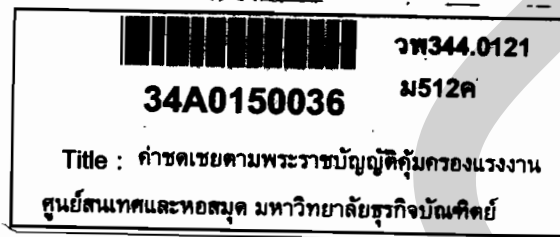


คำชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



ร้อยตำรวจเอกหญิง มาลี พึ่งเคชะ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2545

ISBN 974 - 281 - 754 - 5

THE SEVERANCE PAY UNDER THE LABOUR PROTECTION ACT

B.E. 2541

POL. CAPT. MALEE PUENGDECHA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakijpundit University

2002

ISBN 974 – 281 – 754 – 5



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ คำชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เสนอโดย ร.ต.อ.หญิง มาลี พิงเดชะ

สาขาวิชา นิติศาสตร์ (กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

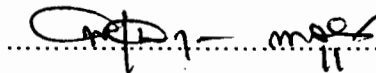
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

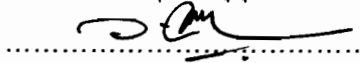
(ศ.ดร.ไพฑิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

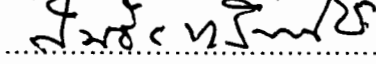
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(นายวิชัย พจนไพธา)

.....กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

(ศ.สมชัย ทรัพย์วณิช)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รศ.ดร.สมพงษ์ อรพันธ์)

วันที่ ๒๘ เดือน ๑๐ พ.ศ. ๒๕๖๕

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของท่านศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา คอยช่วยให้คำแนะนำและให้ความรู้ ตลอดจนคอยควบคุมกำกับดูแลการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ของผู้เขียน อีกทั้งท่านยังได้สละเวลาอันมีค่าโดยให้ความกรุณาช่วยตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์แก่ผู้เขียนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้เขียนมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ประธานกรรมการ ท่าน ดร. พีรพันธุ์ พาลุสุข ท่านวิชัย พจนโพธา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และท่านศาสตราจารย์ สมชัย ทรัพย์วณิช กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยจัดหาเอกสารและให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้

ผู้เขียนขอขอบคุณ จ.ส.ต. มานะ พึ่งเคชะ และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนผู้เขียนด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ที่เปรียบเสมือนเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้ผลงานของผู้เขียนประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาแล้ว ผู้เขียนขออุทิศความดีทั้งหมดให้แก่บุพการีและผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ส่วนความผิดพลาดและข้อบกพร่องใด ๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ร.ต.อ. หญิง มาลี พึ่งเคชะ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของท่านศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา คอยช่วยให้คำแนะนำและให้ความรู้ ตลอดจนคอยควบคุมกำกับดูแลการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ของผู้เขียน อีกทั้งท่านยังได้สละเวลาอันมีค่าโดยให้ความกรุณาช่วยตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์แก่ผู้เขียนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้เขียนมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ประธานกรรมการ ท่าน ดร. พีรพันธุ์ พาลุสุข ท่านวิชัย พจนโพธา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และท่านศาสตราจารย์ สมชัย ทรัพย์วณิช กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยจัดหาเอกสารและให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้

ผู้เขียนขอขอบคุณ จ.ส.ต. มานะ พึ่งเดชะ และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนผู้เขียนด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ที่เปรียบเสมือนเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้ผลงานของผู้เขียนประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาแล้ว ผู้เขียนขออุทิศความดีทั้งหมดให้แก่บุพการีและผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ส่วนความผิดพลาดและข้อบกพร่องใด ๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ร.ต.อ. หญิง มาลี พึ่งเดชะ

สารบัญ

หน้า

| | |
|--|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ฅ |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| 1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา..... | 1 |
| 2. สมมุติฐานของการศึกษา..... | 2 |
| 3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... | 2 |
| 4. วิธีการศึกษาวิจัย..... | 3 |
| 5. ขอบเขตของการศึกษา..... | 3 |
| 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา..... | 3 |
| 2. คำชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541..... | 5 |
| 1. แนวความคิดพื้นฐานของการกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยและ ค่าชดเชยพิเศษ..... | 5 |
| 2. วิวัฒนาการของการจ่ายค่าชดเชยภายใต้กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน..... | 11 |
| 3. ความหมายของค่าชดเชย..... | 15 |
| 3.1 ความหมายของค่าชดเชยกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง..... | 15 |
| 3.2 ความหมายของค่าชดเชยพิเศษ..... | 16 |
| 4. ลักษณะพิเศษของค่าชดเชย..... | 17 |
| 5. สรุป..... | 18 |

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

| | |
|--|----|
| 3. การจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ 2541 เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครอง แรงงานของต่างประเทศ..... | 19 |
| 1. มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของต่างประเทศ..... | 19 |
| 1.1 ประเทศญี่ปุ่น..... | 19 |
| 1.2 ประเทศมาเลเซีย..... | 23 |
| 1.3 ประเทศสิงคโปร์..... | 24 |
| 1.4 ประเทศฟิลิปปินส์..... | 25 |
| 1.5 ประเทศอินโดนีเซีย..... | 27 |
| ✓ 2. มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทย..... | 28 |
| ✓ 2.1 ค่าชดเชยตามมาตรา 118..... | 28 |
| 2.1.1 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย..... | 29 |
| 2.1.2 อัตราการจ่ายค่าชดเชย..... | 46 |
| 2.1.3 วิธีคำนวณค่าชดเชย..... | 47 |
| ✓ 2.2 ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ตามมาตรา 120 | 49 |
| 2.2.1 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ..... | 49 |
| 2.2.2 อัตราการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ..... | 50 |
| 2.2.3 วิธีคำนวณค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้า..... | 51 |

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

| | |
|---|-----|
| ✓ 2.3 ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากมีการปรับปรุง กิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีในหน่วยงาน (มาตรา 121-122)..... | 52 |
| 2.3.1 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ..... | 52 |
| 2.3.2 อัตราการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ. | 53 |
| 2.3.3 วิธีคำนวณค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า..... | 54 |
| 3. สรุป..... | 55 |
| 4. วิเคราะห์การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 | 56 |
| 1. อัตราค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน..... | 56 |
| 2. ปัญหาการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างย้าย สถานประกอบการ..... | 59 |
| 3. ปัญหาการจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษในกรณีนายจ้างนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปรับปรุงกิจการและจำเป็นต้องเลิกจ้าง ลูกจ้าง..... | 65 |
| 4. ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ..... | 72 |
| 5. ปัญหาผลกระทบค่าเสียหายที่ซ้ำซ้อนเมื่อถูกเลิกจ้าง..... | 86 |
| 6. สรุป..... | 91 |
| 5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... | 92 |
| 1. บทสรุป..... | 92 |
| 2. ข้อเสนอแนะ..... | 96 |
| บรรณานุกรม..... | 102 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 108 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | <p>แสดงการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....</p> | 56 |
| 2 | <p>แสดงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยระหว่าง ประเทศไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย.....</p> | 57 |
| 3 | <p>แสดงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยระหว่าง ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> | 66 |
| 4 | <p>แสดงการเปรียบเทียบระหว่างหลักเกณฑ์ตามอนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับหลักเกณฑ์การคุ้มครอง การเลิกจ้างของประเทศไทย ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย....</p> | 69 |
| 5 | <p>แสดงอัตราการจ่ายค่าชดเชยกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง..</p> | 76 |

ชื่อวิทยานิพนธ์ คำชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 ชื่อนักศึกษา ร.ต.อ. หญิง มาลี พึ่งเดชะ
 อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์
 สาขาวิชา นิติศาสตร์
 ปีการศึกษา 2545

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนกระทั่งออกจากงาน เช่น กำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ให้ความคุ้มครองในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับ ตลอดจนให้ความคุ้มครองรวมไปถึงการที่ลูกจ้างนั้นถูกเลิกจ้างด้วย โดยการกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด แต่เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องการจ่ายค่าชดเชยนั้นยังมีข้อบกพร่องที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติอยู่หลายประการ กล่าวคือ

1. อัตราค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอัตราค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งยังขาดมาตรการเสริมอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือตามระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น
2. การจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีลูกจ้างลี้ภัยเนื่องจากนายจ้างนำเอาเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรมาใช้ ยังไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างเพียงพอ
3. การเลิกจ้างของนายจ้างโดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมิได้มีการกำหนดแยกต่างหากไว้โดยเฉพาะ จึงจำเป็นต้องนำหลักเกณฑ์การเลิกจ้างโดยทั่วไปมาใช้ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม
4. ปัญหาของผลกระทบจากความเสียหายที่ซ้ำซ้อนจากการเลิกจ้างส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเกินสมควร

ทั้งนี้ จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และญี่ปุ่น และได้วิเคราะห์ถึงข้อบกพร่องของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยแล้ว มีความเห็นว่า

1. สมควรมีการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมาย ในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย และมาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง
2. ในการเลิกจ้างกรณีนายจ้างนำเอาเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานของลูกจ้าง ควรกำหนดมาตรการให้นายจ้างและองค์กรลูกจ้างร่วมประชุมหารือ และต้องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตรวจสอบก่อนการเลิกจ้าง
3. เห็นสมควรออกกฎหมายจัดตั้งกองทุนค่าชดเชย โดยเรียกเก็บจากนายจ้าง

Thesis Title The severance pay under the Labour Protection Act, B.E. 2541
Name Police Captain Malee Puengdecha
Thesis Advisor Prof. Dr. Thira Srithammaraks
Department Law
Academic Year 2002

ABSTRACT

Labour Protection Act, B.E. 2541 provides protection to employees from the time they commence their employment until the time they terminate. For example, it states a minimum wage and provides safety requirement guidelines. It also provides for welfare standards and termination payments to be in accordance with the act. However, the provisions within the severance pay part of the Act are impractical for the following reasons :

1. The contribution required by employers stipulated in the Labour Protection Act is higher than similar acts in other ASEAN countries. It, thus, creates hardship for employers and employees alike. In addition, it still lacks other essential provisions such as a written employment contract period.
2. It is unfair on employees because it does not provide for redundancy payments in case of improved technology and mechanisation.
3. Employers will sometimes fire staff citing poor economic conditions and there is no protection in the Act to compensate for this. Employers then revert to the general rules of law when firing employees. And it brings about the unfairness to both employers and employees.
4. There are many residual problems burdened for employers by making termination payment to employees in accordance with the Act.

This research is conducted by comparative analysis studies of Labour Protection Act in Philippines, Malaysia, Singapore, Indonesia, and Japan, and provides the recommendations as follows :

1. The severance pay and related provisions in the Act must be corrected and improved to create a fair environment for employers and employees.
2. In cases of improved technology and mechanisation, employers and employees should meet and the results of the meeting be examined by government officials prior to employees being made redundant.
3. A severance organization should be created by the government whereby employees are required to contribute to the fund.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “ค่าชดเชย” เป็นมาตรการทางกฎหมายประการหนึ่งที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างมีเงินจำนวนหนึ่งเพื่อใช้จ่ายในระหว่างที่ต้องว่างงาน และเพื่อให้การเลิกจ้างเกิดขึ้นน้อยลง ทั้งนี้เพราะคงไม่มีนายจ้างคนใดต้องการที่จะมีภาระทางการเงินเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษ ดังนั้น การจ่ายค่าชดเชยจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้นายจ้างก็จะต้องคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนที่จะเลือกใช้วิธีการเลิกจ้าง

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการเลิกจ้าง โดยมีอัตราการจ่ายที่สูงขึ้นตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง แต่ไม่มีการกำหนดให้ต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแต่อย่างใด รวมทั้งกฎหมายดังกล่าวยังกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างได้ย้ายสถานประกอบการกิจการหรือนายจ้างได้ปรับปรุงกิจการทำให้ต้องลดจำนวนคนงานลง โดยนายจ้างจะต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า เพื่อให้ลูกจ้างได้พิจารณาว่าจะไปทำงานกับนายจ้าง ณ สถานประกอบการแห่งใหม่หรือไม่ และจะได้เตรียมตัวที่จะต้องหางานใหม่ทำในกรณีที่นายจ้างจะต้องเลิกจ้างเนื่องจากการปรับปรุงกิจการตามลำดับ

แต่อย่างไรก็ตาม มาตรการที่รัฐได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวเพื่อช่วยลดปัญหาการเลิกจ้างไม่อาจบรรลุผลได้สมกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย เนื่องจากปัจจุบันนายจ้างก็ยังคงมีการเลิกจ้างลูกจ้างอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่นายจ้างมีความจำ

เป็นจะต้องปรับปรุงกิจการเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสถานะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ซึ่งยังผลให้ต้องมีการลดจำนวนลูกจ้างในที่สุด

แต่ในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในกลุ่มอาเซียน ซึ่งได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น ได้มีการกำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างแก่ลูกจ้าง ตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเตรียมตัวที่จะหางานทำใหม่ รวมไปถึงการจ่ายค่าชดเชยที่เป็นธรรม ในกรณีที่จะต้องปรับปรุงกิจการหรือจำเป็นจะต้องเลิกกิจการด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้การกำหนดข้อยกเว้นในการจ่ายค่าชดเชย ก็มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อตัดข้อสงสัยว่าการกระทำอย่างใดของลูกจ้างที่จะถือว่าทำให้นายจ้างเสียหายจนกระทั่งมีการกำหนดเหตุเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไว้อย่างชัดเจน

ดังนั้น การศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าชดเชยตามกฎหมายของต่างประเทศจึงเป็นมาตรการที่สำคัญ ในการที่จะนำมาใช้แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อไป

2. สมมุติฐานของการวิจัย

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ยังไม่มีความเป็นธรรมทั้งแก่ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างในการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวต่อไป

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงแนวความคิด ความหมาย และหลักเกณฑ์ในการจ่ายชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าชดเชยของต่างประเทศ อันได้แก่ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย

2. เพื่อศึกษาแนวความคิดพื้นฐาน วิวัฒนาการ ความหมายและหลักเกณฑ์ของ ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3. เพื่อศึกษาถึงปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4. วิธีการศึกษาวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร(Documentary Research) โดยเป็นการ ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจาก หนังสือ บทความ เอกสาร และวารสารกฎหมายที่ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ตลอดจนตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย (severance pay) ซึ่งได้ บัญญัติไว้ในหมวดที่ 11 รวมทั้งแนวคำพิพากษาฎีกาต่างๆ ที่ได้วินิจฉัยเกี่ยวกับค่าชดเชยนี้

5. ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในวิทยานิพนธ์นี้ ได้ศึกษาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 และพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแนวความคิดและหลักเกณฑ์ของการจ่ายค่าชดเชยทั้งของ ประเทศไทยและต่างประเทศ

2. ทำให้ทราบและเข้าใจถึงสภาพปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชย

3. ทำให้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง



บทที่ 2

คำชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในบทที่ 2 นี้ จะได้ศึกษาแนวความคิด วิวัฒนาการ ความหมาย ลักษณะและประเภทของคำชดเชยตลอดจนหลักเกณฑ์ในการจ่ายคำชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ต่อไปในบทที่ 4

1. แนวความคิดพื้นฐานของการกำหนดให้มีการจ่ายคำชดเชยและคำชดเชยพิเศษ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การเลิกจ้างเป็นสถานะอันไม่เป็นที่พึงปรารถนาของลูกจ้าง กล่าวคือทำให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาการว่างงานและประสบกับความเดือดร้อนที่จะต้องขาดรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว และย่อมส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมในที่สุด ทั้งนี้รัฐจึงพยายามที่จะกำหนดมาตรการในอันที่จะลดปัญหาการเลิกจ้างและเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ก็ได้ตระหนักถึงปัญหานี้เช่นกัน ดังนั้นจึงได้ประกาศใช้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะนำ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะนำ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ.1982 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างไว้ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(1) เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการหรือสถานบริการนั้น

(2) กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวัง หรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ เมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรมีการร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยมีกระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(2.1) การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติ หรือการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั้น ไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อหาที่ เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าว

(2.2) การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ ในกรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งกำหนดว่า จะเป็นการเลิกจ้างอันควรก็ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

(2.3) นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง ก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

(3) กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

เมื่อเกิดการเลิกจ้างควรให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง ดังนี้

(3.1) ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิที่จะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรที่มีความเป็นกลางที่มีอำนาจพิจารณาได้ เช่น ศาลยุติธรรม ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการได้ โดยอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับประเทศนั้น หรืออาจมีการกำหนดระเบียบวิธีการใกล้เคียง เพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

(1) เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการหรือสถานบริการนั้น

(2) กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวัง หรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ เมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรมีการร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยมีกระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(2.1) การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติ หรือการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั้น ไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อหาที่ เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าว

(2.2) การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ ในกรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งกำหนดว่า จะเป็นการเลิกจ้างอันควรก็ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

(2.3) นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง ก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

(3) กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

เมื่อเกิดการเลิกจ้างควรให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง ดังนี้

(3.1) ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิที่จะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรที่มีความเป็นกลางที่มีอำนาจพิจารณาได้ เช่น ศาลยุติธรรม ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการได้ โดยอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับประเทศนั้น หรืออาจมีการกำหนดระเบียบวิธีการใกล้เคียง เพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

(3.2) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวแทนลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ควรพยายามดำเนินการเผยแพร่ให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิการอุทธรณ์ของตน

(3.3) ให้องค์กรที่มีความเป็นกลาง เช่น ศาลยุติธรรม ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างและสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับกรณีการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

ในกรณีการเลิกจ้างที่อ้างว่าเป็นเหตุผลที่เกิดจากความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ กิจการ หรือสถานบริการ องค์กรที่มีความเป็นกลาง เช่น ศาลยุติธรรม ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจตัดสินว่ามีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ

หากองค์กรที่มีความเป็นกลาง เช่น ศาลยุติธรรม ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม และหากองค์กรไม่มีอำนาจหรือไม่สามารถใช้วิธีการตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศมาประกาศว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ และหรือคำสั่งหรือเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ องค์กรนั้นก็ย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการจ่ายค่าทดแทนหรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

(4) ระยะเวลาการเลิกจ้าง

คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับ การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า ในเวลาอันสมควร หรือได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างล่วงหน้าในเวลาอันสมควร หรือได้รับค่าตอบแทนชดเชยแทนการแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพาศติคิดอย่างร้ายแรง

(5) การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลที่คล้ายคลึงกัน

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน

(5.1) การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง

(5.1.1) เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการผลิต โครงการ องค์กร โครงสร้าง หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้าง และนายจ้างได้ไตร่ตรองแล้วเห็นว่าควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจำนวน ประเภทลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบ และช่วงเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้างตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างแจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

(5.1.2) นายจ้างควรปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น และมาตรการเพื่อขจัด หรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ

(5.1.3) กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับภายในประเทศ อาจจำกัดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวนหรืออัตราร้อยละน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด

(5.2) การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

(5.2.1) นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุดภายในระยะเวลาพอสมควรที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ

(5.2.2) เพื่อความเหมาะสม เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

(6) มาตรการที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้าง

(6.1) มาตรการที่ได้รับการพิจารณาว่าจะช่วยขจัด หรือทำให้การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสาเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกันลดน้อยลง ควรรวมถึงการจำกัดการจ้าง การกระจาย การลดกำลังแรงงานออกไปในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อเปิดโอกาสให้การลดกำลังแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ การโยกย้ายตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ การรับบำนาญก่อนเกษียณ

โดยสมัครใจ พร้อมทั้งการคุ้มครองรายได้ที่เหมาะสม การจำกัดการทำงานล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

(6.2) หากพิจารณาแล้วเห็นว่า การลดชั่วโมงการทำงานปกติลงชั่วคราวจะ ช่วยขจัดหรือลดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจชั่วคราวลงได้ ควรจะมีการ พิจารณาถึงการจ่ายค่าชดเชยบางส่วนเป็นการทดแทนค่าจ้างสำหรับชั่วโมงการทำงานที่เสีย ไปโดยใช้เงินสนับสนุนจากวิธีการอันเหมาะสมภายใต้กฎหมายและแนวปฏิบัติของ ประเทศ

(7) หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง ลูกจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างไว้ดังนี้

(7.1) ในการเลิกจ้างคนงาน เนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างควรที่จะคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเท่าที่จะกระทำได้ โดยเน้นถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายกิจการ สถาน บริการ หรือสถานประกอบการ และผลประโยชน์ของคนงาน

(7.2) หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง ควรจะกำหนดโดยวิธีการทางกฎหมาย หรือ ระเบียบข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำชี้ขาด หรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยลักษณะการอย่างอื่น อันเป็นระเบียบปฏิบัติของ ประเทศตามความสำคัญก่อนหลังและความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ

(8) การบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง

เนื่องจากเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ผลที่ตามมานอกจากลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้ สูญเสียความมั่นคงในการทำงาน สูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และอื่นๆ (ถ้ามี) แล้วยังส่งผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัวของลูกจ้างต้องลดลง เกิดความไม่มั่นคงแก่ ครอบครัวของลูกจ้างด้วย และยังคงส่งผลกระทบต่อปัญหาการว่างงานของสังคมติดตาม มา ฉะนั้น เมื่อเกิดการเลิกจ้างควรแสวงหามาตรการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง ดัง นี้

(8.1) ในกรณีที่มีการเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการเลิกจ้างนี้ ควรได้

รับการบรรจุเข้าในงานใหม่ที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยได้รับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ตามความเหมาะสม

(8.2) นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนี้หางานใหม่ที่เหมาะสมโดยอาจช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่นๆเท่าที่จะกระทำได้

(8.3) การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน ต้องทำสัญญาหรือข้อตกลงผูกพันว่าจะต้องรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานเมื่อนายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างในตำแหน่งเดิมหรือ งานตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับตำแหน่งเดิม

มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างของประเทศต่าง ๆ ที่นิยมใช้กัน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1.1 การคุ้มครองโดยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การคุ้มครองโดยวิธีนี้เป็นกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน ได้แก่ การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกำหนดเหตุและกรณีที่ให้นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้าง โดยระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือการที่ต้องมีการพิจารณาร่วมกันกับผู้แทนของสหภาพแรงงาน เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างการคุ้มครองโดยวิธีการนี้จะ ได้ผลดีก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง เท่านั้น¹

1.2 การคุ้มครองโดยการออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างต่อการเลิกจ้างของนายจ้าง

เป็นการคุ้มครองโดยการแทรกแซงของรัฐ ด้วยการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและมาตรการอื่นตลอดจนมีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการตรวจตราควบคุมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยกำหนดโทษ

¹ สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. "มาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง : ศึกษาเปรียบเทียบไทยกับต่างประเทศ." วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2530, หน้า 6.

ทางอาญาแก่นายจ้าง ที่กระทำฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครอง ในกรณีนี้ กฎหมายจะระงับกรณีและเหตุผลที่จะให้สิทธินายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง และจะต้องเป็น ธรรมเนียมแก่ลูกจ้าง การเลิกจ้างจะต้องมีขั้นตอนและวิธีการ เช่น จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ก่อนนานเท่าไร จะต้องมียุติการใดในการร่วมวินิจฉัย ในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็น ธรรมเนียมและใครจะเป็นผู้มีอำนาจชี้ขาด เป็นต้น

1.3 การคุ้มครองโดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย

การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองในรูปของการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ซึ่งจ่ายโดยนายจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างนอกเหนือไปจากหน้าที่ ที่นายจ้างมีอยู่ตามกฎหมาย โดยทั่วไปแล้วถือว่า ค่าชดเชย มีลักษณะเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างต้องตกงาน โดยที่นายจ้างไม่ได้ให้โอกาสลูกจ้างในการที่จะหางานใหม่ ค่าชดเชยจึงขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ก่อนมีการเลิกจ้างมากกว่าที่จะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างที่ทำงานมานาน ซึ่งในกรณีนี้จะมีระบบกองทุนเงิน สะสม บำเหน็จบำนาญหรือการประกันความชราภาพอยู่แล้ว²

ดังนั้น การที่กฎหมายได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ จึงเกิดขึ้นจากแนวความคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือเพื่อ ให้มีเงินจำนวนหนึ่งสำหรับใช้จ่ายในระหว่างที่ว่างงานหลังจากที่จะต้องถูกเลิกจ้าง หรือ ถูกบอกเลิกจ้าง เพราะการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง โดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด และเป็น เหตุทำให้ลูกจ้างต้องได้รับความเสียหายจากการที่จะต้องตกงาน³ ทั้งนี้ อัตราค่าชดเชยมัก ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้าง

2. วิวัฒนาการของการจ่ายค่าชดเชยภายใต้กฎหมายแรงงาน

ประเทศไทยได้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกที่ได้กำหนดให้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงาน

² ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” วารสารนิติศาสตร์. 12, 2525, หน้า 15.

³ วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรธรรม. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วิทยุชน, 2543, หน้า 145.

พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ได้รับในอัตราไม่น้อยกว่า 30 วัน ต่อมารัฐบาลซึ่งได้อำนาจจากการปฏิวัติในเดือนตุลาคม 2501 จึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ด้วยเหตุผลที่ว่า “พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้ มีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมเปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือของส่งเสริมให้เกิดความแตกต่าร้างฉาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำลายความเข้าใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติเป็นเครื่องมือของลูกจ้างในทางมิชอบอันเป็นกลวิธีเพื่อจู่จกประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิดระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรมพาณิชย์กรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ดังปรากฏตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว คณะปฏิวัติเห็นสมควรให้ยกเลิกพระราชบัญญัตินั้นเสีย...”³

อย่างไรก็ตามทางฝ่ายเจ้าหน้าที่และนักวิชาการได้พยายามชี้แจงความสำคัญให้คณะปฏิวัติทราบ ในที่สุดคณะปฏิวัติก็ได้ให้ความเห็นชอบ และออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยมีเหตุผลว่า “โดยที่คณะปฏิวัติ ได้พิจารณาเห็นว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศสมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสมและแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย”⁴

ทั้งนี้ ทำให้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานทั้งสองฉบับที่กล่าวมาใช้เป็นกฎหมายในรูปแบบของประกาศกระทรวงมหาดไทย⁵

³ คำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2501

⁴ เหตุผลในการประกาศใช้ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

⁵ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “รัฐวิสาหกิจกับการใช้บังคับกฎหมายแรงงาน.” เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรประจำปีการศึกษา 2531-2532, หน้า 27.

ในเวลาต่อมา กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ดังกล่าว ประกาศใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในการที่นายจ้างต้องช่วยค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้⁶

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง และนายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อของลูกจ้าง

⁶ นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายแรงงาน แนวความคิดและปัญหา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530, หน้า 70-71.

ต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้าง⁷

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน หกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

อย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 ยังผลให้ผู้ประกอบการต้องปิด และหยุดกิจการเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดผู้ว่างงานเป็นจำนวนมากตามมา ทางรัฐบาลจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับใหม่ กำหนดมาตรการให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นจำนวน 5 อัตรา ซึ่งถือว่า มีอัตราค่าชดเชยที่มากกว่าอัตราค่าชดเชยที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว กล่าวคือ

(1) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 120 วัน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี

(2) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้ว ครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 3 ปี

(3) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้ว ครบ 3 ปี แต่ยังไม่ครบ 6 ปี

(4) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้ว ตั้งแต่ 6 ปี แต่ยังไม่ครบ 10 ปี

⁷ ปิ่นวลี สุจริตกุล. “เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2538, หน้า 43.

(5) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 10 ปี ขึ้นไป

นอกจากนี้ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อองค์การดำรงชีพตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว และกรณีที่นายจ้างลดจำนวนลูกจ้าง อันเป็นผลมาจากการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีอีกด้วย

3. ความหมายของค่าชดเชย

หากได้พิจารณาค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541แล้ว จะเห็นว่ากฎหมายได้ให้คำจำกัดความของค่าชดเชยไว้ 2 ประเภท กล่าวคือ

3.1 ความหมายของค่าชดเชยกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของ “ค่าชดเชย” ไว้ในมาตรา 5 ซึ่งหมายความว่า “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง”

ดังนั้น ค่าชดเชยจะต้องเป็นเงิน (Money) เท่านั้น และจะต้องเป็นเงินซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ๆ ที่นายจ้างได้ตกลงว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว เช่น เงินบำเหน็จ เงินผลประโยชน์ในการปลดเกษียณ เป็นต้น และหากแม้ว่านายจ้างจะได้จ่ายเงินอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างแล้วก็ตาม ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยอีกด้วย ซึ่งนายจ้างจะถือว่าเงินอื่น ๆ ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเหล่านั้นเป็นเงินค่าชดเชยไม่ได้ เช่น การที่นายจ้างจะจ่ายเงินสงเคราะห์ส่วนหนึ่ง และจ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างอีก รวมเท่ากับค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก็ยังไม่

ได้ว่า จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมายแล้ว⁸ หรือกรณีที่เงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในลักษณะเป็นสวัสดิการพิเศษตอบแทนความชอบที่ทำงานด้วยดี นั้น มิใช่ค่าชดเชย⁹ หรือกรณีที่จำเลยมีระเบียบเกี่ยวกับการทำงานว่า “เงินประโยชน์อันพึงได้รับตามแผนนี้ จะต้องถูกหักด้วยเงินประเภทต่าง ๆ ซึ่งจะกล่าวถึงข้างล่างนี้ และหักเงินเหล่านี้จะกระทำไปโดยไม่คำนึงถึงว่าผู้รับประโยชน์จะเป็นบุคคลเดียวกันหรือไม่ (ค) เงินที่บริษัทได้จ่ายไปตามกฎหมายหรือเงินผลประโยชน์เนื่องจากการออกจากงาน เพราะความเกษียณอายุ” เมื่อค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง การออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ก็เป็นการเลิกจ้างที่จะต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้น เงินที่จำเลยจ่ายตามกฎหมายว่าด้วยประโยชน์เนื่องจากการออกจากงานเพราะเกษียณอายุ จึงรวมถึงค่าชดเชยด้วย จำเลยเลิกจ้างโจทก์และจ่ายเงินผลประโยชน์ตามระเบียบของจำเลยแก่โจทก์แล้วย่อมมีเงินชดเชยอยู่ด้วย¹⁰ เป็นต้น

3.2 ความหมายของค่าชดเชยพิเศษ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดค่าชดเชยพิเศษไว้ในมาตรา 5 กล่าวคือ “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน”

ดังนั้น “ค่าชดเชยพิเศษ” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 5) ซึ่งเหตุกรณีพิเศษมี 2 กรณี คือ

3.2.1 กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการดำเนินชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว (มาตรา 120 วรรค 1) ซึ่งในกรณีนี้หากมีข้อสงสัย ลูกจ้างก็มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายใน 30 วันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ ว่าการย้าย

⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 870/2524

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 387/2524

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 971/2526

สถานที่ประกอบกิจการของนายจ้างนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างถ้าไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ (มาตรา 120 วรรค 3) เมื่อมีคำวินิจฉัยแล้วให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่ลูกจ้างหรือนายจ้างจะอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ซึ่งถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างด้วย จึงจะฟ้องคดีได้ (มาตรา 120 วรรค 4)

3.2.2 กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง (มาตรา 121 วรรค 1)

4. ลักษณะพิเศษของค่าชดเชย

ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามที่กฎหมายกำหนดดังกล่าว มีลักษณะที่ควรกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

4.1 ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้

4.2 ค่าชดเชยเป็นเงินอัตราขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ แม้นายจ้างกับลูกจ้างจะได้ตกลงกันว่าจะจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราอื่นก็ตาม นายจ้างก็ต้องจ่ายตามอัตราที่กำหนดไว้ แต่ถ้านายจ้างได้ตกลงจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ข้อตกลงย่อมมีผลใช้บังคับได้ นายจ้างจะต้องจ่ายตามอัตราที่ตกลงกัน กล่าวคือจะตกลงกันจ่ายต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้

4.3 ค่าชดเชยเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

โดยที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อสังคม ป้องกันมิให้นายจ้างกำหนดเงื่อนไขในการจ้างไปในทางที่กดขี่เอาเปรียบลูกจ้างในการรับลูกจ้างเข้าทำงาน ดังนั้น จึงเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความ

สงบเรียบร้อย ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับได้¹¹ โดยมีผลเป็นการห้ามเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

(1) หากนายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันว่า เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิจ่ายค่าชดเชยต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงนี้เป็นโมฆะ¹²

(2) หากนายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันว่า ถ้าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดก็ดี หรือกระทำความผิดอื่นไม่เข้าเกณฑ์ถึงขนาดถูกเลิกจ้าง โดยไม่ได้รับค่าชดเชย นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ข้อตกลงนี้เป็นโมฆะ¹³

(3) ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ นายจ้างจ่ายเงินบำเหน็จให้ลูกจ้าง แล้วกำหนดว่าให้ถือว่า การจ่ายเงินบำเหน็จนั้นเป็นการจ่ายแทนค่าชดเชย ข้อกำหนดนี้ไม่มีผลบังคับใช้

5. สรุป

ในการที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยรวมทั้งค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นได้ว่ากฎหมายต้องการให้ลูกจ้างมีเงินเพื่อใช้จ่ายในระหว่างที่ต้องหางานใหม่ทำ แต่อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้น ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงกิจการเนื่องจากการนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนคนงานหรือปรับปรุงเทคโนโลยียังผลให้มีการเลิกจ้าง ลูกจ้างยังคงเสียเปรียบต่อนายจ้าง แต่ในขณะที่นายจ้างมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ นายจ้างก็ยังคงจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่สูง ซึ่งจะได้วิเคราะห์ต่อไปในบทที่ 4

¹¹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6. กรุงเทพฯ : หจก. โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2541, หน้า 336.

¹² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3595/2524

¹³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2923/2524

บทที่ 3

การจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

ในบทที่ 3 นี้ จะได้ศึกษาถึงหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ ในกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้าง ซึ่งได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ดังจะได้พิจารณาโดยละเอียดต่อไป

1. มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

ในต่างประเทศมีมาตรการในการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างด้วยการกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยและการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อให้ลูกจ้างได้เตรียมตัวที่จะต้องหางานใหม่ รวมไปถึงมาตรการพิเศษอื่น ๆ ในกรณีที่นายจ้างต้องปลดลูกจ้าง ด้วยเหตุผลที่มีคนล้นงาน หรือในกรณีที่มีการนำเอาเทคโนโลยีหรือระบบการผลิตใหม่เข้ามาแทนคนงาน กล่าวคือ

1.1 ประเทศญี่ปุ่น

โดยที่ลักษณะของการจ้างงานในประเทศญี่ปุ่นภายในองค์กรธุรกิจ มีลักษณะเป็นการใช้ระบบว่าจ้างตลอดชีพ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ ดังนั้นการเลิกจ้างจึงเป็นมาตรการสุดท้ายของการปรับจำนวนพนักงาน โดยปกติก่อนที่จะถึงขั้นดังกล่าวมักจะดำเนินการโดยวิธีให้ผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานน้อยที่สุด เช่น หยุดรับพนักงานใหม่ ลดการทำงานนอกเวลาลง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนในตำแหน่งงานหรือ

ส่งพนักงานไปยังบริษัทในเครือ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างก็ยังคงใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้างในที่สุด การกระทำอันเป็นการเลิกจ้างของนายจ้าง ซึ่งศาลได้วินิจฉัยไว้ มีดังนี้

(1) การเลิกจ้างเพื่อปรับภายในบริษัท

เป็นการเลิกจ้างพนักงานจำนวนหนึ่งพร้อมกัน ซึ่งการเลิกจ้างเพื่อปรับภายในบริษัทจะต้องมีความจำเป็นในเรื่องการบริหารซึ่งทำให้ต้องเลิกจ้างงาน และได้มีการพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง เช่น ทำการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งก่อนหน้านั้น รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบุคคลที่ต้องถูกเลิกจ้างจะต้องเป็นวิธีการที่สมเหตุสมผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีการหารือกับสหภาพแรงงานหรือผู้ใช้แรงงานแล้ว (คำพิพากษาในศาลสูงของญี่ปุ่น เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 1983 ในคดีโรงเรียนอนุบาลอาซาฮิ)

ทั้งนี้ ศาลยุติธรรมของญี่ปุ่นมักจะพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างอย่างเข้มงวด แม้ว่าจะเป็นกรณีที่เป็นการเลิกจ้างเป็นรายบุคคลก็ตาม ก็จะต้องมี “เหตุผลที่สมควรและมีใช่เป็นวิจารณ์เฉพาะตัวบุคคล” (คำพิพากษาของศาลสูงลงวันที่ 25 เมษายน 1975 ในคดีโรงงานผลิตเกลือปรุงรอาหารญี่ปุ่น)

(2) การสับเปลี่ยนโยกย้าย

การสับเปลี่ยนโยกย้าย เป็นกรณีที่นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างเปลี่ยนสถานที่ทำงาน จากที่ทำงานแห่งหนึ่งไปยังแห่งอื่น หรือไปยังที่ทำงานแห่งอื่นในสถานที่ทำงานเดียวกันนั้น ซึ่งถือว่า เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในบริษัท กรณีนี้ศาลยุติธรรมจะเปรียบเทียบระหว่างความจำเป็นของการเคลื่อนย้ายแรงงานในแง่ของการทำงาน กับผลเสียที่ตัวผู้ใช้แรงงานนั้นจะได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว หากในกรณีที่ผู้ใช้แรงงานได้รับผลเสียอย่างมากก็จะถือว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนนั้นเป็นโมฆะ หากเป็นกรณีที่มีการโยกย้ายลูกจ้างซึ่งเป็นสามีไปยังสถานที่ทำงานที่ห่างไกล ย่อมจะก่อให้เกิดผลคือสามีภรรยาต้องแยกกันอยู่ ซึ่งทำให้มีการฟ้องร้องคดีแรงงานสู่ศาลกันมากขึ้น โดยศาลสูงได้วางหลักไว้ในคดีบริษัทโทอาแพนท จำกัด เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 1986 กล่าวคือ นายจ้างสามารถที่จะกำหนดสถานที่ให้ลูกจ้างทำงานได้ โดยการพิจารณาตามความจำเป็นในด้านการงาน หากเป็นการใช้อำนาจเกินสมควร ถือว่าคำสั่งโยกย้ายเป็นโมฆะ ทั้งนี้เหตุผลพิเศษดังกล่าวได้แก่ ในกรณีที่ไม่มีความจำเป็นอันใดในแง่ของการทำงานที่จะต้องสับเปลี่ยนโยกย้าย หรือแม้ว่าจะมีความจำเป็นแต่ก็เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจุดประสงค์

หรือแรงจูงใจที่ไม่ถูกต้อง เช่น แรงกดดันต่อการกระทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หรือในกรณีที่ทำให้เกิดผลเสียต่อลูกจ้างอย่างมากเกินกว่าระดับปกติที่จะพึงยอมรับได้

(3) การส่งพนักงานไปทำงานยังบริษัทอื่นที่มีใช้บริษัทในเครือ (Shukko)

การส่งพนักงานไปทำงานในบริษัทอื่นต่างจากการโยกย้าย กล่าวคือเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานในระหว่างบริษัท ซึ่งนายจ้างได้ออกคำสั่งให้พนักงานซึ่งเป็นลูกจ้างไปทำงานในบริษัทอื่น โดยที่ยังคงเหลือความสัมพันธ์ในด้านการว่าจ้างกับบริษัทเดิมนั้นอยู่ แม้ว่าจะเป็นมาตรการในการปรับการจ้างงานเช่นเดียวกับการสับเปลี่ยนโยกย้าย แต่ในกรณีนี้ สถานที่ทำงานก็จะเปลี่ยนไปเป็นบริษัทอื่น นายจ้างซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่งหรือชี้แนะในเรื่องการงานก็จะเป็นคนใหม่ในกรณีนี้ศาลแห่งกรุงโตเกียว ได้มีคำพิพากษาในคดีบริษัท ฮิตาชิอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 1966 ใ่ว่านายจ้างไม่มีอำนาจในการออกคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานยังบริษัทอื่นได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น และจำเป็นจะต้องมีเหตุผลพิเศษซึ่งถูกต้องตามกฎหมาย

(4) การเปลี่ยนแปลงระเบียบการทำงาน

ในประเทศญี่ปุ่นนั้นถือว่าระเบียบการทำงาน คือ การกำหนดเงื่อนไขแรงงาน แต่มีใช้เป็นกฎหมาย ดังนั้น ในกรณีที่ข้อกำหนดในระเบียบการทำงานถูกเปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดผลเสียแก่ลูกจ้าง จึงเกิดเป็นข้อถกเถียงกันว่าลูกจ้างซึ่งถูกจ้างก่อนการเปลี่ยนแปลงระเบียบ จะมีสิทธิในการเรียกร้องขอให้ถือเอาข้อกำหนดที่ระบุในระเบียบเดิมก่อนเปลี่ยนแปลงมาปฏิบัติใช้กับผู้ใช้งานเหล่านั้นได้หรือไม่ ในกรณีดังกล่าวศาลสูงได้มีคำวินิจฉัยไว้ในคดีบริษัท รถบัสฮาจิคิตะ จำกัด เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 1968 ว่าการที่ลูกจ้างไม่ยินยอมต่อการบังคับฝ่ายเดียว ให้ใช้เงื่อนไขแรงงาน ซึ่งเป็นผลเสียต่อลูกจ้างโดยการเปลี่ยนแปลงหรือจัดร่างระเบียบการทำงานขึ้น แต่โดยที่ลักษณะของระเบียบการทำงานซึ่งกำหนดเงื่อนไขแรงงานของลูกจ้างโดยรวมเหมือนกัน ดังนั้น หากข้อที่ถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับ ผู้ใช้งานก็ไม่สามารถที่จะปฏิเสธการบังคับใช้ของระเบียบดังกล่าวได้¹

¹ โคอิชิโร ยามาอุจิ. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้ใช้งาน. เอกสารเสนอต่อการสัมมนาระหว่างประเทศเรื่อง "แรงงานในญี่ปุ่น" โรงแรมฮิลตัน อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2533, หน้า 87.

ประเทศญี่ปุ่น ได้ตรากฎหมายว่าด้วยมาตรการพิเศษเพื่อความมั่นคงในการทำงานสำหรับลูกจ้างในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ค.ศ. 1989 (Special Measures Law of Employment Security for workers in Specified Depressed Industries, 1989) โดยได้กำหนดเกี่ยวกับแผนความมั่นคงในการทำงาน มาตรการป้องกันการว่างงาน และการเพิ่มโอกาสการมีงานทำ และมาตรการส่งเสริมการกลับเข้าทำงานใหม่ของลูกจ้างที่ถูกออกจากงาน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1.1.1 แผนความมั่นคงในการทำงาน

แผนความมั่นคงในการทำงาน กำหนดว่า นายจ้างในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหาและองค์กรนายจ้างในอุตสาหกรรมนั้น จะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยลูกจ้างในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหานั้นให้มีความมั่นคงในการทำงาน กระทรวงแรงงานขอให้องค์กรนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหา จัดส่งข้อมูลที่เป็นเพื่อคู่มือทางการจ้างงาน นายจ้างซึ่งประสบปัญหาร่วมกับลูกจ้างซึ่งได้รับผลกระทบจะต้องจัดทำแผนความมั่นคงในการทำงาน สำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการของตน รวมทั้งมาตรการรับคนงานที่ถูกบังคับให้ต้องออกจากงานนั้นกลับเข้าทำงานใหม่ ในการจัดทำแผนความมั่นคงในการทำงานนายจ้างจะต้องรับฟังความเห็นของผู้แทนลูกจ้างในกรณีไม่มีสหภาพแรงงานเมื่อจัดทำแผนเสร็จ นายจ้างจะต้องนำเสนอต่อหัวหน้าสำนักงานจัดงานของรัฐ (Chief of the Public Employment Security Office) เพื่อขออนุมัติ ทั้งนี้หัวหน้าสำนักงานจัดงานของรัฐอาจขอให้มีการเปลี่ยนแปลงแผนบางประการได้ เมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจึงอนุมัติ หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงก็จะไม่อนุมัติ นายจ้างยังจะต้องจัดทำรายงานการให้ลูกจ้างออกจากงานเสนอต่อสำนักงานจัดงานของรัฐด้วย

1.1.2 มาตรการป้องกันการว่างงานและการเพิ่มโอกาสการมีงานทำ

รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็นเพื่อป้องกันการว่างงานและเพิ่มโอกาสการมีงานทำและเพื่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่ประสบปัญหาในการให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้างที่ประสบปัญหา รวมทั้งนายจ้างที่ต้องการเปลี่ยนแปลงธุรกิจเพื่อช่วยเหลือคนงานให้ยังคงมีงานทำอยู่ รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อให้มีงานทำ

1.1.3 มาตรการส่งเสริมการกลับเข้าทำงานใหม่ของลูกจ้าง ที่ถูกออกจากงาน รัฐบาลและหน่วยงานส่งเสริมการจ้างงาน (The Employment Promotion Projects Corporation) จะกำหนดมาตรการเฉพาะเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกออกจากงานในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหา ให้มีงานทำอีกครั้งหนึ่ง โดยการจัดการฝึกอบรมที่จำเป็น สำนักงานจัดหางานของรัฐจะให้ความช่วยเหลือโดยหางานให้ทำ และให้การแนะแนวอาชีพพร้อมจะออกหนังสือสมัครงาน (job application book) ให้แก่ลูกจ้างที่ถูกออกจากงานในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหา หัวหน้าสำนักงานจัดหางานของรัฐจะต้องจัดการแนะแนวอาชีพให้ตามที่จำเป็น ทั้งนี้หน่วยงานของรัฐจะต้องให้มีการอบรมทางวิชาชีพให้แก่ลูกจ้างมีหนังสือสมัครงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ มีงานทำอีก

1.2 ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศที่ไม่มีระบบการประกันการว่างงาน (unemployment insurance) ดังนั้น ในการคุ้มครองการเลิกจ้าง หากนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดแล้ว ก็จะต้องมีการจ่ายค่าชดเชย (severance pay) ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมาย The Employment Act 1955²

แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายการจ้างงานของมาเลเซีย ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องบอกกล่าวแก่ลูกจ้างล่วงหน้า โดยทำเป็นหนังสือ เพื่อให้ลูกจ้างเตรียมตัวในการที่จะหางานใหม่ ทั้งนี้ ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นไปตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ

- (1) บอกกล่าวล่วงหน้า 4 สัปดาห์ ถ้าทำงานน้อยกว่า 2 ปี หรือ
- (2) บอกกล่าวล่วงหน้า 6 สัปดาห์ ถ้าทำงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี หรือ
- (3) บอกกล่าวล่วงหน้า 8 สัปดาห์ ถ้าทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ในกรณีที่นายจ้างได้เลิกสัญญาโดยไม่กล่าวล่วงหน้า นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า

² Eva Liu and Walter Kwong. Unemployment Related Benefits Systems in Malaysia. June 2000,

แต่ในกรณีที่นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่มีความผิดก็จะต้องจ่ายค่าชดเชย (retrenchment benefit) ตามอัตราที่กฎหมาย The Employment Act 1955 กำหนดไว้ ดังนี้

- (1) จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 10 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี
- (2) จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 15 วัน ในกรณีที่ลูกจ้าง ทำงานเป็นระยะเวลาเกิน 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
- (3) จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 20 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

1.3 ประเทศสิงคโปร์

1.3.1 หลักเกณฑ์การคุ้มครอง

ก. หลักในการบอกกล่าวล่วงหน้า

- (1) การบอกกล่าวจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และจะยื่นในเวลาใดก็ได้ โดยให้นับวันที่ที่ยื่นนั้นรวมเข้าไปในระยะเวลาของการบอกกล่าวด้วย³
- (2) คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อาจบอกเลิกจ้างในเวลาใดก็ได้ แต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาดังนี้⁴
 - (2.1) บอกกล่าวไม่น้อยกว่า 1 วัน สำหรับลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 26 สัปดาห์
 - (2.2) บอกกล่าวไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ สำหรับลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 26 สัปดาห์ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 2 ปี
 - (2.3) บอกกล่าวไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ สำหรับลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี
 - (2.4) บอกกล่าวไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ สำหรับลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

³ The Employment Act of Singapore. Part II, Section 10.

⁴ Ibid.

(3) นายจ้างอาจเลิกจ้างได้ทันที ไม่ว่าจะมีการบอกกล่าวแล้วหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จำเป็นต้องรอให้พ้นระยะเวลาการบอกกล่าวเสียก่อน โดยวิธีจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเท่ากับจำนวนที่เขาจะพึงได้รับ ภายในกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวนั้น⁵

ข. ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

(1) การเลิกจ้างโดยทันทีในกรณีที่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนเงื่อนไขของสัญญา โดยขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 2 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือโดยไม่มีข้อแก้ตัวอันสมควรหรือไม่แจ้งหรือไม่พยายามแจ้งถึงเหตุผลในการขาดงานดังกล่าว⁶

(2) การเลิกจ้างโดยทันที ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการอันไม่สมควรเป็นปฏิปักษ์ต่อการทำงานตามเงื่อนไขที่ชัดเจน หรือโดยปริยายเกี่ยวกับการทำงาน⁷

ค. หลักในจ่ายค่าชดเชย

ถ้านายจ้างเลิกจ้างเพราะต้องการลดค่าใช้จ่าย หรือจัดองค์กรใหม่ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย (re - trenchment benefit) ส่วนจำนวนเงินดังกล่าวจะเป็นจำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับการตกลงหรือเจรจากันเองระหว่างตัวนายจ้างกับลูกจ้างนั้น หรือตามที่สัญญาจ้างระบุไว้

1.4 ประเทศฟิลิปปินส์

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างโดยการกำหนดเป็นข้อห้ามเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลสมควรหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หลักทั่วไป

(1) นายจ้างจะต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งนายจ้างจ้างไว้เป็นประจำ เว้นแต่จะมีเหตุผลที่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง⁸

⁵ Ibid, Section 11

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

⁸ Labour Code of the Philippines. 1982, Article 280.

(2) ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมมีสิทธิจะขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานดั้งเดิมโดยไม่เสียอาวโส และได้รับค่าจ้างนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับเข้าทำงานดั้งเดิม⁹

2. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างได้

(1) การเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานซึ่งมีระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 6 เดือน และเลิกจ้างในระหว่างนั้นด้วยเหตุที่ลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของลูกจ้างทั่วไป¹⁰

(2) การเลิกจ้างด้วยเหตุที่เป็นธรรม เพราะลูกจ้างกระทำความผิด ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนี้¹¹

(2.1) ลูกจ้างประพฤติผิดอย่างร้ายแรง หรือจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างอันเกี่ยวกับการทำงาน

(2.2) ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2.3) ลูกจ้างหลอกลวงหรือจงใจทำลายความไว้วางใจของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้าง

(2.4) ลูกจ้างกระทำความผิดอาญา หรือกระทำการอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต่อนายจ้างหรือบุคคลในครอบครัวของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้าง

(2.5) เหตุอื่น ๆ อันใกล้เคียงกับความข้างต้น

(3) การเลิกจ้างเพราะเหตุที่มีลูกจ้างมากเกินไป หรือลดจำนวนคนงาน หรือเพื่อบรรเทาการขาดทุนหรือเพื่อปิดหรือเลิกกิจการ โดยไม่มีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมายและได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้¹²

(3.1) มีหนังสือบอกกล่าวให้ลูกจ้างและกระทรวงแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน ก่อนถึงกำหนดดังกล่าว

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid , Article. 282.

¹¹ Ibid , Article 283.

¹² Ibid , Article 284.

(3.2) จ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราดังต่อไปนี้

- กรณีที่เลิกจ้างเนื่องจากมีลูกจ้างมากเกินไป หรือต้องการลดจำนวนคนงานให้จ่ายเงินชดเชยแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 เดือน ต่อจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงาน แต่ต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 เดือน

- กรณีที่เลิกจ้างเนื่องจากบรรเทาการขาดทุน หรือเนื่องจากปิดหรือเลิกกิจการ ให้จ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1/2 เดือน ต่อจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงาน แต่ต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 เดือนแล้วแต่อย่างไรจะมากกว่า

การทำงานที่ไม่น้อยกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปีเต็ม

(4) การเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างป่วยเป็นโรค ซึ่งกฎหมายห้ามมิให้ทำงานต่อไป หรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างเองหรือลูกจ้างอื่นที่ทำงานร่วมกัน โดยให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 เดือน หรือค่าจ้างครึ่งเดือนต่อจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วแต่อย่างไรจะมากกว่า¹³

(5) การเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างครบเกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้นายจ้างจ่ายเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามที่กฎหมายกำหนดและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อตกลงอื่น ๆ¹⁴ (ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย)

1.5 ประเทศอินโดนีเซีย

ประเทศอินโดนีเซียมีกฎหมายชื่อ The Employment Act 1968 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดคกฏเกณฑ์การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างไว้ โดยนายจ้างจะต้องขออนุญาตจากหน่วยงานของรัฐก่อนเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะเลิกจ้างได้ แต่ในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก นายจ้างจะต้องขออนุญาตต่อกรมการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยคำขอจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมระบุเหตุผลในการเลิกจ้าง¹⁵

¹³ Ibid, Article 285,

¹⁴ Ibid, Article 288,

¹⁵ Sct on the Termination of Employment in Private Undertaking. 1964, section 3.

ทั้งนี้ กรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยได้รับอนุญาตจากหน่วยงานของรัฐแล้ว ลูกจ้างจะได้รับเงินตอบแทนการทำงานมานาน ซึ่งเรียกว่า “service fee” และค่าชดเชยการเลิกจ้าง ซึ่งเรียกว่า “dismissal bonus”

สำหรับอัตราในการจ่ายเงินตอบแทนการทำงาน ซึ่งเรียกว่า “service fee” มีดังนี้

- (1) ลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน
- (2) ลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน
- (3) ลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 3 เดือน
- (4) ลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 4 เดือน
- (5) ลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป จะได้เท่ากับ ค่าจ้าง 5 เดือน

นอกจากนี้ ยังจะได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้าง (dismissal bonus) โดยมีอัตราการจ่ายเงินดังนี้

- (1) ลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน
- (2) ลูกจ้างที่ทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี จะได้รับเท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน
- (3) ลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จะได้รับเท่ากับค่าจ้าง 3 เดือน
- (4) ลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป จะได้รับเท่ากับค่าจ้าง 4 เดือน

2. มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 118 มาตรา 120 และมาตรา 121 ตามลำดับ โดยจะได้พิจารณาดังนี้

2.1 ค่าชดเชยตามมาตรา 118

เป็นกรณีได้เลิกจ้างลูกจ้างที่นายจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความเสียหายให้แก่ นายจ้างตามมาตรา 119 ดังนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใต้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาว่าใครเป็นนายจ้างกรณีที่มีนายจ้างหลายคนหากเป็นกรณีนิติบุคคลต้องพิจารณาว่า

- (1) ใครเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล
- (2) ผู้มีอำนาจนั้นให้ลูกจ้างทำงานนั้นในนามนิติบุคคลหรือส่วนตัว
- (3) งานที่ให้ทำนั้นเป็นของใคร
- (4) การทำงานของลูกจ้างเป็นอิสระหรืออยู่ภายใต้บังคับบัญชาของใคร
- (5) ใครเป็นผู้จ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินอย่างอื่นแก่ลูกจ้าง มีจำนวนแน่นอนหรือไม่ และจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานหรือตอบแทนผลสำเร็จของงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 3988/2543)

2.1.1 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย มีดังต่อไปนี้

ก. นายจ้างจะต้องบอกเลิกการจ้างต่อลูกจ้าง

หาก นายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างก็อาจเลิกจ้างได้โดยการแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยตรง หรืออาจกระทำการที่เข้าลักษณะที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างได้ ซึ่งการเลิกจ้างนี้ก็หมายถึงการทำให้ฐานะความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลงโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้แสดงเจตนาที่จะไม่ต้องการจ้างลูกจ้างทำงานต่อไป¹⁶ หากนายจ้างมีเหตุผลอันสมควร การเลิกจ้างนั้นก็ถือเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ถ้าไม่มีเหตุผลอันสมควรก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ถ้าเข้าเงื่อนไขที่จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยอยู่นั่นเอง

การแสดงเจตนาเลิกจ้าง มีข้อพิจารณา 2 ประการ คือ

- (1) บุคคลซึ่งแสดงเจตนาเลิกจ้าง ต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจเลิกจ้างตามกฎหมาย ได้แก่ นายจ้าง กรณีที่นายจ้างมอบอำนาจให้ตัวแทนมีอำนาจเลิกจ้างแทนตนได้ ดังนี้ถือว่าตัวแทนก็เป็นนายจ้างด้วย¹⁷ บุคคลอื่นที่ไม่มีอำนาจและไม่ได้รับมอบอำนาจ

¹⁶ ฎีกาที่ 2194/2532 วินิจฉัยว่า การเลิกจ้างหมายถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานไม่ว่ากระทำด้วยวิธีใดโดยทำให้สภาพของการเป็นนายจ้างและลูกจ้างหมดไป

¹⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 2820/2531

จากนายจ้าง ไม่ถือว่าเป็นผู้มีอำนาจแสดงเจตนาเลิกจ้าง เช่น ผู้จัดการโรงงานที่ไม่ปรากฏว่าได้รับมอบอำนาจจากนายจ้าง¹⁸ คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ไม่มีอำนาจออกคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเลิกจ้างครูผู้เป็นลูกจ้างได้¹⁹ เสมียนไม่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคล²⁰ หรือภรรยาผู้จัดการห้างมิใช่ นายจ้าง โดยมีได้เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลของนายจ้างทั้งไม่ปรากฏว่าได้รับมอบหมายจากผู้จัดการห้าง จึงไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้าง²¹ เป็นต้น

(2) ลักษณะของการแสดงเจตนาเลิกจ้างอาจแสดงได้อย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้²²

(2.1) การแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง เป็นการที่นายจ้างแจ้งต่อลูกจ้างโดยตรง เช่น ใช้วิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 387) หรือถ้าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ก็อาจบอกกล่าวเป็นหนังสืออย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้าง (มาตรา 582 วรรคแรกแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) หรือ นายจ้างอาจเลือกใช้วิธีแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยทันทีแล้วจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างแทนช่วงเวลาที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ (มาตรา 582 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 17 วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน) แต่กรณีที่นายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างตั้งแต่แรกแล้ว ต่อมานายจ้างจะยกเอาเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาอ้างในภายหลังไม่ได้

การที่กฎหมายกำหนดให้มีการบอกกล่าวการเลิกจ้างเป็นหนังสือ มีผลคือทำให้การแสดงเจตนาเลิกจ้างมีความชัดเจนมากขึ้น ลูกจ้างก็หมดความเคลือบแคลงใจว่า การกระทำบางอย่างของนายจ้างเป็นการแสดงเจตนาเลิกจ้างตนเองหรือไม่ ซึ่งใน

¹⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 2021/2525

¹⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 3587/2529 .

²⁰ คดีแดงของศาลแรงงานกลางที่ 2212/2532 .

²¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2706/2531 /

²² วิจิตร (ทุ่งถัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่ 2541. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, หน้า 128 – 132.

จากนายจ้าง ไม่ถือว่าเป็นผู้มีอำนาจแสดงเจตนาเลิกจ้าง เช่น ผู้จัดการโรงงานที่ไม่ปรากฏว่าได้รับมอบอำนาจจากนายจ้าง¹⁸ คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ไม่มีอำนาจออกคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเลิกจ้างครูผู้เป็นลูกจ้างได้¹⁹ เสมียนไม่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคล²⁰ หรือภรรยาผู้จัดการห้างมิใช่ นายจ้าง โดยมีได้เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลของนายจ้างทั้งไม่ปรากฏว่าได้รับมอบหมายจากผู้จัดการห้าง จึงไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้าง²¹ เป็นต้น

(2) ลักษณะของการแสดงเจตนาเลิกจ้างอาจแสดงได้อย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้²²

(2.1) การแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง เป็นการที่นายจ้างแจ้งต่อลูกจ้างโดยตรง เช่น ใช้วิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 387) หรือถ้าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ก็อาจบอกกล่าวเป็นหนังสืออย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้าง (มาตรา 582 วรรคแรกแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) หรือ นายจ้างอาจเลือกใช้วิธีแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยทันทีแล้วจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างแทนช่วงเวลาที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้(มาตรา 582 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 17 วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน) แต่กรณีที่นายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างตั้งแต่แรกแล้ว ต่อมานายจ้างจะยกเอาเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาอ้างในภายหลังไม่ได้

การที่กฎหมายกำหนดให้มีการบอกกล่าวการเลิกจ้างเป็นหนังสือ มีผลคือทำให้การแสดงเจตนาเลิกจ้างมีความชัดเจนมากขึ้น ลูกจ้างก็หมดความเคลือบแคลงใจว่า การกระทำบางอย่างของนายจ้างเป็นการแสดงเจตนาเลิกจ้างตนเองหรือไม่ ซึ่งใน

¹⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 2021/2525

¹⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 3587/2529 .

²⁰ คดีแดงของศาลแรงงานกลางที่ 2212/2532 .

²¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2706/2531 /

²² วิจิตร (ทุ่งถัดคา) วิเชียรชม. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่ 2541. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, หน้า 128 – 132.

ต่างประเทศ เช่นกฎหมายแรงงานของฝรั่งเศสมีการบังคับให้นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้าง เป็นหนังสือโดยส่งจดหมายลงทะเลียบนตอบรับไปยังลูกจ้าง และหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างร้องขอเพื่อต้องการทราบเหตุผลของการเลิกจ้างดังกล่าว นายจ้างก็ต้องแสดงเหตุผลของการเลิกจ้างด้วย

ดังกล่าวพิพากษาฎีกาที่ 7047/2542 ข้อเท็จจริงมีว่า โจทก์ฟ้องว่าถูกจำเลยเลิกจ้าง โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด และไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยให้การว่า ได้เลิกจ้างโจทก์ เพราะเหตุที่โจทก์ได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนายจ้างมีสิทธิยกขึ้นอ้างเป็นเหตุเลิกจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง การที่ศาลแรงงานกลางนำมาตรา 17 วรรคสามแห่งบทกฎหมายดังกล่าวมาปรับแก้คดีแล้ววินิจฉัยว่าในการเลิกจ้างด้วยวาจา นายจ้างไม่อาจยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย เมื่อพิเคราะห์บทบัญญัติมาตรา 17 วรรคสองแล้ว จะเห็นว่าได้กำหนดหลักการเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างขึ้นใหม่เป็นพิเศษ ยิ่งกว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 โดยกำหนดว่า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ อันเป็นการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างอาจทำเป็นหนังสือหรืออาจบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาก็ได้ การบอกกล่าวล่วงหน้าที่ได้ทำเป็นหนังสือดังกล่าวได้ถูกจำกัดโดยมาตรา 17 วรรคท้าย ไม่ให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ซึ่งหมายความว่า ถ้ามีเหตุเลิกจ้างตามบทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นอ้างเป็นข้อปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา ส่วนบทบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสาม แห่งบทกฎหมายดังกล่าวที่ว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

นั้น คงมีความหมายเพียงว่า ในกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทำเป็นหนังสือ หากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย มิฉะนั้นนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง มาตรา 17 วรรคสามจึงหาได้บังคับเด็ดขาดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาไม่ จึงควรให้มีการนำสืบพยานว่าขณะที่จำเลยบอกเลิกจ้าง โจทก์อันเป็นเหตุที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวแก่โจทก์แล้วหรือไม่

จึงพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางสืบพยานโจทก์และจำเลย แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

(2.2) การกระทำของนายจ้างซึ่งถือว่าเป็นการเลิกจ้าง มีกรณีดังนี้

(2.2.1) การกระทำของนายจ้างซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ตามมาตรา 18 วรรคสอง แล้ว กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ของนายจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดของสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่นใด รวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

(2.2.2) การกระทำของนายจ้างซึ่งศาลได้วินิจฉัยไว้ว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างแล้วได้แก่ กรณีดังต่อไปนี้

(2.2.2.1) นายจ้างได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของลูกจ้างที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับค่าจ้างหรือตำแหน่งงานหรือการทำงาน และ รวมถึงการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างไปในทางที่ลดประโยชน์ ความสะดวกของลูกจ้าง หรือกระทบกระเทือนต่อสภาพร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง หรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระที่หนักขึ้นกว่าเดิม เช่น การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของลูกจ้างโดยเปลี่ยนค่าจ้างจากรายวันเป็นรายขึ้น²³ การเปลี่ยนสถานะของลูกจ้างจากลูกจ้างประจำเป็นลูกจ้างชั่วคราว²⁴ เป็นต้น แต่ถ้าเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของลูกจ้างแต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงค่าจ้าง ก็ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เป็น

²³ คดีแดงของศาลแรงงานกลางที่ 4764/2528

²⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 2152/2524

สาระสำคัญที่จะถือว่าเป็นการเลิกจ้าง แต่ถือว่าเป็นการใช้อำนาจบริหารหรือจัดการของ นายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิทำได้²⁵

(2.2.2.2) ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือโอนตัวลูกจ้าง ซึ่งการกระทำดังกล่าว จะต้องกระทำโดยถูกต้องตามกฎหมาย และไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง จะต้องมียุทธศาสตร์ 3 ประการ ดังนี้

ก. การโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกนั้น จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (มาตรา 577 วรรคแรก แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ข. การโอนนั้น จะต้องไม่มีลักษณะเป็นการลดค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ หรือสถานะของลูกจ้าง ซึ่งในกรณีเช่นนี้นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่เกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ (มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

ค. จะต้องมีการนับอายุการทำงานของลูกจ้าง ต่อเนื่องจากอายุการทำงานเดิม

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ให้ความยินยอมที่จะไปทำงาน กับนายจ้างคนใหม่²⁶ แม้ งานนั้นจะเป็นงานเดิม สถานที่ทำงานก็เป็นสถานที่เดิม ถ้านายจ้างคนใหม่ลดค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์หรือลดสถานะของลูกจ้าง²⁷ หรือไม่มีการนับอายุการทำงานต่อเนื่องกัน²⁸ ดังนี้ก็ไม่ถือว่าเป็นการ โอนที่ชอบด้วยกฎหมาย

แต่ถ้าเป็นการที่นายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้าง ไปช่วยทำงานให้บุคคลอื่น ดังนี้ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างหรือมีการ โอนสิทธิความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกหรือเป็นการโอนลูกจ้างแต่อย่างใดแม้ว่าบุคคลภายนอกนั้นจะเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างก็ตาม²⁹

²⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 2627/2526, 1749/2530, 909/2532 และ 3539-3544/2536

²⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 513/2524, 1343/2526, 671-675/2530, และ 46/2537

²⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 253/2524

²⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 2298/2523

²⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2922/2523

(2.2.2.3) การเกษียณอายุของลูกจ้าง หากนายจ้างต้องการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างขาดคุณสมบัติในเรื่องของสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเนื่องจากชราภาพหรือเพราะเหตุเกษียณอายุนั้น กรณีดังกล่าวมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาได้เคยวางแนวไว้ว่า เหตุเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุของลูกจ้างนั้น ไม่เข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้นการที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างเกษียณอายุ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง³⁰ การที่ศาลถือว่าการเกษียณอายุของลูกจ้างเป็นการถูกนายจ้างเลิกจ้าง เพราะว่าการเกษียณอายุไม่ใช่การครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ถ้าเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ลูกจ้างไม่สามารถที่จะลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุได้ และในทางกลับกันนายจ้างก็จะเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดเกษียณอายุไม่ได้เช่นกัน แต่การเกษียณอายุนั้นไม่ได้ผูกมัดไม่ให้ให้นายจ้างและลูกจ้างเลิกสัญญากันก่อนที่จะถึงกำหนดเกษียณอายุของลูกจ้างแต่อย่างใด ถ้านายจ้างมีเหตุผลอันสมควรและได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบแล้วหรือเมื่อกรณีมีเหตุเลิกจ้างที่มาจากกระทำความผิดของลูกจ้างที่มีลักษณะร้ายแรง ดังนั้นนายจ้างย่อมสามารถแสดงเจตนาเลิกจ้างก่อนเกษียณอายุได้เสมอ³¹ และในส่วนของลูกจ้างก็ย่อมสามารถแสดงเจตนาเลิกสัญญาหรือลาออกก่อนครบเกษียณอายุได้เช่นกัน

(2.2.2.4) ลูกจ้างลาออกโดยถูกข่มขู่จากนายจ้าง นายจ้างบางคนมีเจตนาฉ้อฉล เมื่อต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย จึงพยายามที่จะข่มขู่ลูกจ้างของตนที่กระทำความผิดเพียงเล็กน้อยหรืออาจไม่ได้กระทำความผิดเลย ให้ต้องสำคัญผิดและหลงเชื่อว่าถ้าไม่ลาออกไปจะไม่เป็นผลดีหรืออาจจะเป็นผลเสียหายแก่ลูกจ้างได้ ลูกจ้างจึงจำใจต้องลาออก เช่น นายจ้างข่มขู่ว่าถ้าไม่ลาออกก็จะถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชยหรือถ้าไม่ลาออกก็จะไม่สามารถหางานทำใหม่ได้³² เพราะนายจ้างจะส่งชื่อลูกจ้างไปยังสถานประกอบกิจการต่างๆเพื่อไม่ให้รับลูกจ้างเข้าทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้แนวคำพิพากษาศาลฎีกาให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เพราะแม้ว่าลูกจ้างจะหลงเชื่อและลาออกจาก

³⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 167/2523, 3100/2523, 32/2524, 870/2524, 1148/2524, 2188/2524, 2189-2190/2524, 2424/2524, 2517-2522/2524, 3070/2524, 4086-4087/2528, 2841/2529 และ 33-34/2533

³¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1611/2530

³² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 316/2524

งานก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ถือว่าเป็นการลาออกโดยสมัครใจของลูกจ้าง ส่วนการข่มขู่ของนายจ้างที่เกิดจากการกระทำความผิดของลูกจ้างที่ถึงขนาดที่นายจ้างสามารถดำเนินคดีกับลูกจ้างได้ตามกฎหมาย แต่นายจ้างยังไม่ดำเนินคดีเพียงแต่ข่มขู่ลูกจ้างให้ลาออก แล้วลูกจ้างตัดสินใจลาออกเอง ดังนี้ การลาออกของลูกจ้างถือว่าเป็นการสมัครใจของลูกจ้างเนื่องจากกลัวถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย กรณีนี้ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิทำได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างลักทรัพย์ของนายจ้าง และนายจ้างเห็นเหตุการณ์พอดี นายจ้างจึงได้ข่มขู่ลูกจ้างให้ลาออก ถ้าไม่เช่นนั้นจะเข้าแจ้งความดำเนินคดีกับลูกจ้างในความผิดฐานลักทรัพย์ของนายจ้าง³³ เป็นต้น

ข. ลูกจ้างนั้นต้องมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

กล่าวคือ ลูกจ้างที่ถูก นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างดังกล่าวข้างต้นจะเป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยก็ต่อเมื่อ ลูกจ้างนั้นมีระยะเวลาการทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน โดยให้นับระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่วันแรกที่เริ่มเข้าทำงานและให้นับช่วงเวลาที่ทดลองงานรวมไปด้วย และนอกจากนั้นยังต้องนับรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง (มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน) แต่ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเพื่อที่ตนจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยดังนี้ กฎหมายให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิดังกล่าวของลูกจ้าง (มาตรา 20) ทั้งนี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างงานแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม

ค. ต้องไม่เข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

นายจ้างอาจเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เป็น ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น (มาตรา 118 วรรคสาม) ซึ่งงานดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่เป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง และต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวและมีการกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่มีลักษณะที่เป็นไปตามฤดูกาล

³³ คำพิพากษาฎีกาที่ 1331/2525

และได้ จ้างงานในช่วงฤดูกาลนั้น ซึ่งงานเหล่านี้จะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดย นายจ้างและลูกจ้างได้มีการทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อมีการเริ่มจ้าง (มาตรา 118 วรรคท้าย) แต่ถ้าเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานถาวร แม้ นายจ้างและลูกจ้างจะมีการทำสัญญาเป็นหนังสือมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน โดยมีกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้แล้วแต่เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างหากนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ดังนี้ ต้องถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นแล้วนายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชย³⁴ หากเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่มีข้อความให้ต่อสัญญาจ้างต่อไปอีก และได้มีการต่อสัญญาจ้างย่อมไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1804/2540 สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนหมายถึงสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตั้งแต่แรกเมื่อเข้าทำสัญญากันว่าตกลงจ้างมีกำหนดระยะเวลานานเท่าใด เมื่อครบกำหนดระยะเวลานั้นแล้วก็จะไม่มีการจ้างต่อไปอีก นอกจากจำเลยตกลงจ้างโจทก์มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง 15 เดือน แล้วยังมีข้อความต่อไปอีกว่าและสามารถต่ออายุสัญญาได้โดยการตกลงร่วมกันทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการ ดังนี้เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 15 เดือนแล้ว หากงานตามโครงการของจำเลยยังมีความต้องการจะจ้างโจทก์ต่อไปอีก จำเลยและโจทก์สามารถต่ออายุสัญญาคือขยายระยะเวลาการจ้างต่อไปอีกได้ งานตามโครงการของจำเลยจะหมดความจำเป็นที่จะจ้างโจทก์เมื่อใดไม่อาจกำหนดระยะเวลาแน่นอนได้ การจ้างจะมีกำหนดระยะเวลานานเท่าใดขึ้นอยู่กับความต้องการของโครงการ ซึ่งอาจมีต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะหมดความจำเป็น การที่สัญญาดังกล่าวกำหนดระยะเวลาการจ้างช่วงแรกไว้ 15 เดือน ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอันจะทำให้จำเลยได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์เมื่อเลิกจ้าง

(2) ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง (มาตรา 119) ในกรณีดังต่อไปนี้

(2.1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ก. ทุจริตต่อหน้าที่ คือ การกระทำการทุจริตในหน้าที่การงานของ

³⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 584/2536

ลูกจ้างในลักษณะที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น การทุจริตของลูกจ้างในลักษณะนี้ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นตัวการหรือผู้สนับสนุนก็มีความผิดแล้ว และการทุจริตดังกล่าวจะต้องถึงขนาดเป็นความผิดในทางอาญา³⁵ เช่น ลูกจ้างมีความผิดฐานกระทำการในการแข่งขันกับนายจ้าง³⁶ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้สอยผู้ได้บังคับบัญชาไปจ่ายกับข้าวให้แก่ร้านอาหารของตนเองในเวลาทำงานเป็นเวลาประมาณ 10 วัน³⁷ เป็นต้น

ข. กระทบความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง คือ การที่ลูกจ้างกระทำความผิดที่มีโทษทางอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เช่น การที่ลูกจ้างรู้เห็นเป็นใจกับลูกจ้างอีกคนหนึ่งเก็บเงินจากบุคคลภายนอกแล้วไม่นำส่งนายจ้างตามระเบียบและได้ทำรายงานปกปิดการกระทำดังกล่าว³⁸ เป็นต้น ซึ่งในกรณีที่ลูกจ้างกระทบความผิดอาญาต่อนายจ้างนี้ แม้นายจ้างจะไม่ดำเนินคดีกับลูกจ้าง หรืออยู่ในระหว่างดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างแต่ยังไม่มีการฟ้องคดีของศาล นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากลูกจ้างกระทบความผิดร้ายแรงตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ในกรณีดังกล่าวหากได้มีการกำหนดขั้นตอนการพิจารณาความผิดของลูกจ้างว่าให้ลงโทษลูกจ้างไว้อย่างไร ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการทำงานแล้ว นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ดังกล่าวก่อนที่จะมีการเลิกจ้างด้วย มิฉะนั้น จะทำให้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้³⁹

(2.2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำว่า “จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย” มีความหมายกว้างขวางมากจึงต้องตีความโดยเคร่งครัด มิฉะนั้น การกระทำใด ๆ ของลูกจ้างที่เป็นการผิดคำสั่งผิดระเบียบข้อบังคับของนายจ้างจะเป็นกรณีของการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไป

³⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 470/2524

³⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 3507/2525

³⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 2695/2529

³⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 459/2526

³⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2962/2531

หมด ดังนั้น การตีความว่าอย่างไรจึงจะถือว่าเป็นการ “จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย” เป็นกรณีที่จะต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริง 2 ประการคือ

(2.2.1) ลูกจ้างต้องกระทำโดยจงใจ คำว่า “จงใจ” น่าจะมีความหมายเช่นเดียวกับ “จงใจ” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 และคำว่า “เจตนา” ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 นั่นเอง ดังนั้น “ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย” จึงหมายถึงลูกจ้างกระทำการใดๆก็ตามโดยหวังผลหรือยอมเสี่ยงเห็นผลให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างโดยตรง โดยพิจารณาจากวิญญูชน ประกอบกับพฤติการณ์แวดล้อมกรณีนั้น ๆ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยรู้สำนึกในการกระทำและโดยสภาพจิตใจเป็นอิสระ มิได้ถูกบังคับหรือฉ้อฉล ซึ่งคนทั่ว ๆ ไป ในภาวะเดียวกับลูกจ้าง ย่อมสามารถได้รู้ว่าการกระทำเช่นนั้นย่อมส่งผลเสียหายให้เกิดแก่นายจ้างแล้ว ถือว่าลูกจ้างได้กระทำลงไปโดยจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เช่น ลูกจ้างสั่งห้ามคนงานได้บังคับบัญชาของตนทำงานให้นายจ้างมีผลให้นายจ้างต้องจัดลูกจ้างอื่นทำงานนั้นแทน ลูกจ้างแจ้งไปยัง ลูกค้าของนายจ้าง ซึ่งประกอบกิจการโรงแรมว่าจะเลื่อนงานหรืออาจนัดหยุดงาน ย่อม เห็นได้ว่าลูกค้าจะต้องงดหรือลดการพักโรงแรมของนายจ้าง ลูกจ้างไปทำงานให้บริษัทคู่แข่งของนายจ้างไม่ว่าจะโดยฐานะอย่างไร ก็มีผลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิจการของนายจ้าง ต้องถือว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหายด้วย ลูกจ้างร่วมกันชะลอการขายสินค้าจนทำให้ยอดขายตกจากเป้าหมายจำนวนมาก ถือว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

การกระทำความผิดของลูกจ้างในบางกรณีที่เป็นความประพฤติส่วนตัวหรือความผิดเฉพาะตัวของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่ได้ประสงค์ให้ผลนั้นเกิดแก่นายจ้างถึงแม้ว่าผลของการกระทำนั้นอาจจะกระทบกระเทือนชื่อเสียงของนายจ้างได้ ก็ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เช่น การที่ลูกจ้างปิดประกาศข้อความดูหมิ่นผู้จัดการโรงงานนั้น เป็นเรื่องระหว่างลูกจ้างกับผู้จัดการนั้นโดยเฉพาะ จึงถือไม่ได้ว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย⁴⁰

⁴⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2881/2525

การที่ลูกจ้างหญิงของ โรงแรมนายจ้างประพฤติดคนเสื่อมเสียชื่อเสียงในทางผู้สาวนั้นเป็นการกระทำเกี่ยวกับความประพฤติดส่วนตัวของลูกจ้างเอง มิได้ตั้งใจให้นายจ้างเสียหาย⁴¹

(2.2.2) ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต้องร้ายแรงพอสมควร บางครั้งการกระทำของลูกจ้างบางอย่างอาจทำให้นายจ้างเสียหายได้ แต่ถ้าไม่ร้ายแรงแล้วนายจ้างจะเลิกสัญญาจ้างโดยอ้างเหตุความเสียหายเพียงเล็กน้อยเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ สำหรับความเสียหายที่ว่าต้องร้ายแรงถึงขนาดเพียงใดนั้น ยากที่จะกำหนดลงไปตายตัวได้ แต่ไม่จำเป็นต้องถึงขนาดนายจ้างต้องสิ้นเนื้อประดาตัว กรณีใดจะเสียหายมากน้อยหรือไม่จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป เช่น การที่ลูกจ้างได้เถียงผู้บังคับบัญชาข่มมิใช่เรื่องที่นายจ้างต้องเสียหายร้ายแรงถึงขนาดต้องเลิกจ้าง นายจ้างจะลงโทษได้ก็เพียงเรียก ลูกจ้างมาว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษตัดเงินเดือนแล้วแต่กรณี แต่ถ้าลูกจ้างทั้งโรงงานให้ขจัดขึ้นและกระด้างกระเดื่องต่อนายจ้าง เช่น ร่วมกันแกล้งเพื่อนงาน ทำให้ผลผลิตลดต่ำลง ต้องถือว่าเป็นเรื่องที่เสียหายร้ายแรงถึงขนาดแล้ว

ความเสียหายเช่นว่านี้ กฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้วจริง ๆ ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องเกิดความเสียหายขึ้นก่อน แล้วนายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้ กล่าวคือ แม้ความเสียหายยังไม่เกิดแต่เพียงคาดหมายได้ว่าความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นก็พอแล้ว ลูกจ้างเพียงแต่ได้แสดงเจตนาชั่วร้ายออกมาด้วยการกระทำก็เป็นความผิดสำเร็จแล้ว เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมหม้อน้ำ ละทิ้งหน้าที่ไป นายจ้างพบเข้าได้ให้คนอื่นเข้าทำหน้าที่แทน หรือกรณีที่นายจ้างได้ทราบว่าการจ้างกำลังจะนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงได้จัดคนงานอื่นเข้าทำงานแทนเสียก่อนที่ความเสียหายจะเกิดขึ้น เป็นต้น นายจ้างข่มมิสิทธิอ้างเหตุดังกล่าว เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้ ในกรณีที่ความเสียหายยังไม่เกิดขึ้น การวินิจฉัยว่านายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ก็ต้องพิจารณาว่า หากปล่อยให้เกิดความเสียหายขึ้นแล้ว นายจ้างจะได้รับความเสียหายเพียงใด ถ้าน่าเชื่อได้ว่าจะเกิดความเสียหายมาก แม้วานายจ้างจะยังไม่ได้รับความเสียหาย นายจ้างก็เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

⁴¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2055/2526

ในเรื่องความเสียหายของนายจ้างนี้ ในบางกรณีนอกจากนายจ้างจะมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว นายจ้างยังมีสิทธิเรียกร้องเอาค่าเสียหายจากลูกจ้างในมูลละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 ได้อีกด้วย โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่านายจ้างจะใช้สิทธิเลิกจ้างหรือยัง เพราะกรณีละเมิดและกรณีเลิกจ้างเป็นคนละกรณีกัน กล่าวคือ ถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่เลิกจ้าง นายจ้างก็เรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ แต่จำกัดค่าเสียหายเพียงเท่าที่นายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่าคนต้องเสียหายจริงเท่านั้น

ข้อสังเกตสำหรับเรื่องลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างเสียหายนั้น ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำการใด ๆ โดยใช้สิทธิของตนโดยชอบด้วยกฎหมาย แม้การกระทำนั้น ๆ จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตาม นายจ้างจะยกเอาการกระทำนั้นมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ เช่น การที่ลูกจ้างหยุดงานเพราะนายจ้างผิดนัดไม่ชำระหนี้ ถือว่าเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย แม้ว่านายจ้างจะได้รับความเสียหายเพราะเหตุดังกล่าว ก็มีใจเรื่องที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย⁴²

กรณีที่น่าสนใจมากก็คือ การใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดในการใช้สิทธินัดหยุดงานคือ จะต้องทำให้ถูกต้องตามขั้นตอน วิธีการและอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย มิฉะนั้น ลูกจ้างจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะกรณีนี้จะถูกปรับเข้าเรื่องลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายได้ง่ายที่สุด โดยสภาพปกติของการนัดหยุดงานนั้น ได้แก่ การที่ลูกจ้างหยุดกระทำการใด ๆ อันลูกจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำปกติ เช่น หยุดผลิตสินค้าหรือหยุดขนส่งสินค้า เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นจากการหยุดผลิตหรือหยุดขนส่งดังกล่าวย่อมถือว่าเป็นผลธรรมดาหรือธรรมชาติของการหยุดงาน ที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย แต่ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำการอันนอกเหนือจากนี้ เช่น ปิดกั้นประตูเข้าออกจนนายจ้างไม่อาจขนสินค้าที่ผลิตได้ แม้ลูกจ้างจะนัดหยุดงานตามขั้นตอนของกฎหมายก็ถือว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างเสียหายด้วย

(2.3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

⁴² คำพิพากษาศาลแรงงาน คดีแดงที่ 537-539/2526

ความผิดในข้อนี้จะพิจารณาที่ผลแห่งการกระทำเป็นสำคัญ กล่าวคือ ต้องปรากฏว่าความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างเป็นเหตุที่ทำให้เกิดผลคือความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง หรือนายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเนื่องจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง ไม่ว่าจะลูกจ้างจะประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม เช่น ลูกจ้างเป็นหัวหน้าห้องเก็บตัวอย่างยาของนายจ้าง มีหน้าที่จ่ายยาให้แก่พนักงานขายของ ลงบัญชีในบันทึกบัตรสินค้าและเก็บกุญแจห้องเก็บตัวอย่างยา ปรากฏว่ายาที่อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างขาดหายไป เป็นเงินประมาณ 4 แสนบาท โดยลูกจ้างสะสมมิได้ส่งบัญชีให้ทันตามกำหนดเวลา ใบเบิกยาบางฉบับมีการเพิ่มเติมรายการภายหลัง การปฏิบัติงานของลูกจ้างจึงเป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง⁴³ หรือหัวหน้าแผนกขายขายเบตเตอร์และจ่ายของมิได้ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเบิกถอนแม้จะปฏิบัติตามาน เมื่อเกิดทุจริตยกยกขึ้น นายจ้างเสียหาย 4 แสนบาทเป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง⁴⁴ เป็นต้น ซึ่งผลที่นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงนั้น จะต้องพิจารณาตามฐานะและสภาพของกิจการของนายจ้าง รวมทั้งความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ชื่อเสียงและเกียรติคุณของนายจ้างด้วย⁴⁵

(2.4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน โดยหนังสือเตือนนั้นมีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างก็คือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่นายจ้างได้กำหนดไว้ เพื่อควบคุมการทำงานของลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ⁴⁶ ซึ่งนอกจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างจะต้องชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมแล้ว ถ้าหากมีการกำหนดความผิดของการฝ่าฝืนข้อบังคับและได้

⁴³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 193/2523

⁴⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3180/2530

⁴⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 682/2525

⁴⁶ ชนินาถ ชุมรม. เรื่องเดียวกัน, หน้า 90.

กำหนดโทษไว้ด้วย โทษที่ระบุในข้อบังคับฯ หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างจะต้องไม่เป็นโทษที่หนักกว่าโทษที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย เช่น มีการกำหนดว่า ถ้าลูกจ้างละเลยต่อคำสั่งของนายจ้างเพียงครั้งเดียวนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที ดังนี้ถือว่าระเบียบนี้ตกเป็นโมฆะ เพราะขัดต่อมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ให้อำนาจนายจ้างไล่ลูกจ้างออกได้ทันทีได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างละเลยคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจิมเสียก่อน หรือ มีการกำหนดว่าถ้าลูกจ้างทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนี้ก็ให้ ข้อบังคับหรือสัญญาที่ตกเป็นโมฆะด้วยเช่นกัน⁴⁷ เพราะการทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง แต่เป็นเรื่อง ของการทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือทำงานไม่ได้มาตรฐานตามที่นายจ้างกำหนดไว้เท่านั้น ไม่ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้ต่อมากลูกจ้าง จะทำงานไม่ได้มาตรฐานอีก โดยที่นายจ้างได้ทำหนังสือเตือนแล้วดังนี้ก็ไม่ถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 119 (4) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อย่างใด⁴⁸ ส่วนคำสั่งของนายจ้างนั้น แม้จะสั่งด้วยวาจาก็มีผลบังคับใช้ได้โดยไม่จำเป็นต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือหรือลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้แยกประเภทของการฝ่าฝืน ระเบียบ คำสั่งข้อบังคับของนายจ้างออกเป็น 2 กรณีคือ กรณีร้ายแรง กับกรณีไม่ร้ายแรง ซึ่งหากเป็นการฝ่าฝืนระเบียบฯ คำสั่งของนายจ้างที่ไม่ร้ายแรง เช่น หลับยามในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ แต่ยังไม่เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง⁴⁹ หรือลูกจ้างดกบัตตรงเวลาแทนกัน⁵⁰ เหล่านี้ยังไม่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดที่ร้ายแรง หลักเกณฑ์ที่จะเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามลักษณะนี้คือ นายจ้างจะต้องมีคำเตือนก่อนแล้วลูกจ้าง ได้กระทำความผิดอย่างเดียวกันซ้ำอีก⁵¹ การเตือนจึงเป็นมาตรการที่กฎหมายให้อำนาจแก่นายจ้างในการแจ้งให้ลูกจ้างที่กระทำความผิดไม่ร้ายแรงได้รู้ว่าลูกจ้างกระทำความผิดและมีให้กระทำความผิดเดียวกันนั้นซ้ำอีก มิฉะนั้นจะถูกลงโทษ การเตือนเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้กลับตัวไม่กระทำความผิดอีก โดยลูกจ้างจะไม่ถูกเลิกจ้างทันทีเนื่องจากการ

⁴⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525

⁴⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2931-2932/2530

⁴⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2849/2525

⁵⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 541/2536

⁵¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 843/2537

กระทำความผิดเล็กๆ น้อยๆ ที่สมควรได้รับการอภัย ซึ่งอาจเตือนเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ แต่ คำเตือนที่มีผลทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จะต้องมิลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

ก. ต้องทำเป็นหนังสือ⁵² คือ จะต้องมีการทำเป็นลายลักษณ์อักษร และในหนังสือเตือนนั้นไม่จำเป็นต้องมีลายมือชื่อของผู้เตือน และไม่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบคำเตือนด้วย

ข. หนังสือเตือนนั้นต้องระบุให้ชัดเจนถึงผู้กระทำความผิด ลักษณะของความผิด⁵³ ตลอดจนรายละเอียดเกี่ยวกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง

ค. ต้องมีข้อความที่มีลักษณะเป็นการปรามลูกจ้าง หรือระบุห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำความผิดอีก และถ้ายังกระทำความผิดอีกจะต้องถูกลงโทษ แต่ ไม่จำเป็นต้องระบุว่าจะลงโทษสถานใด⁵⁴ เพราะการลงโทษเป็น อำนาจของนายจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ดุลพินิจในการลงโทษได้ภายในกรอบของกฎหมาย คำเตือนนั้นมีแนวคำพิพากษาแต่เดิมวินิจฉัยว่า คำเตือนเป็นหนังสือถือเป็นการลงโทษอย่างหนึ่ง แม้ยังไม่เกิดผลในทางลงโทษก็ตาม⁵⁵ แต่ต่อมาแนวคำพิพากษาเปลี่ยนไปโดยกลับวินิจฉัยว่า คำเตือนไม่ถือเป็นการลงโทษ เพราะอำนาจลงโทษต้องเป็นอำนาจโดยตรงมิใช่ถือเอาแต่ผล หรือถือเอาแต่เพียงมีอำนาจรายงานหรือเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป⁵⁶ ซึ่ง เมื่อพิเคราะห์ดูแล้วแนวคำพิพากษาของศาลในภายหลังน่าจะถูกต้อง ทั้งนี้เพราะการออกคำเตือนเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างและยังไม่เกิดผลเป็นการลงโทษเมื่อมีคำเตือน แต่จะมีผลเป็นการลงโทษหลังจากที่ได้มีการกระทำความผิดอย่างเดียวกับคำเตือนซ้ำขึ้นอีก เท่านั้น

ง. คำเตือนนั้นต้องมีระยะเวลาการบังคับใช้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำความผิด เพราะหากมีระยะเวลาการบังคับใช้ที่เกิน 1 ปี ย่อมถือว่าเป็นการเตือนที่ยาวนานเกินไปสำหรับลูกจ้าง เท่ากับเป็นการไม่ให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการกลับตัว ทำให้ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการเตือน ซึ่งแนวคำพิพากษาของศาลที่เคยวินิจฉัยมา

⁵² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1252/2526

⁵³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1916/2527 และ 838/2531

⁵⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1620/2529

⁵⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2265/2523 และ 1540/2524

⁵⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3618/2529

ตลอดว่า ไม่ควรบังคับใช้ค่าเดือนที่เกินกว่า 1 ปี เช่นวินิจฉัยว่า ค่าเดือนที่ล่วงเลยมาแล้วถึง 2 ปีเศษ มีอายุเนิ่นนานเกินสมควรที่จะนำมาพิจารณาสำหรับการเลิกจ้าง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย⁵⁷ หรือที่เคยวินิจฉัยว่า เวลาใช้บังคับค่าเดือน 1 ปี 2 เดือน 14 วัน นานเกินสมควร⁵⁸ เป็นต้น เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 3122/2543 ข้อเท็จจริงมีว่า เมื่อโจทก์ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ควบคุมตรวจสอบงานให้รอบคอบจนชิ้นงานที่ทำไม่ได้มาตรฐานที่กำหนด ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานของจำเลย ซึ่งจำเลยเคยเตือนโจทก์เกี่ยวกับเรื่องนี้มาก่อนแล้ว โจทก์ยังมากกระทำผิดในเรื่องเดียวกัน เป็นการกระทำผิดซ้ำค่าเดือน จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ 2529/2543 มีข้อเท็จจริงว่า โจทก์จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน 200 บาท ก็มีลักษณะเป็นค่าทิป หรือสินน้ำใจจากแขกที่อาศัย รถยนต์ของโจทก์เท่านั้น โจทก์มิได้ประกอบธุรกิจการค้าหรือมุ่งหวังจะรับส่งแขกของจำเลย โดยเรียกค่าบริการแต่อย่างใด ระยะเวลาที่รับแขกของจำเลยออกจากโรงแรมครั้งแรกและครั้งที่ 2 ห่างกันถึง 5 วัน การกระทำของโจทก์มิได้มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจบริการของจำเลยและโจทก์มิได้แอบอ้างว่าเป็นธุรกิจของจำเลย จึงไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงในธุรกิจของจำเลยแต่ประการใด ไม่ปรากฏว่าโจทก์รับส่งแขกซึ่งเป็นลูกค้าของจำเลยในเวลาทำงานหรือไม่ ประกอบกับสภาพความเสียหายที่อาจก่อให้เกิดแก่จำเลยแล้ว ยังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรงตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว

(2.5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม

เมื่อนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันแล้ว ก็ถือได้ว่าต่างฝ่ายต่างก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน กล่าวคือทางด้านนายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในทำนองเดียวกันลูกจ้างก็มีหน้าที่หลักคือจะต้องทำงานให้นายจ้างเป็นการตอบแทน แต่ปัญหาอยู่ที่ว่าตลอดระยะเวลาที่นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูก

⁵⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 670/2530

⁵⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 229/2532

ข้างนั้น ลูกจ้างกลับไม่ยอมไปทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เช่น ลูกจ้างได้รับคำสั่งให้ไปทำงานที่เครื่องจักรอีกเครื่องหนึ่งแต่ไม่ยอมไป เพียงแต่มาที่ทำงานเพื่อลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติ⁵⁹ ดังนั้นก็อาจถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่แล้ว⁶⁰ การละทิ้งหน้าที่ที่ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิรับเงินค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องมีกำหนดระยะเวลาเกินสมควร ก็คือจะต้องขาดงานเป็นเวลา 3 วันติดต่อกัน เช่น ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงาน 2 วัน ลาอีกโดยไม่ได้รับอนุญาตอีก 4 วัน และลาป่วยทางโทรศัพท์อีก 2 วัน ดังนั้นถือว่าละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานเป็นเวลา 3 วันทำงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควร⁶¹ และไม่ว่าจะมีวันหยุดหรือไม่ ก็ให้นับวันขาดงานของลูกจ้างติดต่อกันได้ เช่น ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวันที่ 18, 20, 23 แม้วันที่ 19, 21, 22 เป็นวันหยุด ก็ถือว่า ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน⁶² เป็นต้น ส่วน “เหตุอันสมควร” ในที่นี้ มีข้อพิจารณาเช่นเดียวกับในกฎหมายแพ่ง คือการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรที่ทำให้ นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันที ตามมาตรา 579 และ 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปก็คือ เหตุอันสมควร หมายถึง เหตุอันจำเป็นจริง ๆ ที่ทำให้ ลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานได้ หรือต้องขาดงาน ไม่ว่าจะเป็เหตุสุดวิสัยโดยมีเหตุการณ์ทางธรรมชาติ หรือเหตุจำเป็นส่วนตัวโดยหน้าที่ทางศีลธรรมของลูกจ้างก็ตาม

(2.6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

การได้รับโทษจำคุกของลูกจ้างที่จะทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้น จะต้องมิลักษณะดังต่อไปนี้

ก. จะต้องเป็นการได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล มิใช่เป็นเพียงคำสั่งของศาลเท่านั้น

ข. ต้องเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว ไม่ว่าจะถึงที่สุดเพราะเหตุใด เช่นถึง

⁵⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2477/2535

⁶⁰ คู่คดีแดงของศาลแรงงานกลางที่ 1502/2530

⁶¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2771/2530

⁶² คำพิพากษาฎีกาที่ 2487/2524

ที่สุดเพราะไม่มีการอุทธรณ์หรือถึงที่สุดเพราะไม่สามารถอุทธรณ์ไปยังศาลใดได้อีกหรือ เพราะข้อเท็จจริงยุติโดยไม่มีปัญหาข้อกฎหมายที่จะอุทธรณ์ซึ่งกฎหมายห้ามอุทธรณ์ใน ปัญหาข้อเท็จจริง หรือเพราะเป็นคำพิพากษาของศาลฎีกา

ก. โทษจำคุกที่ลูกจ้างได้รับ จะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุก จริง ๆ มิใช่เป็นกรณีรอการลงอาญา หรือรอการกำหนดโทษ หรือเป็นกรณีที่ศาลยกโทษ จำคุก

ง. ความผิดที่ลูกจ้างกระทำจนได้รับโทษจำคุกนั้น เป็นความผิดที่ กระทำต่อใครก็ได้ไม่จำเป็นต้องกระทำต่อนายจ้าง แต่จะต้องมิใช่ความผิดที่กระทำโดย ประมาทหรือความผิดโดยลหุโทษซึ่งลูกจ้างมิได้มีเจตนาชั่วร้าย หรือเป็นความผิดเล็กน้อย ที่ไม่สมควรเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างหมดสิทธิได้รับค่าชดเชย

จ. จำนวนวันที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกนั้น ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นกี่วัน ทั้งนี้เนื่องจากแม้ว่าลูกจ้างจะถูกศาลพิพากษาจำคุกเพียงวันเดียว ก็ สามารถทำให้ลูกจ้างไม่ มีสิทธิได้รับค่าชดเชยได้ ถ้าเป็นการได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกโดยมิ ใช่ว่าโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ฉ. โทษที่ลูกจ้างได้รับนั้นจะต้องได้รับในขณะที่เป็นลูกจ้างแล้วเท่านั้น ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างเคยถูกจำคุกมาก่อนที่จะมาเป็นลูกจ้าง ดังนี้ นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะยก เอาการาเป็นข้ออ้างเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างได้

2.1.2 อัตราการจ่ายค่าชดเชย

เมื่อลูกจ้างนั้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชย กล่าว คือถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้าง นั้นเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และไม่เข้ากรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่เข้าข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย แล้ว นายจ้างก็จะต้องมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในอัตราปกติ ซึ่งกำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมี 5 อัตรา (มาตรา 118 วรรคแรก)⁶³ ดังนี้ คือ

⁶³ โทษของการไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 วรรค 1 คือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับ ไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรค 1)

- (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) จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ยังไม่ครบ 10 ปี
- (5) จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป

เนื่องจากอัตราค่าชดเชยตามมาตรานี้ เป็นอัตราค่าชดเชยขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายแต่ถ้าหากนายจ้างจะตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ย่อมกระทำได้ แต่จะตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้⁶⁴ หรือตกลงกันว่าจะไม่รับค่าชดเชย⁶⁵ นั้นไม่ได้

2.1.3 วิธีคำนวณค่าชดเชย⁶⁶

การคำนวณค่าชดเชยจะต้องประกอบด้วยระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามมาตรา 118 วรรคแรก ดังกล่าว และค่าจ้างอัตราสุดท้ายซึ่งค่าจ้างนั้น หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างโดยตรง เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เรียกชื่ออย่างอื่นก็ตาม เช่น เงินรับรอง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าครองชีพ เป็นต้น แต่ต้องเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเท่านั้น ถ้าไม่ใช่การจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของการทำงาน

⁶⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 3595/2524

⁶⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 2923/2524

⁶⁶ กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์. “ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กับการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล.” วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช. ปีที่ 12, ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2543, หน้า 41-42.

เช่น เงินค่าเล่าเรียนบุตร เงินทิป เป็นต้น ก็ไม่ใช่ค่าจ้าง ถ้าเป็นค่าจ้างก็ต้องนำมารวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชย แต่ถ้าไม่เป็นค่าจ้างก็ไม่ต้องนำมารวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชย

ตัวอย่าง เอกทำงานมาแล้ว 15 ปี ได้ค่าจ้างเดือนละ 30,000 บาท ค่าครองชีพเดือนละ 3,000 บาท การคำนวณค่าชดเชยของเอกเมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ต้องนำค่าจ้างมารวมกับค่าครองชีพ ก็จะได้ค่าจ้างอัตราสุดท้ายรายเดือนของเอก คือ $30,000 + 3,000$ บาท = 33,000 บาท แล้วหารด้วย 30 จะได้ค่าจ้างรายวันของเอก เท่ากับ 1,100 บาท และคูณด้วย 300 วัน ซึ่งเป็นอัตราค่าชดเชยตามระยะเวลาการทำงานของเอก ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ตามมาตรา 118 วรรค 1 (5) หรือจะนำเอา 300 วันหารด้วย 30 จะได้เท่ากับ 10 เดือน แล้วคูณด้วยค่าจ้างรายเดือน คือ 33,000 บาท ก็จะได้ผลเช่นเดียวกัน คือนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้เอกเป็นเงิน 330,000 บาท (ในกรณีค่าจ้างรายปี ต้องนำค่าจ้างรายปีมาทอนเป็นค่าจ้างรายเดือนก่อนโดยหารด้วย 12 ก็จะได้ค่าจ้างรายเดือนแล้วจึงหารด้วย 30 เป็นค่าจ้างรายวัน)

ตั้งคำพิพากษาฎีกาที่ 2347/2543 โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ เนื่องจากขาดสภาพคล่องไม่มีผู้มาลงทุนช่วย จำเลยไม่ต้องรับผิดชอบเงินตามโจทก์เรียกร้องขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า การจ้างโจทก์ต่อครั้งสุดท้าย ปรากฏโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 จำเลยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 แต่จำเลยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าและโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 พิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ค่าขออื่นให้ยกจำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาตรวจสำนวนประชุมปรึกษาและวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยแล้วพิพากษายืน

และ คำพิพากษาฎีกาที่ 1961/2543 ข้อเท็จจริงมีว่าโจทก์ทั้งสองฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพร้อมกับดอกเบี้ยให้โจทก์ จำเลย

ให้การว่าโจทก์ลาออกจากงานเอง โจทก์ทำงานไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เพียง 90 วัน ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้ มีผลตามที่แจ้งสัญญาสิ้นสุดลงตามนั้น พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาตรวจสำนวนประชุมปรึกษาและวินิจฉัย อุทธรณ์ แล้วพิพากษายืน

2.2 ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ตามมาตรา 120

การจ่ายค่าชดเชยกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการจากที่เดิม ไปตั้งยังสถานที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากที่เดิมมากจนลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนไม่สามารถตามไปทำงานกับนายจ้างยังสถานที่แห่งใหม่ได้ มีสาระสำคัญดังนี้

2.2.1 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

2.2.1.1 ค่าชดเชยพิเศษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ดังนี้

ก. มีเหตุกรณีพิเศษ

เหตุกรณีพิเศษในที่นี้ได้แก่ การที่นายจ้างการย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น และการย้ายนั้นมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวกล่าวคือ การย้ายสถานประกอบการดังกล่าวทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนที่ต้องไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ เช่น ต้องเดินทางไกลขึ้น ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากขึ้น หรือต้องไปเช่าบ้านใกล้สถานประกอบการทำให้ได้รับความเดือดร้อนในการดำเนินชีวิตตามปกติหรือมีผลกระทบที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของครอบครัวลูกจ้าง เช่น ไม่มีผู้ดูแลบุตรของลูกจ้างเนื่องจากยังเล็กมาก เป็นต้น และ

ข. ลูกจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่กับนายจ้างอีกต่อไป จึงได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาภายใน 30 วันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่มิควินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด (มาตรา 120 วรรค 1) และ

ค. ลูกจ้างต้องเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

นอกจากจะมีเหตุพิเศษดังกล่าวข้างต้นแล้ว การที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษนั้น ลูกจ้างต้องเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยด้วย กล่าวคือลูกจ้างจะต้องมีระยะเวลาในการทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน ขึ้นไปด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากกฎหมายให้คิดอัตราค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจากฐานของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

2.2.1.2 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ มีดังต่อไปนี้

ก. เป็นลูกจ้างของนายจ้าง ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างเป็นระยะเวลาานเท่าใด ดังนั้นย่อมถือได้ว่าการเป็นลูกจ้างกันแม้เพียงวันเดียวก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้

ข. นายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงการย้ายสถานประกอบการ หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน นับแต่วันย้ายสถานประกอบการ

2.2.2 อัตราการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

กฎหมายได้กำหนดอัตราค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไว้ดังนี้

2.2.2.1 ค่าชดเชยพิเศษ

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนี้ให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยกรณีปกติ (มาตรา 120 วรรคหนึ่ง)

2.2.2.2 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งน้อยกว่า 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน (มาตรา 120 วรรคสอง)

2.2.3 วิธีการคำนวณการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ และค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายขอลเลิกสัญญาเนื่องจากนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ ที่อื่น นั้น จะต้องประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง และค่าจ้างอัตราสุดท้าย เช่นเดียวกับการคำนวณค่าชดเชยในอัตราปกติ แต่กฎหมายกำหนดให้จ่ายในอัตราที่แตกต่างกัน กล่าวคือนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนี้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยปกติ และถ้าหากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงการย้ายสถานประกอบการภายใน 30 วัน หรือแจ้งน้อยกว่าที่กำหนดดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายไม่น้อยกว่า 30 วัน ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างมิได้เป็นฝ่ายผิดสัญญาและไม่ได้เป็นฝ่ายขอลเลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด แต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างเอง ดังนั้นเพื่อเป็นการเยียวยาแก่ลูกจ้างที่ต้องตกงาน กฎหมายจึงได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังกล่าว

ตัวอย่าง โรงผลิตเหล็กเส้นสยาม ไอออนนิ่งตั้งอยู่ที่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ถูกเวนคืนที่ตั้งโรงงานและจะต้องย้ายโรงงานไปตั้งอยู่ที่อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ทางโรงงานจึงได้ประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามกฎหมาย แต่ปรากฏว่าส่วนใหญ่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะย้ายไปทำงานที่ใหม่ เนื่องจากครอบครัวจะได้รับความเดือดร้อน ซึ่งลูกจ้างทำงานมาแล้ว 3 ปีเศษ ได้ค่าจ้างวันละ 200 บาท กรณีเช่นนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษในอัตราร้อยละ 50 ของค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับ ซึ่งค่าชดเชยปกติสำหรับลูกจ้างที่ได้ทำงานมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ดังนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ เท่ากับ $200 \times 180 = 18,000$ บาท

2

แต่ถ้านายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 30 วัน ก่อนย้ายสถานประกอบการ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษอีกเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย คือ $200 \times 30 = 6,000$ บาท

2.3 ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากการปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในหน่วยงาน (มาตรา 121 - 122)

2.3.1 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

2.3.1.1 ค่าชดเชยพิเศษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนี้ ดังนี้

ก. มีเหตุกรณีพิเศษ

เหตุกรณีพิเศษในกรณีดังกล่าวนี้ ได้แก่ การเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างปรับปรุงกิจการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ในหน่วยงาน เพราะต้องการ

(1) ปรับปรุงหน่วยงาน หมายถึง การจัดวางรูปองค์กรใหม่หรือจัดหน่วยงานใหม่ เพื่อมิให้หน่วยงานทำงานซ้ำซ้อนกัน เป็นผลทำให้หน่วยงานน้อยลง และใช้คนงานน้อยลงด้วย หรือ

(2) ปรับปรุงกระบวนการผลิต หมายถึง การลดขั้นตอนในการผลิตให้น้อยลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงในระบบการผลิต ให้ผลิตได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น เป็นเหตุให้ต้องใช้คนทำงานน้อยลง หรือ

(3) ปรับปรุงการจำหน่าย หมายถึง การเปลี่ยนวิธีการ

จำหน่ายสินค้าไปยังลูกค้าด้วยวิธีใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้การจำหน่ายสินค้ากระทำได้รวดเร็วขึ้น และใช้คนจำหน่ายหรือขนส่งสินค้าน้อยลง หรือ

(4) ปรับปรุงการบริการ หมายถึง การใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้ง หุ่นยนต์ มาให้บริการแทนคน หรือใช้เครื่องอัตโนมัติ ให้ลูกค้าบริการตนเอง ทำให้ใช้คนทำงานน้อยลง⁶⁷

ข. ลูกจ้างนั้นต้องมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

การที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยประเภทนี้ได้ นอกจากจะมีเหตุกรณีพิเศษแล้ว ลูกจ้างนั้นจะต้องทำงานกับนายจ้างมาแล้วตั้งแต่ 6 ปี 181 วันขึ้นไป ด้วย

2.3.1.2 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในหน่วยงาน มีดังนี้

ก. เป็นลูกจ้างของนายจ้าง ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างเป็นระยะเวลาานเท่าใด ดังนั้นย่อมถือได้ว่าการเป็นลูกจ้างกันแม้เพียงวันเดียวก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้

ข. นายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงรายชื่อและจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง หรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง

2.3.2 อัตราการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงาน โดยการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีมาใช้ ไว้ดังนี้

⁶⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542, หน้า 128.

2.3.2.1 ค่าชดเชยพิเศษ

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนี้ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน (มาตรา 122)

2.3.2.2 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ไม่ได้แจ้ง ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง หรือแจ้งน้อยกว่า 60 วัน เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน (มาตรา 121)

และนอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าถึงรายชื่อลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง จำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน ซึ่งหากนายจ้างไม่แจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะมีความรับผิดชอบทางอาญาคด้วย กล่าวคือ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท

2.3.3 วิธีการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ และค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การคำนวณค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณี นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากได้นำเอาเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุง หน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย และบริการ นั้น มีหลักเกณฑ์ในการคำนวณเช่นเดียวกับค่าชดเชยในกรณีปกติเช่นกัน กล่าวคือจะต้องประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงาน และค่าจ้างอัตราสุดท้ายของลูกจ้างเช่นกัน แต่จะแตกต่างกันที่อัตราค่าชดเชยพิเศษกรณีนี้ นั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนี้ให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานกับนายจ้างมาแล้วตั้งแต่ 6 ปี 181 วันขึ้นไป ในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 15 วันของการทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 360 วัน ซึ่งเป็นเงินค่าชดเชยพิเศษที่จะต้องจ่ายเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าชดเชยในกรณีปกติ (มาตรา 122) และอัตราค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับอัตราค่าจ้าง 60 วัน (มาตรา 121 วรรค 1) ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยพิเศษประเภทนี้

เป็นการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมจากค่าชดเชยในกรณีปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้ทำงานกับนายจ้างมานานและมีอายุมาก ซึ่งค่อนข้างจะมีโอกาสในการหางานทำใหม่ได้ยาก

ตัวอย่าง กรณีของบริษัท พาร์กเกอร์เมน ได้ปรับปรุงกิจการโดยการนำเอาเครื่องทอผ้าระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ ทำให้ต้องลดจำนวนคนงานลงจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าปรากฏว่าลูกจ้างทำงานมาสิบปีแล้ว ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยพิเศษปีละสิบห้าวันของค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับตั้งแต่ปีที่เจ็ดถึงปีที่สิบมีระยะเวลารวม 4 ปี เป็นจำนวนค่าชดเชยทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า $4 \times 15 = 60$ วันของค่าจ้างอัตราสุดท้าย หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน $4 \times 15 = 60$ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

แต่ถ้านายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงการเลิกจ้าง 60 วัน หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วัน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษอีกเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

3. สรุป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นถึงภาพรวมของมาตรการในคุ้มครองการเลิกจ้างทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศที่มีทั้งการจ่ายค่าชดเชย การบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้า และรวมไปถึงมาตรการพิเศษต่าง ๆ กรณีนายจ้างต้องปลดลูกจ้างเพราะเหตุคนล้นงาน หรือการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานลูกจ้าง ซึ่งแต่ละประเทศก็จะมีการใช้มาตรการที่แตกต่างกันไปแล้วแต่ความเหมาะสม แต่สำหรับประเทศไทยนั้นมีการใช้มาตรการการคุ้มครองลูกจ้างโดยการกำหนดให้นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้าง จะต้องจ่ายค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างแล้วแต่กรณีไป แต่เนื่องจากการจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษในปัจจุบันนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาแก่นายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 4

ผู้เขียนได้ศึกษาและ
วิเคราะห์ถึงผลกระทบ
ของมาตรการคุ้มครอง
การเลิกจ้างในประเทศไทย
ซึ่งมีความสำคัญต่อ
ลูกจ้างเป็นอย่างมาก!

บทที่ 4

วิเคราะห์การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในบทที่ 3 ได้ศึกษาถึงหลักเกณฑ์ที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อได้มีการเลิกจ้างตามกฎหมาย ทั้งของประเทศไทย และต่างประเทศ สำหรับในบทที่ 4 ผู้เขียนจะได้วิเคราะห์ถึงปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่มีการเลิกจ้างในลักษณะต่าง ๆ ตามกฎหมายและมาตรการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อจักได้นำเสนอแนวในทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับนายจ้างและลูกจ้างต่อไป โดยมีประเด็นปัญหา ดังนี้

1. อัตราค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ค่าชดเชยตามกฎหมายเป็นเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีควมผิดตามมาตรา 119

ทั้งนี้ จำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน ของลูกจ้าง ซึ่งมีอัตราตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

| ลำดับที่ | ระยะเวลาการทำงาน | อัตราค่าชดเชย |
|----------|---------------------------------|---------------|
| 1 | ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี | 30 วัน |
| 2 | ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี | 90 วัน |
| 3 | ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี | 180 วัน |
| 4 | ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี | 240 วัน |
| 5 | ทำงานครบ 10 ปี ขึ้นไป | 300 วัน |

หากเปรียบเทียบอัตราการจ่ายค่าชดเชยของประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีอัตราการจ่ายค่าชดเชย สูงที่สุด ทั้ง ๆ ที่แต่ละประเทศมีอัตราค่าครองชีพที่ใกล้เคียงกัน ดังที่ปรากฏในตาราง เปรียบเทียบต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยระหว่างประเทศไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย

| ประเทศไทย | อินโดนีเซีย | ฟิลิปปินส์ | มาเลเซีย |
|--|---|---|---|
| - การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างทุกกรณี | - ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง | - การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างเนื่องจากขาดทุนหรือปิดกิจการ ให้จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 1/2 เดือน แต่ค่าสูงสุดไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 เดือน | - การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด (retrenchment benefit) |
| ก) ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้รับค่าชดเชย 30 วัน (1 เดือน) | ก) ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จะได้รับ 1 เดือน | | ก) ทำงานครบ 1 ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 10 วัน |
| ข) ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้รับค่าชดเชย 90 วัน (3 เดือน) | ข) ทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี จะได้รับ 2 เดือน | | ข) ทำงานครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 5 ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 15 วัน |
| ค) ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ได้รับค่าชดเชย 180 วัน (6 เดือน) | ค) ทำงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ได้รับ 3 เดือน | | ค) ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 20 วัน |
| ง) ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้รับค่าชดเชย 240 วัน (8 เดือน) | ง) ทำงาน ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป จะได้รับ 4 เดือน | | |
| จ) ทำงานครบ 10 ปี ขึ้นไป ได้รับค่าชดเชย 300 วัน (10 เดือน) | | | |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ประเทศไทย | อินโดนีเซีย | ฟิลิปปินส์ | มาเลเซีย |
|-----------|---|------------|----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - การจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานมานาน (service fee) ก) ทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน ข) ทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 15 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน ค) ทำงานตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 20 ปี จะได้เท่ากับ 3 เดือน ง) ทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 25 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 4 เดือน จ) ทำงานตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป จะเท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน | | |

จากตารางเปรียบเทียบการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าว กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยมากกว่าประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน

ทั้งนี้ หากนายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เช่น ประสบกับภาวะขาดทุน การที่นายจ้างต้องเลิกกิจการเนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับ ผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ในต่างประเทศ เป็นต้น ดังนั้นนายจ้างอาจประสบปัญหาที่จะต้อง จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากอัตราค่าชดเชยตามกฎหมายมีอัตราค่อนข้างสูงจึงสมควรที่จะมีการแก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไป

นอกจากนี้ กฎหมายของต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ จะมีการกำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือตามระยะเวลาของการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเตรียมตัวเพื่อที่จะได้หางานใหม่ ซึ่งประเทศไทยควรจะนำหลักการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ ตามระยะเวลาของการทำงานเช่นของต่างประเทศ มาบัญญัติเป็นกฎหมายเพื่อบังคับใช้ต่อไปด้วย

2. ปัญหาการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ

แต่เดิมนั้น กฎหมายแรงงานของประเทศไทย มีหลักในการที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างเท่านั้น ดังนั้น หากนายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างแต่อย่างใด แต่ปัญหาความไม่เป็นธรรมอาจเกิดขึ้นได้ ในกรณีที่สถานประกอบการบางแห่งมีความจำเป็นต้องย้ายไปตั้ง ณ สถานที่แห่งอื่นซึ่งห่างไกลจากสถานที่ตั้งเดิมมาก จนลูกจ้างจำนวนหนึ่งไม่อาจเดินทางไปทำงานด้วยได้ ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างดังกล่าวจึงจำเป็นต้องออกจากงาน ในกรณีเช่นนี้ การลาออกจากงานของลูกจ้างจึงมีผลทำให้ลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย เนื่องจากนายจ้างมิได้เป็นฝ่ายเลิกจ้าง¹ ลูกจ้างแต่อย่างใด

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542, หน้า 144.

อย่างไรก็ดี นักกฎหมายผู้กร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้ตระหนักถึงปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีนี้ จึงได้มีแนวความคิดที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่จำเป็นต้องลาออกจากงานในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ โดยได้มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตราค่าชดเชยตามปกติที่ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับหากถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิดมาบัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับดังกล่าวด้วย

แต่การที่ลูกจ้างจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและได้รับค่าชดเชยพิเศษอย่างใด นั้น ขึ้นอยู่กับว่าการย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง มีผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวหรือไม่ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงเหตุผลธรรมดาทั่วไปในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง มิใช่เป็นการนำเอาเหตุผลที่ผิดปกติธรรมดาของลูกจ้างเฉพาะบุคคลมาพิจารณาแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการฯจะพิจารณาว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ ดังตัวอย่างคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ต่อไปนี้

ก. คำวินิจฉัยที่ 1/2542 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2542

ตามที่ ก. ซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท จ. ได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2541 ว่าบริษัท จ. ได้ย้ายสำนักงานใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ไปรวมกับโรงงานที่ตั้งอยู่ ณ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้การย้ายดังกล่าวมีผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตตามปกติของตนและครอบครัว จึงขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยว่า การย้ายนี้เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่ โดยคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วปรากฏว่า

ก. เป็นลูกจ้างของบริษัท จ. ซึ่งประกอบกิจการ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร และมีโรงงานผลิตตั้งอยู่ อ. เมือง จ. สมุทรสาคร

ก. เข้าทำงานเมื่อ เดือน พฤศจิกายน 2535 ในตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ ปฏิบัติงานประจำที่สำนักงานใหญ่ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 20,000 บาท

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2541 บริษัทได้ประกาศย้ายสำนักงานใหญ่ไปอยู่ร่วมกับโรงงานที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยให้เหตุผลว่าเป็นการประหยัดเพื่อลดต้นทุนการผลิต และให้พนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ทุกหน่วยงานไปทำงานที่โรงงานจังหวัดสมุทรสาคร โดยบริษัทฯ จัดรถรับส่งจากกรุงเทพฯ ไปจังหวัดสมุทรสาครทุกวันทำงาน จำนวน 3 สาย ทั้งนี้บริษัท ฯ จะดำเนินการย้ายตั้งแต่วันที่ 1-9 สิงหาคม 2541

บริษัท ฯ ได้ย้ายไปอยู่ที่จังหวัดสมุทรสาครในวันที่ 25 กันยายน 2541 โดยฝ่ายอื่น ๆ ย้ายไปทั้งหมดยกเว้นฝ่ายการเงิน และอิมพอร์ต - เอ็กซ์พอร์ต เหลือพนักงานไว้บางส่วนเพื่อความสะดวกในการติดต่องานของบริษัท ฯ และบริษัท ฯ ได้จัดรถรับ-ส่งพนักงานจำนวน 4 สายคือ บางกะปิ - สมุทรสาคร , เกษตร - สมุทรสาคร , ปทุมวัน - สมุทรสาคร และพระราม 7 - สมุทรสาคร

ก. ได้เดินทางไปทำงานที่โรงงานจังหวัดสมุทรสาคร 2-3 วัน วันที่ 8 ตุลาคม 2541 จึงได้ทำหนังสือถึงบริษัทแจ้งว่าการที่ต้องย้ายสถานที่ทำงานทำให้มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนและครอบครัว จึงขอลาออกจากการทำงานโดยขอเงินค่าชดเชยตามมาตรา 120 โดยให้เหตุผลว่ามีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตของตนและครอบครัวกล่าวคือ ครอบครัวตนอยู่ด้วยกันรวม 4 คน คือ ตนเอง ภรรยา บุตรอายุ 2 ขวบเศษ และมารดาของภรรยา อายุ 60 ปี ซึ่งสุขภาพไม่แข็งแรงเป็นโรคหอบหืด อยู่บ้านที่ อ. รัษฎาบุรี จ. ปทุมธานี (คลอง 2) ซึ่งระยะห่างจากที่ทำงานใหม่ประมาณ 80 กิโลเมตร มารดาของภรรยาจะเป็นผู้ดูแลบุตรของตนในระหว่างที่ตนและภรรยาไปทำงาน บางวันที่มารดามีอาการหอบหืดไม่สามารถดูแลหลานได้ตนจะต้องพามารดาและบุตรไปส่งที่บ้านน้ำที่คลอง 8 ซึ่งอยู่ห่างประมาณ 10 กิโลเมตร เพื่อให้ญาติดูแลแทนมารดาที่มีอาการหอบหืดเป็นประจำ หลังจากนั้นต้องไปส่งภรรยาที่ทำงานถนนเพชรบุรี ดังนั้นถึงแม้บริษัทฯ จะจัดรถรับ - ส่ง ไว้บริการตามจุดต่าง ๆ ก็ไม่สามารถใช้บริการได้เพราะมีภาระดังกล่าวข้างต้น และในย่านที่พักอาศัยของตนก็ไม่สะดวกที่จะขึ้นรถประจำทาง การที่มี

ความจำเป็นต้องใช้รถยนต์ส่วนตัวทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากโดยเมื่ออยู่ที่ทำงานเดิมจะเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าน้ำมันรถและค่าทางด่วนวันละประมาณ 110 บาท แต่เมื่อย้ายที่ทำงานไปอยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร คนต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าน้ำมันรถและค่าทางด่วนเป็นเงินวันละประมาณ 270 บาท ทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นถึงเดือนละประมาณ 4,000 บาท จึงไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายนี้ และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมากขึ้นทำให้ดูแลครอบครัวได้น้อยลง

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาจากพยานหลักฐานแล้วพิเคราะห์ได้ว่า

การที่บริษัท จ. ย้ายสำนักงานใหญ่จากเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ไปที่โรงงานจังหวัดสมุทรสาคร โดยให้ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานประจำ ณ สำนักงานใหญ่ไปปฏิบัติงานที่โรงงานจังหวัดสมุทรสาครเกือบทั้งหมดเหลือไว้บางแผนกเพื่อประโยชน์ในการติดต่องานของบริษัทเท่านั้น เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการ จากการย้ายตัวบุคคลหรือโยกย้ายลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง กรณีดังกล่าวจึงเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการ

ทั้งนี้ การย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าว ต้องใช้เวลาและระยะทางในการเดินทางเพิ่มขึ้น ทำให้มีเวลาในการดูแลครอบครัวน้อยลง และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมเดือนละประมาณ 4,000 บาท ถึงแม้ว่าบริษัทฯ จะจัดรถรับ-ส่ง ให้แต่ไม่สามารถให้บริการได้เนื่องจากมีภาระในการรับ - ส่ง ภรรยา บุตร และมารดา จึงจำเป็นต้องใช้รถยนต์ส่วนตัว จึงเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของ ก. และครอบครัว

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 120 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงมีคำวินิจฉัยว่ากรณีที่บริษัท จ. ย้ายสำนักงานใหญ่จากกรุงเทพ ไปอยู่ที่โรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 วรรคหนึ่ง

ข. คำวินิจฉัย ที่ 2/2542 ลงวันที่ วันที่ 14 ธันวาคม 2542

ตามที่ ข. กับพวกรวม 5 คน ลูกจ้างบริษัท ง. ได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2542 ว่าบริษัท ง. ซึ่งตั้งอยู่เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้ย้ายแผนกมีดซึ่งตั้งอยู่ในโรงงานลาดกระบัง ไปอยู่ที่ โรงงานสาขาที่ 2 ตั้งอยู่ที่กิ่งอำเภอเนินกุ่มพัฒนา จังหวัดระยอง ซึ่งการย้ายมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว จึงขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาวินิจฉัยว่า การย้ายดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือลูกจ้างมี สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 แห่งพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วปรากฏว่า ข. กับพวกรวม 5 คน เป็นลูกจ้างของบริษัท ง. สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ เขตประเวศ กรุงเทพฯ และมีสาขา 2 แห่ง โดยสาขาที่ 1 ตั้งอยู่เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ สาขาที่ 2 ตั้งอยู่ที่กิ่งอำเภอเนินกุ่มพัฒนาจังหวัดระยอง ข. กับพวกรวม 5 คน ทำงานใน ฝ่ายผลิตของโรงมีดสาขาลาดกระบัง ตำแหน่งพนักงานทั่วไป

เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2542 บริษัทฯ ได้ออกคำสั่งย้ายพนักงานฝ่ายผลิต ของโรงมีดสาขาลาดกระบังจำนวน 10 คน ไปปฏิบัติหน้าที่ประจำที่สาขาระยอง โดยให้มี ผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2542 แต่เมื่อถึงกำหนดยังไม่ย้ายไปเนื่องจากยังไม่ได้ย้าย เครื่องจักร

เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2542 บริษัทฯ ได้แจ้งให้พนักงานฝ่ายผลิตโรงมีด ทราบว่าได้ติดตั้งเครื่องจักรแล้ว และขอให้พนักงานเดินทางไปทำงานที่จังหวัดระยอง ตั้งแต่วันที่ 20 กรกฎาคม 2542 เป็นต้นไป โดยในระยะแรกให้เดินทางไป - กลับ โดยรถที่ บริษัทฯ จัดให้ รถออกจากสาขาลาดกระบัง เวลา 05.20 น. และออกจากสาขาระยองเวลา 16.30 น. บริษัทฯ จ่ายค่าอาหารกลางวันคนละ 24 บาท/วัน ค่าขนย้ายกรณีไปอยู่ที่จังหวัด ระยอง 1,000 บาท และให้ค่าเช่าบ้านสำหรับลูกจ้างรายเดือน ๆ ละ 750 บาท ลูกจ้างรายวัน เดือนละ 500 บาท

วันที่ 20 กรกฎาคม 2542 ข. กับพวกไม่ไปปฏิบัติงานที่สาขาระยองตาม คำสั่ง และได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้น

ที่ลาดกระบัง ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ติดต่อไปที่บริษัท ฯ และบริษัท ฯ ได้ตกลงให้ลูกจ้างทั้ง 5 คน กลับเข้าทำงานที่สาขาลาดกระบังตามเดิม ไม่ต้องไปทำงานที่จังหวัดระยอง โดยในวันที่ 22 กรกฎาคม 2542 บริษัท ฯ ได้ออกคำสั่งให้ลูกจ้างทั้ง 5 คนกลับเข้าทำงานที่สาขาลาดกระบัง ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2542

ลูกจ้างทั้ง 5 คนมิได้กลับเข้าทำงาน แต่มีหนังสือส่งให้บริษัท ฯ ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2542 บอกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากบริษัท ฯ มีคำสั่งย้ายพวกคนให้ไปทำงานที่จังหวัดระยอง และขอให้บริษัท ฯ จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้เหตุผลว่าการย้ายดังกล่าวมีผลกระทบต่อตนเองและครอบครัว ทั้งในด้านการเดินทาง ภาระครอบครัวและค่าใช้จ่าย

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาจากพยานหลักฐานแล้ว พิจารณาเห็นว่า การที่บริษัท ฯ ย้ายฝ่ายผลิต โรงมิดจากโรงงานสาขาลาดกระบัง ไปอยู่ที่โรงงานสาขาจังหวัดระยองทั้งฝ่าย เป็นการย้ายสถานประกอบการมิใช่การย้ายตัวบุคคล หรือโยกย้ายลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารบุคคล

การย้ายสถานประกอบการดังกล่าว มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างทั้ง 5 ราย เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นทั้งค่าเดินทางและค่าเช่าห้องพัก ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางต้องเพิ่มขึ้นอีกกว่า 2 ชั่วโมง และต้องแยกกันอยู่กับครอบครัว

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 120 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงมีคำวินิจฉัยว่า การที่บริษัท ฯ ย้ายพนักงานฝ่ายผลิต โรงมิด สาขาลาดกระบัง กรุงเทพฯ ไปอยู่ที่สาขาจังหวัดระยอง เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา 120 วรรคหนึ่ง

จากบทบัญญัติดังกล่าวมีกรณีที่เป็นข้อสังเกตว่า การที่ข้อความในวรรคสามของมาตรา 120 ซึ่งได้บัญญัติว่า “ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ อาจทำให้ผู้ใช้กฎหมายดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหรือนายจ้างเกิดความสับสนว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว

ล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ มีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยทั้งสองประเภทกันแน่ และนอกจากนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็ยังมีได้กำหนดถึงระยะเวลาที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จะใช้ในการพิจารณาว่าจะใช้ระยะเวลาเท่าใดจึงจะพิจารณาเสร็จสิ้น ซึ่งหากคณะกรรมการฯพิจารณาล่าช้าย่อมอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย ดังนั้น จึงสมควรที่จะได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความชัดเจนต่อไป

3. ปัญหาการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีนายจ้างนำเครื่องจักร หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกิจการและจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างในการกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต จำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีอันเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง เช่นเดียวกับประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537 แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 46 ทวิ และ ข้อ 46 ตรี ทั้งนี้ อันเป็นผลมาจากการเลิกจ้างลูกจ้างในบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกซ์อ้อม จำกัด บริษัท ไทยภัตราภรณ์ จำกัด และการเลิกกิจการของบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ของทั้ง 3 บริษัทที่เป็นลูกจ้างที่มีอายุงานมาก เช่น เกินกว่า 10 ปี จนถึงเกินกว่า 25 ปี ขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ในขณะนั้นเพียง 180 วัน อันนำไปสู่การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าว และในกฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบันก็ยังคงมีหลักการเช่นเดียวกันนี้ด้วย

หากเปรียบเทียบความในบทบัญญัติของกฎหมายทั้งสองฉบับ จะเห็นว่าหลักเกณฑ์เช่นเดียวกัน ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยระหว่างประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงานกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

| | |
|---|---|
| <p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> | <p>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง แรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537</p> |
| <p>มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอื่น เนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้าง 17 พรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> | <p>ข้อ 46 ทวิ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอื่น เนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่เลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้แก่ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายหกสิบวันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> |

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยระหว่างประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงานกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

| | |
|---|---|
| <p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> | <p>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง แรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537</p> |
| <p>มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้าง 17 พรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> | <p>ข้อ 46 ทวิ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่เลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้แก่ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายหกสิบวันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| | |
|--|--|
| <p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> | <p>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537</p> |
| <p>ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่า นายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตาม มาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกิน หกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้น จากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่า ค่าจ้าง ของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผล งานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตาม มาตรานี้ รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย สามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชย พิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อย แพลดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี</p> | <p>ในกรณีที่มีการจ่ายค่าตอบแทนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่า นายจ้าง ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย ข้อ 46 ตรี ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ตามข้อ 46 ทวิ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกัน ครบหกปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่ นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้น จากค่าชดเชยตามข้อ 46 สำหรับการทำงานที่เกินหกปีแก่ ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างนั้น ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้าย ต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ ค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยแต่ค่าชดเชยตามข้อนี้ รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย เพื่อประโยชน์ของการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษ ของระยะเวลาทำงานที่มากกว่า หนึ่งร้อยแพลดสิบ วันให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี</p> |

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่ามาตรการที่ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรหรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ มิได้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ส่วนที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะฉบับที่ 166 แต่อย่างใด โดยมีเหตุผลว่าประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฯ ดังกล่าว

นอกจากนี้ นักวิชาการด้านแรงงานได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำเอามาตรฐานอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะมาใช้ ได้แก่²

วิชิต แสงทอง ให้ความเห็นว่า ภาวะความแตกต่างกันอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และระดับเทคโนโลยีของประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ทำให้มาตรฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้เป็นขั้นตานั้นขาดความยืดหยุ่น ส่วนขั้นต่ำตามมาตรฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นอาจเป็นขั้นสูงของหลาย ๆ ประเทศก็ได้ ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานแรงงานให้เป็นสากลก็เป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ประเทศที่เจริญแล้วสามารถเอาเปรียบประเทศสมาชิกที่ยังกำลังพัฒนาได้เหมือนกัน จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานแรงงานแยกเป็นระดับภูมิภาค

วิจิตรา พรหมพันธุ์ ให้ความเห็นว่า อนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่ถือกำเนิดขึ้นอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปและสหรัฐอเมริกาเป็นสำคัญ และได้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือเพิ่มขึ้นจนถึงอนุสัญญาฉบับที่ 175 ซึ่งยังคงยืนอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทางอุตสาหกรรมของประเทศที่พัฒนาแล้วเช่นเดิม เนื่องจากมีประสบการณ์มากกว่าประเทศที่กำลังพัฒนา ดังนั้น พื้นฐานของสภาพปัญหาในหลายประเทศจึงมีความแตกต่างกันมาก และการที่จะให้สามารถปฏิบัติได้เท่าเทียมกันกับประเทศที่พัฒนาแล้วก็ต้องค่อยเป็นค่อยไปตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม トラบไคที่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ トラบนั้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็ย่อมกระทำได้อย่าง การเร่งเร้าให้นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้กับประเทศกำลังพัฒนาแรงงานให้ไปสู่เป้าหมายของมาตรฐานแรงงานสากลได้ หรืออาจมีผลต่อเนื่องไปถึงภาวะเศรษฐกิจและ

² กรมแรงงานและสวัสดิการสังคม. 75 ปี แห่งกรมสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพมหานคร : หจก. ประชาสัมพันธ์พาณิชย์, 2537, หน้า 9-14 และ 100-112.

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่ามาตรการที่ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรหรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ มิได้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ส่วนที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะฉบับที่ 166 แต่อย่างใด โดยมีเหตุผลว่าประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฯ ดังกล่าว

นอกจากนี้ นักวิชาการด้านแรงงานได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำเอามาตรฐานอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะมาใช้ ได้แก่²

วิชิต แสงทอง ให้ความเห็นว่า ภาวะความแตกต่างกันอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และระดับเทคโนโลยีของประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ทำให้มาตรฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้เป็นขั้นตานั้นขาดความยืดหยุ่น ส่วนขั้นต่ำตามมาตรฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นอาจเป็นขั้นสูงของหลาย ๆ ประเทศก็ได้ ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานแรงงานให้เป็นสากลก็เป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ประเทศที่เจริญแล้วสามารถเอาเปรียบประเทศสมาชิกที่ยังกำลังพัฒนาได้เหมือนกัน จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานแรงงานแยกเป็นระดับภูมิภาค

วิจิตรา พรหมพันธุ์ ให้ความเห็นว่า อนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่ถือกำเนิดขึ้นอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปและสหรัฐอเมริกาเป็นสำคัญ และได้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือเพิ่มขึ้นจนถึงอนุสัญญาฉบับที่ 175 ซึ่งยังคงยืนอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทางอุตสาหกรรมของประเทศที่พัฒนาแล้วเช่นเดิม เนื่องจากมีประสบการณ์มากกว่าประเทศที่กำลังพัฒนา ดังนั้น พื้นฐานของสภาพปัญหาในหลายประเทศจึงมีความแตกต่างกันมาก และการที่จะให้สามารถปฏิบัติได้เท่าเทียมกันกับประเทศที่พัฒนาแล้วก็ต้องค่อยเป็นค่อยไปตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม トラบไคที่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ トラบนั้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็ย่อมกระทำได้อย่าง การเร่งเร้าให้นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้กับประเทศกำลังพัฒนาแรงงานให้ไปสู่เป้าหมายของมาตรฐานแรงงานสากลได้ หรืออาจมีผลต่อเนื่องไปถึงภาวะเศรษฐกิจและ

² กรมแรงงานและสวัสดิการสังคม. 75 ปี แห่งกรมสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพมหานคร : หจก. ประชาสัมพันธ์พาณิชย์, 2537, หน้า 9-14 และ 100-112.

สังคมของผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศได้ อนุสัญญาหรือข้อแนะที่ร่างขึ้นจะมีเนื้อหาสาระที่กว้างขวางเพื่อให้ครอบคลุมสิ่งที่อาจก่อให้เกิดปัญหาทุกด้าน สำหรับเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาหรือข้อแนะมักจะเป็นผลที่เคยเกิดขึ้นหรือเป็นอยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้ว มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เกี่ยวข้องกับประเทศกำลังพัฒนา จึงเป็นเรื่องยากที่ประเทศกำลังพัฒนาจะสามารถจำกัด และบางประเด็นก็เป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาซึ่งขาดประสบการณ์ในทางปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องอาศัยเวลาในการดำเนินการให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามอนุสัญญาหรือข้อแนะแต่ละเรื่อง

แม้ว่านักวิชาการแรงงานของไทย จะยังคัดค้านเกี่ยวกับมาตรการของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียนก็ได้ใช้มาตรฐานในการเลิกจ้างเป็นอย่างเดียวกับอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวกันแล้ว ซึ่งจะได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างหลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองการเลิกจ้างของประเทศไทย ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย

| อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ | ประเทศไทย | ประเทศญี่ปุ่น | ประเทศฟิลิปปินส์ | ประเทศอินโดนีเซีย |
|--|--|--|---|--|
| นายจ้างเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการผลิต โครงสร้างหรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้างและนายจ้างได้ไตร่ตรองแล้วเห็น | ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้เพื่อเปลี่ยน | Labour Standard Law ของญี่ปุ่นได้กำหนดมาตรการพิเศษเพื่อความมั่นคงในการทำงานสำหรับลูกจ้างในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหา รวมทั้งได้กำหนดแผนความ | นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากการติดตั้งอุปกรณ์ใหม่ ทำให้ต้องลดคนงานลง ปรับองค์กรใหม่ทำให้ต้องลดคนงานลง การลดคนเพื่อประหยัดหรือการ | นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากต้องหารือเรื่องเลิกจ้างกับองค์กรของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องหรือกับตัวลูกจ้างเอง ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกองค์กรลูก |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| อนุสัญญาของ องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ | ประเทศไทย | ประเทศญี่ปุ่น | ประเทศ ฟิลิปปินส์ | ประเทศ อินโดนีเซีย |
|---|--|--|---|--|
| <p>ว่าควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องดำเนินการดังนี้</p> <p>(1) ปรีกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเพื่อปรึกษาหารือในผลกระทบทที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดมาตรการเพื่อขจัดหรือบรรเทาผลกระทบทที่อาจจะมีขึ้น เช่น หางานอื่นให้ลูกจ้างทำเป็นต้น</p> <p>(2) แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับข้อมูลและเหตุผลการเลิกจ้างเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย</p> | <p>แปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน หากนายจ้างไม่แจ้งบอกกล่าวล่วงหน้าหรือแจ้งน้อยกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน</p> | <p>มั่นคงในการทำงาน มาตรการป้องกันการว่างงานและการเพิ่มโอกาสการมีงานทำ มาตรการส่งเสริมการกลับเข้าทำงานใหม่ของผู้ที่เลิกจ้างที่ถูกออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อแนะนำฉบับที่ 166 เป็นส่วนใหญ่</p> | <p>หยุดการดำเนินการ นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างและกระทรวงแรงงานและการจ้างงานทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย 1 เดือนล่วงหน้า</p> | <p>จ้างและต้องขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานข้อพิพาทแรงงานส่วนกลางและให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างจำนวนมากถ้าในสถานประกอบการแห่งหนึ่งในเวลา 1 เดือน นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง 10 คนหรือมากกว่า หรือก่อให้เกิดการเลิกจ้างติดต่อกัน การเลิกจ้างที่ไม่ได้รับอนุญาตเป็นโมฆะ</p> |

จากการเปรียบเทียบมาตรการการเลิกจ้าง กรณีที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักร มาใช้หรือ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีของไทยกับต่างประเทศ จะเห็นว่ามี ความแตกต่าง ในสาระสำคัญดังนี้

(1) ในเรื่องของการเลิกจ้าง กรณีต้องการลดคนงานเนื่องจากการนำเทคโนโลยี มาใช้นั้น ในประเทศไทยนั้นถือเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายให้อำนาจแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างได้ โดยอิสระเพียงแต่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามอัตราที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งแตกต่าง กับกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศอินโดนีเซีย ญี่ปุ่น และกลุ่มประเทศที่ให้ สัตยาบันต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ที่ได้มีการกำหนดให้มี มาตรการก่อนการเลิกจ้างลูกจ้างเสียก่อน เช่น กำหนดแผนความมั่นคงในการทำงาน กำหนดมาตรการป้องกันการว่างงาน กำหนดวิธีการหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง หรือกำหนดวิธี การขั้นตอนให้นายจ้างปฏิบัติก่อนมีการเลิกจ้าง เช่น ก่อนทำการเลิกจ้างให้นายจ้างต้องทำ การปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือขออนุญาตต่อหน่วยงานของ รัฐที่เกี่ยวข้องก่อน ทั้งนี้เพื่อจักได้ร่วมหารือและแก้ไขปัญหาเลิกจ้าง รวมถึงลดจนหาหน ทางช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

(2) ในเรื่องของการบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า เนื่องจากคน ลังงาน ตามกฎหมายไทย (มาตรา 121 -122)นั้น นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูก จ้างทราบก็มีผลตามกฎหมายแล้ว ถ้าได้จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม จำนวนที่ถูกกฎหมายกำหนด (เท่ากับค่าจ้าง 60 วัน) ให้แก่ลูกจ้างแล้ว ซึ่งแตกต่างกับกฎหมาย ของต่างประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ ที่กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างมากเกินไปหรือต้องการลด คนงาน (Redundancy) จะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามระยะ เวลาที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้ คือบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน ฉะนั้น จะถือว่าการเลิกจ้างนั้นไม่มีผลตามกฎหมาย

(3) ในเรื่องของการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอน ในการคัดเลือก ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างออก กฎหมายของไทยมิได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เช่นนี้ไว้ คงให้ อิสระนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างคนใดก็ได้ตามต้องการ แต่กฎหมายของต่างประเทศ

เช่น ญี่ปุ่น ได้มีการกำหนดให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างอย่างสมเหตุสมผล และยุติธรรม

แต่อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้มีการกำหนดให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน ทำการแจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานของรัฐให้ทราบถึงการเลิกจ้างลูกจ้าง และรวมไปถึงการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสาเหตุการเลิกจ้าง จำนวนและรายชื่อของลูกจ้างที่จะเลิกจ้างเช่นเดียวกันกับมาตรการที่กำหนดในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนด้วยกันแล้ว

4. ปัญหาเลิกจ้างของลูกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ

หากพิจารณาด้วยคำในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นว่าไม่มีการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กรณีให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ ทั้งที่ในความเป็นจริงนายจ้างเป็นจำนวนมากต้องปิดกิจการเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2540 อันเป็นที่ที่ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงเป็นต้นมา ดังจะเห็นได้จากการปิดกิจการของบริษัทไทยเมล่อนเท็กซ์ไทล์ จำกัด หรือกรณีที่มีการควบกิจการของธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ จำกัด เข้ากับ ธนาคารกรุงไทย จำกัด ซึ่งมีผลทำให้คนงานและลูกจ้างต้องตกงานเป็นจำนวนมาก

การเลิกจ้างโดยมีเหตุผลความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ก็ไม่ใช่เหตุผลเดียวกับการนำเครื่องจักรมาใช้หรือปรับปรุงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี เพราะนายจ้างต้องการปรับปรุงกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างตามที่กำหนดในมาตรา 121 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากว่าการเลิกจ้างตามมาตราดังกล่าว จะต้องเป็นกรณีที่มีการปรับปรุงกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ โดยอาศัยวิธีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานของลูกจ้าง ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจมีมูลเหตุจูงใจมาจากความต้องการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานเดียวกันหรือยกระดับมาตรฐานของสินค้า ซึ่งการใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีนั้นอาจสนองเจตนารมณ์ดังกล่าวได้ดีกว่าคน

หรืออาจมาจากความต้องการผลิตสินค้าให้ได้คราวละจำนวนมาก ๆ ซึ่งถ้าหากใช้แรงงานคนอาจได้ผลผลิตที่มีมาตรฐานต่ำ หรือสามารถผลิตได้จำนวนที่น้อย ซึ่งแตกต่างกับการผลิตโดยเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถผลิตสินค้าได้คราวละมาก ๆ และทำให้สามารถขายสินค้าได้ในจำนวนมากเช่นกัน แต่ในบางกรณีการที่นายจ้างนำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคนนั้น อาจมีเหตุผลเป็นอย่างอื่น เช่น อาจมีความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงต้องการลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นเพื่อให้มีกำไรคงเหลือมากขึ้น จะได้นำไปชดเชยการขาดทุนของนายจ้าง ซึ่งวิธีการดังกล่าวก็จะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างได้อย่างมากทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้าง เงินเดือน เงินสวัสดิการของพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องจ่ายในการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและได้มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย นอกจากนี้แล้วการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ยังจะช่วยให้ปัญหาในการทำงานของนายจ้างลดน้อยลงด้วย ทั้งนี้เพราะจะไม่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งแตกต่างกับการใช้แรงงานคนที่บางครั้งอาจมีความเห็นที่ไม่ตรงหรือขัดแย้งกันกับนายจ้างอยู่เสมอ ๆ และบางครั้งยังมีปัญหาในเรื่องการชุมนุมประท้วงเพื่อเรียกร้องสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความยุ่งยากกับนายจ้างอีกด้วย³ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้นายจ้างหันมาใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนกันมากในปัจจุบัน ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาแล้วตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป และถูกเลิกจ้างในกรณีนี้ก็จะได้รับเงินค่าชดเชยพิเศษ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 121 - 122 เพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติตามมาตรา 118 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างจะได้กระทำไปด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือไม่ก็ตาม

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าหากเป็นกรณีที่นายจ้างได้ใช้วิธีการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการด้วยการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ในการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ ซึ่งเป็นเหตุทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนลง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองโดยเข้ากรณีมีเหตุพิเศษ ตามมาตรา 121 วรรคแรก แห่ง

³ วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม. รายงานการวิจัยเรื่องการเลิกจ้างและความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ. หน้า 6.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย แต่ถ้าเจ้าของสถานประกอบการมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจต้องใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีได้นำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคนเพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองดังเช่นในลักษณะที่เข้ากรณีมีเหตุพิเศษดังกล่าว มาตรา 121 ดังนั้นจึงทำให้เกิดข้อสังเกตได้ว่า กรณีของบทบัญญัติในมาตรา 121 วรรคแรก จะนำมาใช้เฉพาะกรณีที่ต้องมีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น

4.1 การคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

หากพิจารณาแนวทางที่กฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยนายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อาจแยกพิจารณาได้ 2 กรณี กล่าวคือ

4.1.1 กรณีนายจ้างมีเหตุผลทางเศรษฐกิจที่เป็นจริง

การเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจที่เป็นจริง เป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างมีสิทธิกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุผลอันสมควรเนื่องจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจ จึงไม่เข้าลักษณะการกระทำที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่เมื่อนายจ้างจะมีสิทธิเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายก็ยังคงเป็นการใช้สิทธิซึ่งทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อน จึงเป็นการสมควรที่กฎหมายจะต้องให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเหล่านั้นเป็นการเฉพาะหรือเป็นกรณีพิเศษ แต่ปรากฏว่าตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันก็คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจไว้เป็นการเฉพาะหรือเป็นกรณีพิเศษแต่อย่างใด แต่ถ้านายจ้างมีเหตุผลทางเศรษฐกิจจนมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการซึ่งเข้าลักษณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ในกรณี 2 ลักษณะ กล่าวคือ (1) นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีพตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว (มาตรา 120) หรือ (2) นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักร

เข้ามาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง (มาตรา 121) แล้ว ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษตามที่กฎหมายดังกล่าว กำหนดไว้ด้วย ทั้งนี้การให้ความคุ้มครองลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ สามารถแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

(1) กรณีปกติ

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจในกรณีปกติที่นายจ้างมิได้ใช้วิธีการตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ในกรณีมีเหตุพิเศษ แต่จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกรณีปกติทั่วไปเท่านั้น ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจจะมีสิทธิเรียกร้อง ดังนี้

(1.1) การบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าสินจ้าง หรือ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

สำหรับการจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน⁴ หรือถ้า นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างออกจากงานทันที ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามจำนวนที่นายจ้างจะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกจ้างตามกำหนดเวลาที่จะต้องบอกกล่าว โดยถือว่าค่าจ้างดังกล่าวเป็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 วรรคสองของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น กรณีถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ลูกจ้างนั้นก็มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างอย่างน้อย 1 เดือน หรือกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างทุก 15 วัน ลูกจ้างนั้นก็จะมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างอย่างน้อย 15 วัน หรือมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน

อย่างไรก็ตาม ควรให้มีการกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่จะให้ ใ้รู้ตัวล่วงหน้านานพอสมควรเพื่อให้สามารถหาทางบรรเทาหรือระงับความเสียหายที่เกิด จากการถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าเป็น

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง

ระยะเวลานานกว่าการเลิกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนโดยทั่วไป และเป็นระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นระยะเวลา 60 วัน หรือ 30 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

(1.2) ค่าชดเชย

ลูกจ้างซึ่งมีระยะเวลาการทำงานติดต่อกันอย่างน้อย 120 วันขึ้นไปที่ถูกเลิกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงานติดต่อกันของลูกจ้างดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงอัตราการจ่ายค่าชดเชยกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

| ลำดับที่ | อัตราค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย | ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง |
|----------|---|-------------------------------|
| 1 | 30 วัน | ครบ 120 วัน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี |
| 2 | 90 วัน | ครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 3 ปี |
| 3 | 180 วัน | ครบ 3 ปี แต่ยังไม่ครบ 6 ปี |
| 4 | 240 วัน | ครบ 6 ปี แต่ยังไม่ครบ 10 ปี |
| 5 | 300 วัน | ครบ 10 ปี ขึ้นไป |

(1.3) ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในปีที่ถูกเลิกจ้างตามส่วนและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจซึ่งมิได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ถูกเลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ตามมาตรา 30 โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างดังกล่าว รวมทั้งค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง (มาตรา 70 วรรค 2)

(1.4) ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

กรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยทันทีที่เลิกจ้าง หรือไม่ยอมจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง นายจ้างก็จะต้องเป็นผู้ผิคนัดจ่ายเงินดังกล่าว⁵ อันทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเอาดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีของเงินที่ผิคนัดจ่ายนั้นจากนายจ้าง และถ้านายจ้างจงใจผิคนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนด 7 วัน นับแต่วันถึงกำหนดจ่าย ลูกจ้างก็มีสิทธิเรียกร้องเอาเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระ ทุกระยะ 7 วันด้วย กรณีที่นายจ้างไม่ต้องการที่จะรับผิคชอบในดอกเบี้ยและเงินเพิ่มอีกต่อไป นายจ้างก็ต้องคืนหรือจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างเสียทั้งหมด โดยการนำเงินไปวางหรือมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ซึ่งนายจ้างจะไม่ต้องเสียดอกเบี้ยในเงินดังกล่าวตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้⁶

(1.5) ค่าเสียหายเนื่องจากการผิคสัญญา

กรณีที่เป็นการผิคสัญญาจ้างแรงงาน ที่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลานั้น ลูกจ้างก็จะมีสิทธิเรียกร้องเอาค่าเสียหายจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างผิคสัญญาโดยเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา⁷

(2) กรณีพิเศษ

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ในกรณีพิเศษที่นายจ้างใช้วิธีการตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเป็นกรณีมีเหตุพิเศษหรือมีการเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจอันเข้าลักษณะหนึ่งลักษณะใด ใน 2 ลักษณะดังกล่าวคือ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีพตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวน

⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 204 วรรคสอง

⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคท้าย

⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 2150

การผลิตการจำหน่าย และการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างย่อมมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้

4.1.2 กรณีที่นายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง

ถ้านายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง เพื่อต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลของการเลิกจ้างตามกฎหมาย และโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอื่นใดที่จำเป็นถึงขนาดที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง แต่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเพียงเพื่อต้องการลดค่าใช้จ่ายให้มีต้นทุนการผลิตน้อยลง จะได้สามารถกำหนดราคาสินค้าได้ต่ำเพื่อตีตลาดหรือแข่งขันกับสถานประกอบการอื่น จึงได้ยกเหตุผลทางเศรษฐกิจขึ้นอ้างแก่ลูกจ้าง อันเป็นเหตุผลที่มีได้มีอยู่จริงย่อมถือได้ว่าเป็นการผลักภาระไปให้ลูกจ้างและยอมทำให้ลูกจ้างต้องประสบความเดือดร้อนอย่างมาก อันเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่มีสิทธิกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งทำให้การเลิกจ้างดังกล่าวมีลักษณะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามความในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นอกจากนี้ การที่นายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง อาจเกิดขึ้นได้อีกกรณีหนึ่งโดยมีสาเหตุมาจากการที่นายจ้างต้องการกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นผู้นำหรือผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างหรือสมาชิกขององค์กรฝ่ายลูกจ้างหรือลูกจ้างที่มีส่วนร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เช่น การกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นต้น กรณีดังกล่าว เป็นการเลิกจ้างที่อาจมีลักษณะเป็นการเลิกจ้างที่เข้าลักษณะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้วแต่กรณี

การเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริงซึ่งเกิดขึ้นในลักษณะที่นายจ้างต้องการกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งมีบทบาทเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้เป็นแนวคำพิพากษาในแนวเดียวกัน ที่จะต้องให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากศาลเห็นว่าการที่นายจ้างมีเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ถึงขนาดจะใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้างได้ จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างต้องมีเหตุจำ

เป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างลูกจ้าง⁸ ซึ่งเมื่อลูกจ้างถูกกั้นแกล้งโดยเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ย่อมมีสิทธิฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน เพื่อให้ศาลแรงงานมีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้⁹

ก. สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในขณะที่เลิกจ้าง พร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง หรือให้จ่ายค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างขาดรายได้

ข. สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแทนการรับกลับเข้าทำงาน นอกจากนั้นยังมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงานแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า¹⁰ ค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมทั้งดอกเบี้ย และเงินเพิ่มตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้น เมื่อมีการเลิกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจ รัฐควรที่กำหนดมาตรการเพื่อให้หลักประกันแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจเหมือนดังที่กระทำในต่างประเทศ เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ซึ่งมีการกำหนดเป็นมาตรการพิเศษนอกจากการคุ้มครองการเลิกจ้างทั่วไป ดังจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 5

⁸ ฎีกาที่ 377/2542 วินิจฉัยว่า มาตรา 123 กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการ แต่มิได้หมายความว่า เมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างขู่ว่าจะโยกย้ายโดยผลประกอบการในแผนกขาดทุน แต่ผลประกอบการโดยรวมของนายจ้างยังมีกำไร นายจ้างย้ายลูกจ้างคนหนึ่งไปทำงานในแผนกอื่น แล้วเลิกจ้างลูกจ้างหลังจากนั้น นายจ้างได้รับสมัครลูกจ้างคนใหม่เข้ามาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ออกจากงานตลอดมา จึงถือไม่ได้ว่า นายจ้างมีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในการเลิกจ้างลูกจ้าง และเหตุที่เลิกจ้างไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นมาตรา 123 การที่นายจ้างเลิกจ้าง จึงเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม

⁹ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49.

¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสี่

4.2 ปัญหาการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างอันเป็นผลมาจากนายจ้างนำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปรับปรุงกิจการ

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้สิทธิแก่นายจ้างในอันที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี (มาตรา 121 วรรคแรก) รวมทั้งให้นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้างก็ตาม

แต่กฎหมายก็มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้แก่นายจ้างถือปฏิบัติแต่อย่างใด ซึ่งอาจทำให้นายจ้างถือโอกาสเลิกจ้างลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมานาน และทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอายุมากอาจต้องประสบกับความเดือดร้อนและไม่สามารถปรับตัวได้ในกรณีต้องหางานใหม่ทำ ดังนั้น ก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปรับปรุงกิจการ จึงควรที่จะมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้นายจ้างต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้นายจ้างแนบหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปเป็นหลักฐานประกอบคำขออนุญาตเลิกจ้างต่ออธิบดี พร้อมทั้งให้นายจ้างส่งสำเนาหลักเกณฑ์นี้ให้แก่ลูกจ้างและแก่องค์กรลูกจ้างพร้อมกับหนังสือแจ้งการเลิกจ้างด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้การคัดเลือกลูกจ้างเกิดความเป็นธรรม ปราศจากอคติไม่เกิดข้อโต้แย้งในภายหลัง ลูกจ้างจะสามารถประเมินตัวเอง หรือปรับปรุงแก้ไขหรือเตรียมตัวรับสถานการณ์ล่วงหน้า ดังที่ประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการใช้วิธีการดังต่อไปนี้

ก. ใช้ระบบอาวุโสในงานหรืออายุงาน (job seniority หรือ service computation date) เป็นเครื่องตัดสินว่าผู้ใดควรเป็นผู้ถูกคัดออกในกรณีมีการยุบตำแหน่งงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับผลการปฏิบัติงานเว้นแต่อายุงานจะเท่ากัน โดยเมื่อนายจ้างมีความจำเป็นต้องยุบตำแหน่งงาน นายจ้างจะพิจารณาว่าสมควรจะยุบตำแหน่งงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และในแผนก หรือฝ่ายใด แล้วจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างที่ทำงานใน

ตำแหน่งระดับและหน่วยงานตามที่กำหนด เพื่อแสดงให้เห็นสถานะ (retention standing) ของลูกจ้างแต่ละคนเรียงตามลำดับอายุงาน ทั้งนี้อาจมีการรวมตำแหน่งงานที่อยู่ในระดับเดียวกันและมีลักษณะหรือความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน หรือตำแหน่งงานที่ต้องใช้คุณสมบัติเหมือน ๆ กันเข้าด้วยกันเพื่อเป็นการกำหนดระดับการพิจารณา (competitive level) ซึ่งหากมีการรวมเช่นนี้ ลูกจ้างที่ตำแหน่งของตนถูกยุบมีสิทธิที่จะเข้าไปทำงานแทน (bumping right) บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งและระดับเดียวกันซึ่งมีอายุงานที่ต่ำกว่าได้ บางกรณีอาจมีการกำหนดเขตการพิจารณา (competitive area) ไว้เป็นการแน่นอน เช่น เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องยุบตำแหน่งจะต้องพิจารณาจากลูกจ้างในระดับการพิจารณาซึ่งตำแหน่งงานอยู่ในเขคนั้น ๆ เท่านั้น ซึ่งอาจจะเป็นการพิจารณาทั่วทั้งบริษัทหรือเฉพาะสำนักงานใหญ่สำนักงานในโรงงาน สาขา ฝ่าย แผนก หรือหน่วย แล้วแต่กรณี หากพบว่าลูกจ้างมีอายุงานเท่ากัน อาจต้องกำหนดปัจจัยในการคัด (tie breaker) เช่น การพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้า นอกจากสิทธิในการเข้าไปทำงานแทนคนในระดับเดียวกันที่มีอายุงานต่ำกว่า ยังมีการกำหนดสิทธิในการเข้าไปทำงานแทนบุคคลในตำแหน่งที่ต่ำกว่า (retreat right) ซึ่งสิทธินี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าเคยทำงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่ามาก่อนและมีอายุงานสูงกว่า หลังจากนายจ้างได้ชื่อบุคคลที่จะถูกคัดออกแล้ว นายจ้างจะพยายามหาคำแหน่งอื่นให้ลูกจ้างนั้น ๆ ทำ ถ้าไม่อาจหาทางออกได้ก็จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น โดยจะเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ถูกคัดออกไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ที่อยู่ในรายชื่อที่จะได้รับการว่าจ้างกลับเข้าทำงานใหม่ (reemployment priority list) และเมื่อมีตำแหน่งว่าง การจ้างอาจจะกระทำตามอายุงานเช่นกัน ผลดีของวิธีนี้ ก็คือ สามารถลดจำนวนข้อพิพาทแรงงานเรื่องการเลิกจ้างหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมได้อย่างมาก เนื่องจากอายุงานเป็นข้อเท็จจริงที่ปรากฏแจ้ง แต่ผลเสียคือ นายจ้างไม่มีโอกาสคัดคนดีที่มีฝีมือไว้ ลูกจ้างผู้มีผลงานดีอาจเกิดความท้อถอยที่จะกระทำความคิด

ข. ใช้วิธี Objective Judgement Quotient หรือ OJQ ซึ่งวิธีนี้ บริษัทลี วาย สเตร์ราส ประเทศสหรัฐอเมริกา นำมาใช้เพื่อคัดเลือกลูกจ้าง 400 คน จากลูกจ้างทั้งหมด 3,200 คน ออกจากงาน เมื่อปี 2527 วิธีนี้กระทำโดยให้ลูกจ้างประเมินค่าตัว (Personal evaluation) ของกันและกัน ลูกจ้างจะถูกขอร้องให้เอ่ยชื่อลูกจ้างอื่น ๆ จำนวน 9 คน ที่ลูกจ้างผู้นั้นต้องการที่จะให้ทำการตีค่าหัวของตน ในจำนวนลูกจ้าง 9 คนนี้ 2 คน จะเป็นผู้ที่อยู่

ในตำแหน่งสูงกว่า อีกไม่เกิน 2 คน เป็นลูกน้อง หรือผู้อยู่ในระดับต่ำกว่า นอกจากนั้นเป็นลูกจ้างในแผนกอื่น หัวข้อที่ใช้ในการประเมิน เช่น ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำทักษะในการสื่อข้อความการแก้ไขปัญหาและความรู้ทางเทคนิค โดยใช้มาตรการลดหลั่นจากน้อยไปหามาก คือ 1-5 พร้อมกับมีคะแนนถ่วงน้ำหนักประกอบ ผู้ใดได้คะแนนต่ำก็จะเป็นผู้ถูกคัดเลือกเพื่อเลิกจ้าง ผลดีของวิธีการนี้ คือ เป็นระบบที่ให้ความยุติธรรม เพราะมิได้คั่นว่าใครดีใครชั่ว แต่จะถามหาว่าใครทำงานเก่งกว่าใคร เป็นการขจัดการเล่นพรรคเล่นพวก ป้องกันอคติของหัวหน้างาน ลดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลดปัญหาการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมลงได้

4.3 แนวทางกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อเยียวยาหลังการเลิกจ้างในกรณีที่มีการนำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนการทำงานของลูกจ้าง โดยการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพิ่มเติมในกรณีดังกล่าว ดังนี้

4.3.1 กำหนดมาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่มีการนำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการหางานใหม่ ให้ลูกจ้างทำตามสมควร มาตรการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างหลังจากถูกเลิกจ้างแล้ว เกี่ยวกับการหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำตามสมควร บนพื้นฐานความสมัครใจของลูกจ้าง เช่น การโอนลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทในเครือเดียวกัน ดังตัวอย่างกรณีบริษัทไทยคอตตอนมิสล์ (1964) จำกัด หรือการหางานในบริษัทใหม่ให้ลูกจ้างทำ ดังตัวอย่างกรณีไทยเกรียงป็นทอพอกย้อม จำกัด แต่การจะใช้หลักการนี้ได้จะต้องใช้ในลักษณะที่ไม่เป็นการใช้อำนาจรัฐเข้าไปแทรกแซงอำนาจจัดการของนายจ้างมากเกินไป ดังนั้นจึงควรกระทำโดยอ้อม เช่น กำหนดให้นายจ้างต้องส่งเอกสารที่แสดงว่าได้ดำเนินการให้ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างมีโอกาสได้งานใหม่ทำตามสมควรเป็นเอกสารหลักฐานประกอบการขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาต

4.3.2 กำหนดมาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงานต้องทำสัญญาผูกพันในการจะต้องรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนลูกจ้างอื่น หากนายจ้างทั้งที่เป็นนิติบุคคลและผู้แทนนิติบุคคล มีงานให้ลูกจ้างทำอีกในสถาน

ประกอบการเดิม หรือประกอบกิจการในสถานประกอบการแห่งใหม่ ในกรณีคุณสมบัติของลูกจ้างที่ต้องการสำหรับตำแหน่งใหม่ใกล้เคียงกัน

มาตรการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสกลับเข้าทำงานกับนายจ้างเดิมก่อนบุคคลอื่น ๆ หากนายจ้างเดิมจะมีการจ้างลูกจ้างเพิ่มภายหลังการเลิกจ้างและคุณสมบัติของลูกจ้างใกล้เคียงกับคุณสมบัติของลูกจ้างใหม่ที่นายจ้างต้องการ ซึ่งการใช้มาตรการนี้ควรยึดหลักการเดียวกันกับมาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ดำเนินการหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำตามสมควร ดังที่กล่าวมาแล้วคือ กำหนดโดยให้มีผลบังคับโดยอ้อม เช่น โดยให้นายจ้างส่งสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไปพร้อมคำขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างให้กับสำนักงานแรงงาน ส่วนลักษณะของสัญญาหรือข้อตกลงหากทำเป็นหนังสือควรระบุให้มีผลผูกพันถึงผู้แทนนิติบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างด้วย เพราะอาจทำให้เกิดประโยชน์อื่นตามมาอีกได้ เช่น อาจช่วยป้องกันการเลิกกิจการ โดยเปลี่ยนตัวนิติบุคคล เพื่อทำลายสภาพแรงงานหรือการเลิกกิจการเฉพาะโรงงานที่มีผู้นำแรงงานหรือสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ เช่น กรณีตัวอย่าง นายจ้างบริษัทจี.เอส.สตีล จำกัด ในคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 44-96/2531 ลงวันที่ 9 กันยายน 2531 และนายจ้างบริษัทเซ้าท์อีสเอเชียแนคเกจจิงแอนด์แคนนิ่ง จำกัด ในคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 10/2533 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2533

4.3.3 ออกกฎหมายจัดตั้งกองทุนขึ้นใหม่ หรือแก้ไขกฎหมายกองทุนใดกองทุนหนึ่งที่มีกฎหมายจัดตั้งไว้อยู่แล้ว เพื่อให้ดำเนินการในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยแทนนายจ้าง เหตุผลเนื่องจาก กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ขยายระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ยาวขึ้นอีก มีผลให้จำนวนสินจ้างแทนการบอกกล่าวในกรณีเลิกจ้าง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น และกฎหมายได้เพิ่มอัตราค่าชดเชยเพิ่มขึ้นถึงอัตราสูงสุดไม่เกิน 300 วัน ด้วยเหตุนี้ อาจเพิ่มภาระแก่นายจ้างเมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างมากขึ้นจนเกิดปัญหาไม่สามารถจ่ายได้ หรืออาจเป็นเหตุให้นายจ้างที่ไม่สุจริตและไม่ต้องการจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากตนเองจะต้องเสียผลประโยชน์เป็นจำนวนมาก โดยพยายามหาช่องทางฝ่าฝืนหลีกเลี่ยงหรือบีบบังคับ นอกล ให้ลูกจ้างเสียสิทธิในเงินดังกล่าว เช่น บีบบังคับให้ลาออกหรือให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกไว้ล่วงหน้าโดยไม่ลงวันที่ แนวคิดเรื่องกองทุนเงินชดเชยที่จะนำมาใช้ในประเทศไทยเคยมีปรากฏอยู่บ้าง เช่น ในสรุปรายงานสัมมนา ไตรภาคี เรื่องการคุ้มครอง

และสวัสดิการแรงงาน ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 18-19 มีนาคม 2525 ณ ห้องประชุมสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน ซึ่งที่ประชุมรับหลักการว่า ควรตั้งกองทุนขึ้นในสถานประกอบการให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน จ่ายเงินสมทบฝ่ายละเท่า ๆ กัน ในอัตราร้อยละสามของค่าจ้างเข้ากองทุนลูกจ้างถูกเลิกจ้างเมื่อใดจะได้รับเงินจำนวนนี้ หากจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายยังน้อยกว่าค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ลูกจ้างควรจะได้รับตามกฎหมาย ให้นายจ้างจ่ายเพิ่มให้แก่ลูกจ้างจนครบ และในการประชุมกลุ่มย่อยในการสัมมนาดังกล่าวมีความเห็นชอบกับแนวคิดที่จะออกกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินสะสม และเห็นว่ากองทุนเงินสะสมควรอยู่ในกรมแรงงาน

เนื่องจากประเทศไทยได้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมขึ้นแล้ว จะมีการใช้กฎหมายเกี่ยวกับการประกันการว่างงานและประกันการชราภาพเกิดขึ้นอีก ซึ่งเกี่ยวกับการประกันการว่างงานสามารถนำมาเป็นส่วนเชื่อมโยงในการพิจารณาเรื่องกองทุนเงินชดเชย ถ้าหากจะมีขึ้นได้ สำหรับในรายละเอียดจะต้องศึกษาต่อไป แต่กรณีการจ่ายเงินค่าชดเชยจากกองทุนเงินชดเชยมีข้อสังเกตว่าควรจะหามาตรการอย่างไรเพื่อป้องกันนายจ้างและลูกจ้างสมคบกันเลิกจ้างเพื่อหวังเงินจากกองทุน

กรณีปัญหาว่า กองทุนค่าชดเชยหากตั้งขึ้นจะเข้าซ้อนกับกฎหมายเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน ผู้เขียนเห็นว่าในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดว่ากฎหมายในเรื่องการประกันการว่างงานจะประกาศใช้เมื่อใด ฉะนั้น ในหลักการจึงเห็นว่าระหว่างที่ยังไม่มีมีการประกันการว่างงานก็ควรตั้งกองทุนค่าชดเชยขึ้นก่อน ต่อเมื่อประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการประกันการว่างงานเมื่อใด จึงโอนกองทุนค่าชดเชยมารวมอยู่ในกองทุนประกันสังคมโดยให้ค่าชดเชยเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการประกันการว่างงาน ส่วนรายละเอียดเป็นอย่างไรจะต้องศึกษาต่อไป

กองทุนค่าชดเชยหากตั้งขึ้นควรวางหลักการให้กองทุนค่าชดเชยรับภาระในการจ่ายค่าชดเชยทุกกรณีแทนนายจ้าง หรือจ่ายเงินคืนให้นายจ้างในกรณีนายจ้างได้จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไปก่อน หรือจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างไปก่อน กรณีนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างแล้วกองทุนค่าชดเชยจะต้องไปไล่เบี้ยเรียกค่าชดเชยที่จ่ายแทนไปจากนายจ้างในภายหลัง โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียว

ผลดีของการตั้งกองทุนค่าชดเชยก็คือ จะเป็นการให้หลักประกันแก่ลูกจ้างว่า สิทธิในค่าชดเชยที่จะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างจะไม่สูญหายไป และจะได้รับโดยสะดวกรวดเร็ว จากกองทุนค่าชดเชย โดยไม่ต้องไปฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในกรณีนายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าชดเชยหรือนายจ้างไม่มีความสามารถจ่าย ส่วนฝ่ายนายจ้างแม้จะต้องจ่ายเงินสมทบ แต่นายจ้างจะได้ประโยชน์ในกรณีไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นเงินจำนวนมากเมื่อเลิกจ้างลูกจ้าง

กรณีการป้องกันปัญหานายจ้างลูกจ้างสมคบกันเลิกจ้างเพื่อหวังได้รับค่าชดเชย จากกองทุนตามที่ตั้งข้อสังเกต อาจแก้ไขหรือป้องกันโดยกำหนดหลักเกณฑ์ระเบียบในการวินิจฉัยจ่ายค่าชดเชยให้รัดกุม มีการตรวจสอบหลายชั้นตอน กำหนดโทษที่จะลงแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ทุจริต หรือกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราสูงขึ้น สำหรับนายจ้างที่มีแนวโน้มการเลิกจ้างเพิ่มขึ้น และลดอัตราเงินสมทบลงสำหรับนายจ้างที่มีแนวโน้มการเลิกจ้างลดลง จนอาจจะไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเลยกรณีนายจ้างรายที่ไม่เลิกจ้างลูกจ้างเลยเป็นระยะเวลายาว เช่น 5 ปี ติดต่อกัน

4.3.4 แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการฟ้องร้องคดีในกรณีเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงานที่เห็นว่าไม่เป็นธรรมต่อศาลได้ โดยไม่ต้องรอให้ลูกจ้างร้องขอ

เหตุผลคือ เพื่อให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ทั้งนี้เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และในบางกรณีอาจมีการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดกิจการ ซึ่งการเลิกจ้างในกรณีหลังนี้จะส่งผลให้องค์กรลูกจ้างสิ้นสภาพไป ด้วยโดยปริยาย และตัวลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างแต่ละคนอาจไม่มีความรู้เพียงพอจะคุ้มครองสิทธิของตนเองได้ เพราะเมื่อถูกเลิกจ้างแล้วโอกาสที่จะร่วมปรึกษาราชการระหว่างลูกจ้างด้วยกัน หรือหารือกับผู้แทน หรือองค์กรลูกจ้างให้การช่วยเหลือจึงกระทำได้ยาก รัฐจึงควรให้ความช่วยเหลือคุ้มครองสิทธิให้ลูกจ้างในสภาวะวิกฤตเช่นนี้ โดยจะต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้อำนาจแก่อธิบดีสามารถร้องขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้ เมื่อเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

อนึ่ง อำนาจนำคดีไปสู่ศาลโดยลูกจ้างไม่ต้องร้องขอ มีปรากฏอยู่ในมาตรา 50 วรรคสอง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติว่า ... ในกรณีที่คณะ

กรรมการลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความเดือดร้อนเกินควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย ... ฉะนั้นหากให้องค์กรของรัฐ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมหรือองค์กรไตรภาคี องค์กรใดองค์กรหนึ่งมีอำนาจทำนองนี้ไว้ คุ้มครองสิทธิลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง โดยอาจให้ครอบคลุมเฉพาะกรณีคนล้นงาน หรือครอบคลุมถึงการเลิกจ้างกรณีปกติด้วย ซึ่งการกำหนดให้อำนาจต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นนี้อาจช่วยป้องกันมิให้เกิดช่องว่างในกระบวนการยุติธรรมทางแรงงาน ได้อีกหนทางหนึ่งด้วย

5. ปัญหาผลกระทบค่าเสียหายที่ซ้ำซ้อนเมื่อถูกเลิกจ้าง

การเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการเดิม หรือการนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ทำให้ใช้คนงานน้อยลง และเลิกจ้างลูกจ้างในส่วนที่เกินความจำเป็นนั้น มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด และแม้ว่าขณะนี้จะได้มีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างที่เลิกจ้างเพราะเหตุตามมาตรา 120-122 จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาทางปฏิบัติดังนี้

5.1 ในกรณีที่นายจ้างประสงค์ที่จะปิดกิจการเดิมและประกอบธุรกิจใหม่นั้น ในบางกรณีเมื่อนายจ้างเลิกจ้างแล้ว บรรดาเครื่องจักรและตัวโรงงานยังคงต้องมีอยู่เพื่อการรื้อถอน ขาย ซึ่งในบางกรณีอาจจะต้องมีการเดินเครื่องจักรต่อไป เพื่อมิให้เครื่องจักรเสียหาย และในบางกรณียังคงมีสินค้าคงเหลืออยู่ ก็สามารถจำหน่ายให้ลูกค้าต่อไปได้ ซึ่งอาจทำให้เห็นว่านายจ้างมิได้มีการปิดกิจการ หรือเปลี่ยนแปลงประเภทของธุรกิจจริง ซึ่งอาจจะกลายเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้

5.2 ในกรณีที่นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในกิจการ ก็มีได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดดังเช่นกรณีแรกแต่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน ซึ่งในการคัดเลือกลูกจ้างออกจากงานนั้นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอาจร้องเรียนได้ว่านายจ้างทำการอันไม่เป็นธรรมได้

ทั้งนี้ เนื่องจาก 2 ปัญหาดังกล่าวนั้น มิได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนแต่อย่างใดว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ และก็ไม่อาจกำหนดไว้ได้ทุกกรณี แต่มีสิ่งที่สามารถกำหนดกันได้คือ ค่าเสียหายซึ่งควรกำหนดไว้ให้ชัดเจนดังเช่นการกำหนดอัตราค่าชดเชย โดยไม่สมควรเป็นดุลยพินิจว่าควรจะเป็นเท่าใด เพื่อให้นายจ้างจะได้ใช้เป็นมูลฐานในการตัดสินใจว่าต้องจ่ายเท่าใด ซึ่งเงินจำนวนนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการดำเนินกิจการเช่นกัน

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวในปัจจุบันจึงทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ อย่างมากดังนี้

ก) ผลกระทบที่มีต่อนายจ้าง

เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ประเทศไทยกำลังจะเปลี่ยนแปลงจากประเทศเกษตรกรรมเป็นประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งจากเดิมสินค้าส่งออกของไทยอันดับแรก และมูลค่าการส่งออกสูงนั้นเป็นสินค้าจำพวกข้าว ยางพาราและพืชผลทางการเกษตร แต่ต่อมาในปัจจุบันสินค้าที่ส่งออกมากและมีมูลค่าสูงของไทย ได้แก่ สิ่งจำพวกสิ่งของ เครื่องประดับ อัญมณี เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ทำให้เกิดการจ้างงานและมีผู้ประกอบการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ซึ่งในระยะแรกผู้ประกอบการหรือนายจ้างก็จะใช้เครื่องจักรที่มีราคาถูก และเทคโนโลยีไม่มากนัก กล่าวคือ ในระยะแรกที่นายจ้างเริ่มประกอบธุรกิจนั้น อาจจะมีการเริ่มต้นจากอุตสาหกรรมในครอบครัวหรืออุตสาหกรรมพื้นฐานที่ใช้ภูมิปัญญาพื้นฐานเป็นหลัก ผลผลิตส่วนใหญ่จะได้มาจากแรงงานมากกว่าเครื่องจักร ซึ่งต่อมาเมื่อเริ่มนำเครื่องจักรมาใช้ในการผลิตภาคอุตสาหกรรม เครื่องจักรดังกล่าวก็ได้ผลิตในประเทศไทยแต่นำเข้าจากต่างประเทศเป็นหลัก เมื่อธุรกิจเจริญขึ้นและจำเป็นต้องแข่งขันกับธุรกิจประเภทเดียวกันในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่ผลิตเครื่องจักรนั้น ๆ นายจ้างหรือผู้ประกอบการดังกล่าวจำเป็นต้องนำเครื่องจักรที่ทันสมัย ไม่ว่าจะเป็นการลดการใช้แรงงานหรือลดต้นทุนในด้านวัตถุดิบก็ตามหรืออาจจะเป็นดำเนินการใดกิจการหนึ่ง แต่ต่อมาเมื่อกิจการดีขึ้นก็จะนำเครื่องจักรที่มีราคาแพง หรือมีการใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างบริหาร (Re-Engineering) หรือในกรณีที่นายจ้างต้องการเปลี่ยนประเภทของกิจการนั้น สิ่งก็ตามมาจาก 3 กรณีดังกล่าว ก็คือ การเลิกจ้างจำนวนมากในสถานประกอบการนั้น ซึ่งความจริงแล้ว การเลิกจ้างใน

ลักษณะเช่นนี้มีมานานแล้วหากนับย้อนหลังไปถึงเวลาที่มนุษย์เพิ่งผลิตเครื่องทอผ้าในช่วงปฏิบัติอุตสาหกรรม เครื่องจักร ได้เข้ามาทดแทนการทำงานของคนจำนวนมาก ในที่ที่เคยมีคนทำงานอยู่เป็นร้อยก็อาจจะเหลือลูกจ้างเพียงหนึ่งคนเพื่อคุมเครื่องร้อยเครื่อง¹¹ เนื่องจากประโยชน์ของการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์นั้นมีอยู่ไม่น้อย และเครื่องจักรสามารถทำงานในสภาวะที่เป็นอันตราย และที่สำคัญที่สุดเครื่องจักรนั้นสามารถที่จะผลิตสินค้าได้เร็วกว่ามนุษย์หลายเท่า อันจะเป็นผลให้สามารถแข่งขันกับสถานประกอบการอื่นในตลาดทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) การแข่งขันนี้เป็นการแข่งขันกับต่างประเทศ ซึ่งหากสถานประกอบการใดสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศนั้นดีขึ้นด้วย

นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยี ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงประเภทของธุรกิจเพื่อเข้าสู่อุตสาหกรรมใหม่ ๆ นั้น จะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศ เนื่องจากในประเทศไทย การพัฒนาเทคโนโลยีมักจะเกิดกับองค์กรของเอกชนมากกว่าองค์กรของรัฐ

ในประเทศไทยนั้น กฎหมายแรงงานใช้บังคับงานทุกประเภทกิจการ ไม่ว่าจะเป็นงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรืองานบริการ จะมีบทยกเว้นไว้ก็เฉพาะในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะในบทยกเว้นในเรื่องของนายจ้าง ซึ่งถ้าลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจอันมีผลให้นายจ้างดังกล่าวไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยโดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกเว้นการจ้างงานส่วนบุคคล ซึ่งมีได้กระทำเป็นธุรกิจตามปกติทั่วไป ไม่มีรายได้หลักจากการดำเนินธุรกิจนั้น แต่รายได้ส่วนใหญ่่นั้นมาจากเงินบริจาค เงินทุนอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นงานสังคมสงเคราะห์เสียเป็นส่วนใหญ่ เช่น มูลนิธิ องค์กรการกุศลต่าง ๆ แต่ก็เป็นบทยกเว้นที่ดีความโดยเคร่งครัดมาก

ข) ผลกระทบที่มีต่อลูกจ้าง

เนื่องจากสิทธิเรียกร้องในการเรียกค่าเสียหาย จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดจากกฎหมายต่างฉบับกันและมีขั้นตอน อายุความ ตลอดจนวิธีการดำเนินการพิจารณาต่างกันในเรื่องต้น ดังนั้น อาจทำให้เกิดความสับสนใน

¹¹ สุรศักดิ์ มณีศร. "การเลิกจ้างเพราะใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์." รหัสสาร. 1,5. ตุลาคม-ธันวาคม 2536, หน้า 15.

การใช้สิทธิเรียกร้องทั้งชั้นตอน อายุความและกระบวนการ เนื่องจากชื่อที่เรียกขาน ตลอดจนองค์ประกอบของความผิดนั้นซ้ำซ้อนกันคือ เป็นได้ทั้งการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 และเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121-123 เนื่องจากบทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกกลั่นแกล้งโดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121-123

บทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121-123 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่สมควรทางด้านแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างโดยมุ่งหวังจะกลั่นแกล้ง เอารัดเอาเปรียบ ทำให้เสียหาย หรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้เกิดความท้อถอยในการใช้สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายนี้ ซึ่งถ้าหากไม่มีมาตรการคุ้มครองการกระทำหรือการใช้สิทธิดังกล่าวไว้แล้ว เมื่อฝ่ายหนึ่งถูกเอารัดเอาเปรียบหรือได้รับผลร้ายจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ถูกกระทำที่จะหาทางตอบแทนแก้แค้นโดยวิธีทางต่าง ๆ ตามความคิดของตน ซึ่งเป็นอันตรายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ และทำให้เกิดความไม่สงบในอุตสาหกรรมขึ้นตลอดไป

แนวความคิดในเรื่องนี้ได้นำมาจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น และได้นำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยตั้งแต่ฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่เรียกว่า “การกระทำอันไม่เที่ยงธรรม”¹²

เป็นที่ยอมรับกันว่า การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือมาตรา 123 นั้น หากมีลักษณะการกระทำของนายจ้างเข้าเกณฑ์ตามบทบัญญัติมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เรื่องการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมด้วย แต่บทบัญญัติของมาตรา 49 นี้ มีวัตถุประสงค์คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ไม่ได้รับความ

¹² เกษมสันต์ วิจารณ์. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2533, หน้า

คุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือมาตรา 123 ในกรณีที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม¹³

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 นี้ เป็นบทบัญญัติใหม่ที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพิ่มเติมจากกฎหมายที่มีอยู่ก่อนแล้ว ข้อความในมาตรานี้ทำให้สงสัยกันว่าเป็นบทกฎหมายที่เป็นภาคบังคับคดีสำหรับศาลที่จะนำมาใช้เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 หรือไม่ เมื่อพิจารณาตามมาตรา 49 ดังกล่าวแล้ว เห็นได้ว่า ให้อำนาจศาลไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่ จึงเป็นเรื่องพิจารณาสาเหตุของการเลิกจ้างโดยทั่ว ๆ ไป ไม่จำเป็นต้องเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง ฯลฯ หรือเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมอย่างเดียว

การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ใช่ภาคบังคับคดีของศาลเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมในกรณีอื่น ๆ ที่ไม่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 เป็นบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นอีกมาตราหนึ่ง มิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างหรือใช้อำนาจเผด็จการต่อลูกจ้างมากเกินไป ในกรณีที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คุ้มครองไปไม่ถึงแล้ว ก็จะมาเข้าข่ายการคุ้มครองของมาตรา 49 นี้ ยกตัวอย่างเช่น ลูกจ้างคนหนึ่งต้องทำงานหนักมาก นายจ้างยังเพิ่มงานให้ลูกจ้างทำอีก ลูกจ้างไม่สามารถทำให้ได้ตามคำสั่ง นายจ้างก็ไล่ออกจากงาน เห็นได้ชัดว่าลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม แต่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือ 123 เพราะไม่ใช่เป็นการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และไม่มีข้อตกลงที่มีผลใช้บังคับอยู่ หรือลูกจ้างไม่ใช่สมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด แล้วลูกจ้างประเภทนี้จะไป

¹³ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้างและค่าชดเชย. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977), 2524, หน้า 72.

เรียกร้องความเป็นธรรมจากใคร มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงได้บัญญัติขึ้นสำหรับคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างประเภทนี้ไว้

6. สรุป

เมื่อได้วิเคราะห์หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นได้ว่ายังคงมีข้อบกพร่องในหลายประการ เช่น อัตราการจ่ายค่าชดเชย การที่ไม่มีกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างว่าเป็นธรรมหรือไม่ เป็นต้น ทั้งนี้ผู้เขียนจะได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมต่อไปในบทที่ 5

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

ในการประกอบกิจการของนายจ้างนั้น บางครั้งอาจประสบความสำเร็จทำให้ได้รับผลกำไรมาก หรือในบางครั้งอาจประสบความล้มเหลวจนทำให้เกิดการขาดทุนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งได้แก่ ภาวะความผันแปรทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์ทางการตลาด ความสามารถในการบริหารธุรกิจของนายจ้าง ตลอดจนขึ้นอยู่กับปริมาณคู่แข่งชั้นทางการตลาดด้วย ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่กิจการของนายจ้างดำเนินไปได้ด้วยดีมีผลกำไรสูง นายจ้างก็ย่อมที่จะต้องการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างของตนด้วย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจจะตอบแทนโดยการเพิ่มเงินเดือนค่าจ้าง หรือเพิ่มสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น และมีนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่มีความต้องการที่จะขยายกิจการของตนให้เจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น ขึ้นไปอีก ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ก็ย่อมจะต้องมีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น และเมื่อนั้นก็จะส่งผลให้คนมีงานทำเพิ่มมากขึ้นด้วย แต่ในทางกลับกันหากธุรกิจของนายจ้างต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินกิจการจนทำให้เกิดปัญหาการขาดทุนขึ้น นายจ้างก็จำเป็นที่จะต้องมีการปรับสภาพในการดำเนินการทางธุรกิจใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ ที่คาดว่าจะทำให้การกิจการของตนสามารถดำเนินอยู่ต่อไปได้ ทั้งนี้อาจจะต้องมีการลดต้นทุนโดยการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ลง เช่นอาจจะมีการปลดพนักงานออก แล้วนำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้แทนแรงงานคน ทั้งนี้เพราะจะสามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และมีปริมาณมากกว่าการผลิตโดยแรงงานคน ซึ่งในการนี้นอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้างแรงงานแล้วยังจะช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้แก่ นายจ้าง และหรือช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับการชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้างได้อีก

ด้วย ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ในปัจจุบันก็หันมาใช้วิธีการลดต้นทุนด้วยวิธีการนี้กันมาก แต่ในทางกลับกันสภาวะการณ์เช่นนี้ย่อมไม่เป็นที่ปรารถนาของลูกจ้างอย่างแน่นอน ทั้งนี้ เพราะจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อตัวลูกจ้าง ในอันที่จะทำให้ตัวลูกจ้างเองต้องตกงาน ทำให้ไม่มีเงินที่จะนำมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว และเมื่อไม่มีงานทำ แต่ก็ยังจำเป็นต้องใช้จ่ายเงิน ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเหล่านั้นก็อาจหันไปประกอบอาชีพที่ไม่สุจริตแทน เช่น กลายเป็นมิจฉาชีพ คอยลักทรัพย์ ปล้นทรัพย์ผู้อื่น หรือค้ายาเสพติด แทน ทำให้ประชาชนโดยทั่วไปได้รับความเดือดร้อน จนกลายเป็นปัญหาของสังคมไปในที่สุด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างโดยการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในทางกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั้งก่อนและภายหลังจากการเลิกจ้าง ซึ่งมาตรการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยทั่ว ๆ ไป อาจกระทำได้ 3 วิธีดังนี้คือ

วิธีที่หนึ่ง คือ ให้ สหภาพแรงงานกับฝ่ายนายจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยจะต้องมีการกำหนดเหตุของการเลิกจ้างไว้ และกรณีที่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้จะต้องกำหนดให้มีระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือต้องมีการพิจารณาร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับผู้แทนของสหภาพแรงงาน แต่ความคุ้มครองตามวิธีนี้จะกระทำได้ผลก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานนั้นมีความเข้มแข็งและใช้ได้กับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น เท่านั้น

วิธีที่สอง คือ การบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้าง หากมีการให้สิทธิแก่นายจ้างในการที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ก็จะต้องมีการกำหนดเหตุผลที่เป็นธรรมในการเลิกจ้างลูกจ้าง และการเลิกจ้างก็ต้องมีขั้นตอนและวิธีการอย่างชัดเจน และหากเป็นกรณีที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจะต้องกำหนดว่าใครมีอำนาจชี้ขาด ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีที่ใช้กันมากในประเทศภาคพื้นยุโรปแทบทุกประเทศ

วิธีที่สาม คือ มีการกำหนดเงินช่วยเหลือหลังจากการถูกนายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งเรียกว่าค่าชดเชย (severance pay)

การกำหนดเป็นค่าชดเชยนั้น โดยทั่วไปถือว่าเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างไม่ได้รับโอกาสในการทำงานใหม่จากนายจ้าง ดังนั้น การกำหนดจำนวนเงินที่จ่ายเป็นค่าชดเชยนั้น ควรที่จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่

จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง เพราะลูกจ้างที่ได้ทำงานมานานนั้น ก็จะมีเงินประเภทอื่นตอบแทนอยู่แล้ว เช่น มีระบบกองทุนเงินสะสม เงินบำเหน็จบำนาญหรือการประกันกรณีชราภาพอยู่แล้ว

สำหรับประเทศไทยนั้น มีการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยวิธีที่ 3 กล่าวคือ คุ้มครองโดยการจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และจำนวนเงินค่าชดเชยที่จะจ่ายนั้นจะกำหนดเป็นอัตราที่ตายตัว ซึ่งจะมากหรือน้อยเท่าใดก็จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือหากลูกจ้างนั้นทำงานกับนายจ้างมานานก็จะได้รับเงินค่าชดเชยในจำนวนที่มาก และหากทำงานมาน้อยก็จะได้รับเงินค่าชดเชยในจำนวนที่น้อยเช่นกัน ดังที่ปรากฏอยู่ในมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แต่ถึงแม้จะมีการกำหนดจำนวนเงินค่าชดเชยไว้ตายตัวตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่อัตราค่าชดเชยในปัจจุบันที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น ถือได้ว่าเป็นอัตราที่สูงมาก เมื่อเทียบกับประเทศต่าง ๆ ที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน ซึ่งการกำหนดให้จ่ายในอัตราที่สูงมากเช่นนี้ นับว่าเป็นภาระแก่นายจ้างเป็นอย่างมาก เพราะต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนมากให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมาก และไม่เข้าข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 119 ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้อาจทำให้ผู้ที่เป็นายจ้างมักพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำที่เข้าหลักเกณฑ์ของ "การเลิกจ้าง" เพื่อที่ตนจะได้ไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้ลูกจ้างเขียนหนังสือลาออกไว้ล่วงหน้า หรือบีบบังคับลูกจ้างให้ลาออกด้วยวิธีการต่าง ๆ จนลูกจ้างทนไม่ได้ต้องลาออกไปเอง หรือวางระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เคร่งครัดมากเกินไป และหากลูกจ้างทำผิดระเบียบ ข้อบังคับดังกล่าว นายจ้างก็จะถือเป็นเหตุในการเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังได้มีการกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างที่นายจ้างได้เลิกจ้างอันมีสาเหตุมาจากการที่นายจ้างได้ปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการโดยการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี รวมทั้งการที่นายจ้างต้องย้ายสถานประกอบกิจการ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตตามปกติของลูกจ้าง

และครอบครัวเพิ่มขึ้นอีก ดังนั้นก็ยิ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มภาระให้แก่นายจ้างมากยิ่งขึ้นไปอีก ส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามีนายจ้างน้อยรายมากที่จะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง และในส่วนของตัวลูกจ้างเองก็ตามหากจะให้เลือกเอาระหว่างเงินค่าชดเชยกับการมีงานทำแล้ว ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการที่จะเลือกทำงานมากกว่า ทั้งนี้เพราะในความเป็นจริงคงไม่มีลูกจ้างคนใดต้องการที่จะกลายเป็นคนตกงานเป็นแน่ เพราะทำให้ลูกจ้างและครอบครัวต้องประสบกับปัญหาอย่างหนักในการดำเนินชีวิตในขณะที่ต้องตกงาน ส่วนเงินค่าชดเชยที่ได้รับจากการเลิกจ้างก็อาจช่วยเหลือลูกจ้างได้เพียงระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น

และในขณะเดียวกัน ในส่วนของนายจ้างที่ต้องเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก ๆ เนื่องจากต้องประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจที่แท้จริง จนไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ก็คงไม่มีความสามารถที่จะจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ตนเลิกจ้างในจำนวนมาก ๆ ได้เช่นกัน ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนพอจะสรุปปัญหาได้ดังต่อไปนี้

1.1 อัตราค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอัตราค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียน สมควรที่จะได้รับการพิจารณาแก้ไขให้มีความเป็นธรรมทั้งแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งกฎหมายยังขาดมาตรการเสริมอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การบอกกล่าวการเลิกจ้างเป็นหนังสือ ตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง เป็นต้น

1.2 การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการนั้น ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่านายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดว่าคณะกรรมการฯ จะต้องใช้เวลาในการพิจารณาเท่าใด ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมได้

1.3 การเลิกจ้าง ในกรณีนายจ้างนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกิจการ และจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากคนด้นงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมิได้ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างเท่าที่ควร เนื่องจากนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ฝ่าย

เดียว เพียงแต่ต้องแจ้งแก่พนักงานตรวจแรงงาน โดยไม่ต้องให้ห้องกรงของลูกจ้างได้ตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับเหตุผลและความจำเป็นที่แท้จริงในการเลิกจ้าง และวิธีการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างก็อาจจะไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ดังนั้นจึงควรที่จะมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อไป

1.4 การเลิกจ้างของนายจ้างโดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้น ถือเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก แต่กฎหมายยังมิได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้างและลูกจ้างไว้โดยเฉพาะ จึงทำให้ต้องใช้วิธีการเลิกจ้างโดยวิธีการทั่วไป จึงอาจไม่เป็นการคุ้มครองลูกจ้าง และนายจ้างอาจได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร

1.5 การจ่ายค่าเสียหายที่ซ้ำซ้อน จากการเลิกจ้างที่เข้าลักษณะการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121, 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ส่งผลกระทบต่อนายจ้างในอันที่จะต้องใช้จ่ายเงินสมควรมในการปรับปรุงองค์กรของตนและส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง โดยทำให้เกิดความสับสนในการสิทธิเรียกร้องต่อนายจ้าง

2. ข้อเสนอแนะ

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนขอเสนอแนะว่าควรจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยให้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นการป้องกันและขจัดปัญหาเหล่านั้น ซึ่งมีแนวทางพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอัตราค่าชดเชยและมาตรการเสริมมีดังนี้

2.1.1 แก้ไขอัตราการจ่ายค่าชดเชยให้น้อยลง โดยควรพิจารณาจากภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้าง ที่จะไม่ต้องแบกรับภาระในการจ่ายค่าชดเชยจำนวนมาก ๆ แก่ลูกจ้างที่เลิกจ้าง

2.1.2 เพิ่มมาตรการเสริมให้นายจ้างต้องบอกกล่าวการเลิกจ้าง เป็นหนังสือ ตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเตรียมตัวหางานเป็นการล่วงหน้า

2.1.3 แก้ไขระยะเวลาในการพิจารณาของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ในกรณีที่จะต้องวินิจฉัยว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 120 หรือไม่ ให้ชัดเจนว่าจะต้องใช้เวลาานเท่าใดจึงจะวินิจฉัยชี้ขาดเสร็จสิ้น ซึ่งการพิจารณาดังกล่าว อย่างช้าไม่ควรจะเกิน 30 วัน ทั้งนี้เพราะลูกจ้างจะได้มีโอกาสในการพิจารณาว่า ควรเลิก สัญญาจ้างกับนายจ้างหรือไม่

2.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างนำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกิจการ มีดังนี้

2.2.1 กำหนดมาตรการก่อนการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างจะต้องการแจ้งการเลิกจ้าง พร้อมทั้งมีการร่วมประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (ถ้ามี) ด้วย ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้โอกาสลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างได้ต่อสู้เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามสมควร

2.2.2 เพิ่มมาตรการพิเศษ นอกเหนือจากการแจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานในมาตรา 121 โดยให้นายจ้างจะต้องขออนุญาตการเลิกจ้างต่ออธิบดี พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างอุทธรณ์คำสั่งอธิบดีต่อรัฐมนตรีได้ และหากลูกจ้างหรือนายจ้างไม่พอใจคำสั่งรัฐมนตรีจึงจะมีสิทธินำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ก็เพื่อให้การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานได้รับการกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบที่สุด และข้อเท็จจริงจะได้ปรากฏทั้งหมด ซึ่งจะเป็นการป้องกันการกั้นแก้งหรือการใช้กลฉ้อฉลของนายจ้างที่ได้กระทำต่อลูกจ้างอยู่ในปัจจุบันให้ลดน้อยลงได้ กับทั้งยังช่วยให้การฟ้องร้องคดีแรงงานลดลงได้อีกด้วย

2.2.3 กำหนดมาตรการให้นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงาน จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ส่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวแนบเป็นหลักฐานประกอบคำขออนุญาตเลิกจ้างต่ออธิบดีกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน พร้อมทั้งจัดส่งสำเนาคำขออนุญาตเลิกจ้างและสำเนาหลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง และสหภาพแรงงานด้วย ซึ่งวัตถุประสงค์ก็เพื่อให้นายจ้างไม่สามารถใช้อคติในการคัดเลือกลูกจ้างออกโดยไม่เป็นธรรมได้อีกต่อไป และให้ลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้ด้วย

2.2.4 กำหนดมาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีคนล้นงาน ดำเนินการจัดหางานใหม่ให้ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างทำตามสมควร โดยกำหนดให้นายจ้างต้องส่งหลักฐานที่แสดงว่าได้ดำเนินการจัดหางานใหม่ให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทำตามสมควรแล้ว ต่ออธิบดีพร้อมคำขออนุญาตเลิกจ้าง วัตถุประสงค์ของการเพิ่มมาตรการนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างหลังถูกเลิกจ้างตามสมควร

2.2.5 กำหนดมาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีคนล้นงาน ต้องทำสัญญาหรือข้อตกลงผูกพันว่าจะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนรับบุคคลอื่น กรณีนายจ้างทั้งที่เป็นนิติบุคคลหรือผู้แทนนิติบุคคลมีงานให้ทำอีก และงานใหม่นั้นต้องใช้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะทำงานในสถานประกอบการเดิม หรือในสถานประกอบการแห่งใหม่ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องแนบสัญญาหรือข้อตกลงโดยส่งไปพร้อมกับคำขออนุญาตเลิกจ้างต่ออธิบดี ซึ่งวัตถุประสงค์ก็เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิดีกว่าบุคคลภายนอกหากเป็นกรณีที่นายจ้างมีงานให้ทำอีก และป้องกันการเลิกกิจการเพียงโดยนิตินัยเพื่อเจตนาทำลายองค์กรลูกจ้าง

2.2.6 ออกกฎหมายใหม่เพื่อจัดตั้งกองทุนเงินชดเชย หรือแก้ไขกฎหมายของกองทุนประกันสังคมให้ดำเนินการในเรื่องเงินชดเชย โดยให้มีหน้าที่เรียกเก็บเงินชดเชยสะสมจากนายจ้างเป็นรายเดือน ตามจำนวนลูกจ้างของแต่ละสถานประกอบการ และให้มีหน้าที่จ่ายเงินชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่มีความผิดแทนนายจ้างนั้นด้วย ซึ่งวัตถุประสงค์ก็เพื่อมิให้เป็นภาระหนักต่อนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินก้อนใหญ่เมื่อจำเป็นต้อง

มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ละมาก ๆ ช่วยลดแรงกดดันของนายจ้างที่อาจกระทำต่อลูกจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยลง กับทั้งยังเป็นหลักประกันให้กับลูกจ้างได้อีกว่าเมื่อตนถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดแล้ว คนจะได้รับเงินค่าชดเชยอย่างแน่นอน และนอกจากนั้นยังจะช่วยทำให้การฟ้องร้องคดีและการชุมนุมประท้วงของลูกจ้างเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบันลดน้อยลงด้วย

2.2.7 กำหนดให้อำนาจองค์กรของรัฐฟ้องร้องในมูลคดีเลิกจ้าง เนื่องจากคนลี้ภัยที่เห็นว่าไม่เป็นธรรมต่อศาลได้โดยลูกจ้างไม่ต้องร้องขอ วัตถุประสงค์ก็เพื่อเปิดช่องให้รัฐเข้าไปมีส่วนช่วยคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในสถานการณ์ที่ลูกจ้างไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างเนื่องจากคนลี้ภัย ตามมาตรา 121 - 122 นี้ ผู้เขียนได้พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในมาตราทั้งสอง ดังต่อไปนี้

(1) แก้ไขมาตรา 121 วรรค 2 ดังนี้

“..... ในกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปในรอบระยะเวลาสามสิบวัน ให้นายจ้างยื่นคำขออนุญาตเลิกจ้างเป็นหนังสือต่ออธิบดี และให้ส่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง หลักฐานที่แสดงว่าได้จัดหางานใหม่ให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทำตามสมควร สัญญาหรือข้อตกลงจะรับลูกจ้างที่จะเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน และหลักฐานอื่นตามจำเป็นประกอบคำขอพร้อมกับแจ้งและส่งสำเนาคำขอและสำเนาหลักฐานประกอบคำขอแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง และสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (ถ้ามี) ทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมประชุมหารือล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันเลิกจ้าง.....”

(2) เพิ่มเติม มาตรา 121 วรรคท้าย ดังนี้

“.....นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งดังกล่าว จะต้องอุทธรณ์คำสั่งอธิบดีไปยังรัฐมนตรีก่อน จึงจะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้”

(3) เพิ่มเติม มาตรา 122 วรรคท้าย ดังนี้

“.....ในกรณีที่อธิบดีเห็นว่ากรเลิกจ้างของนายจ้างไม่เป็นธรรม ให้อธิบดีมีอำนาจร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้”

2.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยนายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ มีดังนี้

2.3.1 กำหนดมาตรการควบคุมและตรวจสอบเหตุผลของการเลิกจ้าง โดยกำหนดเป็นขั้นตอนก่อนการเลิกจ้าง เพื่อให้การเลิกจ้างของนายจ้างมีเหตุผลถูกต้องเป็นจริง ตลอดจนมีหลักฐานเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างที่สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ อาจกระทำได้เช่นเดียวกับกรณีคนล้นงานเนื่องจากนายจ้างนำเอาเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรมาใช้แทนคน กล่าวคือนายจ้างต้องปรึกษาหารือการเลิกจ้างกับองค์กรของลูกจ้างและหน่วยงานของรัฐด้วย

2.3.2 กำหนดมาตรการให้นายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นระยะเวลาอันพอสมควร เช่นเดียวกับกรณีเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน

2.3.3 กำหนดมาตรการอื่นๆ เพื่อช่วยให้กิจการของนายจ้างที่ประสบปัญหาในการประกอบการสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ทางวิชาการหรือการหาตลาด และแม้กระทั่งมาตรการช่วยเหลือทางด้านภาษีที่เรียกเก็บจากสถานประกอบการด้วย

2.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าเสียหายที่ชำระ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างซึ่งเข้าหลักเกณฑ์ตามมาตรา 121,123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีศาลแรงงาน พ.ศ. 2522

โดยที่กฎหมายแรงงานได้มีบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหาย ไว้ในบทบัญญัติต่าง ๆ กันหลายฉบับ และในแต่ละฉบับได้ให้สิทธิในการเรียกค่าเสียหายที่ชำระช้อนกันอยู่ โดยเฉพาะค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและการกระทำอันไม่เป็นธรรม นอกจากจะเป็นค่าเสียหายที่ชำระช้อนกันแล้วยังหาได้กำหนดหลักเกณฑ์และจำนวน

ค่าเสียหายที่ชัดเจนไม่ แต่กลับปล่อยให้เป็นดุลพินิจของศาล ทั้งที่ค่าเสียหายของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้างโดยมากได้กำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีขั้นตอนและเงื่อนไขต่าง ๆ ทำให้เกิดปัญหา ฉะนั้น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงขอเสนอความเห็น เพื่อเสนอเป็นแนวทางแก้ไขกฎหมายแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียกค่าเสียหายของ ลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้างในกรณีดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.4.1 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดเพิ่มเติม อัตราค่าเสียหายที่เกิดจากการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้ชัดเจนแน่นอน ให้มีอัตราที่เหมาะสมโดยให้ผูกพันกับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างในลักษณะเดียวกันกับการจ่ายเงินค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.4.2 กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันปัญหาเรื่องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ซ้ำซ้อน โดยกำหนดห้ามลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและเข้าหลักเกณฑ์การเลิกจ้างเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นว่าหากลูกจ้างได้มีการใช้สิทธิฟ้องร้องนายจ้างทางใดทางหนึ่งแล้วจะหมดสิทธิเรียกร้องในอีกทางหนึ่ง เช่น ในกรณีดังกล่าวหากลูกจ้างใช้สิทธิฟ้องร้องนายจ้างโดยกล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 49 แห่ง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แล้ว จะนำคดีดังกล่าวมาฟ้องร้องนายจ้าง โดยกล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้างในลักษณะที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 หรือ 123 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ อีกไม่ได้

กรม
การ
การ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.

_____. การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน,
2538.

_____. คำกึ่งบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช, 2529.

_____. และคณะ. ปูจณา – วิสัชนา กฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติการ
บริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
ยูนิเวอร์แซล กราฟฟิค แอนด์ เทรคดิง , 2544.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.
กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2542.

ณรงค์ ฉิมธนู. เทคโนโลยีกับค่าชดเชยพิเศษ. กองนิติกร กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน , ม.ป.ป.

นิคม จันทรวาทูร. องค์การไอแอลโอกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย, 2530.

นิติกร, กอง, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ประโยชน์ทดแทนหรือเงินที่กำหนด
ให้นายจ้างจ่ายเมื่อเลิกจ้าง. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,
2537.

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้าง และค่าชดเชย.
กรุงเทพฯ : บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด, 2524.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท วิคเตอร์ี เพาเวอร์ พอยท์
จำกัด, 2524.

ฝ่ายวิชาการและพัฒนานุเคราะห์ บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด. กฎหมายแรงงานและ

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : เวิร์ส พับบลิสต์, 2542.

รุ่งโรจน์ รุ่งเรืองวงศ์. เจาะแรงงาน เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน,
2536.

_____ .เจาะแรงงาน เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2538.

_____ . วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2537.

วิจิตรา (ฟุ้งถัดคา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : สำนัก
พิมพ์ นิติธรรม, 2541.

_____ . รวมกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

_____ . กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วิญญูชน,
2541.

_____ . กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

วิจิต แสงทอง. “75 ปี ของ ILO กับบทบาทในศตวรรษที่ 21 ใน กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม (บรรณาธิการ), 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ.” กรุงเทพมหานคร : หจก. ป. สัมพันธ์พาณิชย์, 2537.

วิเทศสัมพันธ์, กอง. กรมแรงงาน. เอกสารแปลจากหนังสือ The Law of Employment in
Asian. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน , 2536.

วิชัย โสสุวรรณจินดา, ชนินาฎ ณ เชียงใหม่. การเลิกจ้าง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ
จำกัด, 2539.

สุดาศิริ วสวงศ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2543.

. คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เล่ม 2.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการศาสตร์, 2535.

เอกพร รักความสุข. เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์เดือนตุลา, 2541.

วิทยานิพนธ์

- ชนินาฏ ชุมรุม. “การเลิกจ้างตามกำหนดอายุคุ้มครองแรงงาน”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. “มาตรการคุ้มครองลูกจ้างทางกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง : ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- อารยา ศรีเทพ. “สิทธิของลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

วารสารและรายงานการประชุม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.”อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 72-82 พ.ศ. 2529-2538.” ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.”มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อนุสัญญาฉบับที่ 1-177 พ.ศ. 2462-2539).” ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.”ผลกระทบหลังการบังคับใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” วารสารแรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 40 ฉบับที่ 4. กรกฎาคม – สิงหาคม 2542 .
- กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. “ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกับการของเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล”. วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมมาธิราช. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2543.

เกียรติ พูนสมบัติเลิศ. “ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม” วารสาร
แรงงาน 10. ตุลาคม – ธันวาคม 2538.

ชำนาญ พิมลรัตน์ “วิธีคัดคนล้นงานในอนาคต.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2.
มกราคม 2525.

ตรีรัตน์ พรหมศิริ. “วิธีลดคนแบบอเมริกัน” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 4 ฉบับที่ 6. สิงหาคม
2528.

นภัสสร, “สถานการณ์เลิกจ้าง”. วารสารแรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 40 ฉบับที่ 3. พฤษภาคม –
มิถุนายน 2542.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา
แรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย. รายงานผลงานในรอบปีที่ 2.
1 พฤษภาคม 2524 – 30 เมษายน 2525.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. “ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากปัญหาทาง
เศรษฐกิจ”. วารสารคุณภาพ. เล่มที่ 2 ปีที่ 45. กรกฎาคม – ธันวาคม 2541.

_____. “สาระของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่”. วารสารนิติศาสตร์. ปีที่ 28,
ฉบับที่ 1. มีนาคม 2541

_____. “กฎหมายแรงงานในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ”. วารสารนิติศาสตร์. ปีที่ 27, ฉบับ
ที่ 3. กันยายน 2540.

_____. “สิทธิของลูกจ้างในการได้รับความคุ้มครองเรื่องค่าชดเชย”. วารสาร
นิติศาสตร์. ปีที่ 30, ฉบับที่ 3. กันยายน 2543.

_____. “มาตรการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างจากพิษภัยของเศรษฐกิจ”. วารสาร
นิติศาสตร์. ปีที่ 27, ฉบับที่ 4. ธันวาคม 2540.

สุรศักดิ์ มณีสร. “การเปลี่ยนแปลงค่าชดเชยในกฎหมายแรงงาน”. วารสารนิติศาสตร์.
ปีที่ 26, ฉบับที่ 1-4. มีนาคม - ธันวาคม 2539.

กฎหมาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 - 6 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535.

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลง 16 เมษายน 2515

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1919-1995 Volume I , Volume II , Volume III.** Geneva : International Labour Organization. 1996.

Eva Liu and Walter Kwong. **Unemployment Related Benefits Systems in Malaysia.**

June 2000.

LAWS

The Employment Act of Singapore, 1981.

Labour Code of Philippine (Book Three), 1971.

The Employment Act 1955 (Revised 1981). ✓

Manpower Minister's Regulation No. PER – 04/MEN/1986.

Labour Standards Law Act of Japan, 1975.

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ ชื่อสกุล : ร.ต.อ.หญิง มาลี พึ่งเคชะ
- วัน เดือน ปีเกิด : 22 เมษายน 2507
- สถานที่เกิด : กรุงเทพมหานคร
- วุฒิการศึกษา : -มัธยมศึกษาปีที่ 1-5 โรงเรียนสตรีนนทบุรี
: - ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค โรงเรียนพาณิชย์การสยาม
: - ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- หน้าที่การงาน : รองสารวัตรธุรการ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง