่งได้ ดังนี้

- 1.บุริมสิทธิสามัญ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 253 บัญญัติว่า “ ถ้าหนีมืออยู่เป็นคุณแก่บุคคล
ผู้ใดในมูลอย่างใดอย่างหนึ่งคงจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมด
ของลูกหนี้ คือ

- (1)ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน
- (2)ค่าปลงศพ
- (3)ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็น
นายจ้าง
- (4)ค่าเครื่องอุปโภคบริโภคอันจำเป็นประจำวัน”

จะเห็นได้ว่าค่าภาษีอากรกฎหมายจัดลำดับให้เป็นบุริมสิทธิสามัญลำดับเดียวกับ
บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง หมายถึง ภาษี
อากรในที่ดิน ทรัพย์สิน หรือค่าภาษีอากรอย่างอื่นแม้ไม่ได้เรียกว่าภาษี เช่น ค่าภาคหลวง อากร
ศุลกากร ภาษีสรรพสามิตร ทั้งนี้ต้องเป็นภาษีอากรที่ต้องเสียในปีปัจจุบันและก่อนหน้านั้นขึ้นไปอีก
ปีหนึ่ง¹⁰⁷

เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างกฎหมายจัด
ลำดับให้เป็นบุริมสิทธิสามัญลำดับเดียวกับค่าภาษีอากร เดิมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
มาตรา 253 และมาตรา 257 กำหนดให้บุริมสิทธิในมูลค่าจ้างอยู่ในลำดับต่อจากค่าภาษีอากรและให้
มีบุริมสิทธิได้เฉพาะการเรียกค่าจ้างค้างจ่ายสำหรับเสมียนหรือคนใช้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่
ไม่เกินสามร้อยบาทต่อเสมียนหรือคนใช้คนหนึ่ง และสำหรับคนงานนับถอยหลังขึ้นไปสองเดือน
แต่ไม่เกินร้อยห้าสิบบาทต่อคนงานหนึ่งคน ซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่สมควรให้

¹⁰⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 251.

¹⁰⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 256

ความคุ้มครองแก่บรรดาลูกจ้างต่างๆ โดยเท่าเทียมกัน เมื่อได้มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานในปี พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินอีกหลายประเภท เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ เนื่องจากรัฐบาลตระหนักถึงการกำหนดให้ลูกจ้างมีบูรณสิทธิในค่าจ้างจำนวนหนึ่งแต่ให้อยู่ในลำดับหลังภาษีอากรนั้น ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างเท่าที่ควร เพราะในกรณีที่กิจการของนายจ้างอยู่ในฐานะไม่ดี การที่นำเอาทรัพย์สินของนายจ้างที่มีไปชำระหนี้ภาษีอากรเสียหมด ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากบูรณสิทธิตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ทั้งที่ลูกจ้างมีส่วนในการร่วมดำเนินกิจการของนายจ้างให้เจริญเติบโตและเสียภาษีอากรให้รัฐ¹⁰⁸ จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 257 เพิ่มเติมว่า “บูรณสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง”

บทบัญญัติดังกล่าว หมายความว่า บูรณสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้น กฎหมายกำหนดให้มีได้เฉพาะค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้โดยจำกัดบูรณสิทธิไว้เพียงให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง เงินค่าจ้างที่ค้างชำระในส่วนที่เกินกฎหมายกำหนดให้ขอรับชำระหนี้ได้อย่างเจ้าหนี้สามัญที่มีสิทธิเรียกร้องได้ภายหลังจากเจ้าหนี้ที่มีบูรณสิทธิได้รับชำระหนี้แล้ว¹⁰⁹

2. บูรณสิทธิพิเศษเหนือสังหาริมทรัพย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 259 บัญญัติว่า “ถ้าหนี้มีอยู่เป็นคุณแก่บุคคลผู้ใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใดดังจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมมีบูรณสิทธิเหนือสังหาริมทรัพย์เฉพาะอย่างของลูกหนี้ คือ

- (1) เช่าสังหาริมทรัพย์
- (2) พักอาศัยในโรงแรม
- (3) รับขนคนโดยสาร หรือของ
- (4) รักษาสังหาริมทรัพย์

¹⁰⁸ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. “บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”. 2540.

¹⁰⁹ เสนีย์ ปราโมช. คำสอนชั้นปริญญาตรีกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยบูรณสิทธิ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์ 2501, หน้า 50.

- (5) ชื่อขายสังหาริมทรัพย์
- (6) ค่าเมล็ดพันธุ์ ไม้พันธุ์ หรือปุ๋ย
- (7) ค่าแรงงานกสิกรรม หรืออุตสาหกรรม”

จะเห็นได้ว่าค่าแรงงานตามมาตรา 259(7) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นบุริมสิทธิพิเศษเหนือสังหาริมทรัพย์ซึ่งจำกัดไว้เพียงแต่การทำงานกสิกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงดอกผลหรือสิ่งที่ตนประดิษฐ์ขึ้น¹¹⁰ ปัจจุบันมาตรานี้ยังนำมาใช้กับเครื่องจักรซึ่งใช้แทนแรงงานมนุษย์ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่ทำหน้าที่คุมเครื่องจักรกลอันทำให้เกิดพลังงานประดิษฐ์สิ่งของ หรือลูกจ้างจัดหีบห่อลำเลียงของเข้าโรงงานล้วนเป็นแรงงานที่ทำงานหลังจากประดิษฐ์สิ่งของแล้ว ดังนั้นค่าแรงงานคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือนซึ่งถือว่าลูกจ้างทั้งหมดใน โรงงานร่วมกันประดิษฐ์ขึ้น ไม่ว่าลูกจ้างจะทำหน้าที่อะไร กฎหมายถือว่าเป็นค่าแรงงานที่มีบุริมสิทธิเหนือสินค้าที่ผลิตได้ เป็นค่าแรงงานที่มีบุริมสิทธิพิเศษ¹¹¹

ในส่วนการจัดลำดับบุริมสิทธิพิเศษเหนือสังหาริมทรัพย์ในการได้รับชำระหนี้ด้วยกัน กฎหมายจัดลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผู้ให้เช่าสังหาริมทรัพย์ เฉพาะบุริมสิทธิในมูลเช่า อสังหาริมทรัพย์ เฉพาะเหนือสังหาริมทรัพย์ที่นำเข้ามาไว้ในสถานที่เช่าและยังคงมีอยู่ในสถานที่เช่า เจ้าสำนักโรงแรมเฉพาะสังหาริมทรัพย์ที่เอามาไว้ในโรงแรม และผู้ขนส่งที่เฉพาะของที่มีอยู่กับผู้ขนส่ง ลำดับที่ 2 ได้แก่ บุริมสิทธิในมูลรักษาสังหาริมทรัพย์ในกรณีที่มีบุคคลหลายคนเป็นผู้รักษา โดยผู้รักษาภายหลังอยู่ในลำดับก่อนผู้ที่ได้รับรักษา ก่อน ลำดับที่ 3 ได้แก่ บุริมสิทธิในมูลชื่อขายสังหาริมทรัพย์ ค่าเมล็ดพันธุ์ ไม้พันธุ์ หรือปุ๋ย และค่าแรงงานกสิกรรมและอุตสาหกรรม¹¹²

3. บุริมสิทธิพิเศษเหนืออสังหาริมทรัพย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 273 บัญญัติว่า “ถ้าหนีมืออยู่เป็นคุณแก่บุคคลผู้ใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใด คงจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนืออสังหาริมทรัพย์ เฉพาะอย่างของลูกหนี้ คือ

- (1) รักษาอสังหาริมทรัพย์
- (2) จ้างทำของเป็นการงานทำขึ้นบนอสังหาริมทรัพย์
- (3) ชื่อขายอสังหาริมทรัพย์

¹¹⁰ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 272

¹¹¹ พจน ฤษฎีปกรณ์. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์คำประกัน จำนำ จำนอง สิทธิยึด หน่วง บุริมสิทธิ. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ. พ.ศ. 2546. หน้า 392.

¹¹² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 278

สำหรับค่าแรงงานจ้างทำของเป็นการงานที่สร้างขึ้นบนอสังหาริมทรัพย์ที่กล่าวข้างต้น เป็นบุริมสิทธิพิเศษที่จำกัดไว้เพียงแต่ ค่าแรงและสัมภาระบนอสังหาริมทรัพย์ของผู้ก่อสร้าง หรือ สถาปนิกเป็นต้น ทั้งจะมีขึ้นเมื่ออสังหาริมทรัพย์นั้นมีราคาเพิ่มขึ้น ดังนั้นถ้าไม่มีสัมภาระของผู้ก่อสร้างหรือสถาปนิก คงมีแต่ค่าแรงอย่างเดียว ค่าแรงงานที่ยังค้างชำระจึงไม่มีบุริมสิทธิ¹¹³

ในส่วนการจัดลำดับบุริมสิทธิพิเศษเหนืออสังหาริมทรัพย์ในการได้รับชำระหนี้ด้วยกัน กฎหมายจัดลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ค่ารักษาอสังหาริมทรัพย์ ลำดับที่ 2 ได้แก่ ค่าจ้างทำของเป็นการงานสร้างขึ้นบนอสังหาริมทรัพย์ ลำดับที่ 3 ได้แก่ การซื้อขายอสังหาริมทรัพย์¹¹⁴ ทั้งนี้บุริมสิทธิพิเศษเหนืออสังหาริมทรัพย์ต้องจดทะเบียน แต่ไม่ถือตามลำดับการจดทะเบียนก่อนหรือหลังแต่ถือตามลำดับมาตรา 273 แม้จะเป็นเจ้าหนี้ที่จดทะเบียนภายหลังก็ตาม¹¹⁵

จะเห็นได้ว่าแม้เป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิด้วยกัน แต่กฎหมายกำหนดให้มีการจัดลำดับในระหว่างบุริมสิทธิด้วยกัน กล่าวคือ มีการจัดลำดับบุริมสิทธิสามัญด้วยกันจำพวกหนึ่งกับบุริมสิทธิพิเศษด้วยกันอีกจำพวกหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามในกรณีที่บุริมสิทธิสามัญขัดแย้งกับบุริมสิทธิพิเศษ กฎหมายกำหนดให้บุริมสิทธิสามัญเฉพาะลำดับที่ 1 คือ ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกันตาม มาตรา 253 เท่านั้นที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนบุริมสิทธิพิเศษทั้งหมด สำหรับบุริมสิทธิสามัญอย่างอื่นตั้งแต่ลำดับที่ 2-5 ได้รับชำระหนี้ภายหลังเจ้าหนี้บุริมสิทธิพิเศษ เพราะบุริมสิทธิพิเศษมีอยู่เหนือทรัพย์สินเฉพาะสิ่ง ดังนั้นเงินที่ได้มาจากขายทรัพย์สินนั้นต้องจัดสรรชำระหนี้ที่มีบุริมสิทธิเฉพาะสิ่งนั้นก่อน เมื่อมีเงินเหลือจึงเอาเข้ากองกลางแล้วจึงจัดสรรให้เจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญตามลำดับ เหลือจากนั้นจึงไปเฉลี่ยให้เจ้าหนี้ที่ไม่มีบุริมสิทธิ¹¹⁶

1.2 การเลิกจ้างที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า นายจ้าง โดยนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ทั้งนี้ นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใด อย่างไม่รัดกุม แต่ข้อตกลงนั้นต้องไม่ขัดหรือผิดแยกแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน โดยสัญญาจ้างดังกล่าวไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ หรือ

¹¹³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 394-275

¹¹⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 279

¹¹⁵ พจน ฤษปาคม. เรื่องเดียวกัน. หน้า 399

¹¹⁶ พจน ฤษปาคม. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์คำประกัน จำนำ จำนอง สิทธิยึด

มีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด เพียงแต่ตกลงกันด้วยวาจาก็ใช้ได้¹¹⁷ หากต่อมา นายจ้างต้องการจะเลิกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะเลิกจ้าง มิฉะนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า¹¹⁸ เช่นเดียวกับลูกจ้าง หากลูกจ้างออกจากงานโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้างได้¹¹⁹

การเลิกจ้างที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรค 2 วรรค 4 และวรรคท้าย มีรายละเอียดดังนี้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างความถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรค 2 บัญญัติว่า “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรค 4 บัญญัติว่า “การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

¹¹⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน 2546, หน้า 15.

¹¹⁸ คำพิพากษาศาลฎีกา 5496 / 2545

¹¹⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน 2546, หน้า 18.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรค ท้าย บัญญัติว่า “ การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้และ มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ”

บทบัญญัติใน 2 มาตรานี้ บังคับใช้เฉพาะสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนว่าจะจ้างกันนานกี่วัน กี่เดือน กี่ปี แต่จ้างกันไปเรื่อย ๆ ไม่มีกำหนด หากนายจ้างต้องการจะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะกระทำเมื่อใดและเหตุผลอย่างไรก็ได้¹²⁰ แต่นายจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายได้ระบุไว้เกี่ยวกับการเลิกจ้าง คือ ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า¹²¹ ซึ่งวิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้ เพียงแต่ต้องทำเป็นกิจจะลักษณะ ต้องกล่าวโดยชัดแจ้งว่าจะเลิกจ้างลูกจ้างอย่างแน่นอน ทั้งต้องระบุวันที่เลิกจ้างหรือวันเดือนปีที่ลูกจ้างจะต้องพ้นจากหน้าที่การงาน¹²² ในขณะที่มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดการบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาว่าต้องทำเป็นหนังสือก็ต่อเมื่อนายจ้างประสงค์ที่จะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย มิฉะนั้นนายจ้างจะยกขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้เท่านั้น ดังนั้นมาตรา 17 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงมิได้เป็นบทบัญญัติเด็ดขาดห้ามมิให้นายจ้างบอกเลิกการจ้างด้วยวาจา นายจ้างจึงมีสิทธิบอกเลิกจ้างได้ด้วยวาจา¹²³

ในกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน แม้กฎหมายมิได้ให้ความหมายของคำว่าลูกจ้างทดลองงานไว้ แต่อาจกล่าวได้ว่าเป็น ลูกจ้างที่นายจ้างตกลงรับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง โดยมีเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นได้ดี ก็จะจ้างให้ทำงานตลอดไป แต่ถ้าไม่สามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ได้ก็จะเลิกจ้าง¹²⁴ แม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรงว่านายจ้าง

¹²⁰ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม”. วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 1 ฉบับที่ 12, สิงหาคม 2523, หน้า 7. จำรัส เขมะจารุ. “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”. วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 1 ฉบับที่ 1, กรกฎาคม 2523, หน้า 2.

¹²¹ พระมนูภาควิมลศาสตร์. เจ้าทรัพย์ เจ้าชื่อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน. มหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง คำสอนชั้นปริญญาตรี พ.ศ. 2479 – 2480, หน้า 73.

¹²² เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, 2546, หน้า 61.

¹²³ ไพฑูริศ เอกจริยกร. คำอธิบายกฎหมาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน ยืม ผ่าทรัพย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิทยุชน, 2546, หน้า 82.

¹²⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “ลูกจ้างทดลองงาน”. วารสารแรงงาน ปีที่ 2 ฉบับที่ 3, กันยายน 2524, หน้า 3.

ต้องบอกเลิกสัญญาให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือไม่ แต่มีคำพิพากษาวางแนวปฏิบัติ คือ เนื่องจากสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 120 วัน จึงไม่เป็นการแน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด จึงเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานนั้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หากนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนั้นนายจ้างจำเป็นต้องบอกเลิกจ้างสัญญาจ้าง โดยทำเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทดลองงานทราบเมื่อหรือก่อนจะถึงกำหนดค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้ผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดค่าจ้างคราวต่อไป มิฉะนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า¹²⁵

การบอกกล่าวล่วงหน้าที่นายจ้างล้มละลายกฎหมายไทยใช้หลักการบอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเช่นกัน ดังนั้นหากฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าหรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดอาจถูกฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายจากอีกฝ่ายหนึ่งได้ อย่างไรก็ตามสาเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลาย การบอกกล่าวล่วงหน้าที่การเลิกจ้างเป็นอำนาจของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ผู้ที่เข้ามาดำเนินกิจการแทนนายจ้าง เพราะสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างลูกจ้างยังไม่สิ้นสุดหรือระงับหรือไม่ก่อให้เกิดสิทธิเลิกสัญญาแม้ว่านายจ้างจะถูกฟ้องล้มละลาย ลูกจ้างยังคงต้องทำงานต่อไป ตราบใดที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ยังไม่คำสั่งเลิกจ้างลูกจ้าง

สำหรับประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติการเลิกจ้างที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีนายจ้างล้มละลายไว้เป็นการเฉพาะ คือ กฎหมายประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นมาตรา 631 บัญญัติว่า “ ถ้านายจ้างถูกพิพากษาให้ล้มละลาย ลูกจ้างหรือเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์อาจบอกเลิกสัญญาได้ตามความในบทบัญญัติของมาตรา 627¹²⁶ แม้ว่าจะมีการกำหนดระยะเวลาการจ้างงานไว้ ในกรณีนี้คู่สัญญาไม่อาจเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายจากการเลิกสัญญาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้ ”

¹²⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 2364 / 2545

¹²⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นมาตรา 627บัญญัติว่า “ เมื่อคู่สัญญาที่เกี่ยวข้องไม่ได้กำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างแรงงานไว้ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดอาจบอกกล่าวเลิกสัญญาได้ทุกเมื่อ ในกรณีนี้การจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงเมื่อพ้นระยะเวลาสองสัปดาห์หลังจากการบอกเลิกสัญญาแล้ว

ในกรณีที่สินจ้างที่ถูกกำหนดให้จ่ายตามระยะเวลา การบอกเลิกสัญญาจ้างบอกเลิกได้เมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนดไว้ จ่ายสินจ้างคราวถัดไป แต่ต้องบอกเลิกสัญญาระหว่างครั้งแรกของระยะเวลานั้น

ถ้าสินจ้าง ถูกกำหนดให้จ่ายตามระยะเวลา 6 เดือน หรือกว่านั้น การบอกเลิกสัญญาตามวรรคก่อน ต้องบอกเลิกไม่น้อยกว่า 3 เดือน ”

หมายความว่า มาตรการนี้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในกรณีนายจ้างถูกประกาศให้ล้มละลาย และเช่นเดียวกับมาตรา 621 เมื่อนายจ้างถูกประกาศให้ล้มละลาย เป็นที่น่าสงสัยว่านายจ้างจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปเช่นเดิมได้ และลูกจ้างอาจต้องดูแลตนเอง และต้องพยายามหาหนทางดำรงชีวิตต่อไปเอง เมื่อนายจ้างล้มละลาย ลูกจ้างหรือพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ อาจบอกเลิกสัญญา โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามความในบทบัญญัติ มาตรา 627 แม้ว่าจะอยู่ในระหว่างอายุสัญญา อย่างไรก็ดี ในกรณีไม่อาจเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนที่เกิดขึ้นได้

ตามบทบัญญัตินี้ จะเห็นได้ว่ากฎหมายแพ่งญี่ปุ่นได้ให้อำนาจลูกจ้างหรือเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์บอกเลิกสัญญา โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 627 คือ ไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ สำหรับสัญญาที่ไม่ได้กำหนด งดการจ่ายสินจ้างตามระยะเวลา หรือ ไม่น้อยกว่า 1 งวด สำหรับสัญญาที่กำหนดระยะเวลาการจ่ายสินจ้างไว้ หรือ ไม่น้อยกว่า 3 เดือน สำหรับสัญญาที่กำหนดระยะเวลาการจ่ายสินจ้างไม่เกิน 6 เดือน โดยสิทธิในการบอกเลิกสัญญาในกรณีนี้ ใช้กับสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนด้วย แม้การบอกกล่าวจะอยู่ในระหว่างอายุสัญญาก็ตาม โดยที่คู่สัญญาไม่อาจเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่าเสียหายจากการเลิกสัญญาได้¹²⁷

1.3 การออกใบสำคัญแสดงการทำงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 วางหลักเกณฑ์ว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร”

หมายความว่า “เมื่อการจ้างสิ้นสุดลง” ไม่ว่าจะการจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงเพราะเหตุใด นายจ้างไล่ออกลูกจ้างลาออก หรือด้วยเหตุอื่น ๆ นายจ้างต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้าง และไม่มีข้อยกเว้นว่าถ้านายจ้างไล่ออกลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุบางประการตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 แล้ว¹²⁸ นายจ้างจะไม่ต้องออกใบสำคัญรับรองการทำงานให้¹²⁹

นายจ้างจะต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงาน หรือใบขาดงานให้แก่ลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้¹³⁰

(1) เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

¹²⁷ J.E De Becker. *Annotated Civil Code of Japan*. First, Butterworth & Co, Volumn 2, P 212.

¹²⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583.

¹²⁹ ไพบทิต เอกจริยกร. เรื่องเดียวกัน, หน้า 58.

¹³⁰ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. ทำสัญญาจ้างอย่างไร จึงไม่เสียเปรียบ. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน,

(2) ไม่ว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงด้วยเหตุใด ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุลูกจ้างลาออก สัญญาจ้างครบกำหนดหรือลูกจ้างถูกเลิกจ้าง

(3) ไม่ว่าทำงานมานานเท่าใด

(4) ไม่ว่าลูกจ้างนั้น ทำผิดหรือไม่

ข้อความในใบผ่านงานมีเพียง 2 ประการ คือ งานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร และทำงานมานานเท่าใด ส่วนข้อความอื่นนั้นนายจ้างจะลงไว้หรือไม่ก็ได้

เหตุผลที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างออก “ใบสำคัญให้แก่ นายจ้าง” หรือที่ใช้ในวงการแรงงานเรียกว่า “ใบผ่านงาน” ก็เพราะใบสำคัญดังกล่าวจะช่วยเหลือลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการสมัครเข้าทำงานแห่งใหม่ ซึ่งอาจจะทำให้ลูกจ้างนั้นได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานง่ายขึ้น หรือรับเงินค่าจ้างสูงขึ้นเนื่องจากลูกจ้างนั้นมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว¹³¹

ข้อสังเกตสำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่เข้ามาทดลองงานจากค้บทมาตรา 585 กฎหมายไม่ได้แบ่งแยกว่าลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นลูกจ้างที่บรรจุเข้าทำงานหลังการทดลองงานแล้วเท่านั้น หน้าที่ของนายจ้างจึงรวมถึงหน้าที่ในการออกใบสำคัญรับรองการทำงานแก่ลูกจ้างทดลองงานด้วย ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ทำนองนี้เช่นกัน เช่น ลูกจ้างซึ่งนายจ้างรับเข้าทดลองงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวก็ถือว่าเป็นลูกจ้างซึ่งนายจ้างต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้¹³²

กรณีที่นายจ้างไม่ยอมออกใบสำคัญให้ไว้จะมีผลเป็นอย่างไร ในเรื่องนี้มีนักกฎหมายบางท่านได้ให้ความเห็นไว้ ในกรณีเช่นนี้ลูกจ้างย่อมมีสิทธิฟ้องนายจ้างต่อศาลบังคับให้นายจ้างใช้ค่าสินไหมทดแทนความเสียหายแก่ตนได้ แต่จะให้ศาลบังคับให้ออกใบสำคัญให้ยอมทำไม่ได้ เพราะสภาพแห่งหนี้ไม่เปิดช่องให้ดังกล่าวในมาตรา 213¹³³ และมาตรา 215¹³⁴

ประมวลแพ่งเยอรมัน มาตรา 630 กำหนดหน้าที่ในทำนองเดียวกันกับกฎหมายของไทย แต่ใบผ่านงาน (reference) อาจแบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ ใบผ่านงานที่เรียกว่า non-qualified reference กับ qualified reference ใบผ่านงานแบบแรกเพียงแต่มีข้อความแสดงว่า ลูกจ้างทำงานมานานเท่าใด และทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดเท่านั้น ส่วนประเภทที่สอง (qualified reference) จะมีข้อความแสดงถึงผลการทำงานของลูกจ้างและความประพฤติของลูกจ้างในระหว่างที่ทำงานให้แก่ นายจ้างเอาไว้ด้วย การจะออกใบผ่านงานประเภทใดขึ้นอยู่กับความต้องการของ

¹³¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สัญญาจ้างแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2546, หน้า 128.

¹³² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2187/2531

¹³³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 213

¹³⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215

ลูกจ้างเป็นสำคัญ หากลูกจ้างเห็นว่าข้อความในใบผ่านงานไม่ถูกต้องกับความเป็นจริงอาจนำคดี คู่ศาลแรงงานได้¹³⁵

คำพิพากษาฎีกาที่วินิจฉัยถึงใบสำคัญแสดงการทำงาน เช่น

ใบสำคัญแสดงการทำงาน เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะให้นายจ้างออกใบสำคัญดังกล่าว โดยมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อันเป็นบทกฎหมายที่บัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง กรณีนี้จึงหาใช่เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะออกใบสำคัญการทำงานด้วยข้อความใด ๆ ตามความประสงค์ของนายจ้างให้ผิดไปจากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่¹³⁶

1.4 การให้ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา

ถ้านายจ้างเอาลูกจ้างมาจากต่างถิ่น นายจ้างต้องออกค่าเดินทางให้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 586 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้เอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไว้เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจะต้องใช้เงินค่าเดินทางจากกลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

1. สัญญามีให้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ
2. ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร”

หมายความว่า เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างที่นายจ้างเอามาจากต่างถิ่น และนายจ้างออกเงินค่าเดินทางมาให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเดินทางกลับให้แก่ลูกจ้างคนดังกล่าวด้วย ถ้าสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างภายในเวลาอันสมควร ดังนั้นลูกจ้างที่มีได้มาจากต่างถิ่น หรือมาจากต่างถิ่นแต่นายจ้างมิได้ออกค่าเดินทางมาให้ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเดินทางจากกลับ

คำว่า “มาจากต่างถิ่น” มีความหมายว่าอย่างไร ในเรื่องนี้นักกฎหมายบางท่านให้ความเห็นไว้ว่า ถิ่นที่นายจ้างนำลูกจ้างมานั้นอยู่คนละแห่งกับถิ่นที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ไม่ว่าจะเป็นต่างตำบล ต่างอำเภอ ต่างจังหวัด แม้กระทั่งต่างประเทศก็ตามและการนำลูกจ้างมาทำงานก็ไม่จำเป็นว่าลูกจ้างจะต้องมาทำงานที่ภูมิลำเนาของนายจ้างแต่อาจจะเป็นที่อื่นก็ได้

¹³⁵ Weiss, Manfred & Schmidt, Marlene, Labour Law and Industrial Relations in Germany, 3rd Hague ; Kluwer Law International 2000, P.81 และ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เรื่องเดียวกัน, หน้า 117.

¹³⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 3502/2543

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องออกค่าเดินทางจากกลับให้แก่ลูกจ้างเมื่อพิจารณาจากมาตรา 586¹³⁷ คือ

1. ลูกจ้างมาติดต่อยังภูมิลำเนาของนายจ้างเอง หรือลูกจ้างติดต่อกับทางนายหน้าจัดหา งาน หรือนายจ้างไปรับลูกจ้างมาจากสำนักงานจัดหางานที่อยู่ในถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง
2. นายจ้างนำตัวลูกจ้างมาจากต่างถิ่นก็จริง แต่ลูกจ้างเป็นคนออกค่าเดินทางเอง เช่น ลูกจ้างจ่ายค่าตัวรถไฟ ตัวรถโดยสารเอง เป็นต้น
3. นายจ้างลูกจ้างได้ตกลงกันในสัญญาว่านายจ้างไม่ต้องออกค่าเดินทางจากกลับถิ่นของ ลูกจ้าง
4. ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิก หรือ กระทบความผิคือันเป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานระงับ
5. ลูกจ้างมิได้กลับไปถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาสมควร ซึ่งพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป เช่น หากลูกจ้างมิได้เดินทางกลับถิ่นที่ได้จ้างมาทันที แต่กลับไปหลังจากนั้น 2-3 วัน ก็น่าจะถือ ว่าลูกจ้างเดินทางกลับไปภายในเวลาอันสมควรเช่นกัน เพราะลูกจ้างต้องจัดหาของตัวยานพาหนะ เดินทาง เก็บข้าวของ เป็นต้น

ประมวลกฎหมายมาตรานี้นำมาใช้ในกรณีที่ไม่มีกรตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้างกัน อย่างชัดเจนว่า เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้วนายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเดินทางจากกลับให้แก่ลูกจ้าง เว้น แต่กรณีที่มีข้อตกลงว่าให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเดินทางกลับถิ่นลูกจ้าง และได้กำหนดจำนวนเงินคัง กล่าวไว้ด้วยก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้น

2. การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ได้กระทบความผิและนายจ้างไม่ให้ลูกจ้าง ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุที่นายจ้างล้มละลายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามหลักบริมสิทธิและได้รับเงินตามที่กฎหมาย แรงงานกำหนดเพื่อเป็นการชดใช้ค่าเสียหายที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างจะได้มีทุนรอนเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อว่างงาน หรือระหว่างรองานใหม่¹³⁸

¹³⁷ ไผทจิต เอกจริยกร. เรื่องเดียวกัน, หน้า 63.

¹³⁸ เอกพร รักความสุข .เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตุลา 3, คณะกรรมการกิจการสังคม พรรคความหวังใหม่, 2541, หน้า 48.

2.1 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11 บัญญัติว่า “หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

เมื่อนายจ้างมีหนี้ที่ต้องชดใช้ให้แก่เจ้าหนี้น่ากราย การบังคับคดีเพื่อการชำระหนี้ตามคำพิพากษา ย่อมต้องนำทรัพย์สินของนายจ้างมาเฉลี่ยระหว่างเจ้าหนี้ทั้งหมด กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเห็นความสำคัญของความเดือดร้อนของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย จึงคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างในค่าจ้างและเงินอื่นนอกจากค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดให้มีบุริมสิทธิในการได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่นแต่ภายหลังเจ้าหนี้นี้มีประกัน โดยไม่ต้องนำหนี้ที่นายจ้างต้องชำระแก่ลูกจ้างไปเฉลี่ยกับหนี้ของเจ้าหนี้อื่นสามัญอื่น ได้แก่

1.1 ค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

บทบัญญัติในมาตรานี้ให้ความหมายของคำว่า ค่าจ้าง หมายถึง เงินเท่านั้น ดังนั้นสิทธิประโยชน์ต่างๆที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือเพื่อให้ลูกจ้างนำไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน เช่น รถประจำตำแหน่ง หุ่น บ้านพักอาศัย ค่าน้ำมันรถ การประกันสุขภาพ เป็นต้น เหล่านี้ไม่ใช่ค่าจ้าง ทั้งนี้เงินดังกล่าวต้องเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเท่านั้น หากเป็นเงินของบุคคลภายนอกซึ่งไม่ใช่ นายจ้างได้จ่ายให้ลูกจ้างไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายนี้¹³⁹ นอกจากนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่า

¹³⁹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เรื่องเดียวกัน, หน้า 168-177.

จ้างตอบแทนในการทำงานในจำนวนที่เหมาะสม กล่าวคือ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ต่ำกว่าอัตราตามที่กฎหมายกำหนด¹⁴⁰

1.2 ค่าล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ”

บทบัญญัติในมาตรานี้ให้ความหมายของคำว่า ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างโดยต้องจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำ ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย¹⁴¹ ทั้งนี้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือกรณีที่มีเหตุจำเป็นของสภาพงานที่จะต้องทำงานติดต่อกันไปมีฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย¹⁴²

1.3 ค่าทำงานในวันหยุด (Holiday Pay)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด”

บทบัญญัติในมาตรานี้ให้ความหมายของคำว่า ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุดซึ่งอาจเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีก็ได้ ทั้งนี้การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดดังกล่าว ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

1. ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว เช่น ลูกจ้างรายเดือนซึ่งแม้ไม่มาทำงานในวันหยุดก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์อยู่แล้ว หากนายจ้างให้ลูกจ้างมา

¹⁴⁰ ภาคผนวก (ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2545)

¹⁴¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541.มาตรา 61

¹⁴² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541.มาตรา 24

ทำงานในวันหยุด ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มจากค่าจ้างปกติอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงาน¹⁴³

2. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง ลูกจ้างเหล่านี้จะ ได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน หากไม่มาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์จะไม่ได้รับค่าจ้าง ดังนั้นหากนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างดังกล่าวมาทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงาน¹⁴⁴

1.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ”

บทบัญญัติในมาตรานี้ให้ความหมายของคำว่า ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยต้องจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด¹⁴⁵ กล่าวคือ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำให้ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย¹⁴⁶

1.5 การจ่ายค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้าง ”

บทบัญญัติในมาตรานี้ให้ความหมายของคำว่า ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดแม้ว่าสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะไม่ได้กำหนดไว้ก็ตาม¹⁴⁷ ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องมีฐานะเป็นลูกจ้าง ไม่ว่าลูกจ้างผู้นั้นจะเป็นลูกจ้างประเภทไหนก็ตาม ถ้าปรากฏว่าได้ทำงานกับนายจ้างผู้เลิกจ้างมาครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแล้ว

¹⁴³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. มาตรา 62 (1)

¹⁴⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. มาตรา 62 (2)

¹⁴⁵ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เรื่องเดียวกัน. หน้า 197.

¹⁴⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. มาตรา 63

¹⁴⁷ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เรื่องเดียวกัน. หน้า 354.

ลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง โดยนับรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานกรณีเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดกรณีเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง¹⁴⁸ กฎหมายกำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยไว้แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ดังนี้¹⁴⁹

(1)จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี

(2)จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 3 ปี

(3)จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ยังไม่ครบ 6 ปี

(4)จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ยังไม่ครบ 10 ปี

(5)จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี ขึ้นไป

อย่างไรก็ตามเงินประเภทอื่นที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง แต่มีลักษณะและวิธีการแตกต่างไปจากการจ่ายค่าชดเชย ทั้งมีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น เงินสมทบ¹⁵⁰ เงินสะสม¹⁵¹ เงินสำรองเลี้ยงชีพ¹⁵² เงินสวัสดิการพิเศษตอบแทนความชอบ¹⁵³ แม้เงินเหล่านี้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงาน เพราะเหตุเลิกจ้างก็ตาม แต่โดยเจตนามิได้มีลักษณะที่จะจ่ายในทำนองเดียวกับการจ่ายค่าชดเชย เงินจำนวนดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างก็ต่อเมื่อนายจ้างมีการแสดงเจตนาบอกกล่าวเลิกจ้างแก่ลูกจ้างโดยตรง ไม่ว่าจะบอกกล่าวด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนั้นยังมีแนวคำพิพากษาฎีกาที่มีลักษณะการกระทำของนายจ้างที่กฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เช่น กรณีนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เนื่องจากมีคำสั่งของทางราชการ หรือเพราะล้มละลาย หรือไม่มี

¹⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 19

¹⁴⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรค 1

¹⁵⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 1339/2525

¹⁵¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 1059/2525

¹⁵² คำพิพากษาฎีกาที่ 645/2535

¹⁵³ คำพิพากษาฎีกาที่ 1193/2534

งานให้ลูกจ้างทำต่อไป¹⁵⁴ แต่อย่างไรก็ตามการที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์นายจ้างชั่วคราว ห้ามผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างต้องสิ้นสุด หรือระงับไปด้วยไม่ จึงยังไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด¹⁵⁵

นอกจากนี้กฎหมายกำหนดข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย มีรายละเอียดดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกจากงานเอง โดยสมัครใจ¹⁵⁶

2. ลูกจ้างในการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน โดยเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญา เป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง¹⁵⁷

3. กรณีลูกจ้างกระทำความผิดในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้¹⁵⁸

3.1 ทูจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

3.2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3.3 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

3.4 ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว โดยหนังสือเตือนมีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

3.5 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดกัน หรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

3.6 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

¹⁵⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1991-2040/2529

¹⁵⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3588/2529

¹⁵⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 497-528/2544

¹⁵⁷ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 10 วรรคสาม และที่บัญญัติทำนองเดียว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 วรรค 3 และวรรค 4 พ.ศ. 2541.

¹⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119.

1.6 ค่าชดเชยพิเศษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าชดเชยพิเศษ หมายถึง เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุการณพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้”

บทบัญญัติในมาตรานี้ให้ความหมายของคำว่า ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินค่าตอบแทนที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนพิเศษเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ ดังนี้

1. ค่าชดเชยพิเศษ เนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการ¹⁵⁹

เมื่อนายจ้างจำต้องประสบกับปัญหาความจำเป็นที่ต้องโยกย้ายสถานประกอบกิจการจากสถานที่ตั้งเดิม ไปยังที่แห่งใหม่อันมีผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ดังนี้

1.1 จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118

1.2 แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ

1.3 จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 30 วันสุดท้ายของค่าจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่ได้แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าแต่น้อยกว่าระยะเวลา 30 วันตามที่กฎหมายกำหนด

1.4 จ่ายค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 หากลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะย้ายไปทำงานต่อ ณ สถานที่ใหม่

นอกจากนี้ในกรณีที่ลูกจ้างมีข้อสงสัยเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ หรือเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่

2. ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาแทนลูกจ้าง¹⁶⁰

เมื่อนายจ้างจำต้องเลิกจ้างลูกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากนายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นายจ้างมีหน้าที่ดังนี้

2.1 จ่ายค่าชดเชยตาม มาตรา 118

2.2 แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้าง

¹⁵⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120

¹⁶⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121

2.3 จ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าแต่น้อยกว่า ระยะเวลา 60 วันตามที่กฎหมายกำหนด

2.4 จ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างติดต่อกันมา เกิน 6 ปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ด้วย

อนึ่งหากลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างนั้นทำงานมาครบ 6 ปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายเงิน จำนวนหนึ่งนอกเหนือจากเงินที่กล่าวข้างต้นเรียกเงินจำนวนนี้ว่า“ค่าชดเชยพิเศษ”โดยจ่ายให้อัตราเท่ากับค่าจ้าง 15 วันต่อระยะเวลาการทำงาน 1 ปี¹⁶¹มีอัตราดังนี้

ระยะเวลาการทำงาน	จ่ายเท่ากับค่าจ้าง .
6ปี - 6ปี180วัน	ไม่ต้องจ่าย
6ปี181วัน- 7ปี180วัน	15วัน
7ปี181วัน- 8ปี180วัน	30วัน
8ปี181วัน- 9ปี180วัน	45วัน
9ปี181วัน- 10ปี180วัน	60วัน
ฯลฯ	
29ปี181วันขึ้นไป	360วัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว หากมีเหตุจำเป็นที่นายจ้างต้องย้ายสถานประกอบกิจการอันมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างหรือครอบครัว และกรณีนายจ้างนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาแทนลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมายอีกด้วย

2.2 การจ่ายค่าจ้างในระหว่างปิดกิจการชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีใช่เหตุสุด

¹⁶¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122

วิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน” และในวรรคสองบัญญัติว่า “ ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง ”

บทบัญญัติดังกล่าวหมายความว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ปิดกิจการไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างปกติที่ลูกจ้างได้รับก่อนปิดกิจการหรือชั่วคราวโดยนายจ้างมีหน้าที่แจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ

คำว่า “ เหตุสุดวิสัย ” มีคานิยามบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 8 หมายความว่า “ เหตุใดๆอันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น ” ซึ่งเหตุสุดวิสัยเป็นเหตุที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจคาดคิด ไม่อาจป้องกันแก้ไข ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และมีได้เกิดขึ้นโดยความประมาทเลินเล่อของผู้ใด จึงเป็นเหตุที่โทษใครไม่ได้ ซึ่งมักเป็นอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ทางธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม หรือแผ่นดินไหว เป็นต้น หากการชำระหนี้ไม่อาจทำได้เพราะมีเหตุสุดวิสัยมาแทรกแซง เหตุสุดวิสัยนั้นอาจเป็นพฤติการณ์อันทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยโดยที่ลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบได้

หนึ่งในทางกลับกัน “ เหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ” ย่อมเป็นเหตุที่คาดหมายได้ หรือสามารถป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์นั้นได้ แต่ไม่มีการป้องกันหรือแก้ไขหรือจัดการโดยความระมัดระวังตามสมควรจนเกิดเหตุขึ้นขึ้น ซึ่งโดยพฤติการณ์เช่นว่านี้ไม่ทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัย ลูกหนี้ยังต้องมีความรับผิดชอบในมูลหนี้อยู่ ดังนั้นกรณีการจ้างแรงงานอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างโดยตรง เพราะอยู่ในอำนาจของนายจ้างที่จะควบคุมดูแลและป้องกันแก้ไขไม่ให้เกิดเหตุขึ้นได้แต่ไม่กระทำหรือไม่ใช้ความระมัดระวังอย่างเพียงพอจนเกิดเหตุการณ์นั้นขึ้น นายจ้างจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างอยู่ ดังนั้นเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย เช่น เครื่องจักรเสียเพราะขาดการบำรุงรักษาจนต้องซ่อมหรือเรื่องจักรเสื่อมสภาพต้องติดตั้งเครื่องจักรใหม่ โรงงานถูกไฟไหม้เพราะเครื่องจักรระเบิดหรือเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างที่มีหน้าที่คุมเครื่องจักร น้ำท่วมเนื่องจากท่อน้ำประปาภายในโรงงานแตก ขาดวัตถุดิบเพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ ไฟฟ้าดับเพราะหม้อแปลงในโรงงานของนายจ้างเสีย ทางราชการสั่งปิดโรงงานตามกฎหมาย โรงงาน ปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน นายจ้างล้มละลายหรือถูกเจ้าหนี้ยึดโรงงานเพราะนายจ้างบริหารงานไม่ดีจึงประสบสภาวะขาดทุนหรือมีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่มีใบสั่งสินค้าจากลูกค้าหรือ

ผลิตสินค้าจนล้มตลาดเพราะนายจ้างบริหารการตลาดไม่ดี ผลิตสินค้าไม่ได้คุณภาพ เป็นต้น หากนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในการดำรงชีพขณะที่ต้องขาดรายได้และเพื่อให้ลูกจ้างได้เตรียมสภาพความพร้อมต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

อย่างไรก็ตามการหยุดกิจการชั่วคราวต้องมีช่วงระยะเวลาหยุดที่กำหนดได้แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของเหตุจำเป็นนั้นจะสิ้นสุดและกลับเข้าสู่ภาวะปกติเมื่อใดยอมหยุดกิจการได้เพียงเท่าช่วงเวลานั้นแล้วต้องเปิดให้มีการทำงานตามปกติ การที่นายจ้างสั่งลดวันทำงานบางวันในแต่ละสัปดาห์หรือหยุดการทำงานบางวัน โดยยังคงวันทำงานอยู่ ซึ่งเป็นการลดกำลังการผลิตให้น้อยลงกว่าปกติแต่ยังสามารถทำการผลิตได้อยู่ หรือมีการเปิดการทำงานตามปกติแต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่อง หรือให้ลูกจ้างบางคนในหน่วยเดียวกันทำงานต่อไปขณะที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดงานก็ดี หรือหยุดการผลิตของหน่วยงานบางสาขาขณะที่สาขาอื่นยังมีการผลิตอยู่ ทั้งที่ในทางปฏิบัติมีการกระจายการผลิตในสาขาต่างๆก็ดีเมื่อนายจ้างจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างก็ตาม กรณีดังกล่าวอาจไม่เข้าข่ายการหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วน แต่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติและเป็นการผิดสัญญาจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองเรื่องค่าจ้างเต็มจำนวน แม้ว่าการจ่ายเงินช่วยเหลือตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ ดังนั้นไม่ว่าจะเข้าข่ายมาตรา 75 หรือไม่ก็ตาม ทางออกที่เหมาะสม คือ การใช้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ในการร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อทำความเข้าใจหรือการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา¹⁶²

2.3 การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้¹⁶³ และให้ลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับค่าจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะมีได้มาทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี¹⁶⁴ ดัง

¹⁶² คำชี้แจงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75.

¹⁶³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30

¹⁶⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 56

นั้น เมื่อมีการเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี¹⁶⁵

ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ต่อเมื่อลูกจ้างเข้าทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างเข้าทำงานวันที่ 1 มีนาคม 2546 ครบ 1 ปี วันที่ 1 มีนาคม 2547 ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 6 วัน ได้ตั้งแต่ วันที่ 1 มีนาคม 2547 ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ 6 วันทันที¹⁶⁶

ในกรณีที่นายจ้างเขียนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานว่า “ พนักงานจะต้องขอใช้สิทธิการหยุดพักผ่อนในแต่ละปีให้หมดก่อนกำหนดระยะเวลาในแต่ละปี ถ้าพนักงานไม่ขอใช้สิทธิหรือใช้สิทธิไม่หมด สิทธิที่ไม่ได้ใช้นั้น ให้ถือว่าสิ้นสุดไปในแต่ละปี ” ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ มีข้อความค่อนข้างกำกวมว่าขัดกฎหมาย เพราะกฎหมายแรงงานระบุไว้ว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างเมื่อนายจ้างไม่ได้กำหนดและลูกจ้างไม่ได้หยุด นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินเพื่อทดแทนการที่ไม่ได้หยุดพักผ่อน¹⁶⁷

อย่างไรก็ดีหากลูกจ้างเป็นฝ่ายขอลาออกเองโดยขอเกษียณอายุก่อนกำหนด แม้จะไม่มีข้อความที่แสดงว่าลูกจ้างยินยอมสละสิทธิ การเรียกค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมก็ตาม แต่การที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดดังกล่าวจะต้องเป็นกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง โดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 เมื่อลูกจ้างลาออกเอง นายจ้างมิได้เป็นฝ่ายเลิกจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนนี้ให้แก่ลูกจ้าง¹⁶⁸

2.4 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นกองทุนที่สร้างความมั่นคงทางสังคมอีกรูปแบบหนึ่ง กล่าวคือ เป็นกองทุนที่ให้การสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีออกจากงาน ตาย หรือในกรณีอื่นๆที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

¹⁶⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 67

¹⁶⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 2376/2525

¹⁶⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม .กฎหมายแรงงาน ปัญหาในทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล และแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูนิเวอร์แซลกราฟฟิค แอนด์ เทรดดิ้ง, 2543, หน้า 45.

¹⁶⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 497-526/2544

1. ความเป็นมาของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

รัฐบาลได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความมั่นคงทางสังคมแก่ลูกจ้าง ซึ่งจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) เน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”¹⁶⁹ โดยมีแนวทางเร่งรัดและขยายการดำเนินงานคุ้มครองแรงงาน ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้มีขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างขึ้น รัฐบาลจึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 โดยหมวด 13 มาตรา 126-138 กำหนดให้จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่เป็นเงินสะสมและสมทบ แหล่งที่มาของเงิน ได้แก่ เงินสะสมที่หักจากค่าจ้างของลูกจ้าง และเงินสมทบของนายจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปที่ไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายซึ่งเป็นระบบบังคับและแยกบัญชีต่างหากจากส่วนที่สอง โดยมีเจตนารมณ์เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน ป้องกันมิให้มีการย้ายงานบ่อยครั้งและเป็นการส่งเสริมระบบการออมของลูกจ้าง ซึ่งยังไม่บังคับใช้ขณะนี้ โดยคาดว่าจะเริ่มดำเนินการเมื่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศฟื้นตัวแล้ว ซึ่งจะต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ

2. ส่วนที่เป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ซึ่งที่มาของเงินจะประกอบด้วย เงินค่าปรับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เงินรายได้อื่น เงินดอกผลตามกองทุน เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 และมาตรา 136 เงินเพิ่มตามมาตรา 131 เงินกองทุนส่วนนี้มีหลักเกณฑ์การจ่ายตามระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งเป็นไตรภาคี และเมื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้วกองทุนมีสิทธิเรียกให้นายจ้างชดใช้เงินที่กองทุนได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

2. แหล่งที่มาของเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

แหล่งที่มาของเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วยเงินที่มาจาก 8 ประเภท ได้แก่

1. เงินสะสมและเงินสมทบ

¹⁶⁹ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544), หน้า 5.

2.เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 (กรณีที่ถูกกฎหมายมีการบังคับใช้เรื่องการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแล้ว หากลูกจ้างตายและไม่มีผู้มีสิทธิรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง) และมาตรา 136(เงินเหลือจากการขายทอดตลาด ทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้ใช้อำนาจยึด อายัดมาเพื่อชำระหนี้ กรณีนายจ้างมานำส่งเงินสะสม เงินสมทบหรือเงินที่ต้องจ่ายเพื่อชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างไปก่อน

3.เงินเพิ่มตามมาตรา 131 (เงินเพิ่มร้อยละ 5 ต่อเดือน กรณีนายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด)

4.เงินค่าปรับที่ได้จากการลงโทษผู้กระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5.เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

6.เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

7.เงินรายได้อื่น

8.เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

3. การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นงานด้านการเงินที่จะให้บริการแก่ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าในเบื้องต้น โดยมีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นผู้บริหารและดำเนินงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นไตรภาคีจำนวน 15 คน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองเป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คนเป็นกรรมการ มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยคณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่กำหนดนโยบายในการบริหารและการจ่ายเงินกองทุน รวมทั้งกำหนดระเบียบในการดำเนินงาน โดยมีกลุ่มงานกองทุนทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการดำเนินงานต่างๆเกี่ยวกับการบริหารกองทุน¹⁷⁰

¹⁷⁰ คู่มือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. สำนักคุ้มครองกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2546,

4. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้จากส่วนที่เป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนดซึ่งนายจ้างมิได้นำคดีไปสู่ศาล (พ้นระยะ 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง) หรือเมื่อนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด¹⁷¹

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้กำหนดหลักเกณฑ์สิทธิประโยชน์การจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างไว้ 2 กรณี¹⁷² คือ

1.เงินสงเคราะห์ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน โดยจะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้บางส่วนหรือไม่เต็มสิทธิตามกฎหมาย กล่าวคือ กองทุนจะช่วยให้ลูกจ้างผู้ขอรับเงินสงเคราะห์ในอัตรา 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้างที่พึงได้รับตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2541 และต่อมาตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2546 ได้แก้ไขอัตรการจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีค่าชดเชยเป็น 2 อัตรา คือ

1.1 สามสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหกปี

1.2 หกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป

2.เงินสงเคราะห์ในกรณีอื่นนอกจากค่าชดเชย เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น โดยต้องปรากฏว่านายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินได้เนื่องจากนายจ้างตาย ล้มละลาย หรือขาดสภาพคล่องทางการเงิน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวตามมาตรา 124 แล้ว โดยไม่ต้องรอให้คำสั่งเป็นที่สุดตามมาตรา 125 กองทุนจะให้การสงเคราะห์เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นราย ๆ ไป สำหรับอัตราเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะจ่ายในอัตราไม่เกิน 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้างที่พึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และต่อมาตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2546 ได้แก้ไขอัตรการ

¹⁷¹ www.labour.go.th

¹⁷² รายงานผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2546, หน้า 12.

จ่ายเงินสงเคราะห์กรณีอื่นนอกจากค่าชดเชยเป็น ให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างไม่เกิน 60 เท่าของ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตัวอย่างการจ่ายเงินตามกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ลูกจ้างกรณีอื่นนอกจากเงินค่าชดเชยระหว่างวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2544 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2546 จำนวน 47 ราย ซึ่งในกรณีดังกล่าวคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบจ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ลูกจ้าง บริษัท พาร์กเกอร์เมนท์ จำกัด ที่ศาลล้มละลายกลางได้มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ด ขาด บริษัท พาร์กเกอร์เมนท์ จำกัด นายจ้างเด็ดขาด ดังนี้

บริษัท พาร์กเกอร์เมนท์ จำกัด ประกอบกิจการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป นายจ้างได้ว่าจ้างให้ ทำงานเป็นลูกจ้างรายวันและรายเดือน กำหนดให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ กัน เช่น ช่างเย็บ ช่างตัด ตรวจสอบคุณภาพ และบรรจุหีบห่อ เป็นต้น กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ 2 ครั้ง ต่อมานายจ้างได้ค้างจ่ายค่า จ้างแก่ลูกจ้าง เนื่องจากศาลล้มละลายกลางได้มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์บริษัท พาร์กเกอร์เมนท์ จำกัด นาย จ้างเด็ดขาดตามคดีแดงเลขที่ 1211/2544 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 17 ธันวาคม 2545 เป็นต้นไป ซึ่งใน ระหว่างนี้นายจ้างไม่สามารถทำนิติกรรมสัญญาใด ๆ ได้ และไม่สามารถจัดให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ได้รวมทั้งไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2545 ลูกจ้างกับพวกรวม 149 คน ได้มาร้องทุกข์ต่อพนักงาน ตรวจสอบแรงงานว่านายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง พนักงานตรวจสอบแรงงานได้พิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงจึงได้ มีคำสั่งที่ 018/2545 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2545 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างที่ค้างแก่ลูกจ้างผู้ร้องจำนวน 149 คน เป็นเงิน 379,900.41 บาท ต่อมาได้มีลูกจ้างที่ยังมิได้ร้องทุกข์ได้มาร้องทุกข์ในเรื่องเดียวกันเพิ่ม เดิมอีกจำนวน 16 คน พนักงานตรวจสอบแรงงานได้มีคำสั่งที่ 001/2546 ลงวันที่ 16 มกราคม 2546 สั่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินที่ค้างแก่ลูกจ้างทั้ง 16 คน ลูกจ้างของทั้ง 2 คำสั่งได้ยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์กรณี อื่นนอกจากค่าชดเชย (ค่าจ้างค้างจ่าย) รวม 165 คน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ ได้พิจารณาในการ ประชุมรวม 2 ครั้ง

ผลการพิจารณา

1. คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 14 / 2545 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2545 และได้มีมติเห็นชอบให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างของ บริษัทพาร์การ์ เม็นท์ จำกัด กรณีนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีที่ 015/2545 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2545 แต่ไม่เกิน คนละ 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย โดยให้จ่ายเงินแก่ลูกจ้างซึ่งมายื่นคำขอรับเงินไว้แล้ว จำนวน 149 คน เป็นเงิน 336,889 บาท

2. คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2546 และได้มีมติเห็นชอบให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างของ บริษัท พาร์การ์ เม็นท์ จำกัด กรณีนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีที่ 001/2546 ลงวันที่ 16 มกราคม 2546 แต่ไม่เกิน คนละ 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย โดยให้จ่ายเงินแก่ลูกจ้างซึ่งมายื่นคำขอรับเงินไว้แล้ว จำนวน 16 คน เป็นเงิน 23,599 บาท

5. ผู้ได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ผู้มีสิทธิได้รับเงินจากการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง นอกจากตัวของลูกจ้างแล้วในกรณีที่ลูกจ้างตายถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้ โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือได้กำหนดไว้แต่ผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่บุตร สามิ ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละเท่าๆกัน แต่หากไม่มารับเงินภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายสิทธิในการรับเงินสงเคราะห์เป็นอันระงับสิ้นไป

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นกองทุนที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2542 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเพราะนายจ้างล้มละลาย เป็นเงิน ในส่วนที่ 2 ที่เป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งเป็นเงินที่ได้มาจากค่าปรับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นต้น ซึ่งยังไม่มีการจัดเก็บอยู่ในรูปแบบที่เป็นเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง ซึ่งหากได้มีการจัดเก็บในรูปแบบต่างๆ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างย่อมมีเงินเพียงพอที่จะเข้าดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้างที่นายจ้างล้มละลายได้ตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งย่อมเป็นหลักประกันที่ดีอีกวิธีหนึ่งแก่ลูกจ้าง

ปัจจุบันกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของเงินสงเคราะห์ โดยยังมีได้มีการจัดเก็บในลักษณะการออมเงินระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้นเงินที่ให้ความช่วยเหลือจึงอยู่ในรูปเงินอุดหนุนในการดำเนินการให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 เป็นจำนวนเงิน 200 ล้านบาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เป็นจำนวนเงิน 50 ล้านบาท¹⁷³ แต่ทั้งนี้ในปัจจุบันกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินสงเคราะห์ไปแล้วเป็นจำนวนเงิน 31 ล้านบาท แต่เรียกคืนจากนายจ้างได้เพียงร้อยละ 10.75 หรือ 3.4 ล้านบาท ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหามาตรการให้นายจ้างชดใช้เงินคืน เพราะถือว่าเงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปเป็นเงินของรัฐ นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบในคืนเงิน และดอกเบี้ยดังกล่าว¹⁷⁴

3. การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483

พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2542) กำหนดลำดับบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างแตกต่างจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลาย

การขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลายตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2542) บัญญัติว่า “เมื่อศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาดแล้ว เจ้าหนี้จะขอรับชำระหนี้ได้ก็แต่โดยปฏิบัติตามวิธีการที่กล่าวไว้ในพระราชบัญญัตินี้ แม้จะเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา หรือเป็นเจ้าหนี้ที่ได้ฟ้องคดีแพ่งไว้แล้วแต่คดียังอยู่ในระหว่างพิจารณาก็ตาม”

บทบัญญัตินี้หมายความว่า แม้จะเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา หรือเป็นเจ้าหนี้ที่ได้ฟ้องคดีแพ่งไว้แล้วแต่คดียังอยู่ในระหว่างพิจารณาก็ตาม หรือเจ้าหนี้ผู้เป็นโจทก์ หากลูกหนี้ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดแล้ว ลูกหนี้จะชำระหนี้แก่นายจ้างโดยตรงไม่ได้ เจ้าหนี้ต้องมาขอรับชำระหนี้ในคดีล้มละลายเท่านั้น

การที่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์ ลูกหนี้อย่อมหมดอำนาจที่จะดำเนินกิจการงานของตนต่อไป เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจตามกฎหมายที่จะจัดการและจำหน่ายทรัพย์สิน

¹⁷³ กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. รายงานผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2544 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2546. สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546, หน้า 1.

¹⁷⁴ เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างลดหนี้นายจ้างเบี้ยจ่ายคืน. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ. 18 มกราคม พ.ศ. 2546, หน้า 7

ของลูกหนี้ หรือกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของลูกหนี้ที่ค้างอยู่ให้เสร็จสิ้นไป¹⁷⁵ แต่การที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้ มิได้มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างต้องสิ้นสุด หรือระงับไป ลูกจ้างยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้างของลูกหนี้อยู่ การที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เข้ามามีอำนาจจัดการกิจการของนายจ้างก็เป็นเพียงในฐานะดำเนินกิจการแทนเท่านั้น ทั้งไม่มีบทกฎหมายใดบัญญัติว่าลูกจ้างของลูกหนี้หมดสิทธิที่จะทำงานให้ลูกหนี้ต่อไป ดังนั้นแม้ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวและตราใบลูกจ้างยังคงทำงานให้แก่นายจ้าง เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ย่อมต้องจ่ายค่าจ้างให้จนกว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะบอกเลิกสัญญาจ้างแก่ลูกจ้าง¹⁷⁶

3.2 การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง

การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2542) มาตรา 130 บัญญัติว่า “ ในการแบ่งทรัพย์สินให้แก่เจ้าหนี้นั้น ให้ชำระค่าใช้จ่ายและหนี้สินตามลำดับดังต่อไปนี้ ”

1. ค่าใช้จ่ายในการจัดการมรดกของลูกหนี้
2. ค่าใช้จ่ายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้
3. ค่าปลงศพลูกหนี้ตามสมควรแก่ฐานะานุรูป
4. ค่าธรรมเนียมในการรวบรวมทรัพย์สินตามมาตรา 179 (3)
5. ค่าธรรมเนียมของเจ้าหนี้ผู้เป็น โจทก์และค่าทนายความตามที่ศาลหรือเจ้าพนักงาน

พิทักษ์ทรัพย์กำหนด

6. ค่าภาษีอากรที่ถึงกำหนดชำระภายในหกเดือนก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ เพื่อการงานที่ทำให้ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

7. หนี้อื่น

ถ้ามีเงินไม่พอชำระเต็มจำนวนหนี้ในลำดับใดให้เจ้าหนี้ในลำดับนั้น ได้รับเฉลี่ยตามส่วน จะเห็นได้ว่าในการแบ่งทรัพย์สินให้แก่เจ้าหนี้นั้น เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะต้องชำระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 130 (1) แห่งพระราชบัญญัติล้มละลายก่อน ถ้ายังมีเหลือจึงจะชำระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 130 (2) และถ้ายังมีเงินเหลืออยู่ก็จึงชำระค่าทำศพตามมาตรา 130 (3) และต่อ ๆ ไปตาม

¹⁷⁵ พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2542 มาตรา 22

¹⁷⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 4114/2528

ลำดับจนถึงหนี้ตามมาตรา 130 (7) คือหนี้สามัญของเจ้าหนี้ทั้งหลาย¹⁷⁷ อย่างไรก็ตามลำดับการชำระหนี้ต่าง ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 130 นั้น ในลำดับหนึ่ง ๆ อาจมีเจ้าหนี้หลายรายก็ได้ ฉะนั้นถ้ามีเงินไม่พอชำระหนี้เต็มจำนวนหนี้ในลำดับใด เจ้าหนี้ในลำดับนั้นก็ต้องเฉลี่ยกันไปตามส่วนแห่งจำนวนหนี้ของตน

บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้หนี้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ เพื่อการงานที่ได้ทำให้ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นหนี้บุริมสิทธิในลำดับที่หกตามมาตรา 130 แห่งกฎหมายล้มละลาย ต้องเป็นหนี้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ ถ้าเป็นหนี้เงินภายหลังที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ คงมีสิทธิได้รับชำระหนี้ในฐานะหนี้อื่น ๆ ในลำดับที่เจ็ดตามกฎหมายล้มละลาย¹⁷⁸

4. การคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงาน

คำว่า “กองทุน” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายว่า เงินหรือทรัพย์สินที่เอามารวมเป็นก้อนเดียวกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนี้กองทุนตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับต่างๆ โดยเฉพาะประเทศไทยก็ไม่ได้ให้คำนิยามศัพท์ไว้ เช่น พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 3 บัญญัติเพียงว่า “กองทุน” หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ หรือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 บัญญัติว่า “กองทุน” หมายความว่า กองทุนประกันสังคม เป็นต้น อย่างไรก็ตามเจตนารมณ์ในการตั้งกองทุนด้านแรงงานเพื่อให้นายจ้างหรือรัฐเข้ามาให้ความคุ้มครองหรือช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งอุทิศกำลังกายและกำลังสมองทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นนายจ้างหรือรัฐจึงควรต้องดูแลเอาใจใส่ และให้ความสำคัญในการดำรงชีพ สุขภาพ อนามัย และสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นไปด้วยดี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของฝ่ายนายจ้างเอง อันจะส่งผลไปถึงความเจริญรุ่งเรืองในด้านเศรษฐกิจ โดยส่วนรวมและความสงบสุขของประเทศชาติ สำหรับในกรณีนายจ้างล้มละลาย กองทุนตามกฎหมายแรงงานมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องออกจากงานในการบรรเทาความเดือดร้อนเบื้องต้น กล่าวคือ แม้กฎหมายกำหนดให้ค่าจ้างและเงินต่างๆที่ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องจากการที่ได้

¹⁷⁷ ทวี กสิยพงศ์. คำอธิบายพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, หน้า 387.

¹⁷⁸ เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 881/2517

ทำงานให้นายจ้างก่อนนายจ้างล้มละลายเป็นหนี้บุริมสิทธิในการแบ่งทรัพย์สินในคดีล้มละลาย แต่หากทรัพย์สินของนายจ้างมีไม่เพียงพอ หรือไม่เหลือพอที่จะชำระหนี้ค่าจ้างต่างๆตามที่ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับการชำระหนี้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่กำหนดให้เป็นหนี้บุริมสิทธิยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในการช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีดังกล่าวและลดข้อบกพร่องในการคุ้มครองค่าจ้างตามหลักบุริมสิทธิ จึงได้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้น เพื่อมีวัตถุประสงค์ช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเพราะนายจ้างล้มละลาย ดังนั้นจึงควรศึกษากองทุนตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยว่ามีการคุ้มครองลูกจ้างอย่างไรดังนี้

4.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เพื่อส่งเสริมการออมของลูกจ้าง เป็นกองทุนซึ่งนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างตาย หรือออกจากงานหรือออกจากกองทุน¹⁷⁹

1. ความเป็นมาของกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเริ่มมีการจัดตั้งขึ้นในประเทศไทยก่อนปี พ.ศ. 2527 และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2530 ได้มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการและมีอำนาจหน้าที่กำกับและดูแลทั่วไปซึ่งการจัดการกองทุน และได้แต่งตั้งให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลังเป็นนายทะเบียนกองทุน ต่อมาโอนงานการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมายังสำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เนื่องจากเล็งเห็นว่าการจัดการลงทุนในประเทศไทยในขณะนั้นได้แก่ กองทุนรวมและกองทุนส่วนบุคคลอยู่ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ จึงได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เพื่อให้มีการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งพระราชบัญญัติแก้ไขทั้งสองฉบับได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2542 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2543

¹⁷⁹ พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 3

2. แหล่งที่มาของกองทุน

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตามกฎหมายนี้ หรือเรียกได้ว่าเป็นการออมเงินแบบสมัครใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งแหล่งที่มาของกองทุนประกอบด้วย¹⁸⁰

1.เงินสะสม หมายถึง เงินในส่วน of ลูกจ้างที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างรายเดือน

2.เงินสมทบ หมายถึง เงินในส่วน of นายจ้างที่จ่ายเข้ากองทุนเพื่อลูกจ้าง โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างของลูกจ้าง

3.ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินตามข้อ 1 และข้อ 2

4.เงินของสมาชิกที่ตายและไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับจากกองทุน หรือ ไม่มีทายาทตามกฎหมายให้ตกเป็นของกองทุนเพื่อจัดการตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน

3. การบริหารงานของกองทุน

การบริหารงานของกองทุนกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วยผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนที่นายจ้างแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และมีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนเพื่อนำเงินของกองทุน ไปลงทุนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁸¹ ทั้งนี้ผู้จัดการกองทุนต้องเป็นบุคคลอื่นที่มีใช้นายจ้างและต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรี¹⁸² เช่น เป็นบริษัทเงินทุน บริษัทหลักทรัพย์ บริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดตั้งกองทุนรวม ธนาคารพาณิชย์ หรือบริษัทประกันชีวิต เป็นต้น ทั้งนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังอาจสั่งให้ผู้จัดการกองทุนชี้แจงข้อเท็จจริง หรือทำรายงานและอาจมีคำสั่งถอดถอนผู้จัดการกองทุนได้

¹⁸⁰ www.thaipvd.com

¹⁸¹ พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 11

¹⁸² พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 13

4. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหรือพนักงานจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ได้แก่

1. กรณีที่ลูกจ้างหรือพนักงานสิ้นสุดการเป็นสภาพลูกจ้างหรือพนักงานเนื่องจากเกษียณอายุ ลาออกจากงาน หรือตาย จะได้รับเงินก้อนจากเงินสะสมหรือ เงินสมทบของนายจ้างรวมทั้ง ดอกผลของเงินดังกล่าวภายใน 30 วันนับแต่วันสิ้นสุดสมาชิกจากผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ¹⁸³ ทั้งนี้เงินดังกล่าวไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี¹⁸⁴

2. กรณีนายจ้างเลิกกิจการ กองทุนจะถูกยกเลิก¹⁸⁵ ต้องมีการชำระบัญชีแต่ในระหว่างการชำระบัญชี ถ้าผู้ชำระบัญชีเห็นสมควรจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างบางส่วนก่อนก็ได้และเมื่อได้ชำระบัญชีแล้วให้จ่ายเงินทั้งหมดที่ค้างชำระให้แก่ลูกจ้างให้เสร็จภายในเวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วันเสร็จสิ้นการชำระบัญชี¹⁸⁶

5. ผู้ได้รับประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนมี 2 ประเภท คือ

1. ตัวลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุน¹⁸⁷

2. ในกรณีสิ้นสุดสมาชิกเพราะถึงแก่ความตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้พึงได้รับเงินจากกองทุนไว้โดยพินัยกรรม หรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่ผู้จัดการกองทุน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนแก่บุคคลตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้¹⁸⁸

2.1 บุตรให้ได้รับสองส่วน แต่ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน

2.2 สามีภรรยาให้ได้รับหนึ่งส่วน

2.3 บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ได้รับหนึ่งส่วน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลดังกล่าวในข้อ 1 ข้อ 2 หรือข้อ 3 หรือมีแต่ได้ตายไปก่อนให้แบ่งเงินที่บุคคลนั้นมีสิทธิจะได้รับให้แก่บุคคลที่มีชีวิตอยู่ตามส่วนที่กำหนดข้างต้น

¹⁸³ พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 23

¹⁸⁴ พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 24

¹⁸⁵ พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 25

¹⁸⁶ พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 29

พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 23 วรรค 1

พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 23 วรรค 2

เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ได้รับความนิยมนเท่าที่ควร คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์จึงมีแนวคิดที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติสากลมากยิ่งขึ้น เช่น บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ต้องมีหน้าที่แต่งตั้งและติดตามการทำงานของผู้ให้บริการแก่กองทุน (Service Provider) หรือเปิดโอกาสให้แก่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฐานะผู้จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนและเป็นผู้รับประโยชน์ของกองทุนมีโอกาสเลือกนโยบายการลงทุนตามความเหมาะสมของตนเอง (Employee's choice) และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างออมเงินเพิ่มขึ้น โดยจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราที่มากกว่านายจ้างจ่ายสมทบให้ หรือเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่นายจ้างประสบปัญหาทางการเงินและไม่สามารถนำส่งเงินสมทบได้ แต่ยังประสงค์จะจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกหยุดส่งเงินสมทบชั่วคราวโดยไม่ต้องยกเลิกกองทุน และนอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้มีการโอนย้ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปยังกองทุนประเภทอื่นที่เป็นการออมเพื่อเกษียณอายุได้ ได้แก่ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ หรือ RMF และกองทุนบำเหน็จบำนาญ หรือ กบข.¹⁸⁹ ทั้งยังปรับปรุงบทกำหนดโทษคณะกรรมการกองทุนให้หนักขึ้นและให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับค่าชดเชยความเสียหายได้เร็วขึ้นกว่าจะเข้าสู่กระบวนการดำเนินคดีทางศาล¹⁹⁰

4.2 กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่วางระบบการสร้างหลักประกันพื้นฐานให้กับลูกจ้างและบุคคลอื่นๆ ซึ่งเป็นผู้ประกันตนเพื่อให้ได้ประโยชน์ทดแทนในเรื่องการเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายนอกเหนือจากการทำงาน การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน¹⁹¹

1. ความเป็นมาของกองทุน

พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ 7 ประเภท ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนในเรื่องการเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายนอกเหนือจากการทำงาน การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน เนื่องจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานยังไม่ได้มี

¹⁸⁹ คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแจ้งแก้กฎหมายพระราชบัญญัติสำรองเลี้ยงชีพ. หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายวัน. 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2546, หน้า 17, 27

¹⁹⁰ บุญเลิศ อันประเสริฐพร. ถึงเวลาต้องแก้ไขพระราชบัญญัติสำรองเลี้ยงชีพ. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ. 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2546, หน้า b. 11

¹⁹¹ พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 54

การบังคับใช้และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำและส่งเสริมด้านประกันสังคมเพื่อสร้างมาตรฐานให้สังคม ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพรวมของประเทศในด้านความเชื่อมั่นของนักลงทุนและผู้ประกอบการทั้งเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยทางสำนักงานประกันสังคมได้เริ่มวิเคราะห์ความเป็นได้ในการดำเนินการประกอบการว่างงานในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 โดยประสานผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ทำการศึกษาในช่วงที่ประเทศไทยประสบวิกฤตเศรษฐกิจว่าควรที่จะขยายความคุ้มครองการประกันสังคมไปยังสถานประกอบการขนาดเล็ก¹⁹² ซึ่งปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีผลใช้บังคับไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545¹⁹³

2. แหล่งที่มาของกองทุน

พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 20 กำหนดแหล่งที่มาของกองทุนประกอบด้วย

1.เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 40 และมาตรา 46 ทั้งนี้ พระราชกฤษฎีกากำหนดเวลาจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน พ.ศ. 2546 กำหนดระยะเวลาเริ่มจัดเก็บเงินสมทบวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 (คณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการเมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2546 และขณะนี้ได้ประกาศใช้ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 129 วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 ให้ลูกจ้าง นายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราฝ่ายละร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง¹⁹⁴

2.เงินเพิ่มเติมตามมาตรา 39 มาตรา 49 และมาตรา 53

3.ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา 26 ซึ่งเป็นการจัดหาผลประโยชน์ให้กองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

¹⁹² ข้อมูลสรุปการประกันสังคมกรณีว่างงาน. สำนักงานประกันสังคม, 2546, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

¹⁹³ พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับใช้แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. 2533, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

¹⁹⁴ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

4.เงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา 45

5.เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน

6.เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ มาตรา 50 มาตรา 53 และ มาตรา 56

7.เงินอุดหนุนหรือเงินทดรองราชการที่รัฐบาลจ่ายตามมาตรา 24 วรรคสาม ซึ่งเป็นเงินที่รัฐบาลจ่ายให้ตามความจำเป็น

8.เงินค่าปรับจากการที่ได้รับจากการเปรียบเทียบตามมาตรา 102 ซึ่งเป็นเงินที่ได้จากการทำความผิดตามกฎหมายประกันสังคม

9.รายได้อื่น

3. การบริหารงานของกองทุน

การบริหารงานของกองทุนกำหนดให้มีคณะกรรมการประกันสังคม โดยคณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้ นอกจากนี้รัฐมนตรีจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 15 คน ให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการก็ได้ ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายและผู้ทรงคุณวุฒิด้านอื่น ซึ่งกฎหมายยังให้มีคณะกรรมการแพทย์คนหนึ่ง ประกอบด้วยประธานและกรรมการอื่น มีจำนวนรวมกันไม่เกิน 16 คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งและผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการ

4. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุน

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้¹⁹⁵

1. ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน
2. ต่อมาผู้ประกันตนเป็นผู้ว่างงาน
3. ผู้ประกันตนซึ่งว่างงานต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขดังนี้
 - 3.1 ขึ้นทะเบียนคนว่างงานไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ

¹⁹⁵ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542.มาตรา 78.

3.2พร้อมที่จะทำงานตามที่สำนักงานจัดหางานจัดให้

3.3ไม่ปฏิเสธการฝึกงาน

4.ผู้ประกันตนซึ่งว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกระทำผิดวินัย

5.ผู้ประกันตนซึ่งว่างงานต้องมีโซผู้มสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

6.เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ข้อ 1-5 ผู้ประกันตนซึ่งว่างงานจึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย¹⁹⁶

อย่างไรก็ตามถ้าถูกจ้างหรือผู้ประกันตนว่างงานอันเนื่องมาจากสาเหตุทั้ง 8 ประการนี้ จะขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานไม่ได้

1.ทุจริตต่อหน้าที่ หรือทำการแสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้างเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์โดยมิอาจอ้างได้ว่ามีสิทธิได้รับประโยชน์ตามกฎหมาย หรือตามระเบียบของนายจ้าง

2.กระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง เช่น ลักทรัพย์ ยักยอกทรัพย์ของนายจ้าง ทำร้ายร่างกายนายจ้าง เป็นต้น

3.จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย กล่าวคือ ได้กระทำหรือละเว้นในสิ่งที่ควรกระทำ โดยถูกจ้างประสงค์จะให้เกิดผลเสียหายแก่นายจ้าง

4.ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง เช่น ถูกจ้างสูบบุหรี่ในบริเวณที่มีกล่องกระดาษวางอยู่ในบริเวณนั้น

5.ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 6 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หมายความว่า ลูกจ้างสามารถเดินทางมาทำงานได้ แต่ไม่มา หากมีระยะเวลาติดต่อกันถึง 7 วันทำงาน นายจ้างก็ไล่ออกได้

6.ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หมายความว่า ลูกจ้างมิได้ใช้ความระมัดระวังเท่าที่วิญญูชนควรปฏิบัติจนทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างนั่นเอง

7.ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษเท่านั้นที่จะผ่อนผันให้ได้¹⁹⁷

8.ในขณะที่ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจะมาขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานด้วยมิได้¹⁹⁸

¹⁹⁶ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 79

¹⁹⁷ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78 (2)

¹⁹⁸ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78 (3)

บทที่ 4

วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย

จากรายละเอียดในประเด็นที่ได้ศึกษามาแล้วในหลักกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย ทำให้ทราบว่า การเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าเพียงพอหรือไม่เป็นสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อน แต่หากเป็นความจำเป็นที่นายจ้างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ดังนั้น การเลิกจ้างที่จำเป็นหรือสมควรจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น เช่น ในกรณีนายจ้างล้มละลายอันเป็นเหตุมาจากภาวะทางเศรษฐกิจที่แท้จริง ไม่ใช่เป็นการกลั่นแกล้ง และนายจ้างไม่ได้เลือกปฏิบัติเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือ โดยมีเหตุสมควร นายจ้างไม่ต้องมีหน้าที่จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกก็ตาม แต่พฤติการณ์ที่ลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานและ ไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ กรณีเช่นนี้กฎหมายแรงงานถือว่าการเลิกจ้างอย่างหนึ่งที่นายจ้างต้องมีหน้าที่จ่ายเงินที่ค้างชำระตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง แต่เนื่องจากการเลิกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลาย กระบวนการดำเนินการคดีจนกระทั่งเสร็จสิ้นต้องใช้เวลายาวนานกว่าที่ลูกจ้างจะได้รับชำระหนี้ในฐานะเจ้าหนี้นุริมสิทธิจากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้าง ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจึงเข้ามาช่วยเหลือลูกจ้างโดยการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลาย แต่หลักเกณฑ์ในการขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและอัตราเงินที่จะจ่ายเป็นไปตามดุลยพินิจของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งลูกจ้างยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองในค่าจ้างที่ค้างชำระอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้เมื่อการบังคับคดีสิ้นสุดลงย่อมมีการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2542 ที่จะต้องชำระค่าใช้จ่ายและหนี้สินตามลำดับ ซึ่งหนี้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เพื่อการทำงานที่ทำให้ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานเป็นเจ้าหนี้นุริมสิทธิลำดับที่ 6 ซึ่งอยู่ในลำดับเดียวกับเจ้าหนี้อากร จะเห็นได้ว่าหากนายจ้างมีทรัพย์สินที่แบ่งชำระหนี้ไม่เพียงพอเจ้าหนี้นุริมสิทธิย่อมมีผลทำให้สิทธิเรียกร้องในเงินค่าจ้างที่ค้างชำระของลูกจ้างไม่ได้รับการชำระ ดังนั้นการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่กฎหมายกำหนดให้เป็นนุริมสิทธิยังมีข้อบกพร่อง

การวิเคราะห์สาระสำคัญของมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายของประเทศไทยกับต่างประเทศ จะทำให้ทราบถึงแนวทางการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ในบทนี้ผู้เขียนจะทำการวิเคราะห์มาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายในกฎหมายประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ว่ามีการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายอย่างไร และควรนำมาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยอย่างไร ดังนี้

1.วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการบอกกล่าวล่วงหน้า

การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างลูกจ้างสำหรับประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างลูกจ้างบอกเลิกสัญญาได้ โดยฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบ เมื่อถึงหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้าง โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงงวดจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป ทั้งนี้เพื่อให้ฝ่ายที่ถูกบอกเลิกจ้างมีระยะเวลาในการแก้ไขปัญหาเมื่อถูกเลิกจ้าง อย่่างไรก็ดีฝ่ายที่บอกเลิกสัญญาไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน ดังนั้นถ้าฝ่ายนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือถ้าฝ่ายลูกจ้างออกจากงานไปโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้างได้

แต่ในทางปฏิบัติเมื่อนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจตามกฎหมายที่จะจัดการ หรือกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของนายจ้างที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไปแทนนายจ้าง การที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ไม่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างต้องสิ้นสุดหรือระงับไป ดังนั้นเมื่อนายจ้างจะถูกล้มละลาย ถูกยึดอายัดทรัพย์ และมีเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เข้ามาดำเนินกิจการแทนนายจ้าง ย่อมไม่ก่อให้เกิดการเลิกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างยังคงต้องทำงานต่อไป ตราบใดที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ยังไม่มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้าง

ปัญหาจากการที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิเลิกสัญญาจ้าง ได้ทันทีเมื่อนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์ ย่อมมีผลกระทบต่อการค้าเนินชีวิตของลูกจ้างซึ่งต้องทำงานอยู่บนความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เพราะกระบวนการดำเนินคดีล้มละลายอาจใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ลูกจ้างยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้างที่ต้องทำงานให้นายจ้างต่อไป จะหางานทำใหม่ก็มีโอกาสน้อยเพราะลูกจ้างยังคงต้องมาทำงานทุกวัน และหากลูกจ้างลาออกเพราะทนทำงานต่อไปอย่างไร้อนาคตไม่ไหว ลูกจ้างย่อมหมดสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือหากลูกจ้าง

โชคได้งานใหม่อย่างกะทันหัน ลูกจ้างต้องรอบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด หากลูกจ้างรีบออกจากงานเพราะกลัวนายจ้างใหม่ไม่ให้ครบเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างอาจเสี่ยงต่อการถูกนายจ้างเดิมเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างที่ออกจากงานทันที โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ย่อมไม่มีโอกาสจะได้หางานทำใหม่ เพราะต้องรอให้สัญญาจ้างเดิมครบกำหนด

ในเรื่องนี้ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นให้สิทธิลูกจ้างหรือเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์อาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ในกรณีนายจ้างล้มละลาย กล่าวคือ ไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์สำหรับสัญญาที่ไม่ได้กำหนด งดการจ่ายสินจ้างตามระยะเวลา หรือไม่น้อยกว่า 1 งวด สำหรับสัญญาที่กำหนดระยะเวลาการจ่ายสินจ้างไว้ หรือไม่น้อยกว่า 3 เดือน สำหรับสัญญาที่กำหนดระยะเวลาการจ่ายสินจ้างไม่เกิน 6 เดือน โดยสิทธิในการบอกเลิกสัญญาในกรณีนี้ ใช้กับสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนด้วย แม้การบอกกล่าวจะอยู่ในระหว่างอายุสัญญาก็ตาม ทั้งนี้คู่สัญญาไม่อาจเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนสำหรับผลความเสียหายจากการเลิกสัญญาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้

สำหรับประเทศไทยบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ส่วนใหญ่มีที่มาจากประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น แต่มิได้นำบทบัญญัติในเรื่องนี้มาบัญญัติไว้ด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายสำหรับสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไว้ จึงควรเพิ่มบทบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 582 ทวิ ดังนี้

“ ถ้านายจ้างถูกฟ้องล้มละลายและถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ ลูกจ้างอาจบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างได้ตามความในบทบัญญัติของมาตรา 582 ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน แต่ทั้งนี้คู่สัญญาไม่อาจเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนเพื่อผลที่เกิดจากความเสียหายจากการเลิกสัญญาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้ ”

“ การใช้สิทธิตามวรรคแรก คู่สัญญาไม่หมดสิทธิที่เรียกร้องให้ชำระหนี้เงินที่ค้างจ่ายตามบทกฎหมายอื่นได้ ”

2. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมาย

การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานในกรณีนายจ้างล้มละลายของต่างประเทศและประเทศไทยมีสาระสำคัญแตกต่างกัน ดังนี้

2.1 การจัดตั้งกองทุนด้านแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญาฉบับที่ 173 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายใน ส่วนที่ 3 มีการเสนอให้มีการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างโดยสถาบันประกัน (Guarantee Institution) ที่มีหน้าที่ชำระค่าจ้างตามสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่มีค่อนายจ้างอันเกิดจากการทำงานหากการจ่ายไม่สามารถกระทำได้โดยนายจ้างอันเนื่องจากการล้มละลาย

ในประเทศอังกฤษมีกองทุนประกันภัยแห่งชาติ (National Insurance Fund) ซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายโดยตรง กองทุนดังกล่าวจัดตั้งขึ้นจากการเก็บเงินสะสมของลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ

ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาไม่มีกองทุนที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายโดยตรง แต่ให้ความช่วยเหลือภายใต้กฎหมายคุ้มครองเงินได้ภายหลังลูกจ้างออกจากงาน Employment Retirement Income Security Act หรือเรียกว่า "ERISA" จัดตั้งขึ้นโดยนายจ้างเพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง โดยเฉพาะ โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้บริหารกองทุน

ส่วนประเทศออสเตรเลียจัดตั้งโครงการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องและค่าชดเชยของลูกจ้าง General Employee Entitled and Redundancy Scheme หรือ เรียกว่า "GEERS" ซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายโดยตรงเช่นเดียวกับประเทศอังกฤษแต่โครงการดังกล่าวได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐร้อยละ 50 ของเงินทุนในโครงการและในส่วนที่เหลือเป็นเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง

ส่วนประเทศสิงคโปร์ไม่มีกองทุนที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายโดยตรงเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากมีกองทุนเดียวที่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เรียกว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund) ที่ลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ที่มาของเงินกองทุนมาจากการจัดเก็บจากเงินสะสมของลูกจ้างร้อยละ 22 ของค่าจ้างและเงินสมทบของนายจ้างร้อยละ 18 ของค่าจ้าง

ประเทศไทยไม่มีการจัดตั้งกองทุนที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย โดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างเฉพาะหน้า จึงได้มีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือลูกจ้าง 2 ประการ คือ การสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานหรือตาย กับการสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง ทั้งที่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลายมีสิทธิยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานว่านายจ้างเลิกจ้างและนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานจะเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง โดยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณของรัฐบาลภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

จะเห็นได้ว่าประเทศอังกฤษและประเทศออสเตรเลียมีการจัดตั้งกองทุนหรือโครงการที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายโดยเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดเก็บเงินสมทบของนายจ้าง เงินสะสมของลูกจ้าง และเงินสนับสนุนจากรัฐบาลบางส่วน จึงทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์แม้ไม่มีกองทุนหรือโครงการที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายโดยเฉพาะ แต่เนื่องจากทั้งสองประเทศเป็นประเทศที่ให้สวัสดิการลูกจ้างในรูปแบบอื่นๆ ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าประเทศไทย ดังนั้นประเทศไทยจึงควรเร่งรัดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาในการจัดเก็บเงินสะสมซึ่งหักจากค่าจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง เพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเมื่อต้องออกจากงานกรณีนายจ้างล้มละลาย

2.2 การจ่ายเงินตามความคุ้มครองจากกองทุน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญาฉบับที่ 173 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายในส่วนที่ 3 มีการเสนอให้มีการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างโดยสถาบันประกัน (Guarantee Institution) ที่มีหน้าที่คุ้มครองค่าจ้างไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์ก่อนนายจ้างล้มละลาย ค่าทำงานในวันหยุดไม่เกินกว่า 6 เดือนก่อนนายจ้างล้มละลาย ค่าจ้างในแบบต่างๆตามระยะเวลากำหนด และค่าชดเชย แต่ทั้งนี้ไม่ได้จำกัดอัตราค่าตอบแทนสูงสุดไว้

ในประเทศอังกฤษกำหนดให้กองทุนประกันภัยแห่งชาติ (National Insurance Fund) มีหน้าที่คุ้มครองค่าจ้างไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์ก่อนนายจ้างล้มละลาย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างในวันหยุดที่สะสมไม่เกิน 6 สัปดาห์ในระหว่าง 12 เดือนสุดท้ายก่อนนายจ้างล้มละลาย ค่าตอบแทนจากการที่ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามที่ตกลงในสภาพการจ้าง และค่าเบี้ยประกัน แต่ทั้งนี้จำกัดสิทธิเรียกร้องไว้ไม่เกิน 240 ปอนด์ต่อสัปดาห์

ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ไม่มีกองทุนคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายโดยเฉพาะ แต่ลูกจ้างก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอื่นที่กำหนดไว้

ประเทศออสเตรเลียกำหนดให้โครงการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องและค่าชดเชยของลูกจ้าง (General Employee Entitled and Redundancy Scheme) มีหน้าที่คุ้มครองค่าจ้างที่ค้างชำระไม่เกิน 29 สัปดาห์ โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000 ดอลลาร์ออสเตรเลีย

ประเทศไทยกำหนดให้กองทุนสงเคราะห์ที่จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้าง
ล้มละลายตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ตาม
กฎหมาย หรือกรณีอื่นนอกจากค่าชดเชย มีดังนี้

กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย	กรณีอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชย
<p>1.เงื่อนไขการจ่าย</p> <p>1.1 นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย</p> <p>1.2 พนักงานตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งให้ นายจ้างจ่ายค่าชดเชย และนายจ้าง มิได้นำคดีไปสู่ศาล และคำสั่งเป็นที่สุด แล้ว (พ้นระยะเวลา30วันนับแต่วัน ทราบคำสั่ง)</p> <p>1.3 ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและมาขึ้น ขอรับเงินสงเคราะห์</p> <p>2.อัตราเงินที่จะจ่าย</p> <p>2.1 สามสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงาน ติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหกปี</p> <p>2.2 หกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541สำหรับลูกจ้าง ที่ ทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป</p>	<p>1. เงื่อนไขการจ่าย</p> <p>1.1 นายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินอื่นนอกจากค่า ชดเชย เช่น ค่าจ้าง</p> <p>1.2 พนักงานตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย เงินดังกล่าวแล้ว</p> <p>1.3 ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและมาขึ้นขอรับเงิน สงเคราะห์</p> <p>1.4 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกอง ทุนสงเคราะห์ลูกจ้างก่อน</p> <p>2. อัตราเงินที่จะจ่าย</p> <p>ไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้าง พึงได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</p>

ปัญหาจากการจ่ายเงินสงเคราะห์จากตารางจะเห็นได้ว่าการจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยและกรณีอื่นนอกเหนือค่าชดเชยเนื่องจากนายจ้างล้มละลาย กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายให้จำนวน 2 อัตราเท่านั้น กล่าวคือ สามสิบเท่าของอัตรากำลังขั้นต่ำรายวัน และหกสิบเท่าของอัตรากำลังขั้นต่ำรายวันขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้าง โดยอัตรากำลังขั้นต่ำขึ้นอยู่กับประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตรากำลังขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547¹ ซึ่งกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละ 133 บาท โดยกฎหมายกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำแต่ละท้องที่ไม่เท่ากัน กล่าวคือ ท้องที่ในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี เป็นต้น ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 170 บาท ท้องที่เชียงราย มหาสารคาม สุรินทร์ อุบลราชธานี เป็นต้น ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 133 บาท ดังนั้นสมมติว่าลูกจ้างคนหนึ่งทำงานให้นายจ้างติดต่อกันเป็นระยะเวลาหนึ่งปี ต่อมานายจ้างมีปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงินจนถูกเข้าหนี้ฟ้องล้มละลาย ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานในการขอรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือเงินใดๆนอกเหนือจากค่าชดเชย ดังนี้

1. หากลูกจ้างทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ในกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย 30 เท่าของอัตรากำลังขั้นต่ำ คือ 170 บาท เป็นจำนวนเงิน 5,100 บาท และกรณีอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชย 60 เท่าของอัตรากำลังขั้นต่ำ คือ 170 บาท เป็นจำนวนเงิน 10,200 บาท รวมเป็นเงิน 15,300 บาท

2. หากลูกจ้างทำงานในจังหวัดเชียงราย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ในกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย 30 เท่าของอัตรากำลังขั้นต่ำ คือ 133 บาท เป็นจำนวนเงิน 3,990 บาท และกรณีอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชย 60 เท่าของอัตรากำลังขั้นต่ำ คือ 133 บาท เป็นจำนวนเงิน 7,980 บาท รวมเป็นเงิน 11,970 บาท หากนำเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทั้งสองจังหวัดมาเปรียบเทียบกันจะพบว่ามีความแตกต่างกัน คือ $15,300 - 11,970 = 3,330$ บาท ถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ทั้งๆที่ลูกจ้างต่างทำงานให้แก่ นายจ้างเต็มกำลังความสามารถและไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การดำเนินธุรกิจอันเป็นสาเหตุให้นายจ้างล้มละลาย

เนื่องจากการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลายตามกองทุนด้านแรงงานในประเทศ อังกฤษและประเทศออสเตรเลียซึ่งมีกองทุนที่คุ้มครองลูกจ้าง โดยเฉพาะมีการกำหนดสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างจำแนกแยกเป็นประเภทเพื่อให้ลูกจ้างทราบได้อย่างชัดเจนว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินประเภทใดบ้างจากการงานที่ได้ทำไว้ก่อนนายจ้างล้มละลาย เพื่อที่จะไม่เป็นการยุ่งยากและซับซ้อนในการขอรับเงินจากกองทุน ซึ่งแตกต่างจากการจ่ายเงินสงเคราะห์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตาม

¹ ภาคผนวกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตรากำลังขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดไว้เพียง 2 ประเภท คือ ค่าชดเชย และกรณีอื่น นอกเหนือจากค่าชดเชย และต้องได้รับมติเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่ง ทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณาในแต่ละเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างว่าเงินจำนวนใดลูกจ้างมีสิทธิได้รับเมื่อลูกจ้างล้มละลาย

ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างล้มละลายอย่างแท้จริง กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างควรจะให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการกำหนดการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้เป็นไป ตามหลักนุริมสิทธิในหนี้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างใน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่น ใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนตามมาตรา 11 แห่งพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อ เมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างไปแล้ว สามารถเข้ารับช่วงสิทธิในฐานะเจ้า หนี่นุริมสิทธิของเจ้าหนี่นค่าแรงงานในการไล่เบี้ยนายจ้างเพื่อให้คืนเงินแก่กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างได้

2.3 การเรียกเงินชดเชยคืนกองทุน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญาฉบับที่ 173 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้อง ของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย แม้ไม่ได้กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการเรียกเงินคืนจากนายจ้าง แต่ได้กำหนดให้องค์กร การบริหาร การดำเนินงาน และการเงินของสถาบันประกันค่าจ้างให้นำวิธี ทางกฎหมาย หรือข้อบังคับ โดยวิธีการอื่นใดที่ประกอบอยู่ในแนวปฏิบัติของประเทศนั้น

ประเทศอังกฤษกำหนดการเรียกเงินคืนจากนายจ้างคืนไว้ในพระราชบัญญัติล้มละลาย ปี ค.ศ. 1986 ว่า กองทุนประกันภัยแห่งชาติสามารถเข้ารับช่วงสิทธิของลูกจ้างในฐานะเจ้าหนี่ นุริมสิทธิภายหลังจากการที่กองทุนได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไป

ประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้กระทรวงแรงงาน (Department of Labour) มีอำนาจ พิ่องร้องต่อนายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบและลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในกรณีที ฝ่าฝืนไม่ชำระหนี้เข้ากองทุน ERISA พร้อมทั้งค่าธรรมเนียมและค่าเสียหายตามกฎหมาย

ประเทศออสเตรเลียกำหนดการเรียกเงินคืนจากนายจ้างคืนไว้ในกำหนดการเรียกเงินคืน จากนายจ้างคืนไว้ในมาตรา 560 แห่งกฎหมายบริษัทปี ค.ศ. 2001 ว่า เมื่อโครงการ (Scheme) จ่ายเงิน แก่ลูกจ้างไปแทนนายจ้างที่ล้มละลายแล้วยอมมีสิทธิเข้ารับช่วงสิทธิจากลูกจ้างในการแบ่งทรัพย์สิน ได้ในฐานะเจ้าหนี่นุริมสิทธิภายใน 4 สัปดาห์หลังจากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างครั้งสุดท้าย

ประเทศสิงคโปร์เนื่องจากประเทศสิงคโปร์ไม่มีกองทุนที่จัดตั้งช่วยเหลือลูกจ้างในกรณี นายจ้างล้มละลายโดยเฉพาะ เนื่องจากมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นกองทุนเดียวที่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั้งประเทศ ดังนั้นลูกจ้างทุกคนจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(Central Provident Fund)ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด มิฉะนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยในเงินที่ค้างชำระในอัตราร้อยละ 1.00 และ 1.50 ต่อเดือนหรือจำนวนเงิน 5 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือนแล้วแต่จำนวนเงินใดจะมากกว่า

ประเทศไทยกำหนดให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 135 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรียกให้นายจ้างที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างไป ต้องนำเงินมาจ่ายชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

จะเห็นได้ว่าประเทศอังกฤษและประเทศออสเตรเลียเมื่อมีการจ่ายเงินจากกองทุนหรือโครงการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ล้มละลายไปแล้ว กองทุนหรือโครงการดังกล่าวย่อมเข้ารับช่วงสิทธิจากลูกจ้างในฐานะเจ้าหนี้บุริมสิทธิได้ แต่การเรียกชดใช้เงินคืนของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างของประเทศไทยกำหนดเพียงให้นายจ้างต้องนำเงินมาชดใช้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามที่ได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีเท่านั้น ดังนั้นจึงควรเพิ่มเติมมาตรา 135 วรรค สอง ดังนี้

“ในกรณีที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างรับช่วงสิทธิของลูกจ้างในการฟ้องไล่เบี้ยนายจ้างที่ล้มละลายในฐานะเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

3.วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญาฉบับที่ 173 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายกำหนดสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะได้รับการคุ้มครองโดยบุริมสิทธิ ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างจะได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายก่อนเจ้าหนี้ไม่มีบุริมสิทธิ ซึ่งได้กำหนดให้เป็นบุริมสิทธิที่อยู่ในระดับสูงกว่าสิทธิเรียกร้องพิเศษอื่นๆ รวมถึง สิทธิพิเศษของรัฐ เช่น ค่าภาษีอากร

ประเทศอังกฤษกำหนดให้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเป็นหนี้บุริมสิทธิที่อยู่ในลำดับเดียวกับเจ้าหนี้ค่าภาษีอากร ทั้งนี้จำกัดบุริมสิทธิในค่าตอบแทนไว้ไม่เกิน 4 เดือน แต่ไม่จำกัดอัตราสูงสุดของค่าตอบแทนในการทำงานเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนโดยให้อำนาจ

แก่รัฐมนตรีการค้าและอุตสาหกรรม (Secretary of State for Trade and Industry) เป็นผู้กำหนดตามช่วงเวลานั้นๆ

ประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้สิทธิเรียกร้องในค่าจ้างเงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น รวมถึงค่าจ้างในวันหยุด ค่าชดเชย ค่ารักษาพยาบาล เป็นหนี้บุริมสิทธิที่มีสิทธิในการได้รับชำระหนี้ตามกฎหมายล้มละลาย มาตรา 507 ข้อที่ 11 ในลำดับที่สามภายหลังจากได้ชำระค่าใช้จ่าย ค่าธรรมเนียมในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้และค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการภายหลังจากที่นายจ้างถูกพิพากษาให้ล้มละลายแต่ก่อนที่จะมีการแต่งตั้ง Trustee ตามลำดับ ทั้งนี้ประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายมากกว่าสิทธิเรียกร้องในค่าภาษีอากร เห็นได้จากการจัดลำดับในการขอรับชำระหนี้ในการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งเจ้าหนี้ค่าแรงงานเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิที่มีลำดับบุริมสิทธิในการได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้อากรซึ่งเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิที่อยู่ในลำดับที่แปด กล่าวคือ ในทางปฏิบัติลำดับของบุริมสิทธิในการได้รับชำระหนี้ย่อมมีความสำคัญ เนื่องจากในกรณีที่นายจ้างมีทรัพย์สินไม่เพียงพอ เจ้าหนี้บุริมสิทธิที่อยู่ในลำดับแรกย่อมมีโอกาสที่จะได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้บุริมสิทธิในลำดับหลัง

ประเทศออสเตรเลียกำหนดให้เจ้าหนี้อากรเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิที่อยู่ในลำดับแรกในการได้รับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างเช่นเดียวกับเจ้าหนี้ค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ซึ่งตกเป็นบุคคลล้มละลาย โดยเจ้าหนี้ค่าแรงงานเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างในลำดับที่ห้าตามกฎหมายล้มละลาย ปี ค.ศ. 1966 ทั้งนี้เนื่องจากประเทศออสเตรเลียได้จัดตั้งโครงการที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างล้มละลายโดยตรงทำให้ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองจากโครงการ (Scheme) ดังกล่าวอยู่แล้ว ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดตั้งกองทุนหรือโครงการขึ้นเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง โดยเฉพาะเป็นมาตรการหนึ่งที่แก้ไขข้อบกพร่องของหลักการคุ้มครองตามบุริมสิทธิในกรณีที่นายจ้างไม่มีทรัพย์สินเพียงพอในการแบ่งชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ค่าแรงงาน ทั้งการจัดตั้งกองทุนเป็นกาส่งเสริมระบบการออมเชิงบังคับที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ค่าจ้างและเงินเดือนของลูกจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ตามกฎหมายล้มละลายในลำดับที่สอง โดยจำกัดสิทธิเรียกร้องในระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 เดือนหรืออัตราค่าตอบแทนสูงสุดไม่เกิน 7,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ ได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้อากรซึ่งอยู่ในลำดับที่ 6 ในการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลาย

ประเทศไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11 กำหนดให้หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชย

พิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามมาตรา 253 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ทั้งนี้จำกัดระยะเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2542 กำหนดหลักบุริมสิทธิในค่าแรงงานมีความสอดคล้องต้องกัน กล่าวคือ เจ้าหนี้ค่าแรงงานเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของนายจ้างในลำดับเดียวกับเจ้าหนี้อากร และกำหนดเงินประเภทต่างๆที่ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเป็นเงินประเภทเดียวกัน

การกำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิซึ่งเป็นสิทธิตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ในการขอรับชำระหนี้ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2542 มีผลในการได้รับชำระหนี้ กล่าวคือ เจ้าหนี้ที่อยู่ในลำดับแรกย่อมมีโอกาสได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้ที่อยู่ในลำดับหลัง เพราะการได้รับชำระหนี้ต้องเป็นไปตามลำดับของเจ้าหนี้ตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับนายจ้างส่วนใหญ่ที่ล้มละลายมักจะมีฐานะการเงินไม่ดี เงินที่ได้มาจากการขายทอดตลาดอาจมีไม่เพียงพอเจ้าหนี้ที่มีสิทธิขอรับชำระหนี้ ย่อมมีผลต่อเจ้าหนี้ในลำดับหลัง ดังจะเห็นได้จากเดิมที่บุริมสิทธิในมูลค่าจ้างอยู่ในลำดับต่อจากค่าภาษีอากรซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์ตามเจตนารมณ์ จากบุริมสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินกิจการของนายจ้างให้เจริญเติบโตและเสียภาษีอากรรัฐมาตลอด แม้ปัจจุบันมีการแก้ไขมาตรา 253 และมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดให้ลูกจ้างมีบุริมสิทธิในค่าจ้างจำนวนหนึ่งอยู่ในลำดับเดียวกับค่าภาษีอากรก็ยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างเท่าที่ควรหากนายจ้างไม่มีทรัพย์สินเหลือเพียงพอ

จากการศึกษาทำให้วิเคราะห์ได้ว่าลำดับในการได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินในกรณีนายจ้างล้มละลายมีความสำคัญต่อเจ้าหนี้ในกรณีที่นายจ้างมีทรัพย์สินไม่เพียงพอชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ที่มาขอรับชำระหนี้ ดังนั้นเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างอย่างเป็นธรรม การที่กฎหมายกำหนดให้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิซึ่งเป็นสิทธิซึ่งกฎหมายให้แก่เจ้าหนี้บางจำพวกในการที่จะได้รับชำระหนี้ของคนก่อน โดยสิ้นเชิงจากทรัพย์สินของลูกหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่น ผู้เขียนเห็นว่าการจัดลำดับบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างจึงควรได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้อากร เนื่องจากลูกหนี้ต้องใช้กำลังกายและกำลังสมองเพื่อใช้แลกมากับค่าจ้าง ถือได้ว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของนายจ้างให้

เจริญเติบโต นอกจากนั้นลูกจ้างไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานอันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ นายจ้างล้มละลาย การที่นายจ้างล้มละลายเป็นผลมาจากที่นายจ้างผิดสัญญาหรือไม่ชำระหนี้ซึ่งถือว่าเป็นความผิดของนายจ้าง การที่กฎหมายล้มละลายจัดลำดับเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำ ให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างอยู่ในลำดับเดียวกับค่าภาษีอากรจึงไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างเท่าที่ควร เพราะถึงแม้ค่าภาษีอากรเป็นรายได้หลักของรัฐในการบริหารและพัฒนาประเทศก็ตาม แต่สิ่งที่ สำคัญกว่านั้นคือ ประชาชนที่เป็นแรงงานในการสร้างผลผลิตทั้งทางด้านกิจกรรมและอุตสาหกรรม ที่รัฐต้องเข้ามาดูแลและให้สวัสดิการตลอดระยะเวลาการทำงานรวมถึงเมื่อลูกจ้างเหล่านั้นต้องออก จากงานว่าต้องจะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐอย่างเพียงพอ เพราะลูกจ้างทุกคนมีหน้าที่ต้องเสียภาษี ให้รัฐและการทำงานของเขาก็ได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่รายอื่นในการได้รับชำระหนี้จากการ แบ่งทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายด้วย ประกอบกับปัจจุบันมีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีวัตถุประสงค์สร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อ ต้องออกจากงาน หรือตาย กับการสงเคราะห์ลูกจ้าง แต่ทั้งนี้การช่วยเหลือในส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นการจัด เก็บในลักษณะกองทุนเงินสะสม โดยจัดเก็บในรูปแบบการหักค่าจ้างของลูกจ้างเป็นเงินสะสมและ เงินสมทบของนายจ้าง แต่ปัจจุบันยังไม่มีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาให้มีผลบังคับ ดังนั้นควรมี การเร่งรัดให้รัฐออกพระราชกฤษฎีกาในลักษณะกองทุนเงินสะสม โดยเก็บเงินสะสมของลูกจ้างและ เงินสมทบของนายจ้าง ย่อมเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานกรณีนายจ้าง ล้มละลาย ทั้งนี้เมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างย่อมรับช่วงสิทธิในฐานะเป็นเจ้าของ หนี้ที่มีสิทธิที่มีสิทธิเรียกชดใช้เงินคืนจากนายจ้างตามจำนวนเงินที่จ่ายไป

นอกจากนั้นการที่ได้ศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายของกฎหมาย ไทยที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้ รับเงินอีกหลายประเภท เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และ เงินชดเชยพิเศษ เป็นต้น ผู้เขียนเห็นว่าสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างบางประการยังไม่มีความเหมาะสม และเป็นธรรมต่อลูกจ้างและนายจ้าง ดังนี้

1. ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายให้ แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ไม่ ครบระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายที่เรียกว่า สินจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าจากนายจ้างได้ ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่า เมื่อเป็นจำนวนเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม กฎหมาย จึงควรกำหนดให้เป็นจำนวนเงินที่มีภูมิสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างที่

ล้มละลายตามมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เหมือนที่กำหนดไว้ในประเทศสิงคโปร์เช่นกัน

2. การกำหนดควมบริมสิทธิในสิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง

กฎหมายกำหนดการคุ้มครองบริมสิทธิของลูกจ้างให้ลูกจ้างมีบริมสิทธิในค่าจ้างจำนวนหนึ่งซึ่งจะมีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้สามัญแต่มีการกำหนดข้อจำกัดของบริมสิทธิไว้ กล่าวคือ กำหนดค่าตอบแทนในการทำงานไว้สี่เดือนและอัตราสูงสุดของค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนไว้ที่หนึ่งแสนบาทตามมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การที่กฎหมายกำหนดจำนวนบริมสิทธิสามัญไว้ที่หนึ่งแสนบาทเป็นอัตราที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานปัจจุบัน เพราะไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างผู้ใช้แรงงานที่ไร้ฝีมือ หรือลูกจ้างในเชิงธุรกิจที่เป็นผู้เชี่ยวชาญล้วนแต่เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้กิจการของนายจ้างดำเนินไปได้ ทั้งความเป็นเจ้าหนี้ของลูกจ้างได้ก่อประโยชน์ให้แก่เจ้าหนี้คนอื่น ๆ เพราะมีการสร้างผลประโยชน์และรายได้เข้ามาในทางทรัพย์สิน ซึ่งเจ้าหนี้คนอื่นก็พลอยมีหลักประกันในการบังคับชำระหนี้จากนายจ้างเพิ่มขึ้น ดังนั้นหนี้ของลูกจ้างที่ก่อขึ้นโดยมีผลให้เจ้าหนี้คนอื่น ๆ ได้รับประโยชน์ด้วย ย่อมควรได้รับชำระหนี้ตามระยะเวลาของการก่อหนี้ที่ลูกจ้างได้ทำให้แก่นายจ้าง

นอกจากนี้การจำกัดบริมสิทธิในค่าตอบแทนและอัตราสูงสุดของค่าตอบแทนในการทำงานไว้ย่อมไม่เป็นผลประโยชน์แก่ลูกจ้างในระยะยาว เพราะในอนาคตค่าของเงินก็จะลดลงอีกตามสภาพเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคมซึ่งเงินแสนบาทอาจเหลือค่าเพียง 10 % ของค่าปัจจุบัน หรืออาจจะน้อยกว่านั้นก็ได้ และในที่สุดต้องมีการแก้กฎหมายมาตรานี้อีกครั้ง ซึ่งการแก้ไขกฎหมายในแต่ละครั้งต้องมีการช่วยเหลือสนับสนุนจากหลายๆฝ่ายและใช้ระยะเวลายาวนาน จะเห็นได้ว่าในอนาคตไม่ไกลนี้ลูกจ้างคงจะต้องทนกับความยากลำบากในจำกัดอัตราค่าตอบแทนดังที่เคยเป็นมา ในการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างก่อนนายจ้างล้มละลายในต่างประเทศที่ผู้เขียนได้ค้นคว้า เช่น ประเทศอังกฤษ มีการกำหนดในค่าตอบแทนของค่าจ้างที่เกิดจากการค้างชำระที่ลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้างที่ล้มละลายไม่เกินสี่เดือน แต่ไม่จำกัดจำนวนค่าตอบแทนสูงสุดไว้ ทั้งนี้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีการค้าและอุตสาหกรรม (Secretary of State for Trade and Industry) เป็นผู้จำกัดจำนวนเงินค่าตอบแทน โดยขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจและการดำรงชีพในช่วงเวลานั้นๆ ดังนั้นประเทศไทยจึงควรแก้ไขปรับปรุงมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งได้จำกัดจำนวนเงินค่าตอบแทนของลูกจ้างไว้ ดังนี้

มาตรา 257 เดิม	มาตรา 257 ใหม่
<p>บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เพื่อการที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง นั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำ งานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่า ชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูก จ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้ นับ ถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วไม่เกิน หนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง</p>	<p>บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เพื่อการที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำ งานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่า ชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูก จ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้ นับถอย หลังขึ้นไปสี่เดือนตามระยะเวลาของการทำงานที่ ทำได้ โดยจำนวนค่าตอบแทนสูงสุดตามอัตรา ค่าจ้างตามช่วงเวลาซึ่งกำหนดโดยรัฐมนตรีว่า การกระทรวงแรงงาน</p>

4. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างภายหลังออกจากงาน

รูปแบบมาตรการคุ้มครองลูกจ้างภายหลังออกจากงานที่สร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง เมื่อต้องออกจากงานจัดตั้งขึ้นจากระบบการออมเงินของนายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่นายจ้างลูกจ้างสมัครใจจัดตั้งขึ้นในรูปเงินสะสม ของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างเพื่อเป็นสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิ การอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีการออมเงินหรือมีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อ ออกจากงาน และลูกจ้างยังได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี กล่าวคือ เงินในส่วนที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถนำไปขอลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงิน ได้ปลายปีได้สูงสุดไม่เกิน ร้อยละ 15 ของเงินเดือนแต่ไม่เกิน 300,000 บาทต่อปี ซึ่งมีผลดีต่อลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกกองทุนและ ในขณะที่เดียวกันผู้จัดการกองทุนจะนำเงินดังกล่าวไปลงทุนตาม โครงการต่างๆ ของรัฐซึ่งถือว่าเป็น การช่วยพัฒนาประเทศด้านต่างๆ อีกวิธีหนึ่ง

แต่ปัญหาที่พบในทางปฏิบัติ คือ เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนเป็นการจัดตั้งขึ้นโดยความ สมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่มีสภาพบังคับให้จัดตั้งได้เอง ดังนั้นหากนายจ้างไม่สนใจที่จะ จัดตั้ง ลูกจ้างจะร่วมกันจัดตั้งกองทุนขึ้น โดยนายจ้างไม่มีส่วนร่วมไม่ได้ เนื่องจากตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 กำหนดคำนิยามคำว่า “ กองทุน ” ว่าเป็นกอง ทุนสำรองเลี้ยงชีพและนายจ้างลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น ดังนั้นหากนายจ้างไม่สนใจที่จะจัดตั้ง ลูกจ้าง

ย่อมไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ใดๆจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือหากมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นด้วยความสมัครใจของนายจ้างลูกจ้าง แต่การบริหารงานของกองทุนกฎหมายจำกัดให้เอกชนเท่านั้นที่เข้ามาเป็นผู้จัดการกองทุน ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่กล้าเสี่ยงจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพย่อมมีความเสี่ยง ผู้ลงทุนต้องมีความรู้และความเข้าใจในหลักการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารเงินลงทุนไม่ให้เกิดภาวะขาดทุนจากความผันผวนของตลาดหลักทรัพย์ และความไม่แน่นอนของธุรกิจ จึงจะทำให้ได้รับประโยชน์จากภาษีได้อย่างแท้จริง มิฉะนั้นก็จะกลายเป็นได้รับประโยชน์ทางภาษี แต่เงินที่ลงทุนไปกลับสูญหาย

นอกจากนี้แหล่งเงินได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้หักค่าจ้างของลูกจ้างเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามจำนวนลูกจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง แต่ในความเป็นจริงแล้วแต่ละกองทุนมีการจัดเก็บเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น ซึ่งเป็นจำนวนที่เล็กน้อยทำให้กองทุนมีเงินไม่มากพอที่จะดำเนินการใดๆเพื่อหารายได้เข้ากองทุน

2. กองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน

ปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กรณีว่างงาน มีผลบังคับใช้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำ และส่งเสริมการประกันสังคม จึงได้มีกฎกระทรวงเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 ซึ่งเริ่มเก็บเงินสมทบกรณีว่างงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 และจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ผู้ประกันตนต้องตกเป็นผู้ว่างงานและต้องจ่ายเงินสมทบกรณีว่างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและต้องอยู่ในระยะเวลาก่อนการว่างงานตามมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543

ตารางจำแนกสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับจากการขาดรายได้ ดังนี้

เงื่อนไข	สิทธิประโยชน์ทดแทน
1. ลูกจ้างลาออกเอง	ร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้าย
2. ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้าย

แหล่งเงินได้ของกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานกำหนดให้รัฐบาลจ่ายเงินในอัตรา ร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และกรณีผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

ปัญหาที่พบในทางปฏิบัติในการขอรับสิทธิประโยชน์ คือ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างแก่กองทุนที่เก็บเงินสมทบประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยเฉพาะเป็นเอกเทศ เพื่อสะสมเงินไว้จ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเท่านั้นซึ่งอาจจะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้างเกินความจำเป็น ดังนั้นจึงควรมีการจัดเก็บเงินสมทบเพียงกองทุนเดียว คือ กองทุนประกันสังคมเพื่อเฉลี่ยการจัดเก็บและการจ่ายประโยชน์ทดแทนในทุกกรณี

3. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทำให้ผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งต้องปิดกิจการ ส่งผลต่อการเลิกจ้าง เลิกกิจการ และหยุดกิจการ ลูกจ้างจำนวนมากยื่นคำร้องทุกข์เกี่ยวกับนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย และเงินอื่นๆตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก

ปัญหาที่พบภายหลังการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คือ การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในด้านจำนวนเงินที่มีจำกัด เนื่องจากยังไม่มีมีการจัดเก็บเงินกองทุนในรูปแบบการเก็บเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง ดังนั้นเงินที่ช่วยเหลือจึงเป็นเงินอุดหนุนของรัฐบาล เงินค่าปรับจากการลงโทษเท่านั้น

การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นมาในรูปแบบเงินสะสมและเงินสมทบย่อมเป็นการส่งเสริมระบบการออมของลูกจ้างเพื่อสร้างความมั่นคงแก่ตนเองในภาวะที่เศรษฐกิจมั่นคงและวิกฤตเศรษฐกิจ และยังเป็นหลักประกันการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และปัญหานายจ้างค้างจ่ายเงินค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปแล้ว ย่อมสามารถไล่เบี้ยแก่นายจ้างในส่วนที่นายจ้างต้องชดใช้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้

4. ความจำเป็นของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับกองทุนประกันสังคม

กรณีว่างงาน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน โดยไม่คำนึงว่าจะออกจากงานเพราะเหตุใด ไม่ว่าจะลาออก ถูกออก หรือนายจ้างล้มละลายโดยลูกจ้างจะได้รับเงิน

สะสมของลูกจ้างที่จ่ายเข้ากองทุนและเงินสมทบของนายจ้าง พร้อมผลประโยชน์จากเงินจำนวนทั้งสอง ลูกจ้างต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนเพียงร้อยละ 3 ของค่าจ้างแต่ละเดือนเท่านั้น

กองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานลูกจ้างจะได้รับเงินจากกองทุนประกันสังคมเฉพาะเวลาว่างงานและการว่างงานนั้นต้องมีใบถูกเลิกจ้างเนื่องจากการทุจริตทุจริตต่อหน้าที่ หรือทำการแสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้าง เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์โดยมิอาจอ้างได้ว่ามีสิทธิได้รับประโยชน์ตามกฎหมาย กระทำความคิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย กล่าวคือ ได้กระทำหรือละเว้นในสิ่งที่ควรกระทำ โดยลูกจ้างประสงค์จะให้เกิดผลเสียหายแก่นายจ้าง ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 6 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษเท่านั้น โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง ซึ่งลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง

เมื่อพิจารณาถึงการจ่ายเงินเข้ากองทุนทั้ง 3 กองทุน จะเห็นว่าได้ว่าวัตถุประสงค์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานมีส่วนซ้ำซ้อนในเรื่องการได้รับสิทธิประโยชน์ภายหลังออกจากงาน ประกอบกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพน่าจะให้ความคุ้มครองและประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่ากองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน ดังนั้นการประกันการว่างงานจึงไม่น่าจะนำมาใช้กับลูกจ้างซึ่งเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นภาระแก่ลูกจ้างที่จะต้องจ่ายเงินสำหรับกรณีต้องออกจากงานเข้ากองทุน 2 กองทุนในเวลาเดียวกัน ทั้งเป็นการลดภาระให้แก่รัฐบาลในการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานอีกด้วย

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การที่นายจ้างถูกฟ้องให้ล้มละลายหรือศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของนายจ้าง ไม่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องระงับไป ลูกจ้างยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ การที่กฎหมายล้มละลายให้อำนาจเจ้าพนักงานพิทักษ์เข้ามามีอำนาจจัดการกิจการของนายจ้างก็เป็นเพียงในฐานะดำเนินกิจการแทนเท่านั้น เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ย่อมต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาการทำงานให้นายจ้างจนกว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะบอกเลิกสัญญาจ้างแก่ลูกจ้าง เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชยและเงินอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชยจากนายจ้าง แต่การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลายกฎหมายกำหนดสิทธิพิเศษให้แก่ลูกจ้างแตกต่างจากการเลิกจ้างโดยทั่วไป กล่าวคือ หนี้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นนายจ้างเป็นหนี้บริบูรณ์ที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างจากการขายทอดตลาดก่อนเจ้าหนี้สามัญตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบกันทั่วไปว่ากระบวนการในการดำเนินคดีล้มละลายจนกระทั่งถึงขั้นตอนการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างต้องใช้ระยะเวลายาวนานเป็นเดือนเป็นปี ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้างย่อมทนรอเงินจากการแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างในคดีล้มละลายไม่ไหว หรือในบางกรณีเมื่อแบ่งทรัพย์สินของนายจ้างแล้ว ไม่มีทรัพย์สินเหลือเพียงพอชำระหนี้เงินตามที่กฎหมายกำหนดย่อมเป็นการซ้ำเติมความเดือดร้อนของลูกจ้างยิ่งกว่าเดิม ดังนั้นเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลายในจำนวนเงินที่นายจ้างค้างจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้าง หรือเงินอื่นๆตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย รัฐจึงได้ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการช่วยเหลือลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้าง หรือเงินอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามเงินที่นำมาช่วยเหลือลูกจ้างมาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณยังไม่มี ความแน่นอนในด้านงบประมาณการอุดหนุน เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีจำนวนจำกัด และส่งผลต่อขอบเขตการให้การช่วยเหลือลูกจ้าง ข้อจำกัดที่กล่าวข้างต้นทำให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายเงินช่วยเหลือเพียง 2 กรณี คือ กรณีค่าชดเชย และกรณีอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชยซึ่งเป็นการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้บางส่วน หรือไม่เต็มสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ

จ่ายให้ลูกจ้างผู้ขอรับเงินสงเคราะห์กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายในอัตรา 30 เท่า หรือ 60 เท่าขึ้นอยู่กับการทำงานของลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้างที่พึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในกรณีอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชย เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้นในอัตรา 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้างที่พึงได้รับเท่านั้น นอกจากนี้ปัญหาการที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในปี พ.ศ.2543 ถึงปัจจุบันเป็นจำนวนเงิน 250 ล้านบาท และได้จ่ายเงินให้ลูกจ้างไปแล้วทั้งสิ้น 31 ล้านบาท ทำให้ยอดเงินกองทุนเหลืออยู่ 219 ล้านบาท แต่สามารถฟ้องร้องเรียกคืนจากนายจ้างได้เพียง 3.4 ล้านบาทหรือประมาณร้อยละ 10.75 ของจำนวนเงินที่ได้จ่ายไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องหามาตรการอื่นๆที่เรียกให้นายจ้างชดใช้เงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเท่าที่ควรและเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายมีกฎหมายหลายฉบับที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 ลักษณะ 1 ส่วนที่ 6 ว่าด้วยบุริมสิทธิ

2.ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน

3.พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4.พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2542)

กล่าวคือ การกำหนดให้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในกรณีนายจ้างล้มละลายดังกล่าวข้างต้น มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง การช่วยเหลือตามกองทุนคืนแรงงาน การจ่ายค่าชดเชย การคุ้มครองในการขอรับชำระหนี้ของลูกจ้าง การคุ้มครองตามบุริมสิทธิของลูกจ้าง รวมถึงการได้รับชำระหนี้จากการแบ่งทรัพย์สินในคดีล้มละลาย เพื่อเป็นมาตรการคุ้มครองและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

1.ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิสามัญที่มีสิทธิเรียกร้องเหนือทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายในลำดับเดียวกับค่าภาษีอากรของรัฐนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองตามสิทธิเรียกร้องของตนในกรณีที่นายจ้างมีทรัพย์สินไม่เพียงพอ เพราะ

บุริมสิทธิเป็นสิทธิพิเศษซึ่งกฎหมายให้แก่เจ้าหนี้บางจำพวกในการที่จะได้รับชำระหนี้ของคนก่อนเจ้าหนี้อื่น ดังนั้นแม้ในระหว่างเจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญด้วยกันเจ้าหนี้คนใดที่อยู่ในลำดับที่หนึ่งย่อมได้รับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของนายจ้างก่อนเจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญในลำดับรองลงมา ดังนั้นเพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองบุริมสิทธิของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายอย่างแท้จริง เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงานต้องการเข้ากินค่า และต้องนำมาเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว นอกจากนี้ลูกจ้างยังเป็นบุคคลที่มีหน้าที่จ่ายภาษีให้รัฐจากการที่มีเงินได้จากการทำงาน จึงควรให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่าปัจจุบัน

การแก้ไขเพิ่มเติมบุริมสิทธิในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ควรที่จะจัดลำดับการได้รับชำระหนี้ของบุริมสิทธิสามัญที่มีสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง โดยให้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างมีสิทธิได้รับชำระหนี้ในลำดับก่อนเจ้าหนี้ค่าภาษีอากร ทั้งนี้ยอมเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างด้วยกันทั้งคู่ กล่าวคือเมื่อนายจ้างถูกพิพากษาให้ล้มละลาย การที่จะให้ลูกจ้างรอรับเงินจากการแบ่งทรัพย์สินของลูกจ้างตามกฎหมายล้มละลายซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่ามีกระบวนการขั้นตอนที่ยาวนาน ซึ่งอาจใช้เวลาเป็นเดือน เป็นปี ลูกจ้างย่อมทนรอไม่ไหว ดังนั้นหากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้การช่วยเหลือโดยจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างไปตามบุริมสิทธิในค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แล้วกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจึงมีสิทธิเข้ารับช่วงสิทธิของลูกจ้างในฐานะเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญลำดับที่สาม ซึ่งได้รับการชำระหนี้จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างก่อนเจ้าหนี้ค่าภาษีอากรเช่นกัน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าเมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไป กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างยังคงได้รับความคุ้มครองจากหลักบุริมสิทธิในการที่จะรับช่วงสิทธิของลูกจ้างในการขอรับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของนายจ้าง จึงควรแก้ไขพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 แก้ไขล่าสุดปี 2542 มาตรา 130 ดังนี้

“ ในการแบ่งทรัพย์สินให้แก่เจ้าหนี้นั้น ให้ชำระค่าใช้จ่ายและหนี้สินตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ค่าใช้จ่ายในการจัดการมรดกของลูกหนี้
2. ค่าใช้จ่ายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้
3. ค่าปลงศพลูกหนี้ตามสมควรแก่ฐานะานุรูป
4. ค่าธรรมเนียมในการรวบรวมทรัพย์สินตามมาตรา 179 (3)

บุริมสิทธิเป็นสิทธิพิเศษซึ่งกฎหมายให้แก่เจ้าหนี้บางจำพวกในการที่จะได้รับชำระหนี้ของคนก่อนเจ้าหนี้อื่น ดังนั้นแม้ในระหว่างเจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญด้วยกันเจ้าหนี้คนใดที่อยู่ในลำดับที่หนึ่งย่อมได้รับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของนายจ้างก่อนเจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญในลำดับรองลงมา ดังนั้นเพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองบุริมสิทธิของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลายอย่างแท้จริง เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงานต้องหากินค่า และต้องนำมาเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว นอกจากนี้ลูกจ้างยังเป็นบุคคลที่มีหน้าที่จ่ายภาษีให้รัฐจากการที่มีเงินได้จากการทำงาน จึงควรให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่าปัจจุบัน

การแก้ไขเพิ่มเติมบุริมสิทธิในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ควรที่จะจัดลำดับการได้รับชำระหนี้ของบุริมสิทธิสามัญที่มีสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง โดยให้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างมีสิทธิได้รับชำระหนี้ในลำดับก่อนเจ้าหนี้ค่าภาษีอากร ทั้งนี้ยอมเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างด้วยกันทั้งคู่ กล่าวคือเมื่อนายจ้างถูกพิพากษาให้ล้มละลาย การที่จะให้ลูกจ้างรอรับเงินจากการแบ่งทรัพย์สินของลูกจ้างตามกฎหมายล้มละลายซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่ามีกระบวนการขั้นตอนที่ยาวนาน ซึ่งอาจใช้เวลาเป็นเดือน เป็นปี ลูกจ้างย่อมทนรอไม่ไหว ดังนั้นหากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้การช่วยเหลือโดยจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างไปตามบุริมสิทธิในค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แล้วกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจึงมีสิทธิเข้ารับช่วงสิทธิของลูกจ้างในฐานะเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิสามัญลำดับที่สาม ซึ่งได้รับการชำระหนี้จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างก่อนเจ้าหนี้ค่าภาษีอากรเช่นกัน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าเมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไป กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างยังคงได้รับความคุ้มครองจากหลักบุริมสิทธิในการที่จะรับช่วงสิทธิของลูกจ้างในการขอรับชำระหนี้จากกองทรัพย์สินของนายจ้าง จึงควรแก้ไขพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 แก้ไขล่าสุดปี 2542 มาตรา 130 ดังนี้

“ ในการแบ่งทรัพย์สินให้แก่เจ้าหนี้นั้น ให้ชำระค่าใช้จ่ายและหนี้สินตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ค่าใช้จ่ายในการจัดการมรดกของลูกหนี้
2. ค่าใช้จ่ายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้
3. ค่าปลงศพลูกหนี้ตามสมควรแก่ฐานะานุรูป
4. ค่าธรรมเนียมในการรวบรวมทรัพย์สินตามมาตรา 179 (3)

5. ค่าธรรมเนียมของเจ้าหนี้ผู้เป็น โจทก์และค่าทนายความที่ศาลหรือเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์กำหนด

6. เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ เพื่อการงานที่ทำให้ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

7. ค่าภาษีอากรที่ถึงกำหนดชำระภายในหกเดือนก่อนมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์

8. หนี้อื่น

ถ้ามีเงินไม่พอชำระเต็มจำนวนหนี้ในลำดับใดให้เจ้าหนี้ในลำดับนั้น ได้รับเฉลี่ยตามส่วน

2. การกำหนดหนี้บุริมสิทธิตามบทบัญญัติมาตรา 253 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่กำหนดให้เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิที่มีสิทธิเรียกร้องเหนือทรัพย์สินของนายจ้างลำดับเดียวกับค่าภาษีอากร โดยบัญญัติรายละเอียดหนี้บุริมสิทธิในค่าจ้างไว้ในมาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ ค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือน แต่รวมกันไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง การจำกัดหนี้บุริมสิทธิสามัญค่าแรงงานไว้หนึ่งแสนบาทเป็นอัตราที่ไม่สอดคล้องกับการจ้างงานในปัจจุบัน เพราะการที่จำกัดบุริมสิทธิของค่าตอบแทนสูงสุดไว้โดยอิงกับอัตราค่าเงินบาทที่มีแนวโน้มค่าเงินที่ลดลงทุกๆ ปี ย่อมไม่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างในอนาคต

การแก้ไขเพิ่มเติมบุริมสิทธิในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ควรที่จะจำกัดบุริมสิทธิไว้กับระยะเวลาของการก่อหนี้หรือตามอัตราส่วนที่ลูกจ้าง ได้สร้างประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง จึงควรแก้ไขบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 257 ดังนี้

“ บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนต่อลูกจ้างคนหนึ่ง ”

3. การปรับปรุงกฎหมายกองทุน

ปัจจุบันกองทุนที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างเฉพาะหน้าเพราะต้องออกจากงานเนื่องจากนายจ้างล้มละลาย คือ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 13 มาตรา 126-138 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

และกรณีอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชยตามที่ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ตามข้อ 8 และข้อ 12 ตามลำดับ โดยมีเงื่อนไขการจ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและตามระยะเวลาการทำงาน ซึ่งไม่ได้เป็นการจ่ายตามความเป็นจริงที่นายจ้างค้างชำระ เพราะแหล่งที่มาของเงินสงเคราะห์ยังมีความไม่แน่นอน กล่าวคือ ที่มาของเงินสงเคราะห์มาจากงบประมาณเงินอุดหนุนของรัฐบาล เงินค่าปรับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เงินบริจาค เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ และเงินรายได้อื่น ซึ่งยังไม่มีการจัดเก็บในลักษณะกองทุนเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างตามมาตรา 127 (1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นจึงควรเร่งรัดให้มีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาในลักษณะกองทุนเงินสะสม โดยเก็บเงินสะสมหักจากค่าจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง ทั้งนี้จะคืนให้พร้อมดอกผลเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงาน เพื่อสร้างความมั่นคงแก่ตนเองในภาวะปกติและภาวะวิกฤตเศรษฐกิจให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว

เนื่องจากการที่กฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ ทำให้ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิที่ยังมีข้อบกพร่องและเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างเบื้องต้น โดยไม่ต้องคำนึงว่านายจ้างมีทรัพย์สินเพียงพอที่ชำระหนี้เงินค่าจ้างดังกล่าวหรือไม่จึงควรเร่งรัดให้ตราพระราชกฤษฎีกาให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีการจัดเก็บเงินตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริง คือ มีแหล่งที่มาของเงินจากเงินสะสมของลูกจ้าง เงินสมทบของนายจ้าง และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล โดยลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลายชอบที่จะยื่นขอรับชำระหนี้จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ในฐานะเป็นเจ้าหนี้อุบัติสิทธิในค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ดังนั้นเมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ชำระหนี้แทนลูกจ้างยอมเข้ารับช่วงสิทธิในฐานะเป็นเจ้าหนี้อุบัติสิทธิในการที่จะไล่เบี้ยจากนายจ้างที่ล้มละลายได้ จึงควรเพิ่มเติมมาตรา 135 วรรค สอง ดังนี้

“ในกรณีที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างรับช่วงสิทธิของลูกจ้างในการฟ้องไล่เบี้ยนายจ้างที่ล้มละลายในฐานะเป็นเจ้าหนี้อุบัติสิทธิตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

4.การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้าง กฎหมายแรงงานของประเทศไทยใช้หลักเกณฑ์ในเรื่องการกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเป็นหลักเกณฑ์สำคัญซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยไม่ได้คำนึงถึงสาเหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้าง

ว่าคู่สัญญา มีสิทธิเลิกจ้างได้ทันทีหรือไม่ กล่าวคือ ไม่มีกฎหมายใดให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาในกรณีนายจ้างล้มละลายไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นหากลูกจ้างประสงค์จะเลิกสัญญา ลูกจ้างจะใช้สิทธิเลิกสัญญาได้เมื่อนายจ้างหรือเจ้าพนักงานพิทักษ์ไม่จ่ายค่าจ้างให้เมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้าง แต่การที่กิจการของนายจ้างถูกควบคุมและดำเนินกิจการ โดยเจ้าพนักงานพิทักษ์จากการที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์นายจ้างชั่วคราว อนาคตในการทำงานที่ไม่แน่นอนเพราะลูกจ้างต้องทำงานบนความเสี่ยงว่ากิจการของนายจ้างจะล้มละลายหรือไม่ ประกอบกับคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์นายจ้างชั่วคราวอาจมีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างต้องสิ้นสุดหรือระงับไปด้วยไม่ ลูกจ้างยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ตลอดเวลาที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ดำเนินกิจการแทนนายจ้าง(ดังนั้นหากลูกจ้างบอกเลิกสัญญาทันทีเมื่อนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์ ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับค่าชดเชยจากการที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกเองและอาจถูกเจ้าพนักงานพิทักษ์ฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนหากเกิดความเสียหายขึ้นเมื่อลูกจ้างออกจากงานทันที

การแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความตกลงยินยอมของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนด้วย ดังนั้นจึงควรเพิ่มบทบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 582 ทวิ ดังนี้

“ ถ้านายจ้างถูกฟ้องล้มละลายและถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ ลูกจ้างอาจบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้าง ได้ตามความในบทบัญญัติของมาตรา 582 ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน แต่ทั้งนี้คู่สัญญาไม่อาจเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนเพื่อผลที่เกิดจากความเสียหายจากการเลิกสัญญาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้ ”

“ การใช้สิทธิตามวรรคแรก คู่สัญญาไม่หมดสิทธิที่เรียกร้องให้ชำระหนี้เงินที่ค้างจ่ายตามบทกฎหมายอื่นได้ ”

5.การเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างล้มละลาย กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างลูกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเฉพาะกรณี มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี นายจ้างจะต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือ ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้ากรณีนายจ้างมีความจำ

เป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีไข้เหตุสุควิสัย แต่
ทั้งนี้ไม่ได้บัญญัติถึงการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีนายจ้างล้มละลายไว้

การแก้ไขเพิ่มเติมการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีนายจ้างล้มละลาย นายจ้างต้องมีหน้าที่
แจ้งแก่ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานให้ทราบถึงสถานะการเงินและปัญหาเกี่ยวกับการขาด
สภาพคล่องทางการเงินล่วงหน้า เพื่อให้ลูกจ้างได้มีการเตรียมที่จะหางานใหม่ จึงควรเพิ่มบท
บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 11 มาตรา 121 วรรค 2 ดังนี้

“ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลาย ห้ามมิให้นำมาตรา 17
วรรคสองมาใช้บังคับและให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้าง
ทั้งหมดต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง”

6. การคุ้มครองตามกฎหมายภายหลังลูกจ้างออกจากงาน

กองทุนที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างภายหลังที่ลูกจ้างออกจากงาน ได้แก่ กองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพ และกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานซึ่งมีวัตถุประสงค์เป็นอย่างเดียวกัน ในการคุ้มครอง
ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เมื่อเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของทั้งสองกองทุนพบว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ให้ความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่ากองทุนประกันสังคมว่างงาน ดังนั้นเพื่อ
ไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้างในการจ่ายเงินสะสมเข้าทั้งสองกองทุน ลูกจ้างที่ได้เข้าเป็น
สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมว่างงานอีก
ทั้งเป็นการช่วยลดภาระให้แก่รัฐบาลในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมว่างงานอีก
ด้วย แต่ทั้งนี้ควรมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในบางประเด็น ดังนี้

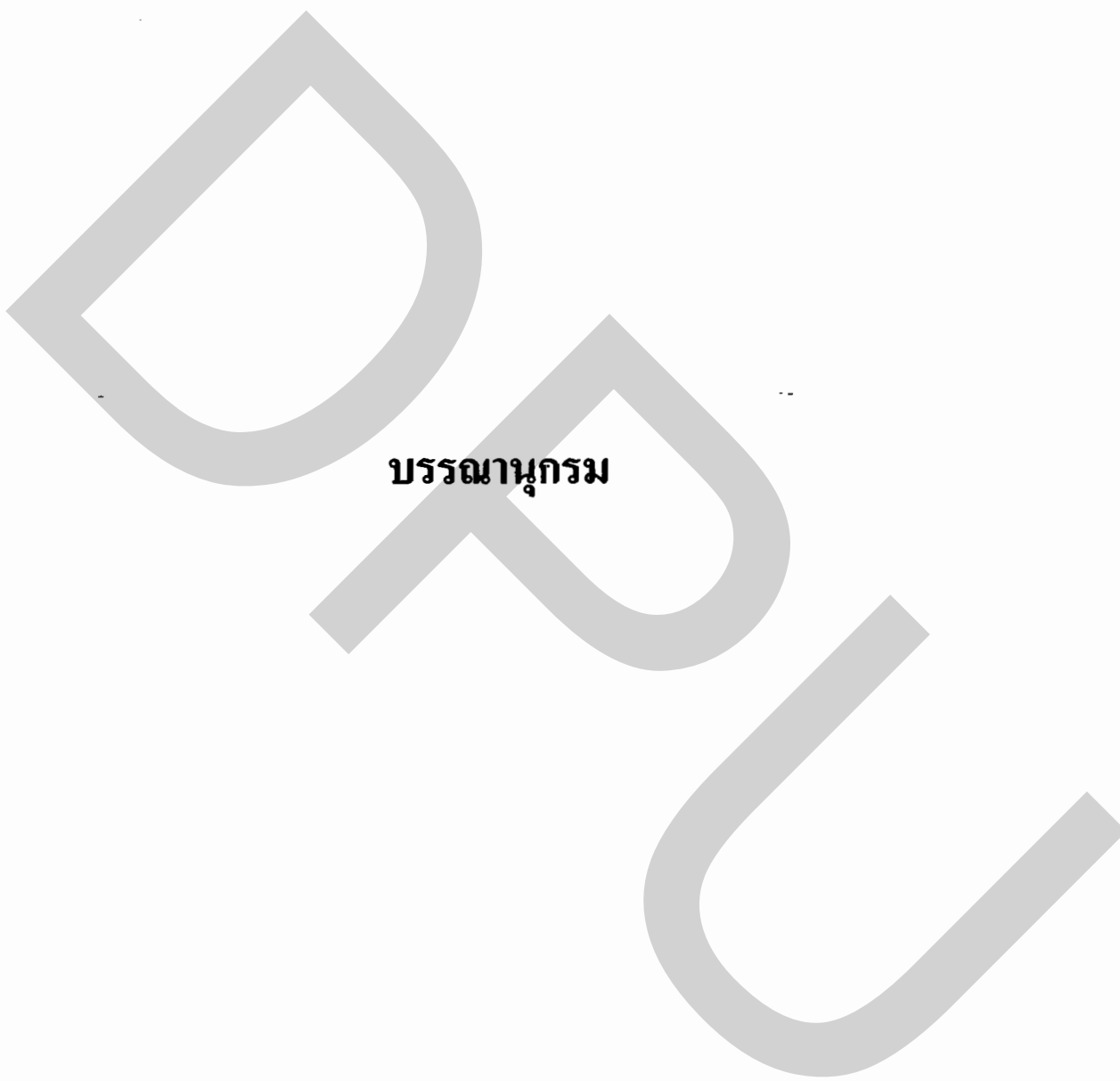
1. ควรมีการแก้ไขการส่งเงินเข้ากองทุนของนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ควรมีการปรับ
ปรุงอัตราส่วนขั้นต่ำของเงินสะสมและเงินสมทบให้สูงขึ้นจากเดิมร้อยละ 3 เป็นร้อยละ 4 หรือร้อย
ละ 5 เป็นต้น รวมทั้งยกเลิกข้อจำกัดของอัตราเงินที่นายจ้างลูกจ้างจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
โดยลูกจ้างและนายจ้างจะจ่ายในอัตราใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของทั้งสองฝ่าย รวมถึงเปิด
โอกาสให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนได้มากกว่าเงินสมทบหรือเท่ากับเงินสมทบของนายจ้าง เพื่อ
ที่จะได้รับผลประโยชน์จากการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. ควรมีการแก้ไขการจ่ายเงินแก่สมาชิกและการยกเลิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กล่าว
คือ ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเลือกที่จะได้รับเงินจากกองทุนเพียงครั้งเดียวหรือรับเป็นงวดก็ได้ รวม
ถึงควรอนุญาตให้สมาชิกขอลอนเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมในส่วนของตนได้ใน
กรณีที่สมาชิกเดือดร้อนทางการเงิน เพื่อเป็นการจูงใจผู้ที่เลือกลงทุนในระบบกองทุนสำรองเลี้ยง
ชีพ โดยเฉพาะนายจ้างสามารถลอนเงินนำไปใช้ในการลงทุนทางธุรกิจหรือลูกจ้างสามารถนำไปใช้

กรณีเจ็บป่วย รักษาพยาบาล คลอดบุตร รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆที่จำเป็น นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้นายจ้างที่ประสบปัญหาทางการเงินและไม่สามารถนำเงินส่งเงินสมทบได้ แต่ยังคงมีความประสงค์ที่จะให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการกิจการของคนให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น ในส่วนของลูกจ้างควรจะมีทางเลือกที่จะสามารถหยุดส่งเงินสะสมได้ชั่วคราวโดยไม่จำเป็นต้องยกเลิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. ควรเปิดโอกาสให้มีการ โอนย้ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปยังกองทุนประเภทอื่นที่เป็นการออมเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงาน หรือในกรณีที่นายจ้างมีการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานแต่ไม่อยู่ในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้นายจ้างจัดเข้าสู่ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ แต่อย่างไรก็ดีเพื่อป้องกันมิให้มีการเลียงภานี้ นายทะเบียนควรจะกำหนดลักษณะของเงินที่นายจ้างสามารถนำเข้าสู่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้

4. ควรมีมาตรการสนับสนุน ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความรู้ในคุณสมบัติประโยชน์ของการออมเงินระยะยาว นอกจากนี้การจัดหาผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในการบริหารเงินลงทุนไม่ให้เกิดภาวะขาดทุนจากความผันผวนของตลาดหุ้นและความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ การเมือง จึงจะให้ได้รับประโยชน์จากภาษีได้อย่างเต็มที่ มิฉะนั้นจะกลายเป็นได้รับประโยชน์เฉพาะภาษีแต่เงินที่นำไปลงทุนกลับสูญหาย



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานปัญหาในทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลและแรงงาน

สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูนิเวอร์แซลกราฟฟิคแอนเทรคดิ่ง , 2543

_____ . กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546

_____ . การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544

_____ . คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546

จำปี ไสถดิพันธ์. คำอธิบายหลักกฎหมายนิติกรรม สัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543

ปัญญา ถนอมรอด. รวมคำบรรยายเล่ม 16 ภาค 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546

วิจิตรา (ทุ่งถัดคา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543

ทวี กสิยพงศ์. กฎหมายล้มละลาย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524
ธีระ ศรีธรรมรักษ์และคณะ. ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมที่มีต่อลูกจ้างผู้ประกันตน.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2536

ไพฑูริศ เอกจริยกร. คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์สิน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545

พจน์ ปุษปาคม. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยคำประกัน จำนอง จำน่า สิทธิยึดหน่วง และบูรณสิทธิ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2546

มรกต ศรีอรุณรัตน์. คู่มือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยคำประกัน จำนอง จำน่า และบูรณสิทธิ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2529

มานพ เมฆประยูรทอง. องค์การสหประชาชาติ. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพรีนติ้ง เฮ้าส์, 2533

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกันภัย เล่ม 1 (หน่วยที่1-7). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2538
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. วิเคราะห์แรงงานเล่มหนึ่ง. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชนจำกัด, 2537
- วิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ. กฎหมายฟื้นฟูกิจการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทวิศิษฐ์สรอรรถ, 2543
- สาคร ตั้งวรรณวิบูลย์. รวมคำบรรยายภาคสอง สมัยที่ 47 ปีการศึกษา 2537 เล่ม 6 กรุงเทพมหานคร : เนติบัณฑิตยสภา , 2537
- สุดาศิริ วศวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2545
- สุธีร์ สุภนิคย์. หลักกฎหมายล้มละลายและฟื้นฟูกิจการ. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542
- สุรางค์รัตน์ วศิรามณ. สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพรินต์ติ้ง, 2540
- เสนีย์ ปราโมช. กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยบุริมสิทธิ. คำสอนชั้นปริญญาตรี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2501
- โสภณ รัตนการ. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยหนี้. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณการ, 2545
- เอกพร รักความสุข. เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2 : โรงพิมพ์ตุลา 3. คำเนินกรรมการกิจการสังคม พรรคความหวังใหม่ , 2541

วารสาร

- เกษมสันต์ วัลลาวรรณ. “ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่1, ฉบับที่12. สิงหาคม 2533
- เกษมสันต์ วัลลาวรรณ. “ ถูกจ้างทดลองงาน ” วารสารแรงงาน. ปีที่2, ฉบับที่3. กันยายน 2524
- จรัส เขมะจารุ. “ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 1, ฉบับที่ 1. กรกฎาคม 2523
- สุรศักดิ์ มณีศร. “ บุริมสิทธิของลูกจ้างก้าวกระโดดครั้งยิ่งใหญ่ในการแก้ไขปัญหากฎหมายแพ่ง ” วารสารนิติศาสตร์. ปีที่ 28, ฉบับที่ 3. กันยายน 2541

ข่าวในหนังสือพิมพ์

บุญเลิศ อันประเสริฐพร. “ถึงเวลาต้องแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” กรุงเทพธุรกิจ.

2546

“สิงคโปร์เริ่มปรับปรุงระบบประกันสังคมลดต้นทุนธุรกิจสู้จีน อินเดีย ไทย” ผู้จัดการรายวัน, 2546

เอกสารอื่นๆ

ข้อมูลสรุปการประกันสังคมกรณีว่างงาน. สำนักงานประกันสังคม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2546

คำชี้แจงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. มาตรา 75, ม.ป.ป.

คู่มือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. สำนักคุ้มครองกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกฤต. “การเลิกจ้างและผลในกฎหมายแรงงาน” คณะกรรมการสัมมนาและวิจัย. คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2-9.

รายงานผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. สำนักคุ้มครองกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2546

สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. “รายงานผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” กรมสวัสดิการและคุ้มครอง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2546

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา “บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์” เอกสารทางราชการเพื่อเรียนปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2536

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ “เอกสารการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 88, 30 พฤษภาคม- 15 มิถุนายน 2543 ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์” กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543

อดิพัฒน์ วรทรัพย์. “มองกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสิงคโปร์แล้วข้อนมองกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของไทย.” เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. สำนักเศรษฐกิจการคลัง. กระทรวงการคลัง.

วิทยานิพนธ์

- ประเสริฐ ช่อคอก. “ สิทธิประโยชน์ของนายจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ :
เปรียบเทียบระหว่างภาคเอกชนกับรัฐวิสาหกิจ ” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2543
- พิชัย ศรีไทย. “ กองทุนตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในประเทศไทย ” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2544
- เอกชัย ม่วงศิริ. “ ค่าชดเชย ” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรม
ศาสตร์ , 2546

กฎหมาย

- กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี
ว่างงาน พ.ศ. 2541.
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.
- พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 บังคับใช้แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่
หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. 2545.
- พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542.
- พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ.2483 แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2542.

ภาษาอังกฤษ

Books

- Hugh Collins , KD Ewing & Aileen AcClgan. **Labour Law Text and Material.** Oxford :Hart
Publishing,2001.
- James Holland & Stuart Burnett. **Empolyment Law.** Oxford U. press, 2002.

John Bowers & Simon Honeyball. **Textbook on Labour Law**. Sixth Edition. Blackstone press limited. United Kingdom, 2000.

J.E De Becker. **Annotated Civil Code of Japan**. First, Butterworth & Co, Volumn 2, 1909.

Patrick J Cihon & James Ottavio Castagnera. **Employment and Labour Law**. West Educational. United states of America, 1999.

Philip R Wood. **Principle of International Insolvency**. Australia : The law book company, 1995.

Rules and official form. Law school Edition. **Bankruptcy Code**. West Group, 2001.

Status of ILO Conventions in Australia. **Department of Industrial Relation canberra**

December 1994 review of Australian Law and Practice in relation to conventions adopted by the international labour conference, 1994.

Termination of Employment , labour legislation , comment , developed country , developing country. Digest : A legislative review Geneva , Int. Labour Office 2000.

Laws

Bankruptcy Act. Australia, 1966.

Bankruptcy Code. America, 1978.

Company Act. English, 1985.

Corporations Law Amendment (Employee Entitlements) Act. Australia, 2000.

Employment Right Act. English, 1996.

Insolvency Act. English, 1986.

Trace Union and Labour Relation (Consolidation) Act. English, 1992

Workplace Relation Act. Australia, 1996.

Websites

www.aar.com.au/pubs/insolveboo.htm " Protecting Employee Entitlements an Insolvency-Februry 2000"

www.Australian Workplace.

[www.askcab.co.uk/money site/Mhowfund.asp.](http://www.askcab.co.uk/money site/Mhowfund.asp)

[www. Dewrsb.gov.au/mininterAndMediacentre/reith/discussionPapers/emp-insolvency.a reith-](http://www.Dewrsb.gov.au/mininterAndMediacentre/reith/discussionPapers/emp-insolvency.a reith-)

Ministerial Discussion Papers-Attachment B

www.geocities.com/kordasp/laborpl/insoll208.htm

www.ifd.or.th/newscliponline

www.insolvencyasia.com. “ Insolvency Law Reform- Report on Singapore”

www.labour.go.th

www.law.cornell.edu/topics/collective-bargaining.htm

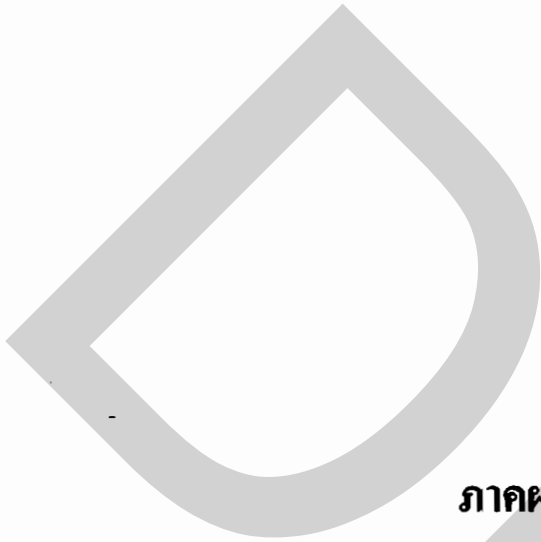
www.legco.govhk/yr00-01/english/bc/bc12/papers/bc1114cb1-259-be.pdf

www.thaipvd.com

www.smkh.com/sg/fag/medifund.htm

www.sso.go.th

www.workplace.gov.au/WP/CDA/files/WP/WR/GEERS brochure. Polf



ภาคผนวก



ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดและมีมติเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2545 ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในบางจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 มาตรา 79 และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 กระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2544 และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2545

ข้อ 2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบสามบาท

ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ 4 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ 5 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดนนทบุรี

ข้อ 6 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดสมุทรสาคร

ข้อ 7 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ 8 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ 9 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ 10 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่

ข้อ 11 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด
ระยอง

ข้อ 12 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

ข้อ 13 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัด
อ่างทอง

ข้อ 14 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด
ฉะเชิงเทรา จังหวัดลำพูน และจังหวัดสุโขทัย

ข้อ 15 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัด
ขอนแก่น จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดเพชรบุรี

ข้อ 16 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบห้าบาทบาท ในท้องที่
จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดชุมพร จังหวัดชัยนาท
จังหวัดตราด จังหวัดนครพนม จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสงขลา
จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดราชบุรี

ข้อ 17 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัด
นครนายก

ข้อ 18 ให้กำหนดค่าจ้างอัตราขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบสามบาท ในท้องที่
จังหวัดเชียงราย จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดตาก จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครสวรรค์
จังหวัดน่าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดปัตตานี จังหวัดพะเยา จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร
จังหวัดแพร่ จังหวัดพิจิตร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดยะลา
จังหวัดยโสธร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดลพบุรี จังหวัดเลย จังหวัดลำปาง จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัด
สกลนคร จังหวัดสตูล จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสระแก้ว จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสุรินทร์
จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดอำนาจเจริญ

ข้อ 19 เพื่อประโยชน์ตามข้อ 2 ถึงข้อ 18 คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูก
จ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียง
ใดก็ตาม

(1)เจ็ดชั่วโมงสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ
ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541

(2)แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (1)

ข้อ 20 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ 21 ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.
2546 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2545

สุวจน์ ลิปตพัลลภ

(นายสุวจน์ ลิปตพัลลภ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
(มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2546)
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เริ่มตั้งแต่ 133 บาท ถึง 169 บาท

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด	เขตท้องที่บังคับใช้
169 บาท	กรุงเทพมหานคร, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, นครปฐม
168 บาท	ภูเก็ต
167 บาท	นนทบุรี
165 บาท	สมุทรสาคร
150 บาท	ชลบุรี
148 บาท	สระบุรี
145 บาท	นครราชสีมา
143 บาท	เชียงใหม่, พังงา, ระนอง
141 บาท	ระยอง
139 บาท	พระนครศรีอยุธยา
138 บาท	อ่างทอง, กระบี่
137 บาท	ฉะเชิงเทรา, ลำพูน, สุโขทัย
136 บาท	ขอนแก่น, เพชรบุรี, นุรีรัมย์
135 บาท	สิงห์บุรี, นราธิวาส, กาจนบุรี, กาฬสินธุ์, กำแพงเพชร, จันทบุรี, นครพนม, ตราด, ชัยนาท, ชุมพร, ปราจีนบุรี, เพชรบูรณ์, ราชบุรี, สงขลา, สุราษฎร์ธานี, หนองบัวลำภู, อุทัยธานี
134 บาท	นครนายก
133 บาท	เชียงราย, ชัยภูมิ, ตรัง, ตาก, นครศรีธรรมราช, นครสวรรค์, น่าน, ประจวบคีรีขันธ์, ปัตตานี, พะเยา, พิษณุโลก, พิจิตร, แพร่, พัทลุง, มหาสารคาม, มุกดาหาร, แม่ฮ่องสอน, ยะลา, ยโสธร, ร้อยเอ็ด, ลพบุรี, เลย, ลำปาง, ศรีสะเกษ, สกลนคร, สตูล, สมุทรสงคราม, สระแก้ว, สุพรรณบุรี, สุรินทร์, หนองคาย, อุตรดิตถ์, อุบลราชธานี, อำนาจเจริญ

ประกาศกระทรวงแรงงาน**เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2)**

ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 เป็นต้นไปนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการค่าจ้างได้รับข้อเสนอจากคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร และได้พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และในการประชุมครั้งที่ 6/2546 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2546 มีมติให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเก้าบาท

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 มาตรา 79 และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกความในข้อ 3 และข้อ 6 ของประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2545 และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร”

ข้อ 2 ประกาศแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2546 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2545

(นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประกาศกระทรวงแรงงาน**เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2)**

ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 เป็นต้นไปนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการค่าจ้างได้รับข้อเสนอจากคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร และได้พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และในการประชุมครั้งที่ 6/2546 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2546 มีมติให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเก้าบาท

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 มาตรา 79 และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกความในข้อ 3 และข้อ 6 ของประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2545 และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร”

ข้อ 2 ประกาศแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2546 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2545

(นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 173

ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของแรงงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการประชุมกัน ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการประชุมสมัยที่ 79 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2535 และได้ย้ถึงความสำคัญของการคุ้มครองการเรียกร้องของแรงงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย และตระหนักถึงบทบาทสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ในมาตรา 11 ของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2502 (ค.ศ. 1949) และมาตรา 11 ของอนุสัญญาว่าด้วยค่าทดแทนแก่คนงาน (กรณีประสบอุบัติเหตุ) พ.ศ. 2468 (ค.ศ. 1925) และรับทราบว่ามีมติการตราอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2502 (ค.ศ. 1949) ได้ให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูสถานประกอบการที่ล้มละลาย เนื่องจากการล้มละลายมีผลต่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นจึงเกิดความพยายามเท่าที่จะทำได้ที่จะฟื้นฟูสถานประกอบการ และคุ้มครองการจ้างงาน และรับทราบว่ามีมติการตรามาตรฐานแรงงานที่กล่าวถึงข้างต้น ได้เกิดมีการพัฒนาที่สำคัญในด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศในประเทศสมาชิกหลายประเทศ ซึ่งได้ปรับปรุงการคุ้มครองการเรียกร้องของแรงงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย และพิจารณาเห็นว่าถึงเวลาอันสมควรแล้วที่จะมีการตรามาตรฐานแรงงานฉบับใหม่ขึ้น ในเรื่องการเรียกร้องของแรงงาน และได้มีมติรับเอาข้อเสนอเกี่ยวกับการคุ้มครองการเรียกร้องของแรงงานในกรณีนายจ้างล้มละลาย ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของระเบียบวาระการประชุม และได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศได้มีมติเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) รับเอาอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกได้ว่าอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของแรงงาน (กรณีนายจ้างล้มละลาย) พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992)

ส่วนที่ 1 บทบัญญัติทั่วไป

มาตรา 1

1. เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้ คำว่า “ล้มละลาย” หมายถึงสถานการณ์ซึ่งตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ คำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อขายคืนให้แก่เจ้าหนี้ของนายจ้าง
2. เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ ประเทศสมาชิกอาจขยายคำว่า “ล้มละลาย” ไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ ซึ่งการเรียกร้องของแรงงานที่ไม่ได้รับการจ่ายอันเนื่องจากเหตุผลของสถานการณ์

ด้านการเงินของนายจ้าง เช่น ในกรณีจำนวนทรัพย์สินของนายจ้างได้รับการพิจารณาว่าไม่เพียงพอที่จะ คัดสินให้ใช้วิธีการล้มละลาย

3. ขอบเขตเกี่ยวกับทรัพย์สินของนายจ้างเกี่ยวกับการดำเนินการที่อ้างถึงในวรรค 1 ข้างต้น จะต้องได้รับการกำหนดโดยกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติของประเทศ

มาตรา 2

บทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะต้องนำไปใช้ด้วยวิธีทางกฎหมาย หรือข้อบังคับหรือโดยวิธีการอื่นใดที่ประกอบอยู่ในแนวปฏิบัติของประเทศ

มาตรา 3

1. ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องยอมรับข้อบังคับในส่วนที่ 2 นั่นคือ จัดให้มีการคุ้มครองการเรียกร้องของแรงงานโดยวิธีการให้สิทธิพิเศษ หรือข้อบังคับในส่วนที่ 3 นั่นคือ จัดให้มีการคุ้มครองการเรียกร้องของแรงงานโดยสถาบันประกัน หรือข้อบังคับทั้ง 2 ส่วน การเลือกส่วนใด หรือใช้ทั้ง 2 ส่วนจะต้องระบุในประกาศต่อท้ายการให้สัตยาบัน

2. ประเทศสมาชิกใดได้ยอมรับในเมืองต้นเฉพาะส่วนที่ 2 หรือเฉพาะส่วนที่ 3 ของอนุสัญญานี้ ภายหลังจากนั้นอาจขยายการยอมรับไปยังส่วนอื่นต่อไป โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

3. ประเทศสมาชิกซึ่งยอมรับข้อบังคับทั้ง 2 ส่วนของอนุสัญญานี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนข้างมากของนายจ้าง และแรงงาน อาจจำกัดการใช้ส่วนที่ 3 กับคนงานบางจำพวก และกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจบางสาขาได้ การจำกัดดังกล่าวจะต้องระบุในประกาศที่แจ้งไปพร้อมกับการยอมรับในข้อ 2

4. ประเทศสมาชิกซึ่งจำกัดการยอมรับข้อบังคับในส่วนที่ 3 ตามวรรค 3 ข้างต้นในรายงานฉบับแรกตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องให้เหตุผลสำหรับการจำกัดการยอมรับนั้น ในรายงานฉบับต่อมาจะต้องให้ข้อมูลถึงขอบเขตการคุ้มครองภายใต้ส่วนที่ 3 ของอนุสัญญาฉบับนี้กับประเภทของแรงงาน หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

5. ประเทศสมาชิกใดยอมรับข้อบังคับในส่วนที่ 2 และ 3 ของอนุสัญญานี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนข้างมากฝ่ายนายจ้างและคนงาน อาจกันการเรียกร้องซึ่งได้รับการคุ้มครองตามส่วนที่ 3 ออกจากการปฏิบัติตามส่วนที่ 2 ได้

6. การยอมรับของประเทศสมาชิกในข้อบังคับส่วนที่ 2 ของอนุสัญญาฯ นี้ จะรวมถึงการสิ้นสุดการบังคับภายใต้มาตรา 11 ของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2502 (ค.ศ. 1949) ด้วยโดยนิตินัย

7. ประเทศสมาชิกซึ่งยอมรับเฉพาะข้อบังคับของส่วนที่ 3 ของอนุสัญญาฯ นี้ อาจยุติการบังคับภายใต้มาตรา 11 ของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2502 (ค.ศ. 1949) เกี่ยวกับข้อเรียกร้องทั้งหลาย ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามส่วนที่ 3 โดยการประกาศซึ่งแจ้งต่อผู้อำนวยการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 4

1. ในเรื่องการยกเว้นที่กำหนดในวรรค 2 ข้างล่าง และในเรื่องข้อจำกัดใด ๆ ที่กำหนดตามมาตรา 3 อนุสัญญาฉบับนี้จะใช้กับงานทั้งหมด และใช้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา

2. เจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนข้างมากฝ่ายนายจ้างและคนงานอาจกันคนงานบางประเภทออกจากส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 หรือทั้ง 2 ส่วน โดยเฉพาะข้าราชการ ด้วยเหตุผลโดยเฉพาะลักษณะของความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานหรือหากมีแบบการประหยัดอื่น ๆ ให้ความคุ้มครองแก่เขาเท่าเทียมกับที่กำหนดในอนุสัญญานี้แล้ว

3. ประเทศสมาชิกซึ่งทำการยกเว้นตามที่กำหนดในวรรค 2 ข้างต้น จะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการยกเว้นดังกล่าว ให้เหตุผลที่กระทำดั่งนั้นในรายงานตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองการเรียกร้องของคนงานโดยนุริมสิทธิ

การเรียกร้องที่ได้รับการคุ้มครอง

มาตรา 5

ในกรณีการล้มละลายของนายจ้าง การเรียกร้องของคนงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของเขาจะต้องได้รับการคุ้มครองโดยนุริมสิทธิ เพื่อว่าคนงานจะได้รับการจ่ายโดยทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายก่อนเจ้าหนี้ผู้ไม่มีนุริมสิทธิจะได้รับส่วนแบ่ง

มาตรา 6

บุริมสิทธิ อย่างน้อยจะต้องครอบคลุม

- ก. การเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างของพนักงานตามระยะเวลาที่ระบุ ซึ่งอย่างน้อยจะต้องไม่เกิน 3 เดือน ก่อนการล้มละลาย หรือก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน
- ข. การเรียกร้องของพนักงานสำหรับการทำงานในวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างปี ซึ่งเกิดการล้มละลาย หรือสิ้นสุดการจ้างงาน และในปีก่อนหน้า
- ค. การเรียกร้องของพนักงานต่อจำนวนเงิน อันเนื่องจากการหยุดโดยได้รับค่าจ้างในแบบต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 3 เดือน ก่อนการล้มละลาย หรือก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน และ
- ง. การจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานต่อการสิ้นสุดการจ้างงาน

ข้อจำกัด

มาตรา 7

1. กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศจะต้องจำกัดการคุ้มครองโดยบุริมสิทธิ ต่อการเรียกร้องของพนักงานด้วยจำนวนเงินที่กำหนด ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าระดับซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม
2. ที่ใดซึ่งบุริมสิทธิ ที่ให้แก่การเรียกร้องของพนักงานถูกจำกัดมาก จำนวนเงินที่กำหนดจะต้องปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นเพื่อให้คงคุณค่าเท่าเดิม

ส่วนที่ 3 การคุ้มครองการเรียกร้องของพนักงานโดยสถาบันประกัน

หลักการทั่วไป

มาตรา 9

การจ่ายตามข้อเรียกร้องของพนักงานที่มีค่อนายจ้าง อันเกิดจากการจ้างงานจะต้องได้รับการประกันผ่านทางสถาบันประกัน หากการจ่ายไม่สามารถกระทำได้โดยนายจ้างอันเนื่องจากการล้มละลาย

มาตรา 10

เพื่อให้เกิดผลต่อส่วนนี้ของอนุสัญญา ประเทศสมาชิก ภายหลังจากปรึกษาหารือกับ องค์การตัวแทนข้างมากของนายจ้างและคนงานฝ่ายข้างมาก อาจตรามาตรการที่เหมาะสมขึ้นเพื่อ จุดประสงค์ในการป้องกันการกระทำผิดที่อาจเกิดขึ้นได้

มาตรา 11

1. องค์การ การบริหาร การดำเนินงานและการเงินของสถาบันประกันค่าจ้างจะต้องกำหนด ขึ้นตามมาตรา 2
2. ความในวรรคก่อนไม่ได้ป้องกันประเทศสมาชิกจากการอนุญาตให้บริษัทประกันเข้า มาจัดการคุ้มครองตามมาตรา 9 ครอบคลุมที่บริษัทประกันให้ความคุ้มครองเท่าเทียมและพอเพียง ทั้งนี้ เป็นไปตามลักษณะและความต้องการ

ข้อเรียกร้องที่ได้รับการคุ้มครองจากสถาบันประกัน

มาตรา 12

การเรียกร้องของพนักงานที่ได้รับการคุ้มครองตามส่วนนี้ของอนุสัญญา อย่างน้อยจะ ต้องรวม

- ก. การเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างของพนักงานตามระยะเวลาที่ระบุ ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์ก่อนการล้มละลาย หรือก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน
- ข. การเรียกร้องของพนักงานสำหรับการทำงานในวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างในระหว่าง ระยะเวลาที่ระบุ ซึ่งน้อยกว่า 6 เดือนก่อนการล้มละลายหรือก่อนสิ้นสุดการจ้างงาน
- ค. การเรียกร้องของพนักงานต่อจำนวนเงินอื่นเนื่องจากการหยุดโดยได้รับค่าจ้างในแบบ ต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์ก่อนการล้มละลาย หรือสิ้นสุดการจ้างงาน และ
- ง. การจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานต่อการสิ้นสุดการจ้างงาน

มาตรา 13

1. การเรียกร้อยที่ได้รับการคุ้มครองตามส่วนนี้ของอนุสัญญา อาจมีการจำกัดจำนวนเงิน แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่าระดับซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม
2. ที่ใดซึ่งการเรียกร้อยที่ได้รับการคุ้มครองนี้ถูกจำกัดมาก จำนวนเงินที่กำหนดจะต้องปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นเพื่อให้ให้คงคุณค่าเท่าเดิม

มาตรา 14

อนุสัญญานี้แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2502 ตามขอบเขตที่กำหนดในมาตรา 3 วรรค 6 และ 7 ข้างต้น แต่มิได้เป็นการปิดกั้นการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ดังกล่าว

ข้อแนะนำที่ 180

ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้อยของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประกาศนียบัตรสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2535 เป็นสมัยที่ 79 ให้ความสำคัญเรื่องการคุ้มครองการเรียกร้อยของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย และอ้างถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องเดียวกันตามมาตรา 11 ของอนุสัญญานี้ที่ 95 พ.ศ. 2492 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง และมาตรา 11 ของอนุสัญญานี้ที่ 17 พ.ศ. 2378 ว่าด้วยเงินทดแทน (กรณีประสบอันตราย)

มีข้อสังเกตว่า ตั้งแต่มีการรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้างปี 2492 ก็เริ่มให้คุณค่าต่อการฟื้นฟูสถานประกอบการที่ล้มละลาย และเป็นที่สังเกตว่า เนื่องจากการล้มละลายมีผลโดยตรงต่อสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงต้องมีการดำเนินงานใด ๆ ที่จะเอื้อต่อการฟื้นฟูสถานประกอบการ และการจ้างงานต่อไป

มีข้อสังเกตว่า ตั้งแต่มีการรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับก่อน ๆ มาประเทศสมาชิกปรารถนาจะพัฒนากฎหมายและแนวทางปฏิบัติของตน เพื่อการคุ้มครองการเรียกร้อยของ

ลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย จึงพิจารณาเห็นว่า น่าจะถึงกาลสมัยที่ประชุมใหญ่จะได้รับรองมาตรฐานใหม่ในเรื่องนี้

จึงตระหนักเห็นว่า สถาบันประกันโดยเฉพาะที่มีรูปแบบอันเหมาะสม จะสามารถก่อให้เกิดการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น มีการตกลงใจว่าจะรับเอาข้อเสนอที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างล้มละลาย ซึ่งกำหนดไว้ในวาระการประชุม หัวข้อที่ 4 เหตุนี้จึงน่าจะพิจารณาควบบทนำเสนอนี้ในรูปของข้อแนะที่เพิ่มเติมในอนุสัญญาว่าด้วย การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้าง (ในกรณีนายจ้างล้มละลาย) พ.ศ. 2535 แล้วรับเอาซึ่งข้อแนะฉบับนี้ ณ วันที่ 23 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นการประกาศว่ามีข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้าง (กรณีนายจ้างล้มละลาย) พ.ศ. 2535 เกิดขึ้นแล้ว

ส่วนที่ I : นิยามและวิธีการปรับใช้

1. (1) โดยความมุ่งหมายของข้อเสนอนี้และโดยแนวกฎหมายและวิธีปฏิบัติของ แต่ละประเทศ คำว่า “ล้มละลาย” ให้อ้างถึงสถานการณ์ที่มีมูลจากคดีฟ้องร้องเพื่อขอให้ทรัพย์สินของนายจ้างจะต้องถูกกันไว้สำหรับชำระหนี้สินให้แก่บรรดาเจ้าหนี้

(2) โดยความมุ่งหมายของข้อแนะนี้ ประเทศสมาชิกอาจขยายคำจำกัดความของคำว่า “ล้มละลาย” ไปถึงสถานการณ์อื่น ๆ ที่เป็นเหตุให้การเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างไม่ได้รับผลการชำระโดยเหตุแห่งสถานการณ์ทางการเงินของฝ่ายนายจ้าง กรณีดังนี้

ก. สถานประกอบการต้องปิดตัวลงหรือหยุดดำเนินการหรือประสบภาวะขาดทุน

ข. จำนวนทรัพย์สินของนายจ้างไม่เพียงพอต่อการฟ้องร้องคดีล้มละลาย

ค. เมื่อมีคดีลูกจ้างเรียกร้องเกี่ยวกับการจ้างงาน แต่ตรวจพบว่านายจ้าง ไม่มีทรัพย์สินให้ยึดหรือมีแต่ไม่พอแก่การชำระมวลหนี้ที่เรียกร้อง

ง. นายจ้างตายลงและทรัพย์สินของนายจ้างตกอยู่ในการดูแลของผู้จัดการมรดก และจำนวนทรัพย์สินก็ไม่เพียงพอที่จะดำเนินกิจการได้ต่อไป

(3) ขอบข่ายของนิยามอาจขยายไปถึงจำนวนทรัพย์สินของนายจ้างที่ต้องคดีตามสถานการณ์ในวรรค 1 (1) ซึ่งผ่านการพิจารณาแล้วโดยขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติระดับชาติ

2. บทบัญญัติแห่งข้อแนะนี้ อาจปรับใช้ในรูปของกฎหมาย ระเบียบ หรืออื่นใดในลักษณะเดียวกันที่เป็นแนวปฏิบัติระดับชาติ

ส่วนที่ II : การเรียกร้องที่ได้รับการคุ้มครองโดยอนุสัญญา

การเรียกร้องที่ได้รับการคุ้มครอง

3. (1) การคุ้มครองการเรียกร้องโดยอนุสัญญา จะต้องครอบคลุมการเรียกร้องในเรื่องต่อไปนี้

- ก. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง หรือค่าตอบแทนอื่นใดที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ในช่วงระยะเวลาที่เกิดขึ้นก่อนนายจ้างล้มละลายหรือสิ้นสุดการจ้าง ช่วงระยะเวลาที่จะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบระดับชาติ ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 12 เดือน
- ข. ค่าทำงานในวันหยุด ในช่วงปีที่นายจ้างประสบภาวะล้มละลายหรือยุติการจ้าง และในช่วงปีก่อนนั้น 1 ปีด้วย
- ค. จำนวนเงินที่จะต้องจ่ายสำหรับวันหยุดงานอื่น ๆ เงินโบนัสสิ้นปีและโบนัสอื่น ๆ ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบระดับชาติหรือโดยการตกลงร่วม หรือ โดยสัญญาจ้างงานส่วนบุคคลในช่วงระยะเวลาที่สามารถเรียกร้องได้น้อยกว่า 12 เดือนก่อนนายจ้างล้มละลายหรือก่อนยุติการจ้าง
- ง. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ต้องจ่ายเนื่องจากการประกาศยุติการจ้างงาน
- จ. ค่าชดเชยกรณีลูกจ้างต้องออกจากงาน โดยไม่มีความผิด หรือโดยไม่เป็นธรรม และเงินชดเชยอื่นที่ลูกจ้างควรได้รับกรณีนายจ้างยุติการจ้าง
- ฉ. เงินทดแทนที่จ่ายโดยตรงจากนายจ้างเพื่อทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายและเจ็บป่วย

(2) การคุ้มครองการเรียกร้องโดยอนุสัญญา ที่อาจเพิ่มการเรียกร้องอื่น ๆ ต่อไปนี้ได้

- ก. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายตามแผนประกันสังคมซึ่งบังคับโดยกฎหมาย ซึ่งค้างจ่ายอันทำให้เกิดผลเสียต่อสิทธิของลูกจ้าง
- ข. เงินสมทบที่นายจ้างเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อสถานประกอบการหรือเพื่อองค์การเอกชน หรือเพื่อสมาคมวิชาชีพและระหว่างวิชาชีพ ซึ่งค้างจ่ายอันทำให้เกิดผลเสียต่อสิทธิของลูกจ้าง
- ค. ผลประโยชน์อื่นที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างล้มละลาย โดยเหตุที่นายจ้างจ่ายไว้เพื่อลูกจ้างจะได้มีส่วนร่วมในแผนคุ้มครองทางสังคมเพื่อสถานประกอบการ

(3) การเรียกร้องตามวรรค 3(1) และ 3(2) ซึ่งลูกจ้างได้รับการพิจารณาตามขั้นตอนการพิพากษาของศาลหรือโดยการชี้ขาดข้อพิพาท ภายใน 12 เดือนก่อน นายจ้างล้มละลาย จะต้องได้รับการคุ้มครองโดยอนุสัญญิตามระยะที่กำหนดไว้ในวรรคดังกล่าว

ข้อจำกัด

4. ในกรณีการเรียกร้องที่ได้รับการคุ้มครองโดยนุริมสิทธิถูกจำกัดลงโดยกฎหมาย หรือระเบียบระดับชาติ เพื่อให้มีจำนวนการคุ้มครองต่ำกว่าที่สังคมยอมรับนั้น จะต้องคำนึงถึงความผันแปรต่าง ๆ เช่น ที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนของค่าจ้างที่ไม่ได้รับระบุนุชด์ ค่าจ้างที่เงินสมทบกองทุนประกันสังคมอ้างอิงถึง หรือค่าจ้างเฉลี่ยในอุตสาหกรรม

ข้อเรียกร้องที่เข้าสู่การพิจารณาหลังจากการฟ้องล้มละลาย

5. สถานประกอบการที่ถูกฟ้องล้มละลายอาจยังเปิดดำเนินกิจการต่อไปโดยความยินยอมของกฎหมาย แต่มิได้หมายความว่า การเรียกร้องของลูกจ้างจะต้องถูกเลื่อนการชำระไป ข้อเรียกร้องจะสามารถนำเข้าสู่การพิจารณา และได้รับการชำระทั้งหมดเมื่อถึงกำหนด

ขั้นตอนเร่งรัดการชำระ

6. (1) กรณีการฟ้องล้มละลายไม่สามารถประกันได้ว่านุริมสิทธิของลูกจ้างจะได้รับการชำระ จะต้องกำหนดขั้นตอนเร่งรัดการชำระให้แจ่มชัดเพื่อให้แน่ใจว่าจะได้รับการชำระโดยด่วน โดยไม่ต้องรอนจนกว่าคดีจะสิ้นสุด และสามารถจ่ายเงินกองทุนใดกองทุนหนึ่งที่มีอยู่ก่อนให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนี้มีสถาบันรับประกันการชำระค่านอยู่แล้ว

(2) การเร่งรัดการชำระตามนุริมสิทธิ อาจกระทำดังนี้

ก. บุคคลหรือสถาบันที่บริหารทรัพย์สินของนายจ้างจะต้องจ่ายตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างทันทีที่พิจารณาเห็นว่าเป็นจริงและสามารถชำระได้

ข. หากนุริมสิทธิใดถูกโต้แย้ง ลูกจ้างสามารถขอให้ศาลหรือองค์คณะที่มีหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นผู้พิจารณาเพื่อให้ได้รับการชำระตามวรรค (ก)

(3) ขั้นตอนเร่งรัดการชำระ ให้ใช้ครอบคลุมถึงข้อเรียกร้องทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครองโดยนุริมสิทธิ หรืออย่างน้อยจะต้องกำหนดขั้นตอนส่วนหนึ่งส่วนใดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบระดับชาติ

ส่วนที่ III : การคุ้มครองโดยสถาบันประกัน

ขอบเขต

7. การคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างโดยสถาบันประกันนั้น จะต้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ให้กว้างขวางเท่าที่จะสามารถกระทำได้

หลักการดำเนินการ

8. สถาบันประกันอาจดำเนินการ โดยมีหลักการดังต่อไปนี้

- ก. ดำเนินการทั้งด้านการบริหาร การเงิน และกฎหมาย โดยเป็นอิสระจากการดำเนินงานของนายจ้าง
- ข. เรียกเก็บเงินอุดหนุนจากนายจ้าง
- ค. จะต้องกำหนดเงื่อนไขของสถาบันไว้เองต่อคนงานที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งมิใช่เป็นไปตามเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดขึ้นจากการที่เข้ามาเป็นผู้สมทบเงินหรือให้การสนับสนุนกองทุน
- ง. จะต้องรับผิดชอบร่วมต่อมวลหนี้ของนายจ้างที่ล้มละลายเพื่อคุ้มครองการเรียกร้องของลูกจ้างและสามารถกระทำการแทนนายจ้างในการจ่ายชำระแก่ลูกจ้าง
- จ. กองทุนที่บริหารโดยสถาบันประกัน หรือที่ได้รับเพิ่มมาจากการลงทุนนั้นให้ใช้ได้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของการเก็บสมทบเท่านั้น

9. (1) สถาบันประกัน จะต้องคุ้มครองการเรียกร้องในเรื่องต่อไปนี้

- ก. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าเบียดเบียนหรือค่าตอบแทนอื่นใดที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ในช่วงระยะเวลาที่เกิดขึ้นไม่น้อยกว่า 3 เดือน ก่อนนายจ้างล้มละลายหรือก่อนสิ้นสุดการจ้าง
- ข. ค่าทำงานในวันหยุดในช่วงปีที่นายจ้างประสบภาวะล้มละลายหรือยุติการจ้างงาน และในช่วงปีก่อนนั้น 1 ปีด้วย
- ค. เงินโบนัสสิ้นปีหรือโบนัสอื่น ๆ ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบระดับชาติ หรือโดยการตกลงร่วมหรือโดยสัญญาจ้างงานส่วนบุคคลในช่วงระยะเวลาที่สามารถเรียกร้อง ต้องไม่น้อยกว่า 12 เดือนก่อนภาวะล้มละลายหรือก่อนยุติการจ้าง

- ง. จำนวนเงินที่ต้องจ่ายสำหรับวันหยุดงานอื่น ๆ ในระยะที่กำหนดซึ่งไม่น้อยกว่า 3 เดือนก่อนนายจ้างล้มละลายหรือก่อนยุติการจ้างงาน
 - จ. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ต้องจ่ายเนื่องจากการประกาศยุติการจ้างงาน
 - ฉ. ค่าชดเชย ค่าทดแทนการให้ออกโดยไม่เป็นธรรม และเงินชดเชยอื่นที่ลูกจ้างควรได้รับกรณีนายจ้างยุติการจ้าง
 - ช. เงินทดแทนที่จ่ายโดยตรงจากนายจ้างเพื่อทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) สถาบันประกัน อาจเพิ่มการคุ้มครองอื่น ๆ ได้ดังนี้
- ก. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายตามแผนประกันสังคมซึ่งบังคับโดยกฎหมายซึ่งค้างจ่ายอันทำให้เกิดผลเสียต่อสิทธิของลูกจ้าง
 - ข. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อสถานประกอบการหรือเพื่อสมาคมวิชาชีพและระหว่างวิชาชีพ ซึ่งค้างจ่ายอันทำให้เกิดผลเสียต่อสิทธิของลูกจ้าง
 - ค. ผลประโยชน์อื่นที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างล้มละลาย โดยเหตุที่นายจ้างจ่ายไว้ที่ลูกจ้างจะได้มีส่วนร่วมในแผนคุ้มครองทางสังคมเพื่อสถานประกอบการ
 - ง. ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในรูปอื่นใดตามวรรค 9 นี้ ลูกจ้างจะต้องได้รับการพิจารณาตามขั้นตอนการพิพาทของศาลหรือโดยการชี้ขาดข้อพิพาท ระยะเวลาการคุ้มครองภายใน 3 เดือนก่อนนายจ้างล้มละลาย

ข้อจำกัด

10. ในกรณีการเรียกร้องที่ได้รับการคุ้มครองโดยบริษัทประกันถูกจำกัดลง เพื่อมิให้จำนวนการคุ้มครองต่ำกว่าที่สังคมยอมรับนั้น จะต้องคำนึงถึงความผันแปรต่าง ๆ เช่นที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนของค่าจ้างที่ไม่ได้ระบุชัด ค่าจ้างที่เงินสมทบกองทุนประกันสังคมอ้างอิงถึง หรือค่าจ้างเฉลี่ยในอุตสาหกรรม

ส่วนที่ IV : บทเสริมจากส่วนที่ II และส่วนที่ III

11. ลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างจะต้องได้รับข้อมูลตรงเวลา และสามารถให้คำปรึกษาต่อกรณีฟ้องล้มละลายนายจ้าง และต่อข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของฝ่ายลูกจ้าง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวรัฐจุฬา พิทักษ์นราธรรม

วัน-เดือน-ปีเกิด

10 เมษายน พ.ศ.2518

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พ.ศ.2541

เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 54

R
P
U