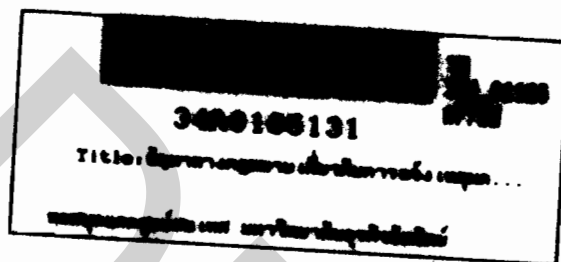




ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกจ้างลูกจ้าง
หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง
และสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง



เกศกาญจน์ พิพัฒน์พอลกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2547

ISBN : 974-281-907-6

Legal problems relating to notification and the reasons to terminate the employee's contract, obligation's of the employer to inform the employees, and rights of employer and employees to file the case to the court.

Ketkarn Pipatpholkul

A Thesis Submitted in Partail Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws
Department of Law
Graduate School Dhurakijpundit University
2004

เลขทะเบียน.....	0165131
วันลงทะเบียน.....	22 เม.ย. 2547
เลขเรียกหนังสือ.....	ดพ 344 01/26 กษ 72 บ [2546] ค.

ISBN : 974-281-907-6



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง หน้าที่
ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างและสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้าง
และลูกจ้าง

เสนอโดย นางสาวเกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล
สาขาวิชา นิติศาสตร์ เอกกฏหมายเอกชนและกฏหมายธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ประธานกรรมการ

(ศ.เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

กรรมการ

(รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ)

กรรมการ

(นายมงคล กริชติทายาวุธ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 14 เดือน มกราคม พ.ศ. 2547

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาสละเวลาอัน มีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ข้อมูลคำแนะนำการช่วยเหลือต่างๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและตรวจแก้วิทยานิพนธ์จนเสร็จเรียบร้อย ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และอาจารย์มงคล กริชติทายาวุธ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธานกรรมการ และกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านกิตติพงษ์ สิริโรจน์ รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งธนบุรี อดีตผู้บังคับบัญชาของผู้เขียน และท่านฉันทนา เจริญศักดิ์ ผู้พิพากษาศาลจังหวัดนครราชสีมา แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำ ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ แก่ผู้เขียน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณนายกิตินันท์ และนางอำไพ พิพัฒน์พลกุล บิดา และมารดาที่ให้ความรักและความห่วงใยตลอดจนเป็นกำลังใจที่ยิ่งใหญ่แก่ผู้เขียนและขอบคุณทุกคนในครอบครัว จนเป็นผลให้การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยของผู้เขียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ในที่สุด

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษาแล้ว ผู้เขียนขอขอบความดีทั้งหมดให้กับบิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทำให้ ส่วนที่มีความผิดพลาดและข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

เกษกัญญาณ์ พิพัฒน์พลกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
3. สมมติฐานของการวิจัย.....	6
4. ขอบเขตของการวิจัย.....	7
5. วิธีดำเนินการวิจัย.....	7
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. แนวความคิดและหลักทั่วไปของการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	8
1. แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	8
1.1 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	8
1.2 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย.....	14
2. ความหมายของการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	15
2.1 ความหมายของการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ.....	15
2.2 ความหมายของการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย.....	18
3. เหตุแห่งการเลิกจ้างลูกจ้าง.....	23
3.1 เหตุจากฝ่ายนายจ้าง.....	23
3.2 เหตุจากฝ่ายลูกจ้าง.....	23
3.3 เหตุอื่น.....	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	24
4.1 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยปริยาย.....	24
4.2 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจา.....	24
4.3 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร.....	25
5. ความสำคัญในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	26
3. หลักสำคัญทางกฎหมายในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย แรงงานของต่างประเทศเปรียบเทียบกับหลักสำคัญทางกฎหมาย ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย.....	27
1. การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายในต่างประเทศ.....	27
1.1 กฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ.....	27
1.1.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง.....	28
1.1.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง.....	28
1.1.3 วิธีการการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย.....	32
1.1.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	32
1.1.5 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง.....	33
1.2 กฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส.....	34
1.2.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง.....	34
1.2.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง.....	35
1.2.3 วิธีการการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย.....	37
1.2.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	37
1.2.5 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง.....	38
1.3 กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์.....	38
1.3.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง.....	39
1.3.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง.....	39
1.3.3 วิธีการการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.3.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	40
1.3.5 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง.....	41
2. การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย.....	42
2.1 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	42
2.1.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง.....	42
2.1.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง.....	42
2.1.3 วิธีการการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย.....	48
2.1.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	48
2.2 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	49
2.2.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง.....	49
2.2.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง.....	56
2.2.3 วิธีการการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย.....	58
2.2.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	59
2.3 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.....	59
2.3.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง.....	60
2.3.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง.....	61
2.3.3 วิธีการการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย.....	66
2.3.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	66
2.4 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518.....	69
2.4.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง.....	69
2.4.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง.....	71
2.4.3 วิธีการการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย.....	72
2.4.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง.....	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมาย แรงงานของไทย.....	75
2.5.1 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	75
2.5.2 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	76
2.5.3 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.....	77
2.5.4 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	78
2.6 สิทธิในการต่อสู้คดีของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย.....	78
4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้าง ลูกจ้างหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และสิทธิใน การต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง.....	81
1. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลใน การเลิกจ้างลูกจ้าง.....	81
2. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้าง ลูกจ้างของนายจ้าง.....	82
3. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของ นายจ้างและลูกจ้าง.....	83
3.1 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของ นายจ้าง.....	83
3.2 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของ ลูกจ้าง.....	84
3.3 วิเคราะห์ปัญหาในเรื่องสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง ชั้นพนักงานตรวจแรงงาน.....	86

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกิดจากบทบัญญัติแห่งกฎหมาย.....	88
5. แนวทางการแก้ไขปัญห.....	88
5.1 การแก้ไขปัญหโดยการกำหนดกระบวนการก่อนและ ระหว่างการเลิกจ้าง.....	89
5.2 การแก้ไขปัญหโดยการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของ กฎหมายแรงงานของไทย.....	93
5.3 การแก้ไขปัญหเรื่องสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง.....	95
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	97
1. บทสรุป.....	97
2. ข้อเสนอแนะ.....	100
2.1 ข้อเสนอแนะในการกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการ เลิกจ้าง.....	100
2.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย เกี่ยวกับแรงงาน.....	102
2.3 ข้อเสนอแนะในเรื่องสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง.....	103
บรรณานุกรม.....	105
ประวัติผู้เขียน.....	109

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง
หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และสิทธิในการต่อสู้คดี
ของนายจ้างและลูกจ้าง

ชื่อนักศึกษา : เกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ชื่อสาขาวิชา : นิติศาสตร์

ปีการศึกษา : 2546

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง รวมทั้งสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอก เลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้” ซึ่งต่อมาศาลฎีกามีคำพิพากษาวินิจฉัยว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างทำได้ทั้งด้วยการบอกเลิกเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา หากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 เพื่อปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือบอกเลิกจ้างด้วยวาจาด้วย

จากการศึกษาพบว่าบทบัญญัติดังกล่าวห้ามเฉพาะมิให้ยกเหตุผลตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้เท่านั้น แต่ไม่ได้ห้ามนายจ้างที่จะยกเหตุผลขึ้นต่อสู้ในเรื่องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือไม่ได้ห้ามนายจ้างที่จะยกเหตุผลขึ้นต่อสู้ ในเรื่องการเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือไม่ได้ห้ามนายจ้างที่จะยกเหตุผลขึ้นต่อสู้ในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนายจ้างสามารถยกเหตุผลขึ้นกล่าวอ้างในภายหลังได้ ขณะเดียวกันบทบัญญัติกฎหมายแรงงานของไทยไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 582 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน หรือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่มีบทบัญญัติที่ให้นายจ้างต้องระบุเหตุผลให้ลูกจ้างทราบด้วยทุกครั้งที่มีการเลิกจ้าง หรือไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องมีการบอกเลิกจ้างทุกครั้งที่มีการ

เลิกจ้างลูกจ้าง หรือไม่มีบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการขอทราบเหตุผลในการเลิกจ้างจากนายจ้าง หรือไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการจำกัดสิทธิในการขกเหตุผลขึ้นต่อผู้คดีของนายจ้าง ในการเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการขกข้อต่อสู้ขึ้นเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือการขกข้อต่อสู้ในเรื่องค่าเสียหายในการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือการขกข้อต่อสู้ในเรื่องค่าเสียหายในการเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เมื่อไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานดังกล่าวข้างต้นที่สอดคล้องกับมาตรา 17 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่องการเลิกจ้างจึงทำให้ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของบัญญัติกฎหมายแรงงานของไทยได้

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นในส่วนที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยนำบทบัญญัติของอนุสัญญาและข้อแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศมาปรับใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการจ้างแรงงานของไทย เพื่อเป็นการป้องกันเลิกจ้างที่ไม่มีการบอกเลิกจ้าง และการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลที่เหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งสามารถทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายได้

Thesis Title : Legal problems relating to notification and the reasons to terminate the employee's contract, obligation's of the employer to inform the employees, and rights of employer and employees to file the case to the court.

Name : Ketkarn Pipatpholkul

Thesis Advisor : Professor Dr. Thira Srithamaraks

Department : Law

Academic Year : 2003

Abstract

This thesis is to study the legal problems relating to notification and the reasons to terminate the employee's contract and the obligation of the employer to inform the employees, as well as rights of employer and employees to file the case to court. Regarding the Labour Protection Act, B.E 2541, Section 17, paragraph 3 provided that " In case where the employer is the party to inform the employee to terminate the employment, and he has not indicate the reasons of termination on the notification so that the employer shall not bring the cause according to section 119 as an excuse at any later time." The Dika Court later has the judgement and makes decision that Notification of termination is allowed to do both in writing and verbal. Provided that if the employer would like to bring the cause in the section 119 to refuse payment the compensation to employee for employment termination, the employer shall indicate the reasons of termination on the notification or by words to employee at the time informing the employee employment rescinded.

From the study, it is found that such provision forbids only to bring the causes according to section 119 as an excuse at the later time for refusal payment of compensation but does not forbid the employer to cause fighting in the court concerning the wage in compensation of the notification in advance according to the section 583 of the Civil and Commercial Code, or it is not the subject to not allow the employer to bring the cause fighting in the court on unfair termination of employment according to the section 123 of Labour Relation Act, B.E. 2518, or it is not the subject to not allow the employer to cause fighting in the court concerning the unfair

termination of employment according to the section 49 of Labour Court Establishment and Labour Case Procedure Act, B.E. 2522. In the above-mentioned case, the employer is allowed to later claim such cause. Apart from this, in either the Commercial and Civil Code, Sector 3, Category 6 section 582 concerning the labour employment or the Labour Court Establishment and Labour Case Procedure Act, B.E. 2522, or Labour Relation Act, B.E. 2518, it does not provide that the employer shall inform the employee of the reasons every time the termination of employment occurs. Neither, there is no provision concerning the stipulation of employer's duty to notify every time the termination of employment occurs. Neither, there is no provision that gives rights to the employee to ask the employer to inform of the reason of the employment termination. Neither, there is no provision to limit the rights of the employer to cause fighting in the court concerning the employment termination no matter whether it is the matter of denial of wage in replacement of advance notification or the matter of damages caused from unfair employment termination. Since there is no such provisions of the above-mentioned laws which is in accordance with section 17, paragraph 3 of the Labour Protection Act B.E. 2541 concerning the employment termination, both the employer and the employee are treated unfairly and the objectives of the labour law provisions cannot be achieved.

As a result, it is necessary to modify, amend and add the provisions of the relevant laws with respect to the employment termination by means of applying the provisions of conventions and recommendations of International Labour Organization and foreign countries' labour laws to Thai employment nature in order to prevent the employment termination without notification and unreasonable employment termination and create the fair atmosphere to all relevant parties.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แต่เดิมเมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2477 ก็มีทบัญญัติเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างไว้ในมาตรา 582¹ และมาตรา 583² แม้ต่อมาจะมีการตรากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับจนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานที่ออกโดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ก็ยังไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องวิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างไว้โดยเฉพาะ และแม้จะมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แต่ก็ไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด ดังนั้นในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างยังคงยึดถือปฏิบัติในมาตรา 582 และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น อีกทั้งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานที่ออกโดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ก็ไม่มีบทบัญญัติที่บังคับให้ต้องมีการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้างแต่อย่างใด คงมีแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้นที่

¹ มาตรา 582 วรรคหนึ่งบัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง คราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่าสามเดือน ”

มาตรา 582 วรรคสอง บัญญัติว่า “อนึ่งในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสีย ให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสีย ในทันทีก็อาจทำได้”

² มาตรา 583 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งหน้าที่การทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

บัญญัติเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 17 วรรคสอง³ ดังนั้น หลังจากที่นายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างแล้วนายจ้างก็สามารถยกเหตุผลใดๆ ก็ตามที่อ้างว่าเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างมากล่าวอ้างในภายหลังได้ทั้งในชั้นพนักงานตรวจแรงงานหรือในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ยกเว้นเฉพาะเรื่องการยกเหตุผลที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยเท่านั้น ซึ่งเป็นภาระแก่พนักงานตรวจแรงงานหรือศาลแรงงานที่จะต้องมาพิจารณาว่าเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง ดังกล่าวเป็นเหตุผลที่แท้จริงในการบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่อย่างไร

นอกจากนี้มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังมีบทบัญญัติที่กำหนดหลักการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างไว้โดยเฉพาะด้วยการบัญญัติตามแนวทางของมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อีกทั้งมาตรา 17 วรรคสุดท้ายยังได้กำหนดว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 นี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541⁴ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นอกจากนี้ในวรรคสามของมาตรา 17⁵ ที่บัญญัติไว้ในทำนองที่อาจแปลความหมายได้ว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 นั้น จะต้องทำเป็นหนังสือ และระบุเหตุผลตามมาตรา 119 ไว้ให้ชัดเจนในหนังสือเลิกจ้างด้วย มิฉะนั้นจะยกเหตุตามมาตรา 119

³ มาตรา 17 วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน”

⁴ มาตรา 119 บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือนเป็นหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

⁵ มาตรา 17 วรรคสามบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้รับเหตุผลไว้ในหนังสือเลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้”

ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ นั่น และขณะเดียวกันก็มีคำพิพากษาศาลฎีกาอื่นอีกหลายฉบับที่วินิจฉัยในเชิงให้โอกาสแก่นายจ้างที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ นายจ้างประสงค์จะยกเหตุผลตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างเป็นข้อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุให้นั้นให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาต่อหน้าลูกจ้าง มิใช่บอกเลิกสัญญาจ้างแล้วจะแจ้งเหตุผลให้ลูกจ้างทราบในภายหลัง บางครั้งนายจ้างบางคนบอกเลิกจ้างลูกจ้างลอยๆ บอกว่าผิดหรือไม่ผิดก็ย่อมรู้อยู่แก่ใจตนเอง ไม่จำเป็นต้องให้เหตุผล⁶ เมื่อลูกจ้างไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน นายจ้างจึงให้เหตุผลในการเลิกจ้างว่าลูกจ้างทำผิดอะไร การอ้างดังกล่าวว่านายจ้างไม่สามารถกล่าวอ้างได้เลย เพราะนายจ้างไม่ได้ให้เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างตอนบอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุผลการกระทำผิดของลูกจ้างขึ้นมาปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ และยังมีข้อสงสัยอีกด้วยว่า เหตุผลการกระทำผิดของลูกจ้างที่นายจ้างยกขึ้นมากล่าวอ้างในภายหลังนั้น เป็นเหตุผลที่แท้จริงของการเลิกจ้างลูกจ้างหรือเป็นเพียงเหตุผลที่นายจ้างยกขึ้นกล่าวอ้าง เพื่อจะปฏิเสธความรับผิดต่างๆ ตามข้อกล่าวหาของลูกจ้าง แต่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ว่าด้วยเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ว่าด้วยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ไม่มีบทบัญญัติในทำนองเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 คือไม่มีข้อห้ามไม่ให้นายจ้างยกเหตุที่มีได้ระบุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างขึ้นกล่าวอ้างในภายหลังเมื่อขณะที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างนั้น ลูกจ้างจึงไม่อาจทราบเหตุผลในการเลิกจ้างของนายจ้างที่เลิกจ้างตนเองได้เลย ต่อมาเมื่อลูกจ้างได้มาฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกค่าเสียหายใดๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด นายจ้างก็ยังสามารถยกเหตุผลต่างๆ นานา เช่น ประสบปัญหาภาวะขาดทุนต้องปิดกิจการหรือลดต้นทุนการผลิตลง จึงมีความจำเป็นต้องลดพนักงานลง เป็นต้น ยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้ได้ทำให้ลูกจ้างที่เพิ่งทราบเหตุผลในการเลิกจ้างในภายหลังที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างจึงไม่อาจเตรียมตัวในการแก้ข้อกล่าวหาของนายจ้างที่เป็นข้อต่อสู้ของนายจ้างได้

อนึ่ง กฎหมายแรงงานหลายฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งกฎหมายแรงงานดังกล่าวไม่ได้มีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องระบุเหตุผลให้ลูกจ้างทราบด้วยทุกครั้งที่มีการเลิกจ้าง

⁶ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองศรี. “เหตุผลในการเลิกจ้าง.” วารสารศาลแรงงานกลาง. ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (เมษายน-พฤษภาคม) 2546, หน้า 10.

หรือไม่มีบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการขอทราบเหตุผลในการเลิกจ้างจากนายจ้าง ลูกจ้างจะได้ทราบเหตุผลที่แท้จริงของการเลิกจ้างจากนายจ้าง ต่อเมื่อได้นำคดีมาฟ้องที่ศาลแรงงานแล้ว ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมเป็นอย่างมาก ดังนั้นการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่ถูกเลิกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างรู้ว่าตนเองถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลอะไร และเหตุผลนั้นมีจริงหรือไม่ และเหตุที่เลิกจ้างนั้นถูกต้องชอบด้วยระเบียบข้อบังคับ และข้อกฎหมายหรือไม่ ลูกจ้างจะได้ใช้สิทธิโต้แย้งหรือเรียกร้องสิทธิของตนตามกฎหมายได้ถูกต้อง ซึ่งเป็นสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมายรัฐธรรมนูญที่จะรู้ถึงการกระทำที่มีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของตน และยังมีผลต่อการพิจารณาพิพากษาคดีได้ถูกต้องตรงตามประเด็น สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ขจัดปัญหาข้อโต้แย้งในเรื่องเหตุผลที่แท้จริงของการเลิกจ้างที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือการบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้เป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกันการให้เหตุผลในการเลิกจ้างก็ย่อมมีผลเสียแก่ลูกจ้างอย่างมากเช่นกัน เพราะกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องระบุถึงความผิดของลูกจ้าง ซึ่งจะมีความผิดจริงหรือไม่ก็ยังไม่แน่ ลูกจ้างก็ถูกระบุว่ากระทำผิดอันเป็นตรบาปแก่ลูกจ้างไปตลอดชีวิต ลูกจ้างบางรายถูกเลิกจ้างแล้วหางานทำไม่ได้ตลอดชีวิตเป็นการตัดอาชีพ ทัศนคติของลูกจ้างอย่างรุนแรง ทำให้ลูกจ้างหลายคนเสียผู้เสียคน⁷ เพราะบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวด้วยเช่นเดียวกัน ในเรื่องปัญหาการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างนั้น ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้ว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างตามที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง กำหนดอาจทำเป็นหนังสือ หรืออาจบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาก็ได้ แต่ถ้ามีเหตุเลิกจ้างตามมาตรา 119 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 นายจ้าง มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่า ถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างเป็นข้อปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนายจ้างจะต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา ส่วนบทบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสามมีความหมายว่า กรณีนายจ้างบอกเลิกโดยทำเป็นหนังสือ หากประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้าง เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนายจ้างจะต้องระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย มิฉะนั้นนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง แต่มีได้บังคับเด็ดขาดว่าห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจา เมื่อข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏว่าขณะจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ด้วยวาจา จำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบถึงการกระทำผิดของโจทก์ อันเป็นเหตุไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 119 และ

⁷ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 12.

เรื่องนี้จำเลยให้การต่อสู้คดีไว้แล้ว จึงควรให้มีการนำสืบพยานในประเด็นนี้ก่อนศาลแรงงานกลางงดสืบพยานแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์จึงไม่ชอบ⁸

ในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ นั้น มีบัญญัติเป็นหลักทั่วไปไว้ใน ป.พ.พ. มาตรา 582 ซึ่งมีได้กำหนดไว้ว่า การบอกเลิกการจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้น การบอกเลิกการจ้างจึงอาจทำเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาก็ได้ แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเพื่อเลิกจ้าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคท้าย กำหนดมิให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 และ ป.พ.พ. มาตรา 583 ด้วยเหตุนี้หากมีเหตุเลิกจ้างตามบทบัญญัติในสองมาตราดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันทีที่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน⁹

บทบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดหลักการเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อเลิกสัญญาจ้างขึ้นใหม่เป็นพิเศษยิ่งกว่า ป.พ.พ.มาตรา 582 อันเป็นการแสดงว่าการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อเลิกสัญญาจ้างอาจทำเป็นหนังสือ หรืออาจบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาก็ได้ แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าที่ได้ทำเป็นหนังสือได้ถูกจำกัดโดยมาตรา 17 วรรคท้ายว่าไม่ให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 และ ป.พ.พ.มาตรา 583 ซึ่งหมายความว่า ถ้ามีเหตุเลิกจ้างตามบทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ขึ้นอ้างปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา ส่วนบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคสามแห่งบทกฎหมายดังกล่าวที่ว่าในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้นั้นมีความหมายเพียงว่ากรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทำเป็นหนังสือ หากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้าง เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย มิฉะนั้นนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง มาตรา 17 วรรคสามหาได้บังคับเด็ดขาดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาไม่ เมื่อศาลแรงงานไม่ได้ให้โจทก์

⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7047/2542

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 95/2543

สืบพยานในประเด็นที่โจทก์มีสิทธิยกเหตุเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยขึ้นอ้างไว้ ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานสืบพยานในประเด็นดังกล่าวแล้วพิพากษาใหม่ได้¹⁰

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง
3. เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง
4. เพื่อศึกษาค้นคว้ากฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของไทย
5. เพื่อศึกษาค้นคว้าถึงปัญหาที่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทยในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. สมมติฐานของการศึกษา

สิทธิในการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย หรือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของนายจ้างในประเทศไทยมีบทบัญญัติอยู่ในกฎหมายแรงงานของไทยหลายฉบับ จึงเป็นเหตุให้การกำหนดวิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างแตกต่างกันไป ทั้งในปัจจุบันได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาตัดสินคดีความ ถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างไว้อย่างมากมาเป็นเหตุให้เกิดปัญหาหลายประการในทางกฎหมาย และปัญหาในทางปฏิบัติแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือศาล ตลอดจนผู้ใช้กฎหมายทั่วไป จึงสมควรที่จะให้มีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทยที่ใช้บังคับอยู่หลายฉบับ เพื่อให้มีบทบัญญัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความคุ้มครองที่เหมาะสมและก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 496/2544

4. ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารวิชาการ เอกสารทางราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา
2. ศึกษาวิจัยกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ เพื่อทราบว่า มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยอย่างไร และมีข้อบกพร่องอย่างไร
3. ศึกษาวิจัยกฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ คือ ประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสิงคโปร์ ที่มีบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง

5. วิธีการดำเนินการศึกษา

วิธีการศึกษาวิจัยใช้วิธีวิจัยเอกสารทางวิชาการ (documentary research) โดยศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง และบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทย และกฎหมายแรงงานต่างประเทศบางประเทศ ตลอดจนคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลทางกฎหมายในการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างตามกฎหมาย
2. เพื่อให้ทราบถึงหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง
3. เพื่อให้ทราบถึงสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง
4. เพื่อให้ทราบถึงสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานต่างประเทศบางประเทศในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการนำสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานของไทยต่อไป
5. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทย ในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทยต่อไป

บทที่ 2

แนวความคิดและหลักทั่วไปของการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

ก่อนที่จะศึกษาถึงแนวความคิดและหลักทั่วไปของการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ความหมายของการเลิกจ้างลูกจ้าง ลักษณะของการเลิกจ้างลูกจ้าง เหตุแห่งการเลิกจ้างลูกจ้าง วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง และความสำคัญของการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศบางประเทศ และตามกฎหมายแรงงานของไทย จึงควรศึกษาถึงแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทยนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและหลักสำคัญทางกฎหมายในเรื่องบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ตลอดจนเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดขึ้นภายหลังจากการเลิกจ้างลูกจ้างต่อไปในบทที่ 4

1. แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

แนวความคิดพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์สำคัญในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้ริเริ่มก่อน ดังนี้

1.1 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ได้ประกาศในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มก่อนและข้อแนะฉบับที่ 166 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 68 (Sixty-eighth Session) เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ.1982 โดยมีสาระสำคัญของอนุสัญญาใน Part II Standards of General Application Division A. Justification for Termination Article 4 ว่าการจ้างแรงงานลูกจ้างจะไม่สิ้นสุดลงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าจะไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้างหรือเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบการ หรือสถานบริการ ผู้เป็นนายจ้างซึ่งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้าง

เป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนฉบับที่ 166 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีนายจ้างจะเลิกจ้าง ลูกจ้างไว้ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ 7 หัวข้อดังต่อไปนี้

ข้อ 1. เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถ หรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการ สถานประกอบการหรือสถานบริการ

ข้อ 2. กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวัง หรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ และเมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ดังนี้

2.1 การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานนั้น ไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสดูแลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาที่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้

2.2 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ กรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดบทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งกำหนดว่าจะเป็นการเลิกจ้างอันควร ก็ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

2.3 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ โดยสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานอันไม่เป็นที่พอใจ เว้นแต่นายจ้างจะได้มีคำสั่งที่สมควรเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างให้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควรแล้ว ลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจอยู่อีก

2.4 นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

ข้อ 3. กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

เมื่อเกิดการเลิกจ้าง ควรให้โอกาสอุทธรณ์การเลิกจ้างดังนี้

3.1 ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิจะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการได้ โดยอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศนั้น หรืออาจจะมีการกำหนดระเบียบวิธีใกล้เคียง เพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

3.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวแทนลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้างควรพยายามดำเนินการเผยแพร่ให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิการอุทธรณ์ของตนที่มีอยู่อย่างชัดเจน

3.3 ให้องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง และสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

ในกรณีการเลิกจ้างที่อ้างว่าเป็นเหตุผลที่เกิดจากความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการ หรือสถานบริการ องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการมีอำนาจตัดสินว่ามีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ

หากองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม และหากองค์กรกลางนั้นไม่มีอำนาจหรือไม่สามารถใช้วิธีการตามกฎหมาย หรือระเบียบปฏิบัติของประเทศมาประกาศว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ หรือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้องค์กรนั้น ก็ย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการจ่ายค่าทดแทนหรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 4. ระยะเวลาการเลิกจ้าง

คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าภายในเวลาอันสมควร หรือได้รับคำตอบแทนชัดเจนแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประหลาดผิดอย่างร้ายแรง

ข้อ 5. การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันควรปฏิบัติก่อนการเลิกจ้าง ดังนี้

5.1 การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง

5.1.1 เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการผลิต โครงการ องค์กร โครงสร้าง หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้างและนายจ้างไตร่ตรองแล้วเห็นว่าควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจำนวนประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบ และช่วงเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง ตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างแจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

5.1.2 นายจ้างควรปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ

5.1.3 กฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับภายในประเทศ อาจจำกัดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวน หรืออัตราร้อยละน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด

5.2 การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

5.2.1 นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างตามกฎหมาย หรือระเบียบปฏิบัติของประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุด ภายในระยะเวลาพอสมควรที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

5.2.2 เพื่อความเหมาะสมเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาทางแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

5.3 มาตรการที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้าง

5.3.1 มาตรการที่ได้รับการพิจารณาว่าจะช่วยขจัด หรือทำให้การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสาเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลดน้อยลง ควรรวมถึงการจำกัดการจ้าง การกระจาย การลดกำลังแรงงานออกไปในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อเปิดโอกาสให้การลดกำลังแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ การโยกย้ายตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ การรับบำนาญก่อนเกษียณโดยสมัครใจ พร้อมทั้งการคุ้มครองรายได้ที่เหมาะสม การจำกัดการทำงานล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

5.3.2 หากพิจารณาแล้วเห็นว่า การลดชั่วโมงการทำงานปกติลงชั่วคราวจะ ช่วยขจัด หรือลดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจชั่วคราวลงได้ ควรจะมีการพิจารณาถึงการจ่ายค่าชดเชยบางส่วนเป็นการทดแทนค่าจ้างสำหรับชั่วโมงการทำงานที่เสียไป โดยใช้เงินสนับสนุนจากวิธีการอันเหมาะสมภายใต้กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

ข้อ 6. หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างไว้ดังนี้

6.1 ในการเลิกจ้างคนงานเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันนายจ้างควรจะคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเท่าที่จะกระทำได้ โดยเน้นถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายกิจการสถานบริการ หรือสถานประกอบการ และผลประโยชน์ของคนงาน

6.2 หลักเกณฑ์การเลิกจ้างควรที่จะกำหนดโดยวิธีการทางกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำชี้ขาด หรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยลักษณะอย่างอื่นอันเป็นระเบียบปฏิบัติของประเทศตามความสำคัญก่อนหลังและความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ

ข้อ 7. การบรรเทาผลกระทบการเลิกจ้าง

เนื่องจากเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างผลที่ตามมา นอกจากลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้ สูญเสียความมั่นคงในการทำงาน สูญเสียความพอใจในงาน สูญเสียโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง สูญเสียโอกาสที่จะรับบำเหน็จ (ถ้ามี) ฯลฯ แล้วยังส่งผลกระทบถึงรายได้ของครอบครัวของลูกจ้าง ต้องลดลงเกิดความไม่มั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้าง และยังสามารถส่งผลกระทบถึงปัญหาการว่างงานของสังคมติดตามมา ฉะนั้นเมื่อเกิดการเลิกจ้างควรแสวงหามาตรการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างดังนี้

7.1 ในกรณีการเลิกจ้างเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการเลิกจ้างนี้ ควรได้รับการบรรเทาในงานใหม่ที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ควรได้รับการส่งเสริม โดยกำหนดมาตรการขึ้นให้เหมาะสมต่อสภาพการณ์ของประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่เป็นไปได้

7.2 นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนี้หางานใหม่ที่เหมาะสม โดยอาจช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่นๆ เท่าที่จะกระทำได้

7.3 การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการจ้างงานใหม่ที่เหมาะสม หรือได้รับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่

7.4 เพื่อบรรเทาผลกระทบอันเกิดจากการเลิกจ้างซึ่งเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรได้มีการพิจารณาให้การคุ้มครองรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการหางานและการเข้ารับงานใหม่กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัย

7.5 เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรพิจารณาจัดหาแหล่งการเงิน เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ หรือการขาดรายได้ ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วนตามมาตรการตามกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติของประเทศ¹¹

จากแนวปฏิบัติดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการหรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวังหรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเอง มิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ เมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ควรจะมีการหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความ

¹¹ วิทย์ ชะนะภัย. “การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย”

วิทยานิพนธ์นิติศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543, หน้า92.

เข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งอนุสัญญาฉบับดังกล่าวได้กล่าวถึงกระบวนการก่อนหรือขณะสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง หรือการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั้น ไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาของนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้าง

การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ เว้นแต่ในกรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดทบทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศซึ่งกำหนดว่าจะเป็นการเลิกจ้างอันควรมิได้ ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว และนายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลง หรือลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ในมาตรา 13 ของอนุสัญญาฉบับดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อนายจ้างพิจารณา และไตร่ตรองแล้วเห็นว่ามีเหตุผลที่จะทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง หรือจะเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างจะต้องจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจำนวน และประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง และช่วงระยะเวลาที่คาดว่าจะเลิกจ้าง ตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างแจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับที่ใช้อยู่ในประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา และสอดคล้องกับอนุญาตว่าด้วยผู้แทนลูกจ้าง (Worker's Representatives Convention 1971) ทราบก่อนที่จะมีการเลิกจ้างเป็นระยะเวลาพอสมควร และให้โอกาสที่จะรับการปรึกษาหารือถึงมาตรการที่จะขจัด หรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้นอันเนื่องมาจากการเลิกจ้าง เช่น การหางานอื่นให้แก่ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง รวมทั้งอาจจะพิจารณาจำกัดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวน หรืออัตราส่วนร้อยละน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด ข้อกำหนดของอนุสัญญาดังกล่าวคล้ายกับเป็นการที่กำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบล่วงหน้าว่าจะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง นอกจากนี้ในข้อแนะนำฉบับที่ 166 ข้อ 23 ยังได้กำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง หรือเหตุผลอื่นทำนองเดียวกัน ว่าต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันด้วย ซึ่งอาจจะเป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับภายในของประเทศสมาชิก การเจรจาต่อรองข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแนวทางการชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือแนวคำพิพากษาของศาลของประเทศสมาชิกรุนั้นๆ

นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดถึงระยะเวลาการเลิกจ้างไว้ว่า คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าในเวลาอันสมควร หรือได้รับค่าตอบแทนชดเชยแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพฤติด้อย่างร้ายแรง ซึ่งถ้ามีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกำหนดเหตุผลที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือกำหนดว่าการเลิกจ้างลูกจ้าง จะต้องมีการพิจารณาพร้อมกับผู้แทนของสหภาพแรงงานก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์แล้วแต่กรณี แต่ถ้าไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ก็ต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ เช่น จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ก่อนนานเท่าใดมีองค์การใดในการร่วมวินิจฉัย

1.2 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายฉบับ แต่ในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ได้มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงานตามมาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในมาตรา 17 เท่านั้น ส่วนกฎหมายแรงงานฉบับอื่น เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เป็นต้นนั้นไม่ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างแก่ลูกจ้าง จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการที่จะทราบสาเหตุแห่งการเลิกจ้างอยู่แล้ว

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และในมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ นายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้

ส่วนบทบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้สิทธิแก่นายจ้างที่ระบุเหตุผลในการเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างเท่านั้น นายจ้างจะยกเหตุที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นอ้างได้ ซึ่งเป็นบทยกเว้นมาตรา 119 ซึ่งบัญญัติแยกไว้ต่างหากจากการจ่ายค่าชดเชย นายจ้างที่จะเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยจึงต้องมีหนังสือเลิกสัญญาจ้างระบุเหตุเลิกจ้างทุกครั้ง และในขณะเดียวกันนายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือมาตรา 119 แห่งพระราช

บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การบอกเลิกสัญญาจ้างนั้นได้กำหนดไว้ เพื่อให้การเลิกสัญญาจ้าง มาเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย เพื่อให้การเลิกสัญญาจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และสะดวกแก่การบังคับใช้กฎหมาย¹²

2. ความหมายของการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ และตามกฎหมายแรงงานของไทย ได้กำหนดความหมายของการบอกเลิกจ้างไว้ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

2.1 ความหมายของการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

สัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนาย (master) กับบ่าว (servant) นายจ้าง มักมีสถานะทางสังคมเหนือกว่าลูกจ้างมาก ในอดีตผู้ใช้แรงงานจะถูกจำกัดให้ทำงานแต่เฉพาะในเขตชุมชนของตนภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวกับนายกับบ่าว (The Master and Servant Act 1824)

การทำงานในเรื่องประเภทของการทำงานวันเวลา ทำงานระยะเวลาการจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน ฯลฯ ข้อตกลงเหล่านี้มีผลผูกพัน และบังคับได้ จนถึงกลางศตวรรษที่ 20 กฎหมายที่เป็นรัฐบัญญัติจะเข้ามาแทรกแซงการจ้างแรงงานเฉพาะเรื่องที่เป็นเท่านั้น เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก สหภาพแรงงานจึงเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองลูกจ้าง ในลักษณะของการทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (collective agreement) กับฝ่ายจัดการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ในลักษณะมหภาคผูกพันฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทั้งในระดับอุตสาหกรรม และระดับสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อคุ้มครอง และป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง

ในส่วนที่เกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างกฎหมายจารีตประเพณี (common law) ถือเอาหลักกฎหมายว่าด้วยสัญญา (contract) เป็นสำคัญ ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน (fixed terms contract) นายจ้างไม่สามารถเลิกสัญญาโดยชอบด้วยกฎหมายได้ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างที่ตกลงไว้ เว้นแต่ลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญา หรือในสัญญามีข้อตกลงให้สิทธิแก่นายจ้างเลิกสัญญาจ้างได้ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า

สำหรับสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาจ้างไว้แน่นอน หากมีข้อตกลงในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้างไว้ชัดเจน นายจ้างจะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายได้ ก็ต่อ

¹² เกษมสันต์ วัฒวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, 2543, หน้า 443.

เมื่อบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา แต่ถ้านายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้างไว้ กฎหมายจารีตประเพณีได้วางหลักว่านายจ้างมีหน้าที่โดยปริยาย (implied duty) ที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้าง โดยมีระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม (period of reasonable notice)

ระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการบอกกล่าวล่วงหน้าขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละคดี หากมีประเพณีปฏิบัติในเรื่องระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ ในการจ้างงานประเภทใด ก็จะต้องระยะเวลาตามประเพณีนั้นๆ เป็นระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม หากไม่มีประเพณีปฏิบัติระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรก ได้แก่ งวดการจ่ายค่าจ้าง กล่าวคือ หากนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งงวด การจ่ายค่าจ้างถือได้ว่าเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างที่เหมาะสม ประการที่สอง ตำแหน่งหรือสถานะของลูกจ้างระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม อาจขยายออกไปตามตำแหน่ง หรือสถานะที่สูงขึ้นของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างในตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ อย่างไรก็ตามกำหนดเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างก็ยังไม่ชัดเจนนัก เช่น การบอกกล่าวล่วงหน้า 1 ปีก่อนเลิกจ้างสำหรับลูกจ้าง ในตำแหน่งบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ถือว่าบอกกล่าวล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม แต่สำหรับผู้จัดการโรงพยาบาลนครระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า 6 เดือนก่อนเลิกจ้างถือว่าเหมาะสม และการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างมีกำหนด 3 เดือน สำหรับพนักงานขับเครื่องบินถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

ต่อมาระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างได้ถูกบัญญัติไว้ใน ครั้งแรกในพระราชบัญญัติการจ้างแรงงาน ค.ศ.1963 กฎหมายดังกล่าวมีการแก้ไข และในปัจจุบันบทบัญญัติเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสิทธิการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 มาตรา 86 และมาตรา 87¹³

นอกจากนี้พระราชบัญญัติสิทธิการจ้างแรงงาน ค.ศ.1996 (The Employment Right Act 1996) มาตรา 92 (1) ได้กำหนดเหตุผลในการเลิกจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ทั้งโดยที่มีและไม่มีคำบอกกล่าว หรือเมื่อมีการสิ้นสุดสัญญาที่มีกำหนดช่วงเวลาแน่นอนลูกจ้างมีสิทธิได้รับ (ตามการร้องขอ) คำแถลงการณ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเหตุผลในการเลิกจ้างภายใน 14 วัน คำแถลงการณ์นี้เป็นที่ยอมรับได้ในการดำเนินคดีใดๆ ต่อหน้าศาล

¹³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. “การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามกฎหมายอังกฤษ.” วารสารศาลแรงงานกลาง. 1, 1 เม.ย.-พ.ค.2543, หน้า 15.

ยุติธรรม หรือศาลแรงงานใน การที่จะสามารถกระทำสิ่งดังกล่าวได้นั้น ลูกจ้างจะต้องได้รับการจ้างงานเป็นเวลามากกว่า 1 ปี หากคำร้องนั้นมีเหตุผลที่ดี

ในขณะที่ลูกจ้างจะต้องพิสูจน์ว่าตัวลูกจ้างนั้นได้ถูกเลิกจ้างแล้ว นายจ้างก็มีหน้าที่ในการพิสูจน์ถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง หากนายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ถึงเหตุผลในการเลิกจ้างได้ การเลิกจ้างนั้นก็จะไม่เป็นการยุติธรรมไปโดยอัตโนมัติ ศาลยุติธรรมเกี่ยวกับการจ้างงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินว่าเหตุผลในการเลิกจ้างของนายจ้างนั้นเป็นการยุติธรรมหรือไม่ ตามข้อเท็จจริงที่นายจ้างทราบ หรือความเชื่อมั่นของนายจ้างในเวลาที่ทำการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นเหตุที่แท้จริงที่ทำให้ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเหตุผลหนึ่ง หรือหลายประการในการเลิกจ้างนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาของนายจ้าง ศาลจะพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างที่มีความยุติธรรมเพียงพอ นายจ้างไม่เพียงแต่จะต้องกำหนดสิ่งที่เป็นเหตุผลในการเลิกจ้าง (หรือเหตุผลหลักๆ ถ้าหากมีเหตุผลมากกว่าหนึ่งประการ) แต่จะต้องแสดงว่าการเลิกจ้างนั้นจัดอยู่ในหนึ่งของประเภทของการเลิกจ้างที่มีความยุติธรรมเพียงพอดังต่อไปนี้ เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถ หรือ คุณสมบัติของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน หรือเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของลูกจ้าง หรือลูกจ้างที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานต่อเนื่องในตำแหน่งนั้นได้ โดยไม่มีการขัดแย้งต่อข้อกำหนดทางกฎหมายหรือข้อจำกัด หรือมีเหตุผลสำคัญอื่นบางประการที่แสดงว่าเป็นเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้างลูกจ้างที่ดำรงตำแหน่งอยู่ออกจากหน้าที่¹⁴

ตามพระราชบัญญัติสัญญาจ้างแรงงาน ค.ศ.1963 (Contracts of Employment Act 1963) บัญญัติถึง กรณีสัญญาจ้างแรงงานได้ระบุข้อความซึ่งคู่สัญญา ยินยอมให้มีเลิกสัญญาจ้าง เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบนั้นต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ถ้าเป็นกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานไม่ได้ระบุข้อความที่คู่สัญญาสามารถยกเลิกสัญญาจ้าง หรือการระบุนการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้กรณีเช่นนี้ ศาลยุติธรรมเกี่ยวกับการจ้างงานจะต้องอ่านสถานการณ์ออกในการกำหนดว่าเหตุผลนั้นเป็นจริง และต้องกำหนดสิ่งที่เป็นปัจจัยหลัก หรือส่งเสริมที่กระตุ้นให้มีการเลิกจ้าง และศาลจะพิจารณาว่าความสัมพันธ์สามารถยกเลิกได้ เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าพอสมควรสำหรับคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้นขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างด้วยเหตุผลที่เล็กน้อย และจึงต้องค้นหาเหตุผลบางประการ เช่น กระทำความคิดมาแสดงเหตุผล อันควรเรื่องนี้เป็นการนำมาเปรียบเทียบกับเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง ในส่วนที่มีการอนุญาตให้ปฏิบัติเรื่องนี้ได้ อย่างไรก็ตาม หลักฐานที่พบในระหว่างวันที่ในคำบอกกล่าว และการอุทธรณ์นั้นมีความเกี่ยวข้องกันอย่างที่สำคัญ

¹⁴ Inns of Court School of Law, *Employment Law in Practice* (London Blackstone, 2000) p. 80.

ความสำคัญ นายจ้างจะต้องพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่มีการนำมาเปิดเผยในการอุทธรณ์อันเนื่องมาจากการตัดสินใจเลิกจ้างในตอนแรกนั้นอย่างเหมาะสม และการดำเนินการของนายจ้างในการเลิกจ้างถูกจ้าง¹⁵

ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อศาลยุติธรรมว่านายจ้างได้ปฏิบัติอย่างไม่สมเหตุสมผลในการที่จะให้คำแถลงการณ์เป็นลายลักษณ์อักษรนั้น หรือว่าคำแถลงการณ์ที่ได้มีการจัดให้นั้นไม่เหมาะสม หรือไม่ถูกต้อง หากคำร้องนั้นมีเหตุผลที่ศาลยุติธรรมเกี่ยวกับการจ้างงาน หรือศาลยุติธรรม อาจชี้แจงถึงสิ่งที่พบนั้นเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างของนายจ้างและตัดสินใจจ่ายเงินค่าจ้างสองสัปดาห์

สำหรับคำแถลงการณ์ที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษรตามมาตรา 92 นี้ มีผลใช้ได้บุคคลใดๆ สามารถอ่านคำแถลงการณ์ เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลสำคัญในการเลิกจ้างได้¹⁶

2.2 ความหมายของการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย

ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างข้อมสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยไม่ต้องบอกเลิกสัญญา แต่ถึงระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างสิ้นสุดลงแล้ว และลูกจ้างยังคงทำงานต่อไป หากนายจ้างไม่ทักท้วงต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาได้ตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่ ซึ่งต้องถือว่าเป็นการจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา¹⁷

การแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาของฝ่ายนายจ้างนั้น มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง ให้นิยามคำว่าเลิกจ้างลูกจ้าง หมายความว่า “การกระทำใดๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้” ซึ่งทำให้เห็นว่าการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาของฝ่ายนายจ้างจึงเป็น การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามความหมายของกฎหมายฉบับดังกล่าว รวมทั้งกฎหมายอื่น เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่ว่าด้วยการกระทำความไม่เป็นธรรม และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ที่ว่า

¹⁵ Whincup Michael. *Modern Employment Law*. (London . Heine Manne) 1986 p. 88.

¹⁶ James Holland & Stuart Burnett. *Employment Law*. London Blackstone, 2002, p.115.

¹⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 “ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ได้ทักท้วงอะไร ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้”

ด้วยการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยว่าการสั่งพักงานลูกจ้างบางกรณีถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ตามความหมายที่บัญญัติไว้ในมาตรา 118 วรรคสอง¹⁸

นอกจากการบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นหนังสือแล้ว นายจ้างก็อาจจะบอกเลิกจ้างด้วยวาจาต่อหน้าลูกจ้างก็ได้ หรือจะกระทำทั้งสองอย่างก็ได้ หากนายจ้างจะประสงค์ให้มีผลเป็นการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่แน่นอน และมีหลักฐานไว้อ้างอิงต่อไป ก็ควรจะบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือ เพราะหากบอกเลิกจ้างด้วยวาจาแล้ว อาจจะมีข้อโต้แย้งในอนาคตได้ว่า มีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ และบอกเลิกจ้างลูกจ้างอย่างไร ซึ่งจะเป็นปัญหาในการนำสืบพยานหลักฐานในชั้นพิจารณาของศาลได้ ซึ่งแต่ละจะต้องพิจารณาด้วยว่าผู้ที่บอกเลิกจ้างเป็นผู้มีอำนาจที่จะบอกเลิกจ้างหรือไม่ด้วย มิฉะนั้นจะถือว่านายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างควรเป็นตัวนายจ้างเอง แต่ถ้าในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้มีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ได้แก่ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น เช่น กรรมการ ผู้จัดการบริษัท หัวหน้าส่วนผู้จัดการ หัวหน้าส่วนจำกัด เป็นต้น อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจมอบอำนาจให้บุคคลอื่นเป็นผู้บอกเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น ผู้จัดการโรงงาน หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นต้น ในกรณีเช่นนี้ ผู้จัดการโรงงาน หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล ย่อมมีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้ ดังเช่นศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า

การที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และผู้บังคับบัญชาของโจทก์แจ้งให้โจทก์ทราบว่าถูกนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลเลิกจ้าง เมื่อบุคคลทั้งสองไม่ได้เป็นผู้แทนนิติบุคคล หรือได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจให้กระทำการแทน อีกทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยเช็ดบุคคลทั้งสองให้เป็นตัวแทน และมีอำนาจเลิกจ้างโจทก์ได้ จำเลยจึงมิได้เลิกจ้างโจทก์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์¹⁹

นายจ้างเป็นหัวหน้าส่วนจำกัดซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเลิกจ้างจึงเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลเท่านั้น เมื่อไม่ปรากฏว่านางปีธมาซึ่งเป็นผู้บอกกล่าวเลิกจ้าง ลูกจ้างได้รับมอบหมายจากนายไพบูลย์ผู้มีอำนาจกระทำการแทนห้าง แม้นางปีธมาจะเป็นภรรยาของนายไพบูลย์ก็ตาม นางปีธมาก็ไม่อยู่ในฐานะนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงานไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างแทนห้างดังกล่าวได้²⁰

พี่สาวของกรรมการคนหนึ่งเดินเข้าไปในห้องทำงานของลูกจ้าง และบอกให้ลูกจ้างซ่อมมอเตอร์ แต่ลูกจ้างไม่ยอมซ่อมจึงให้ลูกจ้างออกจากงาน เมื่อพี่สาวของกรรมการบริษัท

¹⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4496/2545

¹⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7381/2543

²⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2706/2531

ดังกล่าวมิได้เป็นนายจ้าง หรือได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ซึ่งเป็นนิติบุคคลให้กระทำการแทนกรณีเช่นนี้ จะถือว่าลูกจ้างขัดคำสั่งของนายจ้างมิได้²¹

กรรยาของกรรมการผู้จัดการบริษัทให้คนไปบอกลูกจ้างคนหนึ่งว่าไม่ให้ ลูกจ้างนั้นมาทำงานกับบริษัทอีกต่อไป (ลูกจ้างดังกล่าวเป็นน้องชายของหญิงที่เคยเป็นคนรักของกรรมการผู้จัดการ) เมื่อไม่ปรากฏว่ากรรยาของกรรมการผู้จัดการได้รับมอบหมายจากกรรมการผู้จัดการ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทให้เลิกจ้างลูกจ้างของบริษัทได้ กรรยาของกรรมการผู้จัดการดังกล่าวจึงไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างจะฟ้องเรียกค่าชดเชยจากบริษัทซึ่งเป็นนายจ้างมิได้²²

หากไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มอบหมาย หรือเจตนาให้ฝ่ายบุคคลเป็นตัวแทนให้ มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ บุคคลดังกล่าวก็ไม่มีอำนาจบอกกล่าวเลิกจ้าง²³

นอกจากนี้ ต้องตระหนักไว้ด้วยว่าการบอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ไม่ว่าจะเป็่่นลูกจ้างทดลองงาน หรือลูกจ้างประเภทใดก็ตามจะต้องมีการบอกเลิกจ้างด้วย

สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยระบุว่า “ในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน หากโรงแรมได้พิจารณาเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือด้วยเหตุผลใดก็ตาม โรงแรมก็มีสิทธิที่จะยกเลิกจ้างงาน โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ท่านทราบล่วงหน้า และท่านไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าชดเชยแต่อย่างใดทั้งสิ้น” หมายความว่า ในระหว่างทดลองงาน หากจำเลยเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่เป็นที่น่าพอใจ จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ เมื่อจำเลยพิจารณาแล้วเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่เป็นที่น่าพอใจจึงบอกเลิกสัญญาจ้าง อันเป็นการเลิกจ้างตามข้อตกลงที่ระบุไว้ ซึ่งเป็นการใช้สิทธิโดยชอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคหนึ่ง จึงมิใช่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต กรณีนี้จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยกำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 120 วันนั้น หมายถึง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงาน โดยมีเวลาทดลองงานไม่เกิน 120 วัน หากผ่านการทดลองงานนายจ้างจะจ้างต่อไป ถ้าไม่ผ่านทดลองงานนายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างได้ ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง

การบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้าง แต่เดิมนั้นบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นำมาบัญญัติไว้ในมาตรา

²¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 4779/2531

²² คำพิพากษาฎีกาที่ 1989/2535

²³ คำพิพากษาฎีกาที่ 7381/2543

17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการ เลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ มาตรา 17 ได้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้สามกรณี คือกรณีแรก สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ส่วนกรณีที่สองและที่สามเป็นการเลิกจ้างตามวรรคท้าย คือ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 119 และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 โดยมาตรา 17 มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่า การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์²⁴

สัญญาจ้างระบุไว้ในระยะเวลา 120 วัน นับจากวันที่เริ่มปฏิบัติงานให้ถือว่าเป็นระยะเวลาทดลองงาน บริษัทสงวนสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหลังจาก 120 วัน หากผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นที่น่าพอใจบริษัทจะทำการบรรจุลูกจ้าง เป็นพนักงานประจำนั้น หมายความว่านายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงาน โดยมีเวลาทดลองงานนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

แต่เดิมการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างนั้น มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 แต่ปัจจุบันได้นำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเลิกสัญญากันไว้เป็นอย่างอื่นได้ ดังนั้นแม้โจทก์จะมีข้อตกลงกับนางสาว ส. ว่าให้โจทก์มีสิทธิเลิกจ้างนางสาว ส. เมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งให้นางสาว ส. ทราบล่วงหน้าข้อตกลงดังกล่าวขัดกับบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 จึงไม่มีผลใช้บังคับ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ได้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ 3 กรณี คือ กรณีแรกสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคหนึ่ง ส่วนกรณีที่สอง และกรณีที่สามเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 17 วรรคท้าย คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 119 และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 โดย

²⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2364/2545

บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 ดังกล่าวมิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่า การเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานนั้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างได้เลิกจ้างนางสาว ส. ลูกจ้างโดยไม่เข้าเหตุการณ์ใดในกรณีหนึ่งในสามกรณีนี้ โจทก์จึงต้องบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้นางสาว ส. ซึ่งเป็นคู่สัญญาอีกฝ่ายทราบในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า โจทก์กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน โจทก์บอกเลิกจ้างนางสาว ส. มิได้บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2544 ซึ่งเป็นการบอกเลิกจ้างก่อนวันที่ 30 เมษายน 2544 อันเป็นวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างการบอกเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าว จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ 1 พฤษภาคม 2544 ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า โจทก์จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่นางสาว ส. จำนวน 35 วัน²⁵

การที่จำเลยกำหนดให้โจทก์ทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา 120 วันนั้น เนื่องจากจำเลยต้องการพิจารณาว่า ในระยะเวลาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่นั้นโจทก์มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการของจำเลยหรือไม่ และโจทก์มีความประพฤติเหมาะสมแก่การดำรงตำแหน่งหรือไม่ ซึ่งหากในระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานนั้น โจทก์เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง ก็ต้องถือว่าโจทก์ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่จำเลยต้องจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างต่อไป แต่ถ้าหากในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่โจทก์ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และจำเลยไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ จำเลยก็ย่อมจะเลิกจ้างโจทก์ได้ โดยถือว่ามิใช่เหตุผลอันสมควรและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นำบทบัญญัติมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบัญญัติไว้ในมาตรา 17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญา คือ นายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ มาตรา 17 ได้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้สามกรณี คือ กรณีแรกสัญญาจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 119 และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5249/2545

มาตรา 583 โดยบทบัญญัติมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานนั้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า²⁶

3. เหตุแห่งการเลิกจ้างลูกจ้าง

เหตุแห่งการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างนั้น ต้องเป็นเหตุผลที่เหมาะสมและเพียงพอ สำหรับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างสามารถแบ่งได้ดังต่อไปนี้

3.1 เหตุจากฝ่ายนายจ้าง

เหตุในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นมีสาเหตุหลายประการ

เช่น เลิกประกอบกิจการด้วยเหตุต่างๆ เช่น การขาดทุน หันส่วนวิาทกัน ล้มละลาย ขาดโอกาส การ ขุดหน่วยงาน เปลี่ยนปรับตัวประสงค์ และประเภทกิจการ เปลี่ยนแปลง โครงสร้างหน่วยงาน ลดกำลังการผลิต หรือลดขอบเขตของการบริการ ลดกำลังคน เพื่อแก้ไข ปัญหาทางเศรษฐกิจ ลดกำลังคนเนื่องจากคนล้นงาน เพราะเหตุต่างๆ เช่น การรื้อปรับระบบการใช้ เทคโนโลยี การนำเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ทดแทนงานชั่วคราวเนื่องจากเหตุต่างๆ เช่น ดึงกลับ ไฟไหม้ ถูกสั่งปิดกิจการ ถูกสั่งพักการดำเนินงาน เป็นต้น

3.2 เหตุจากฝ่ายลูกจ้าง

เหตุที่เกิดจากฝ่ายลูกจ้างสามารถแบ่งได้ออกเป็นดังนี้

1. เหตุทางร่างกาย ซึ่งลูกจ้างบางคนอาจมีร่างกายที่ไม่สมบูรณ์เหมือนกับลูกจ้างคนอื่น ๆ เช่น ทูพพลภาพ สุขยเสียอวัยวะส่วนสำคัญในการทำงาน สุขยเสียสมรรถภาพในการทำงาน มีรูปร่างไม่เหมาะสมกับงานบุคลิกภาพ แปรเปลี่ยน เป็นลมบ้าหมู เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ มีครรภ์ ดิทยาเสพติด แก่เกินทำงาน

2. เหตุทางจิตใจ เช่น เหตุทางด้านจิตใจซึ่งเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก ต้องใช้ระยะเวลาในการทำความเข้าใจถึงจิตใจลูกจ้างแต่ละคน เช่น วิกลจริต จิตฟั่นเฟือน อารมณ์อ่อนไหว เหตุทางพฤติกรรม ทำผิดหน้าที่ ทำผิดวินัย ทำผิด ศีลธรรม ทำผิดกฎหมาย ทำผิดสัญญาหรือข้อตกลง ทำการเป็นปรปักษ์ต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง

²⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 4502/2544

3. เหตุส่วนตัว เช่น เป็นพรรคพวกของผู้บริหารเก่าเป็นศัตรูกับเครือญาติของนายจ้าง เป็นคนที่เข้ากับใครไม่ได้ มีความสัมพันธ์ทางคู่สาวกับนายจ้าง หรือญาติของนายจ้างมีพฤติกรรมที่นายจ้างระแวงว่าจะนำความลับส่วนตัวของนายจ้างไปเปิดเผย

3.3 เหตุอื่น ๆ

เช่น เหตุทางพฤติกรรม การทำผิดหน้าที่ ทำผิดวินัย ทำผิดศีลธรรม ทำผิดกฎหมาย ทำผิดสัญญาหรือข้อตกลง ทำการเป็นประปักษ์ต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง²⁷

4. วิธีการการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย

วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

4.1 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยปริยาย

พฤติการณ์ต่อไปนี้ถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น หยุคกิจการไปเฉย ๆ ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ไม่จ่ายค่าจ้างโดยไม่มีการการปิดประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร หรือนายจ้างสั่งขามของโรงงานเก็บบัตรตอกเวลาทำงานของลูกจ้าง และไม่ยอมให้เข้ามาทำงานต่อไป หรือสั่งให้ลูกจ้างขนย้ายสิ่งของออกไป เป็นต้น

4.2 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจา

นายจ้างควรบอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยตรงต่อตัวลูกจ้างที่จะเลิกจ้างนั้น การบอกด้วยวาจาทางอื่น เช่น การโทรศัพท์ การบอกต่อบุคคลอื่นและขอให้บุคคลอื่นไปบอกให้ลูกจ้างทราบ ฯลฯ หากลูกจ้างเข้าใจ และยอมรับว่ามีการบอกเลิกจ้างตรงตามที่นายจ้างประสงค์ ก็มีผลทางกฎหมายเป็นการเลิกจ้างได้ เช่น นายจ้างออกปากไล่ลูกจ้างออกจากงาน พูดบอกลูกจ้างว่าไม่ต้องมาทำงานต่อไป²⁸

อย่างไรก็ตาม การบอกด้วยวาจาก็อาจมีปัญหาโต้แย้งได้ในภายหลังหลายประการ เช่น มีการบอกจริงหรือไม่ ถ้อยคำที่บอกเป็นอย่างไร วันที่เลิกจ้าง เป็นวันใด

²⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์. การเลิกจ้างและการลาออก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544, หน้า 18.

²⁸ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. “การเลิกสัญญาจ้าง.” วารสารโลกการค้า. 4, 35. พฤษภาคม-มิถุนายน 2541, หน้า 71.

การบอกเลิกจ้างด้วยวาจาจะต้องอ้างเหตุตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การบอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างอาจจะบอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือ หรือการบอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยวาจาก็ได้ ถ้าบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือหากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 นายจ้างต้องระบุเหตุไว้ในหนังสือเลิกจ้าง มิฉะนั้นจะยกขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ และการเลิกจ้างด้วยวาจาเพราะเหตุมาตรา 119 ก็ต้องแจ้งเหตุผลให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้าง นายจ้างจึงจะสามารถยกอ้างเหตุผลนั้นขึ้นภายหลังได้

4.3 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร

กรณีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรนี้ใช้ประโยชน์ในกรณีที่นายจ้างหรือฝ่ายบุคคลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี สามารถวินิจฉัยข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในการกระทำ หรือควั่นการกระทำของลูกจ้างได้ว่า เป็นความผิดตามระเบียบอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างมากน้อยเพียงใด และครอบงำประกอบความผิดในกฎหมายแรงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างไร จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องรับผิดชอบในค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรมทั้งหมดหรือไม่เพียงไร และมีพยานหลักฐานทั้งพยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุพร้อมที่จะทำการต่อสู้คดี เมื่อลูกจ้างฟ้องและยื่นคำร้องกล่าวหาต่อศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพราะการเลิกจ้างโดยระบุเหตุเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นธรรมค่านายจ้างจะต้องส่งมอบสำเนาให้ลูกจ้างชุดหนึ่ง และเมื่อลูกจ้างใช้เป็นพยานหลักฐานในชั้นศาล หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว นายจ้างจะอ้างเหตุอย่างอื่นมิได้ประโยชน์ในการเลิกจ้างเป็นหนังสืออย่างน้อยก็ใช้เป็นพยานหลักฐานว่านายจ้างได้เลิกจ้างด้วยเหตุตามหนังสือมิใช่เหตุอื่น

การบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นหนังสือของนายจ้าง อาจกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น จดหมายปิดผนึกถึงลูกจ้างที่จะเลิกจ้างเป็นรายบุคคล เช่น นายจ้างมีหนังสือ จดหมายหรือประกาศให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ให้ทำงาน ไม่จ่ายค่าจ้าง เช่น ไล่ออก ปลดออก ให้ออก หรือปิดประกาศเลิกกิจการ หรือคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างเป็นรายบุคคล หรือคำสั่งเลิกจ้างพร้อมกันหลายคนในฉบับเดียวกัน หรือประกาศเลิกจ้างระบุรายชื่อลูกจ้างที่จะเลิกจ้างหนังสือเวียนแจ้งทุกหน่วยงาน และให้ลูกจ้างทราบ เป็นต้น

สำหรับวิธีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบนั้น อาจใช้วิธีเชิญลูกจ้างไปพบ และมอบหนังสือดังกล่าวให้ลูกจ้าง หรือนำหนังสือนั้นไปมอบให้ลูกจ้างและขอรับรองให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบ แต่จะบังคับให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบไม่ได้หรือให้ลูกจ้างอ่านหนังสือดังกล่าว โดยขอให้ลูกจ้างลงชื่อในต้นฉบับหรือสำเนาได้ข้อความว่า “ได้รับต้นฉบับหรือสำเนาหนังสือนี้ไปแล้ว” หรือจะส่ง

ทางไปรษณีย์ตอบรับให้ลูกจ้างทราบในกรณีลูกจ้างไม่ได้มาทำงาน หรือโทรเลขแจ้งข้อความการเลิกจ้างหรือโทรสาร หรือวิธีอื่นๆ ก็ได้

5. ความสำคัญในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่เป็นอย่างมากของลูกจ้าง และขณะเดียวกันส่งผลกระทบต่อสภาพทางสังคม เศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงต้องกำหนดให้มีบทบัญญัติในการกำหนดวิธีการบอกเลิกจ้างไว้ เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามยอมทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง เพราะในทางกฎหมายการบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการแสดงเจตนาที่มีผลทำให้ “นิติสัมพันธ์” ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยุติลงการบอกเลิกจ้างจึงต้องกระทำให้เป็นกิจจะลักษณะและมีความชัดเจน

ผลดีของการชี้แจงเหตุผลหรืออ้างเหตุแห่งการเลิกสัญญา ก็คือฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาจะได้เข้าใจว่าการเลิกสัญญานั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุใด ถ้าเกิดขึ้นเพราะความเข้าใจผิดก็อาจมีการชี้แจงเหตุผลให้เป็นที่เข้าใจกันได้ และอาจมีการตกลงจ้างกันต่อไปได้ ไม่มีการเลิกสัญญาก็ได้หรือถ้าการเลิกสัญญานั้นเกิดขึ้น เพราะการกระทำผิดของอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าฝ่ายนั้นเข้าใจและยอมรับการกระทำผิดของตน ปัญหาการฟ้องร้องก็จะไม่เกิดขึ้น ตรงกันข้ามถ้าไม่มีการชี้แจงหรืออ้างเหตุแห่งการเลิกสัญญาแล้วฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญา อาจนำคดีไปฟ้องร้องโดยคิดว่าตนไม่มีความผิดไม่ทราบความผิดของตนทั้งๆ ที่ความผิดนั้นมีอยู่

ผลดีที่เห็นได้ชัดอีกประการหนึ่งของการชี้แจง หรืออ้างเหตุแห่งการเลิกสัญญาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบก็คือ ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้าง การบอกเลิกสัญญาจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างด้วย ถ้านายจ้างไม่อ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ ซึ่งการเลิกจ้างที่ไม่มีสาเหตุ นั้น เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 นายจ้างอาจต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีก หรืออาจต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากๆ ได้ บางรายนายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างคนเดียวยังถึง 944,300 บาท ตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางในคดีหมายเลขแดงที่ 1366/2525²⁹

²⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สัญญาจ้างแรงงานสิทธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.

กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2540 , หน้า 97.

บทที่ 3

หลักสำคัญทางกฎหมายในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับหลักสำคัญ ทางกฎหมายในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย

จากการที่ได้ศึกษาถึงแนวความคิดพื้นฐานของการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ และตามกฎหมายแรงงานของไทยแล้ว ทำให้เห็นถึงความแตกต่างในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้อย่างชัดเจน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง เหตุผลในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย ผลทางกฎหมาย ภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง รวมทั้งสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ และตามกฎหมายแรงงานของไทย เพื่อใช้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ตลอดจนเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบอกเลิกจ้างลูกจ้างต่อไป

1. การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ

การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศบางประเทศนั้น มีหลักสำคัญในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1.1 กฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ

กฎหมายแรงงานอังกฤษที่บัญญัติเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้แก่

1. กฎหมายคอมมอนลอว์ คือ กฎหมายจารีตประเพณีบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบ (Wrongful dismissal)

2. กฎหมายลายลักษณ์อักษร

2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ค.ศ.1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

2.2 พระราชบัญญัติสัญญาจ้างแรงงาน ค.ศ.1963

2.3 พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน ค.ศ.1996

กฎหมายแรงงานของอังกฤษไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคอมมอนลอว์ หรือกฎหมายจารีตประเพณี และกฎหมายลายลักษณ์อักษรได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในเรื่องการให้เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างไว้ดังนี้

1.1.1 การให้เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

ตามกฎหมายคอมมอนลอว์ของประเทศไทย ได้กำหนดการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง สำหรับกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบ (Wrongful dismissal) หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมิได้บอกเลิกจ้างหรือบอกกล่าวเป็นระยะเวลาไม่เพียงพอ นายจ้างอาจเลิกสัญญาจ้างได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามสมควร (reasonable notice) เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าพอสมควรแล้ว ลูกจ้างไม่อาจฟ้องคดีเลิกจ้างโดยมิชอบได้ แม้นายจ้างจะเลิกจ้างโดยสาเหตุใด หรือไม่มีสาเหตุเลยก็ตาม และไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดก็ตาม แม้ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิฟ้องคดีเช่นกัน

กฎหมายลายลักษณ์อักษรที่บัญญัติให้นายจ้างบอกเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือ โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการเลิกจ้าง คือพระราชบัญญัติสัญญาจ้างแรงงาน ค.ศ.1963

กรณีที่ดีถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ค.ศ. 1978 มาตรา 57 คือ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ปราศจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งใน 5 สาเหตุ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สาเหตุดังกล่าวก็คือ สาเหตุเกี่ยวกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานที่นายจ้างมอบหมาย สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง สาเหตุคนล้นงาน สาเหตุการทำงานของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย และสาเหตุอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม

แม้การเลิกจ้างลูกจ้างจะได้กระทำไป โดยมีสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งดังกล่าวข้างต้น การเลิกจ้างลูกจ้างก็ยังคงอาจเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ หากสาเหตุดังกล่าวนั้นยังไม่ถึงขนาด หรือยังไม่สมควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ ภาระการพิสูจน์ตกอยู่กับนายจ้างว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้น มีสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งดังกล่าว และสาเหตุนั้นเพียงพอหรือสมควรที่จะเลิกจ้างหรือไม่³⁰

1.1.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่ในการพิสูจน์ถึงเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ถึงเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างได้ การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นก็จะเป็นการยุติธรรม

³⁰ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538, หน้า 95.

ไปโดยอัตโนมัติ และขณะเดียวกันนายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลที่เล็กน้อย และจึงต้องค้นหาเหตุผลบางประการ เช่น กระทำความผิดมาแสดงเหตุผลอันควร และจะต้องเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน หรือเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความประพฤติของลูกจ้าง หรือลูกจ้างที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานต่อเนื่องในตำแหน่งนั้นได้ โดยไม่มีการขัดแย้งต่อข้อกำหนดทางกฎหมายหรือข้อจำกัด หรือมีเหตุผลสำคัญอื่นบางประการที่แสดงเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้างลูกจ้างที่ดำรงตำแหน่งอยู่ออกจากหน้าที่

แต่ก็มีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ค.ศ.1978 กรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดในสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งใน 5 สาเหตุ คือ

1. สาเหตุเกี่ยวกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานที่นายจ้างมอบหมาย

ในคดี Taylor V. Alidair Ltd. (ค.ศ.1978) นักบินนำเครื่องบินลงสนามบินอย่างประมาทเลินเล่อทั้งๆ ที่อากาศโปร่งใส ทำให้เครื่องบินได้รับความเสียหาย แต่ผู้โดยสารไม่ได้รับอันตราย นายจ้างเลิกจ้างนักบินผู้นี้ ศาลวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะงานของนักบินต้องอาศัยทักษะ และความรอบคอบสูง ความประมาทเลินเล่อเพียงครั้งเดียว ก็เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้ โดยไม่จำเป็นต้องดักเตือนล่วงหน้า³¹

ในเรื่องความสามารถในการทำงานนั้นมีหลักเกณฑ์อยู่ประการหนึ่งว่า แม้ลูกจ้างจะขาดความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หากนายจ้างมีงานอื่นที่ให้ลูกจ้างทำ และลูกจ้างมีความสามารถเพียงพอที่จะทำได้ นายจ้างก็สมควรที่จะให้ลูกจ้างทำงานใหม่

2. สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง

สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้างที่อาจเป็นสาเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้นั้น แบ่งได้เป็น 2 กรณี คือความประพฤติในระหว่างการทำงาน และความประพฤตินอกงาน

สำหรับความประพฤติในระหว่างการทำงานนั้น ต้องพิจารณาว่าเป็นความประพฤติชั่ว หรือความประพฤติร้ายแรง แต่หากเป็นความผิดเพียงเล็กน้อย นายจ้างควรดักเตือน ไม่ใช่เลิกจ้าง เช่น

³¹ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า 98.

ในคดี Parker V.Clifford Dunn Ltd. นายจ้างทราบจากตำรวจว่า ลูกจ้างรับสารภาพว่าลักทรัพย์ของบริษัทนายจ้าง นายจ้างจึงไล่ลูกจ้างออกจากงาน ลูกจ้างไม่ได้ปฏิเสธ หรือแสดงให้นายจ้างเห็นว่าตนบริสุทธิ์ ศาลวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมเพราะกรณีเช่นนี้ นายจ้างชอบที่จะยึดผลของการสืบสวนของตำรวจเป็นหลักไม่ควรทำการสอบสวนเสียเอง³²

ในกรณีเลิกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิดเกิดขึ้น จะต้องพิจารณาว่านายจ้างกระทำโดยมีเหตุผลสมควรหรือไม่ ถ้านายจ้างได้กระทำโดยมีเหตุผลสมควร ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม

ในคดี Trust Houses Forte Hotels Ltd. ลูกจ้างเป็นขามมีหน้าที่ขายเครื่องดื่มให้ผู้มาพักอาศัยในโรงแรม ปรากฏว่าเงินในครอบครองลูกจ้างหายไป 10 ปอนด์ ลูกจ้างยอมรับว่าเอาเงินจำนวนนี้ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวจึงถูกไล่ออกจากงาน ตุลาการอุทสากรรมตัดสินว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานพิพากษากลับว่าการเลิกจ้างเป็นธรรม โดยให้เหตุผลว่า หากนายจ้างไม่สามารถไล่ลูกจ้างที่ยักยอกเงินของนายจ้างออกจากงาน ก็จะเป็นการบังคับให้นายจ้างรับภาระหนักเกินควร³³

เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะลูกจ้างประพฤติชั่วเกิดขึ้น นายจ้างไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นความผิดของลูกจ้างถึงขั้นปราศจากข้อสงสัย ดังเช่น โจทก์ในคดีอาญาต้องพิสูจน์ความผิดของจำเลย เพียงแต่นายจ้างเชื่อโดยมีเหตุอันสมควรว่าลูกจ้างทำผิด และได้สอบถามข้อเท็จจริงสมควรแก่กรณีก็เพียงพอสำหรับหน้าที่ของนายจ้างแล้ว

ในคดี Laurie V.Fairburn นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเชื่อว่าลูกจ้างลักทรัพย์ของตน ตุลาการอุทสากรรมไม่เชื่อว่าลูกจ้างทำผิดจริงจึงวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานพิพากษากลับว่าการเลิกจ้างเป็นธรรม เพราะปัญหาที่ควรพิจารณาไม่ได้อยู่ที่ว่าลูกจ้างทำผิดจริงหรือไม่ หรือถ้าหากถูกฟ้องต่อศาลจะถูกพิพากษาลงโทษหรือไม่ แต่ปัญหาที่ควรพิจารณาก็คือ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรหรือไม่ โดยคำนึงถึงพฤติการณ์ต่างๆ ที่นายจ้างทราบขณะเลิกจ้าง ดังนั้นในกรณีที่ลูกจ้างถูกไล่ออกจากงาน และถูกฟ้องคดีอาญา แต่ศาลพิพากษายกฟ้องคำพิพากษาของศาลที่ยกฟ้องคดีอาญาดังกล่าว ก็ไม่มีผลผูกมัดในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่³⁴

³² ปิ่นวลี สุจริตกุล .เรื่องเดียวกัน, หน้า 103.

³³ ปิ่นวลี สุจริตกุล .เรื่องเดียวกัน, หน้า 103.

³⁴ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า 104.

3. สาเหตุคนลี้้นงาน

สาเหตุคนลี้้นงานนั้น นายจ้างอาจใช้วิธีคัดคนงานออก โดยนายจ้างอาจหาอาสาสมัคร ผู้สมัครใจออกจากงาน การหาอาสาสมัครนั้นนายจ้างมักมีข้อเสนอให้ลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษ เช่น เสนอให้ค่าชดเชยสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่กรณีที่ลูกจ้างออกจากงานไปเองนั้น มีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่ไม่ยอมออกจากงานด้วยความสมัครใจต้องให้นายจ้างคัดออก แม้ว่าการคัดเลือกลูกจ้างออกจากงานนั้นเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะตัดสินใจเลือกก็ตาม แต่ถ้านายจ้างได้ปรึกษาในเรื่องการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวกับสหภาพแรงงานเสียก่อน และสหภาพแรงงานเห็นชอบด้วยก็จะเป็นการปลอดภัยสำหรับนายจ้างที่จะใช้หลักเกณฑ์นั้น

ในคดี Clyde Pipeworks V.Foster การคัดเลือกลูกจ้างออกจากงานใช้วิธีการให้คะแนนลูกจ้าง โดยพิจารณาถึงการมาทำงานสาย ความสามารถในการทำงาน การขาดงาน ความประพฤติ ฯลฯ หลักเกณฑ์นี้ได้รับความเห็นชอบจากสหภาพแรงงาน แต่นายจ้างไม่ได้ปรึกษาถึงเรื่องรายละเอียดต่างๆ ศาลวินิจฉัยว่านายจ้างไม่มีความจำเป็นต้องปรึกษาสหภาพแรงงานถึงรายละเอียดปลีกย่อย หากหลักเกณฑ์ที่ใช้คัดเลือกลูกจ้างออกเป็นธรรมก็ใช้หลักเกณฑ์นั้นได้ แต่ถ้านายจ้างพิจารณาจากเหตุที่ไม่เป็นธรรม เช่น พิจารณาว่าลูกจ้างเคยถูกตักเตือนหรือไม่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ควรนำมาพิจารณาก็อาจทำให้การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้³⁵

4. สาเหตุการทำงานของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย

ในคดี Appleyard V. Smith (Hull) Ltd. ลูกจ้างเป็นช่างซ่อมเครื่องยนต์รถยนต์ของบริษัทนายจ้างซึ่งต้องมีใบอนุญาตขับขีรถยนต์ เพราะจะต้องทดลองขับขีรถยนต์ที่ตนได้ซ่อมเครื่องยนต์แล้ว ต่อมาลูกจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ขับขีรถยนต์อีกต่อไป บริษัทนายจ้างพิจารณาหางานใหม่ในบริษัทให้ลูกจ้างทำแล้ว แต่หาไม่ได้เพราะบริษัทเป็นบริษัทเล็กๆ ในที่สุดก็ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ศาลวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม³⁶

5. สาเหตุอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม

นอกจาก 4 สาเหตุดังกล่าวแล้วยังมีสาเหตุอื่นๆ อีกที่อาจทำให้ การเลิกจ้างเป็นธรรม ซึ่งรวมทั้งสาเหตุทางเศรษฐกิจด้วย

ในคดี Wilson V.Underhill House School Ltd. โรงเรียนแห่งหนึ่งอยู่ในฐานะไม่มั่นคงถึงขนาดไม่มีเงินจ่ายเงินเดือนครูเต็มอัตรา ครูคนหนึ่งไม่ยอมลดเงินเดือนของตนเอง

³⁵ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า 110.

³⁶ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า 115.

ขณะที่ใครคนอื่น ๆ ทุกคนยอม นายจ้างเลิกจ้างครูที่ไม่ยอมลดเงินเดือนตนเอง ศาลวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม³⁷

1.1.3 วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 มาตรา 92 (1) เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างทั้งโดยที่มีและไม่มีคำบอกกล่าว หรือเมื่อมีการสิ้นสุดสัญญาที่มีกำหนดช่วงเวลาแน่นอน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ (ตามการร้องขอ) ค่าแถมการฉีกที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเหตุผลในการไล่ออกภายใน 14 วัน ค่าแถมการฉีกนี้เป็นที่ยอมรับได้ในการดำเนินคดีใดๆ ต่อหน้าศาลยุติธรรมหรือศาลในการสามารถกระทำสิ่งดังกล่าวได้นั้น ลูกจ้างจะต้องได้รับการจ้างงานเป็นเวลานานกว่าหนึ่งปี

นายจ้างอาจสามารถยกเลิกสัญญาการจ้างงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งจะมีการให้คำบอกกล่าวแก่ลูกจ้างตามข้อกำหนดในสัญญา (โดยชัดเจนหรือโดยนัย) หรือ (ในกรณีที่ไม่มีข้อกำหนดดังกล่าว) โดยการให้คำบอกกล่าวที่เหมาะสม หากได้มีการให้คำบอกกล่าวที่เพียงพอลูกจ้างก็จะไม่มีสิทธิยื่นข้อหาฟ้อง และสิ่งนี้มีความหมายว่าการไล่ออกสามารถทำได้ โดยผลการโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้ได้มีการแนะนำข้อกำหนดต่างๆ ถึงเหตุผลที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยสำหรับการออกจากงาน แม้มีข้อเท็จจริงที่ว่าลูกจ้างได้รับคำบอกกล่าวควรรับทราบว่าคำบอกกล่าวที่ให้ไว้ แต่ก่อนสามารถเพิกถอนได้อย่างมีผลโดยเพียงแต่มีคำยินยอมของอีกฝ่ายหนึ่งเท่านั้น

1.1.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง หรือการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายคอมมอนลอว์กำหนด ย่อมถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้มีการบอกเลิกจ้าง หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่เพียงพอ และอีกทั้งนายจ้างมิได้จ่ายเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง กรณีเช่นนี้ ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชย เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบ ซึ่งต้องยื่นต่อศาลจังหวัด (Country Court) หรือศาลสูง (High Court) แล้วแต่จำนวนทุนทรัพย์

ในการฟ้องคดีเลิกจ้างโดยมิชอบนั้น ลูกจ้างจะต้องพิสูจน์ว่านายจ้างเลิกจ้างโดยมิได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่เพียงพอและนายจ้างกระทำเช่นนั้นโดยมิชอบทั้งยังมิได้จ่ายเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อเป็นเช่นนั้นค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงได้รับ

³⁷ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า 114.

เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบ จึงจำกัดอยู่เพียงค่าจ้างคำนวณตามระยะเวลาที่ควรได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเหตุผลก็คือนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าโดยชอบก็สามารถเลิกจ้างได้ อีกประการหนึ่ง ลูกจ้างมักจะไม่ฟ้องเรียกค่าชดเชย เนื่องจากการเลิกจ้างโดยมิชอบ เพราะไม่คุ้มค่ากล่าวโดยทั่วไปแล้ว กฎหมายคอมมอนลอว์ไม่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ ดังนั้นลูกจ้างส่วนใหญ่จึงนิยมฟ้องคดีโดยอาศัยเหตุเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อศาลยุติธรรมว่านายจ้างได้ปฏิบัติอย่างไม่สมเหตุสมผลในการที่จะให้ค่าแถลงการณ์เป็นลายลักษณ์อักษรนั้น หรือว่าค่าแถลงการณ์ที่ได้มีการจัดให้นั้นไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง หากคำร้องนั้นมีเหตุผลที่ศาลยุติธรรมเกี่ยวกับการจ้างงาน หรือศาลแรงงาน อาจชี้แจงถึงสิ่งที่พบนั้นเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างของนายจ้างและตัดสินใจจ่ายเงินค่าจ้างสองสัปดาห์³⁸

1.1.5 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานอังกฤษ

สำหรับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานประเทศอังกฤษนั้น ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยเหตุผลของนายจ้าง หรือปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฯลฯ ในกรณีนี้เช่นนี้ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างจากนายจ้างด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิในการฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างได้ กรณีเช่นนี้นายจ้างจึงมีสิทธิเต็มที่ที่จะต่อสู้คดี เพราะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีสาเหตุเหมาะสมที่จะสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ สำหรับสิทธิในการต่อสู้คดีของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ จะมีแต่เพียงบทบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าแถลงการณ์เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเหตุผลในการเลิกจ้างจากลูกจ้างภายใน 14 วัน โดยระบุว่าค่าแถลงการณ์ดังกล่าวสามารถใช้เป็นพยานหลักฐานที่ศาลยุติธรรม และศาลอื่นยอมรับฟังได้ และให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะยื่นคำร้องต่อศาลยุติธรรมว่านายจ้างได้ปฏิบัติอย่างไม่สมเหตุสมผลในการที่จะใช้ค่าแถลงการณ์ดังกล่าว หรือโต้แย้ง ว่าค่าแถลงการณ์ดังกล่าวว่าไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง อีกทั้งยังบัญญัติว่าเหตุผลในการเลิกจ้างจะต้องเป็นเหตุผลที่ทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ยุติธรรม และเพียงพอตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ในการฟ้องคดีเลิกจ้างโดยมิชอบนั้น ลูกจ้างจะต้องพิสูจน์ได้ว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง หรือบอกกล่าวไม่เพียงพอและนายจ้างกระทำเช่นนั้น โดยมิชอบทั้งมิได้จ่าย

³⁸ ปีนวลิ สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า 95.

เงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวหน้า เมื่อเป็นเช่นนี้ค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงได้รับคือ ค่าจ้างที่คำนวณตามระยะเวลาที่ควรได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า

1.2 กฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส

ตามกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ได้กำหนดหลักสำคัญในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างวิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน และสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ดังนี้

1.2.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

สำหรับสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอนนั้น จะเลิกกันได้ต่อเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ตกลงกันไว้หรือมีเหตุสุดวิสัย หรือลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ดังกล่าวก็เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงได้รับตลอดระยะเวลาที่ตกลงกันตามสัญญาในทำนองเดียวกัน หากลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง โดยออกจากการงานไปก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญา โดยไม่มีเหตุสุดวิสัยและนายจ้างไม่ยินยอม หรือกระทำความผิดร้ายแรง ลูกจ้างก็ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าเสียหายตามความเป็นจริง ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L. 122-3-8

สำหรับสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานส่วนใหญ่จะมีปัญหามากกว่าสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน เนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ตามอำเภอใจ ต่อมาได้มีการออกกฎหมายเลขที่ 73-680 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม ค.ศ.1973 (Loi n 73-680 du 13 Juillet 1973) และประกาศที่ 73-808 ลงวันที่ 10 สิงหาคม ค.ศ.1973 (Decret n 73-808 du 10 aout 1973) ออกใช้บังคับลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองมากขึ้น กล่าวคือกฎหมายและประกาศดังกล่าวได้จำกัดสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างของตน โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยวางหลักเกณฑ์ว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาได้ ก็ต่อเมื่อมีสาเหตุที่เป็นจริง และสมควรในการเลิกจ้างนั้น (cause reele et serieuse) เพราะสาเหตุแห่งการเลิกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนนั้นจำกัดอยู่ เฉพาะกรณีที่ระยะเวลาที่ตกลงไว้ได้สิ้นสุดลง หรือมีเหตุสุดวิสัย หรือลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงเท่านั้น

มาตรา L.122-14-4 บัญญัติว่า ถ้าการเลิกจ้างลูกจ้างมิได้ปฏิบัติตามวิธีการดำเนินการที่กำหนดไว้ในส่วนนี้ แต่กระทำโดยมีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควร ศาลจะต้องให้นายจ้างปฏิบัติตามวิธีการดำเนินการดังกล่าว และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนั้นเป็น

จำนวนเงินไม่สูงกว่าค่าจ้าง 1 เดือน แต่หากการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริงและสมควร ศาลอาจเสนอให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมในสถานประกอบการเดิม โดยให้มีสิทธิและหน้าที่ตามที่เคยมีอยู่หากข้อเสนอดังกล่าว ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ยอมรับศาลชอบที่จะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 6 เดือน คำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้าย

สรุปแล้วตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ในปัจจุบันนี้การเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุที่เป็นจริง และสมควรถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

1.2.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างทำกระทำความผิดร้ายแรง นอกจากลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชยตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L.122-9 ลูกจ้าง ยังไม่มีสิทธิได้รับคำบอกเลิกจ้างจากนายจ้างอีกด้วย ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมาตรา L.122-6 ดังนั้นหากลูกจ้างทำผิดร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าทั้งลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยใดๆ ทั้งสิ้น นอกจากความผิดร้ายแรงยังเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอนได้ โดยไม่ต้องรอให้กำหนดเวลานั้นมาถึงอีกด้วย เป็นที่เห็นชัดว่าประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L.122-3-8 ได้บัญญัติถึงความผิดร้ายแรงถือเป็นสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรในการเลิกจ้างด้วย ซึ่งมีผลทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรมในการเลิกจ้างด้วยสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงที่ลูกจ้างกระทำ นายจ้างยังต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง แต่หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุที่เป็นจริงและสมควร คือสาเหตุความผิดร้ายแรงของลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L. 122- 6 และมาตรา L. 122- 9)

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรง

ลูกจ้างขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต (คำพิพากษาศาลฎีกาลงวันที่ 29 ธันวาคม ค.ศ.1953)

ลูกจ้างขาดงานเพื่อไปทำธุรกิจส่วนตัวต่างๆ ที่นายจ้างมีคำสั่งห้ามไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (คำพิพากษาศาลฎีกาลงวันที่ 13 พฤศจิกายน ค.ศ.1986)

ลูกจ้างออกจากโรงงานไปโดยไม่ได้รับอนุญาตต่างๆ ที่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิดร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาลงวันที่ 20 พฤษภาคม ค.ศ.1955)

ลูกจ้างขาดงานมาแล้ว 16 ครั้ง แล้วยังไม่มาทำงานอีก 2 วันติดต่อกัน (คำพิพากษาศาลฎีกาลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1981)

ลูกจ้างได้อนุญาตให้ลางานเมื่อครบกำหนดวันลาแล้วไม่กลับมาทำงานอีก (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 29 พฤษภาคม ค.ศ. 1973)

ลูกจ้างละทิ้งงานก่อนถึงกำหนดเวลาเลิกงาน และยืนยันว่าจะไม่มาทำงานในวันรุ่งขึ้น (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 5 พฤษภาคม ค.ศ. 1960)

ข้อยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด ข้อมติถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมเพราะเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุที่เป็นจริง และสมควรในการเลิกจ้างดังคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้

ลูกจ้างขาดงานบ่อย โดยปราศจากเหตุอันสมควร (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 7 กรกฎาคม ค.ศ. 1979)

ลูกจ้างขาดงานเป็นระยะเวลานานติดต่อกันจนทำให้นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างคนใหม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 20 เมษายน ค.ศ. 1975)

ลูกจ้างมาทำงานสายและขาดงานถึง 34 ครั้ง เป็นเหตุให้นายจ้างไม่ไว้วางใจ (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 10 พฤษภาคม ค.ศ. 1979)

ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามหน้าที่โดยไม่มีสาเหตุอันควร (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 8 ธันวาคม ค.ศ. 1983)

ลูกจ้างขาดความรู้ทางวิชาชีพ (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 16 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1977)

ลูกจ้างขายของมีผลงานไม่เพียงพอแม้ไม่มีความผิด (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 4 มกราคม ค.ศ. 1979)

ลูกจ้างไม่เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 20 มกราคม ค.ศ. 1977)

ลูกจ้างไม่ยอมรับการตรวจโรคตามกฎหมายข้อบังคับ (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 29 พฤษภาคม ค.ศ. 1986)

ลูกจ้างไม่ยอมทำงานสำคัญตามคำสั่งของหัวหน้าคนงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 4 มกราคม ค.ศ. 1987)

ลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 9 กรกฎาคม ค.ศ. 1979)

ลูกจ้างขาดระเบียบวินัยไม่ยอมกลับมาปฏิบัติงานภายหลังจากที่ได้หยุดพักผ่อนจนครบกำหนดเวลาแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 10 กรกฎาคม ค.ศ. 1980)

ลูกจ้างไม่ยอมทำงานพิเศษที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ ซึ่งนายจ้างมอบหมายให้ทำเป็นครั้งคราว (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 16 มีนาคม ค.ศ.1983)

ลูกจ้างถูกกล่าวหาบ่อยครั้งว่าลักทรัพย์ (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 10 พฤษภาคม ค.ศ.1979)

ลูกจ้างมีพฤติกรรมที่ทำให้นายจ้างขาดความไว้วางใจคือ รายงานเท็จและระบุจำนวนเงินเท็จ (คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 28 มีนาคม ค.ศ.1979)

1.2.3 วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย

ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสได้กำหนดวิธีการเลิกจ้างไว้ดังนี้ ตามมาตรา L.122-41 นายจ้างที่มีความประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องเรียกลูกจ้าง ดังกล่าวมาพบโดยจดหมายลงทะเบียน โดยระบุในจดหมายถึงวัตถุประสงค์ในการเรียกมาพบทั้งต้องให้เวลาลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 5 วันในการเตรียมตัวมาพบ หากลูกจ้างไม่มีผู้แทนลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการนั้น ลูกจ้างมีสิทธิหาที่ปรึกษามาช่วยเหลือตนได้ ในการพบปะกับนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างนั้น นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลที่นายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิชี้แจงเหตุผลต่างๆ ของตนให้นายจ้างทราบโดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้แทนลูกจ้างหรือที่ปรึกษาที่ลูกจ้างหามา

เมื่อนายจ้างตกลงใจเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ตามมาตรา L. 122-14-1 บัญญัติให้นายจ้างแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบโดยจดหมายลงทะเบียนตอบรับ วันที่ลูกจ้างรับจดหมายถือเป็นวันเริ่มต้นนับระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L.122-14-2 ยังกำหนดให้นายจ้างระบุเหตุผลในการเลิกจ้างในจดหมายแจ้งการเลิกจ้างตาม มาตรา L.122-14-1 ดังกล่าวด้วย

1.2.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L.122-14 – 4 ในการเลิกจ้างที่กระทำโดยมิได้ปฏิบัติตามวิธีการดำเนินการตามที่กำหนดไว้โดยกฎหมายแต่มีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรในการเลิกจ้าง ศาลจะสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามวิธีการดังกล่าว และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่สูงกว่าค่าจ้าง 1 เดือน

นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L. 122- 9 ซึ่งบัญญัติว่าในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยมิได้กระทำความผิดร้ายแรง หากได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 2 ปีติดต่อกัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้างขั้นต่ำตามปีที่ทำงาน กล่าวคือค่าชดเชยต่อ 1 ปี หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงได้ค่าชดเชย 20 ชั่วโมง หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนได้ค่าชดเชย 1 ใน 10 ของเดือนคำนวณจากส่วนเฉลี่ยของค่าจ้าง 3 เดือนสุดท้าย

การให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมประมวลกฎหมายแรงงาน ฝรั่งเศส มาตรา L. 122-14-4 บัญญัติว่าหากการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริงหรือสมควร ศาลมีอำนาจเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมในสถานประกอบการเดิม โดยมีสิทธิและหน้าที่ตามที่เคยมีอยู่แต่หากนายจ้างหรือลูกจ้างยอมรับข้อเสนอดังกล่าวแล้ว ศาลชอบที่จะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 6 เดือนสุดท้ายทั้งลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามประมวลกฎหมายแรงงาน ฝรั่งเศส มาตรา L.122- 9³⁹

1.2.5 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

สำหรับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานประเทศฝรั่งเศส มีเพียงแต่สิทธิของนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง กล่าวคือ เมื่อนายจ้างต้องการที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องมีหนังสือแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบทางจดหมายลงทะเบียน โดยต้องมีระบุวัตถุประสงค์และเหตุในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบและนายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง ถ้าลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง และยังเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนได้ โดยไม่ต้องรอให้กำหนดเวลานั้นมาถึงอีกด้วย ซึ่งความผิดร้ายแรงนั้นต้องเป็นสาเหตุที่เป็นจริงและเพียงพอในการเลิกจ้างซึ่งจะมีผลทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม ขณะเดียวกันลูกจ้างก็ไม่สามารถฟ้องร้องเพื่อเรียกค่าชดเชย หรือค่าบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้างจากนายจ้างได้เลย

สำหรับสิทธิในการต่อสู้คดีของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของฝรั่งเศสมีเพียงบทบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง เมื่อนายจ้างได้เรียกลูกจ้างที่ต้องการเลิกจ้างไปพบเพื่อทำการบอกเลิกจ้างนั้น ลูกจ้างมีสิทธิในการที่จะมีผู้แทนลูกจ้างหรือที่ปรึกษาอาจจะเป็นลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการเดียวกันก็ได้ หรืออาจจะเป็นบุคคลภายนอกก็ได้ และเมื่อนายจ้างได้แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะชี้แจงเหตุผลของตนเองให้นายจ้างทราบด้วยเช่นกัน

1.3 กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์

กฎหมายแรงงานสิงคโปร์ ได้บัญญัติในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างไว้ใน พระราชบัญญัติการว่าจ้าง ค.ศ.1981 ซึ่งได้กำหนดให้นายจ้างต้องมีการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างไว้ดังนี้

³⁹ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เรื่องเดียวกัน, หน้า 133-142.

1.3.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างได้มีการแจ้งการยุติของสัญญาจ้าง หรือมีการบอกเลิกจ้างแก่ลูกจ้างโดยถูกต้องตามที่พระราชบัญญัติการว่าจ้าง ค.ศ.1981⁴⁰ กำหนดแล้วและการเลิกจ้างนั้น นายจ้างสามารถชี้แจงพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ โดยปราศจากการถูกกลั่นแกล้ง จึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

การเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ลูกจ้างจะต้องรับการบอกเลิกจ้างเป็นระยะเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวแสวงหางานใหม่ และในระหว่างระยะเวลาบอกเลิกจ้าง ลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่สูญเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาหางานใหม่

การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเหตุผลนั้นอาจเป็นเหตุผลอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรือเนื่องมาจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไปโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรแล้ว ถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนยังหน่วยงานที่เป็นกลาง ซึ่งมีอำนาจให้สั่งรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานดังเดิม หรือให้ได้รับค่าเสียหายอย่างอื่นตามแต่เห็นสมควร

1.3.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งอาจยกเลิกสัญญาได้ โดยไม่ต้องมีการแจ้ง ถ้าได้มีหนังสือแจ้งไปแล้ว โดยไม่ต้องรอการหมดอายุการแจ้ง โดยการชำระเงินจำนวนเงินให้อีกฝ่ายเท่ากับจำนวนเงินเดือนที่จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาของวันที่หมดอายุการแจ้ง และในกรณีที่ลูกจ้างรับเงินเป็นรายเดือนระยะหมดอายุการแจ้งน้อยกว่า 1 เดือน ให้จ่ายทุกวันจนถึงวันหมดอายุ

รวมทั้งการประพฤติดังกล่าวของลูกจ้าง นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับจ้างอยู่ได้หลังจากสอบถามอย่างเพียงพอ โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบในข้อหา การประพฤติดังกล่าวไม่เป็นไปตามการทำให้บรรลุสำเร็จตามเจตนา หรือนัยแห่งเงื่อนไขของการทำงานของเขา ยกเว้นว่านายจ้างอาจสั่งให้ลูกจ้างพักงานทันที 1 อาทิตย์ โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างก่อนเสมอ ซึ่งระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น นายจ้างควรคำนึงถึงอายุการทำงาน

⁴⁰ Handbook of Singapore. Employment Law. Butterworth & Co (Asia) Pte.Ltd. 1986, p. 9.

ของลูกจ้างแต่ละคนสำคัญ เพราะตามพระราชบัญญัติการว่าจ้าง ค.ศ.1981 ได้บัญญัติถึงการแจ้งการยุติของสัญญาไว้ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของนายจ้าง⁴¹

แต่ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที ในกรณีที่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนเงื่อนไขของสัญญาโดยขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 2 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต หรือโดยไม่มีข้อแก้ตัวอันสมควร หรือไม่แจ้ง หรือไม่พยายามแจ้งถึงเหตุผลในการขาดงานดังกล่าว หรือในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการอันไม่สมควร เป็นปฏิปักษ์ต่อการทำงานตามเงื่อนไขที่ชัดเจน หรือโดยปรยายเกี่ยวกับการทำงาน⁴²

1.3.3 วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย

วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้นตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ คือ พระราชบัญญัติการว่าจ้าง ค.ศ.1981 ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และจะขึ้นในเวลาใดก็ได้ โดยให้นับวันที่แจ้งการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ทราบนั้น รวมเป็นระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย

1.3.4 ผลทางกฎหมายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างได้มีการแจ้งการยุติของสัญญาจ้าง หรือมีการเลิกจ้างโดยถูกต้องตามที่พระราชบัญญัติการว่าจ้าง ค.ศ.1981⁴³ กำหนดแล้ว และการเลิกจ้างนั้นนายจ้างสามารถชี้แจงพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ โดยปราศจากการถูกกลั่นแกล้งจึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

แต่เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีการบอกเลิกจ้างจากนายจ้าง หรือในกรณีที่ลูกจ้างคิดว่าเขาถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลที่ไม่ยุติธรรมหรือถูกกล่าวหา โดยนายจ้างและเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมภายใน 1 เดือนนับแต่วันที่ถูกลูกจ้าง ลูกจ้างจึงสามารถใช้สิทธิได้ดังต่อไปนี้

- (1) ทำการยื่นหนังสือถึงรัฐมนตรีให้เขาได้กลับเข้าทำงานใหม่จากนายจ้างคนเดิมของเขา

⁴¹ Ibid., p. 10.

⁴² มาลี พิงค์เธะ. “คำขดเซชตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2544, หน้า 23.

⁴³ Handbook of Singapore. Employment Law. Butterworth & Co (Asia) Pte.Ltd,1986, p. 11.

(2) ก่อนทำการตัดสินใจหนังสือที่เสนอมา รัฐมนตรีอาจมอบหมายให้ผู้แทนดำเนินการโดยการเขียนหนังสือสอบถามไปยังลูกจ้างในเรื่องการถูกเลิกจ้างและให้รายงานกลับมา

(3) ถ้าหลังจากพิจารณารายงานจากผู้ที่ได้รับมอบหมายเหตุผลดังกล่าวแล้ว รัฐมนตรีพอใจว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างปราศจากเหตุผลยุติธรรมหรือถูกกลั่นแกล้ง ถึงอย่างไรก็ตามระเบียบของกฎหมายหรือข้อตกลงใดๆ สำหรับการคัดค้านรัฐมนตรีอาจมีคำสั่งดังต่อไปนี้คือ

(3.1) สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามการว่าจ้างเดิมและจ่ายเงินให้ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับ เหมือนไม่ได้ถูกไล่ออกจากงานโดยนายจ้างหรือ

(3.2) สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินจำนวนค่าจ้างที่เป็นค่าจ้างชดเชย อาจกำหนดโดยรัฐมนตรี และนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งรัฐมนตรี

การตัดสินใจของรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการยื่นหนังสือขึ้นที่ทำตามข้อนี้ให้เป็นคำตัดสินยุติเด็ดขาด และไม่สามารถถูกนำไปแย้งต่อศาลใดๆ ได้

(4) การตัดสินใจใดๆ ของรัฐมนตรีให้ดำเนินการเหมือนการดำเนินการเสมือนการพิจารณาทางศาลต่อการดำเนินการเรียกค่าเสียหายใดของลูกจ้างที่ยื่นต่อศาลใดๆ ที่เกี่ยวกับการถูกไล่ออกอย่างไม่ยุติธรรม

(5) นายจ้างผู้ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีให้มีความผิดแห่งการกระทำผิด และให้ต้องรับการลงโทษ โดยศาลแขวงให้จำคุกไม่เกิน 12 วัน หรือปรับไม่เกิน 5 พันดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

(6) ในระหว่างการสอบสวนนั้น นายจ้างอาจมีคำสั่งพักงานลูกจ้างไม่เกิน 1 อาทิตย์ แต่ให้จ่ายลูกจ้างไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง⁴⁴

1.3.5 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสิงคโปร์

สำหรับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ มีเพียงการกำหนดสิทธิแก่นายจ้างที่จะสามารถเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากสาเหตุความประพฤติผิดของลูกจ้าง กล่าวคือนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับจ้างอยู่ได้หลังจากได้สอบถามอย่างเพียงพอ โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบในข้อหาการประพฤติผิดไม่เป็นไปตามการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเจตนา หรือนัยแห่งเงื่อนไขของการทำงานของเขาเห็นว่าการทำงาน

⁴⁴ Ibid., p. 12.

การเลิกจ้าง นายจ้างอาจมีคำสั่งให้พนักงานทันที 1 อาทิตย์ โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นทันที

สำหรับสิทธิในการต่อสู้คดีของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยไม่ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือลูกจ้างเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมสามารถยื่นคำร้องต่อรัฐมนตรี เพื่อให้มีคำสั่งให้นายจ้างรับตนเองกลับเข้าทำงาน หรือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีเป็นที่สุด ไม่สามารถนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลได้

2. การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย

บทบัญญัติในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย ได้แก่

2.1 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้บัญญัติถึงการเลิกจ้างลูกจ้างไว้ในมาตรา 582 และมาตรา 583 โดยมีหลักสำคัญตามกฎหมายดังนี้

2.1.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

การบอกเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องทำให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ตลอดจนเงื่อนไขที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการให้เหตุผลในการเลิกจ้าง ก็เพื่อให้ลูกจ้างรู้ว่าตนเองถูกเลิกจ้างด้วยเหตุอะไร มีเหตุนั้นจริงหรือไม่ และเหตุที่เลิกจ้างนั้นถูกต้องชอบด้วยระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดหรือไม่ ลูกจ้างจะได้ใช้สิทธิโต้แย้งหรือเรียกร้องสิทธิของตนตามกฎหมายได้ถูกต้อง ซึ่งตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน ไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างเพียงแต่ได้บัญญัติถึงเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างลูกจ้างไว้เท่านั้นตามมาตรา 582 และถ้านายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรงตามมาตรา 583 นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าแต่อย่างใด

2.1.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

เป็นที่ทราบกันดีว่า เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างของตนขึ้นมา นายจ้างมีสิทธิเต็มที่ที่สามารถจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ แต่การเลิกจ้างนั้นต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด อย่างกรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการจ้างไว้ตามบทบัญญัติในมาตรา 582 และในกรณีที่สัญญาจ้างได้กำหนดระยะเวลาในการจ้างไว้ตามบทบัญญัติในมาตรา 581 แต่เมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามบทบัญญัติในมาตรา 583

แล้วนายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างทราบได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด

หน้าที่ของนายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ว่าจะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้าง รวมถึงลูกจ้างทดลองงานด้วยดังนี้

1. สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้างที่แน่นอน

หน้าที่ของนายจ้างในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่สัญญาจ้างนั้นมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน หรือมีกำหนดวันสิ้นสุดการจ้าง เมื่อพ้นกำหนดตามสัญญาเมื่อใด หรือพ้นวันสิ้นสุดการจ้างเมื่อใด ก็ถือว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นอันเลิกสัญญากันและไม่ต้องมีความผูกพันในทางการจ้างต่อไป นายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าเลิกสัญญา ไม่ต้องให้คำยืนยันว่าจะไม่จ้างกันต่อไป และไม่ต้องปฏิบัติอย่างใดทั้งสิ้น เมื่อถึงกำหนดเมื่อใดสัญญาก็ สิ้นสุดลงเมื่อนั้น กล่าวอย่างง่ายก็คือ สัญญาจ้างนั้นสิ้นสุดลงโดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องบอกเลิกสัญญาใดๆ ทั้งสิ้น

2. สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้างที่แน่นอน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะพิเศษยิ่งกว่าสัญญาประเภทอื่นใด การเลิกสัญญาจ้างแรงงานนั้น ถ้าฝ่ายนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา หรือบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ก็มักจะเป็นที่เข้าใจกันว่ามิผลทันที ซึ่งหมายถึงลูกจ้างต้องออกจากงานไป และนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างอีกต่อไป การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแก่ลูกจ้าง การเลิกสัญญาจ้างก็มีผลในวันที่นายจ้างกำหนดไม่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างตกลงด้วยแต่อย่างใด แต่เดิมการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีกำหนดให้ทดลองปฏิบัติงาน และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า⁴⁵ แต่ต่อมาศาลฎีกาเปลี่ยนแนววินิจฉัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ว่าแม้เป็นลูกจ้างทดลองงานเมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างทดลองงานให้ทราบเสมอ โดยวินิจฉัยว่าเมื่อโจทก์ทำงานกับจำเลยครบกำหนดทดลองงานแล้ว จำเลยจะพิจารณาบรรจุโจทก์เป็นพนักงานตำแหน่งผู้จัดการซึ่งต้องทำสัญญาจ้างกันใหม่เป็นหนังสือตามข้อบังคับ และต้องเป็นหนังสือตามแบบที่จำเลยกำหนดตามระเบียบว่าด้วยการพนักงาน ซึ่งเป็นการแสดงว่าการทำสัญญาจ้างผู้จัดการมีสาระสำคัญอันจะต้องตกลงกันหมดทุกข้อตามแบบที่จำเลยกำหนด เมื่อโจทก์ไม่ยอมรับสัญญาข้อ 10.4 ในสัญญาจ้างผู้จัดการตามแบบที่จำเลยกำหนดอันเป็นคำเสนอของโจทก์ที่มีข้อจำกัด ถือเป็นคำบอกปิดไม่รับคำเสนอ

⁴⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2480/2525 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2659/2526.

ขอทำสัญญาของจำเลย ทั้งเป็นคำเสนอขึ้นใหม่ในตัวตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 359 วรรคสอง และถือว่าสัญญาจ้างผู้จัดการตามแบบที่จำเลยกำหนดยังไม่สามารถตกลงกันได้หมดทุกข้อ นับว่ายังไม่มีสัญญาต่อกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 366 วรรคหนึ่ง เมื่อสัญญาถูกจ้างทดลองงานระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างที่มีเงื่อนไขว่า เมื่อโจทก์ทำงานครบกำหนดทดลองงานแล้วจำเลยจะพิจารณาทำหนังสือโจทก์เป็นพนักงานต่อไป การที่จำเลยไม่สามารถทำหนังสือสัญญาจ้างโจทก์ทำงานต่อไปได้ อันเนื่องมาจากการกระทำของโจทก์ดังกล่าว เป็นเหตุให้จำเลยต้องเลิกจ้างโจทก์นั้น จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แม้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยตามสัญญาจ้างทดลองงานจะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่เมื่อโจทก์ทำงานกับจำเลยจนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างแล้ว โจทก์ยังคงทำงานต่อไปและจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างรู้แล้วก็ไม่ทักท้วง ถือว่าโจทก์และจำเลยอันเป็นคู่สัญญาได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ตามสัญญาเดิม โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 การที่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อทำสัญญาจ้างกับจำเลยนั้น มิใช่เป็นการจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง เพราะมิใช่เป็นการที่โจทก์ไม่ยอมปฏิบัติงานตามคำสั่งของจำเลย เมื่อการกระทำดังกล่าวมิใช่การไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไป โดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์⁴⁶

ในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ นั้น มีบัญญัติเป็นหลักทั่วไปไว้ใน ป.พ.พ.มาตรา 582 ซึ่งมีได้กำหนดไว้ว่าการบอกเลิกการจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้นการบอกเลิกการจ้างจึงอาจทำเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาก็ได้ แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ เพื่อเลิกจ้าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคท้าย กำหนดมิให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 และ ป.พ.พ.มาตรา 583 ด้วย

เหตุนี้ หากมีเหตุเลิกจ้างตามบทบัญญัติในสองมาตราดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันทีไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่า ถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน⁴⁷

การที่โจทก์จ้างนาย ศ. ตั้งแต่วันที่ 4 มิถุนายน 2544 โดยมีกำหนดเวลาทดลองงาน ไม่เกิน 120 วันนั้น หมายถึงโจทก์ตกลงจ้างนาย ศ. ให้ทำงาน โดยมีเวลาทดลองงาน ไม่เกิน 120 วัน หากผ่านการทดลองงานโจทก์จะจ้างต่อไป ถ้าไม่ผ่านการทดลองงานโจทก์ก็มีสิทธิ

⁴⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 5414/2545

⁴⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 35/2543

เลิกจ้างได้ ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง การบอกเลิกสัญญาจ้างแต่เดิมนั้นได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในมาตรา 582 ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นำบทบัญญัติในมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบัญญัติไว้ในมาตรา 17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญา คือนายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ การจ้างและเลิกจ้างคดีนี้เกิดขึ้นหลังจากที่ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้วจึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 ซึ่งได้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้สามกรณี คือกรณีแรกสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคหนึ่ง ส่วนกรณีที่สองและสาม เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 17 วรรคท้าย คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 โดยบทบัญญัติมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้าง ในระหว่างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างได้เลิกจ้างนาย ศ. ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยไม่เข้าเหตุกรณีใดกรณีหนึ่งในสามกรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคหนึ่งและวรรคท้าย ดังนั้นโจทก์จึงต้องบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้นาย ศ. ซึ่งเป็นคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า เมื่อโจทก์บอกเลิกสัญญาจ้างนาย ศ. โดยมีได้บอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ นาย ศ. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง และวรรคสี่⁴⁸

นอกจากนี้ยังมีข้อยกเว้นในกรณีที่นายจ้างไม่ต้องบอกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างประพฤติตนอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตามมาตรา 583⁴⁹

โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานการเงิน มีหน้าที่ลงบัญชีและดูแลเงินสด ในตู้নির্য เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2543 เงินจำนวน 80,000 บาท ซึ่งเก็บไว้ในตู้নির্য สูญหายไป จำเลย

⁴⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 623/2545

⁴⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง อันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

ให้เจ้าพนักงานตำรวจสืบสวนหาตัวผู้กระทำความผิด แต่ไม่สามารถสืบสวนหาตัวผู้กระทำความผิดได้ เจ้าพนักงานตำรวจเห็นว่าโจทก์ควรเป็นผู้รับผิดชอบ นาย ช. กรรมการผู้จัดการของจำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบแล้ว แต่โจทก์ไม่ยอมรับผิดและเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2543 โจทก์นำรายการเงินสูญหายดังกล่าวลงบัญชีเป็นรายจ่ายของจำเลยโดยผลการด้วย ต่อมาเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2543 นาย ช. สั่งให้โจทก์คิดบัญชีแล้วพูดด้วยวาจาสั่งพนักงานโจทก์ด้วยเหตุข้างต้น โดยไม่มีกำหนดเวลา และมีได้จ่ายค่าจ้างโจทก์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2543 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2543 เป็นต้นไป ดังนั้นการพนักงานดังกล่าวมิใช่การพนักงานในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่เป็นกรณีที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง จึงถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ แล้วตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2543 มิใช่เป็นการเลิกจ้าง เมื่อจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2543

เมื่อจำเลยทราบว่าเงินจำนวน 80,000 บาท สูญหายไป จำเลยให้เจ้าพนักงานตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขนสืบสวนหาตัวผู้กระทำความผิด แต่เจ้าพนักงานไม่สามารถหาตัวผู้กระทำความผิดได้ โจทก์จึงมิใช่ผู้นำเงินจำนวนดังกล่าวของจำเลยไป ส่วนที่โจทก์นำรายการเงินสูญหายดังกล่าวไปลงบัญชีว่าเป็นรายจ่ายก็ปรากฏตามเอกสารว่าโจทก์เขียนข้อความดังกล่าวว่า “เงินหายจากเซฟหัก บ/ช” และลงในช่องรายจ่ายว่า “80,000 บาท” ซึ่งแสดงว่าโจทก์ลงรายการดังกล่าวก็เพียงเพื่อบันทึกข้อเท็จจริงในเรื่องเงินสูญหายไว้ในบัญชีเป็นหลักฐานว่าเงินหายไปจากเซฟจำนวน 80,000 บาท ซึ่งจำเลยก็ทราบถึงจำนวนเงินสูญหายดังกล่าวคืออยู่แล้ว การกระทำของโจทก์มิใช่เป็นการปกปิด หรือกลบเกลื่อนการสูญหายแต่อย่างใด ไม่ถือว่าเป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายหรือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่แต่อย่างใด จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานการเงิน มีหน้าที่ลงบัญชีและดูแลเงินสดในตู้নির্যায় การที่โจทก์คิดคำนวณ และลงบัญชีผิดพลาดในจำนวนเงินมาก ย่อมเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์⁵⁰

⁵⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 4496/2545

การที่นายจ้างขู่ว่าจะเลิกจ้างนายจ้างประจำอยู่เพราะความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการนั้น นายจ้างย่อมมีอำนาจโดยชอบที่จะจัดให้ลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม แต่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งโดยอ้างเหตุว่าได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่เคยได้รับหาได้ไม่ เพราะเป็นคนละครณีไม่เกี่ยวเนื่องกัน ดังนั้นการที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งดังกล่าว จึงถือได้ว่าเป็นการจงใจฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง⁵¹

ลูกจ้างไปทำงานสาย 9 ครั้ง ถูกเตือนแล้วยังมาทำงานสายอีก เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานนายจ้างเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและยังถือได้ว่าลูกจ้างละเลยไม่นำพาคำสั่งเป็นอาชญากรรมด้วย นายจ้างมีสิทธิไล่ออก โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า⁵²

ลูกจ้างรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลอื่นเข้าสอบการเลื่อนตำแหน่งแทนเป็นการทุจริตในการสอบ ซึ่งเป็นความผิดร้ายแรงอยู่ในตัว⁵³

ลูกจ้างกระทำความผิดกับพนักงานด้วยกัน ถือเป็นการผิดร้ายแรง⁵⁴

ลูกจ้างขาดงานเป็นเวลา 4 วัน แม้จะเป็นการขาดงานระหว่างที่เป็นลูกจ้างทดลองงานเสียสามวันก็ตาม ก็ถือว่าลูกจ้างละทิ้งงาน⁵⁵

ลูกจ้างนำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขออนุญาตตั้งโรงงานของนายจ้างไปให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามอนุญาตตามคำสั่งของนายจ้าง แต่ลูกจ้างได้ทำเอกสาร 2 ฉบับ สูญหายไปขณะอยู่ในความครอบครอง ถือได้ว่าเป็นความประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายเป็นความผิดร้ายแรง⁵⁶

ลูกจ้างหญิงถูกผู้จัดการฝ่ายขายของบริษัทนายจ้างดูหมิ่นว่าได้เสียกับชายอื่นซึ่งมีภรรยาแล้ว ทำให้ลูกจ้างหญิงนั้นอับอายไม่มาทำงานเกิน 3 วันติดต่อกัน ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่⁵⁷

ลูกจ้างยื่นใบลาหยุดพักผ่อน ผู้จัดการเซ็นคำสั่งไม่อนุมัติภายหลังจากวันที่ลูกจ้างยื่นใบลา แต่ลูกจ้างหยุดงานไปโดยเข้าใจว่าได้รับอนุมัติให้ลาได้ เมื่อมีข้อบังคับระบุว่าลูกจ้าง

⁵¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 3572/2525

⁵² คำพิพากษาฎีกาที่ 3371/2527

⁵³ คำพิพากษาฎีกาที่ 2278/2525

⁵⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 2643/2525

⁵⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 3162/2524

⁵⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 1717/2526

⁵⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 2799/2526

จะหยุดพักก่อนได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากผู้จัดการแล้ว ดังนั้นการที่ลูกจ้างหยุดงานไปดังกล่าวจึงเป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อบังคับถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงาน⁵⁸

ลูกจ้างซ่อมรถเก๋งของบริษัทโดยใช้เงินของบริษัท แล้วโอนขายรถดังกล่าวให้ตนเองในราคาต่ำกว่าที่ขังไม่ได้ซ่อม เป็นการกระทำที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต⁵⁹

ลูกจ้างใช้สอยผู้ได้บังคับบัญชาให้จ่ายกับข้าวให้แก่ร้านอาหารของลูกจ้างในเวลาดำเนินการ เป็นเวลานานประมาณ 10 วัน เป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากหน้าที่การงาน ถือว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ล่องไปโดยสุจริต⁶⁰

2.1.3 วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย

วิธีการบอกเลิกจ้างที่ถูกต้องตามบทบัญญัติของมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือและบอกเลิกจ้างด้วยวาจาไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวัน รายเดือน หรือลูกจ้างทดลองงานมีวิธีการบอกเลิกจ้างนั้น ตามมาตรา 582 คือ ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการจ้างงานไว้ นายจ้างอาจบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด แต่การบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือหาได้บังคับเด็ดขาดไม่ เพราะถ้าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาได้ทันที

2.1.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างได้บอกเลิกจ้างแก่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือการบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือ ในเมื่อถึงวันกำหนดการจ่ายสินจ้างหรือก่อนที่จะถึงวันกำหนดการจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป ซึ่งยังไม่มีผลในการเลิกสัญญาจ้าง แต่จะมีผลต่อเมื่อถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป ซึ่งถือเป็นการบอกเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย เท่ากับว่าลูกจ้างคนนั้นได้พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนั้น ตั้งแต่วันที่ที่มีผลดังกล่าว ซึ่งผลในทางกฎหมายก็เท่ากับว่าสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นหมดไปตามกฎหมาย และเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

⁵⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 169/2527

⁵⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2798/2526

⁶⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 2695/2529

ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างบอกเลิกจ้างไม่ครบกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 582 หรือนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้าง ซึ่งเรียกว่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด กรณีนี้ถือว่าไม่มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในทันที เช่นกัน เมื่อลูกจ้างต้องการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายคือ การนำคดีมาฟ้องศาลแรงงานเพื่อเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงาน นายจ้างสามารถกล่าวอ้างเหตุผลที่ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ เพราะตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ในเรื่องการจ้างแรงงานไม่ได้มีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น จะต้องแจ้งพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการเลิกจ้างและไม่จ่ายสินจ้างดังกล่าวให้ลูกจ้างทราบ ในขณะที่ทำการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างครั้งนี้ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เพราะลูกจ้างไม่มีทางที่จะทราบเหตุผลของนายจ้างในการที่นายจ้างไม่ประสงค์จะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งลูกจ้างจะมาทราบอีกทีเมื่อมีการต่อสู้คดีในศาลแรงงานแล้ว

2.2 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม ได้บัญญัติในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง โดยให้นายจ้างต้องให้เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนี้

2.2.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างจะยกเหตุมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้”

มาตรา 17 วรรคสาม จะมีได้ระบุว่าเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 119 เท่านั้น แต่ถ้านายจ้างจะอ้าง เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น ก็ต้องเป็นการอ้างเหตุผลตามมาตรา 119 หรืออ้างว่าการจ้างงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน ซึ่งได้จ้างงานจนครบกำหนดเวลาตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงาน

นายจ้างต้องบอกเหตุผลในการเลิกจ้างขณะบอกเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น นายจ้างบอกเลิกจ้างด้วยวาจาต่อหน้าลูกจ้างก็ต้องบอกเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้างด้วยวาจาทันทีในขณะนั้น มิใช่บอกเลิกจ้างลูกจ้างแล้วจะให้เหตุผลในการเลิกจ้างตามมาตรา 119 ให้ลูกจ้างทราบในภายหลังเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ ซึ่งศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้ว่าบทบัญญัติตามมาตรา 17 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ระบุว่าในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิก

สัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ นั่น เป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้นายจ้างแสดง เหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบว่า ลูกจ้างนั้นถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลใด ซึ่งลูกจ้างอาจ พิจารณาต่อไปได้ว่าเหตุผลดังกล่าวเป็นจริงหรือไม่ ลูกจ้างสมควรที่จะเรียกร้องค่าชดเชย และสิทธิ ประโยชน์อื่นอันเนื่องมาจากการเลิกสัญญาจ้างนั้นหรือไม่เพียงใด ดังนั้นตามนัยแห่งบทกฎหมาย ดังกล่าวการบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ว่าจะกระทำเป็นหนังสือหรือกระทำด้วยวาจา นายจ้างต้องระบุ เหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง แต่หากกระทำด้วยวาจาก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในขณะที่บอก เลิกสัญญาจ้างนั้น เมื่อปรากฏว่าจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ด้วยวาจา แต่มิได้ระบุหรือแจ้งเหตุ ผลในการบอกเลิกจ้างไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง จำเลยไม่อาจยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้าง ภายหลังได้⁶¹

เหตุผลในการเลิกจ้างต้องชัดเจนพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจได้ แม้กฎหมายมิได้ ระบุว่าแบบการให้เหตุผลมีอย่างไร แต่เหตุผลนั้นต้องชัดเจนเพียงพอที่ลูกจ้างจะทราบได้ว่าตน ถูกเลิกจ้างสาเหตุมาจากเรื่องอะไรถูกต้องหรือไม่ ถ้าลูกจ้างได้กระทำผิดตามมาตรา 119 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งการอ้างเหตุตามมาตรา 119 เช่น อ้างว่าลูกจ้างได้ ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 3-7 มีนาคม 2546 โดยไม่มี เหตุอันสมควรตามมาตรา 119 (5) หรืออ้างว่า ลูกจ้างรับเงินค่าสินจ้างจากลูกค้าจำนวน 100,000 บาท แล้วเอาไปใช้ส่วนตัว ซึ่งเป็นการทุจริตต่อ หน้าที่ตามมาตรา 119 (1) หรืออ้างว่าลูกจ้างประกอบกิจการค้าแข่งขันกับนายจ้าง อันเป็นการผิด ระเบียบอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) เป็นต้น

แม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ.2541 จะมีได้ระบุว่าแบบของการให้ เหตุผลว่ามีอย่างไร แต่เหตุผลนั้นต้องชัดเจนเพียงพอที่ลูกจ้างจะทราบได้ว่าตนเอง ถูกลงโทษเรื่อง อะไร ถูกต้องหรือไม่ โดยมีหลักเกณฑ์ง่ายๆ คือใช้หลักเกณฑ์เขียนชื่อว่าเมื่อไหร่ ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เช่น ตามคำวินิจฉัยของศาลฎีกาว่าหนังสือของจำเลยที่ 1 ที่แจ้งให้พนักงานทุกคน ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดและขั้นตอนที่ให้จำเลยที่ 1 รวบรวมกับกิจการจำเลยที่ 1 มีรายละเอียดใน ข้อ 6.1 ว่าจำเลยที่ 1 จะให้พนักงานทุกคนออกจากงานก่อน เพื่อให้พนักงานได้รับบำเหน็จและค่า ชดเชยตามกฎหมาย โดยวันที่พนักงานของจำเลยที่ 1 จะออกจากงานจำเลยที่ 1 จะแจ้งให้ทราบอีก ครั้งหนึ่ง และข้อ 6.3 ระบุว่าพนักงานของจำเลยที่ 1 คนใดไม่ยื่นความจำนงค์ต่อจำเลยที่ 2 เป็นลายลักษณ์อักษรตามแบบฟอร์มที่กำหนดไว้ในวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดให้ ถือว่าพนักงานผู้นั้น ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ 2 และพ้นสภาพพนักงานของจำเลยที่ 1 ตามวันที่กำหนดที่อ้างถึง

⁶¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5321/2545

ในข้อ 6.1 ตามเอกสารข้อ 6.1 และ 6.3 จำเลยที่ 1 ยังไม่ได้กำหนดวันเลิกจ้างโจทก์ จึงไม่ใช่หนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า แต่หนังสือของจำเลยที่ 1 ฉบับต่อมาที่อ้างถึงการที่โจทก์ไม่ยื่นความจำนงเข้าทำงานกับจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 1 จึงเลิกจ้างโจทก์ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2541 เป็นการปฏิบัติตามเอกสาร ข้อ 6.1 คือแจ้งวันออกจากงาน (วันเลิกจ้าง) ให้โจทก์ทราบเอกสาร ดังกล่าวจึงเป็นหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ตาม ป.พ. พ. มาตรา 582⁶²

คู่มือพนักงานและคำมั่นสัญญาส่วนบุคคล ซึ่งเป็นระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและเป็นหลักจริยธรรมของจำเลยระบุว่า ลูกจ้างต้องไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าแทรกแซงการดำเนินธุรกิจของจำเลย การที่โจทก์ทำงานกับจำเลยในตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลกับร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาผู้จัดจำหน่ายสินค้าให้จำเลย และยังเป็นผู้พิจารณาอะไหล่ และอุปกรณ์สำหรับใช้กับเครื่องจักรของจำเลย แม้โจทก์ไม่ได้เป็นผู้พิจารณาให้บริษัท ส. ได้เป็นคู่ค้าจำเลยแต่ตำแหน่งโจทก์สามารถมีอิทธิพลต่อการติดต่อ และเป็นมูลเหตุของใจกับเป็นช่องทางให้โจทก์เอื้อประโยชน์ให้แก่บริษัท ส. ที่โจทก์ร่วมก่อตั้งเป็นพยานการโอนหุ้น และเข้าประชุมที่บริษัทดังกล่าวแทนภริยาโจทก์ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นโดยทางอ้อมได้ การกระทำของโจทก์ดังกล่าว ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

แม้จำเลยจะไม่ได้ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างโจทก์ว่าฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อใด แต่จำเลยก็มีสิทธิให้การโดยขมกราบละเอียดการกระทำของโจทก์ตามหนังสือเลิกจ้างแล้วระบุข้อของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ตรงข้อห้ามที่โจทก์กระทำการฝ่าฝืนขึ้นเป็นข้อต่อสู้ได้ ไม่ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม⁶³

หรือการระบุข้อเท็จจริงว่านายคำลูกจ้างทำหน้าที่ฝ่ายผลิตได้ชด้อยทำร้ายร่างกายนายแดงลูกจ้างฝ่ายผลิตด้วยกันจนได้รับบาดเจ็บสาหัสถึงตาบอด ณ ที่ทำงานฝ่ายผลิตเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2546 เวลา 10.00 นาฬิกา อันเป็นการทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายผู้อื่นตามระเบียบข้อที่ 15.4 จึงให้เลิกจ้างนายคำตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2546 เป็นต้นไป โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4)⁶⁴

⁶² คำพิพากษาฎีกาที่ 2784-2789/2544

⁶³ คำพิพากษาฎีกาที่ 599/2545

⁶⁴ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

หากเหตุผลในการเลิกจ้างไม่ชัดเจนถือว่าไม่ได้ให้เหตุผล เช่น นายจ้างลงโทษเลิกจ้างนายขาวถูกจ้าง โดยระบุว่าตั้งแต่ปี 2544-2545 นายขาวได้กระทำความผิดระเบียบของบริษัท และขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของบริษัทหลายครั้ง บริษัทได้กล่าวตักเตือนแล้ว นายขาวก็ไม่เชื่อฟังยังขัดคำสั่งของนายจ้างอีกอันเป็นการกระทำความผิดซ้ำคำเตือนและการทำผิดดังกล่าวทำให้บริษัทได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง บริษัทจึงมีคำสั่งเลิกจ้างนายขาวมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2546 เป็นต้นไป โดยไม่จ่ายค่าชดเชยผลของการให้เหตุผลเช่นนี้เท่ากับไม่ได้ให้เหตุผลในตอนบอกเลิกจ้าง จึงอ้างเหตุผลในการเลิกจ้างในภายหลัง เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้⁶⁵

อุทธรณ์ได้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ได้ระบุเหตุตามมาตรา 119 ไว้ ต่อมาได้ให้การต่อสู้ว่านายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะลูกจ้างหมิ่นประมาทนายจ้าง อันเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงเป็นการยกเหตุตามมาตรา 119 (1) ขึ้นอ้างในภายหลังต้องห้ามตามมาตรา 17 วรรคสาม นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้าง⁶⁶

แต่อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ในคดีเรื่องหนึ่งว่า หนังสือเลิกจ้าง นอกจากจะมีข้อความว่า นาย ส. ซึ่งเป็นญาติของโจทก์ลักฮาร์ดดิสก์ไปขาย เพื่อเป็นประโยชน์แก่ตนเอง ซึ่งทางเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ตามจับมาเพื่อดำเนินคดีทำให้จำเลยไม่สามารถให้ความไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกันอีกแล้ว ยังมีข้อความต่อไปอีกว่า “อีกทั้งยังเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ในหมวด 7 ซึ่งพนักงานจะต้องปฏิบัติระเบียบดังนี้หมวด 7 เรื่องวินัยและโทษทางวินัยข้อ 2.1.2 ห้ามช่วยเหลือสนับสนุนชักจูงรู้เห็นเป็นใจ หรือเพิกเฉยต่อการกระทำผิดของพนักงานอื่น ข้อ 2.1.20 พนักงานต้องระงับทรัพย์สินของบริษัทฯ มิให้สูญหายหรือถูกทำลายไป แม้จะมีเจ้าหน้าที่โดยตรงของตน ข้อ 4.2 จงใจทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง” ด้วยซึ่งแม้ข้อความดังกล่าวจะมีได้แสดงโดยชัดแจ้งถึงเหตุการณ์ หรือลักษณะของการกระทำของโจทก์ที่จำเลยเห็นว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยตามที่อ้างไว้ แต่ข้อความตอนต้นที่กล่าวถึงการลักทรัพย์ของญาติของโจทก์ซึ่งโยงมาถึงเรื่องการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานทั้งจำเลยได้ให้การ โดยมีเอกสารแนบท้ายคำให้การมาด้วยว่าจำเลยได้มีคำสั่งให้โจทก์ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและการสอบสวน แต่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบ

⁶⁵ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 12.

⁶⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5410/2544

คำสั่งด้วย จึงพอถือได้ว่าจำเลยได้ระบุเหตุผลเรื่องที่จำเลยได้มีคำสั่งไว้ในหนังสือให้โจทก์ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และการสอบสวน และโจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งไว้ในหนังสือเลิกจ้างแล้ว จำเลยย่อมยกเหตุผลดังกล่าวขึ้นอ้าง เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม โจทก์และจำเลยแถลงรับข้อเท็จจริงไว้แล้ว ซึ่งมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะวินิจฉัยข้อกฎหมายตามที่จำเลยอุทธรณ์มาได้ ศาลฎีกาจึงวินิจฉัยไปโดยไม่ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริง และพิพากษาใหม่ ตามข้อเท็จจริงที่โจทก์และจำเลยแถลงรับกันได้ความว่านาย ส. ได้ลักฮาร์ดดิสก์ไคร์ของจำเลยไป จำเลยจึงมีหนังสืออ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยขอความร่วมมือจากโจทก์ให้แจ้งรายละเอียดเรื่องสถานที่ทำงานที่อยู่อาศัย และรายละเอียดอื่นๆ ของ นาย ส. ให้บริษัททราบภายในกำหนด 1 เดือน หรือให้แจ้งต่อ นาย ส. ให้มอบตัวต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจและลงท้ายว่าหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าโจทก์จะให้ความร่วมมือด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ ตามหนังสือแม้จำเลยจะอ้างอำนาจตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมีถ้อยคำตอนต้นว่าบริษัทจึงมีคำสั่งให้พนักงานให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ก็ตามแต่เรื่องที่ให้โจทก์กระทำตามหนังสือ นั้น มิใช่เรื่องเกี่ยวกับการทำงานตามที่ของโจทก์ และมีลักษณะเป็นการขอความร่วมมือช่วยเหลือ ถือไม่ได้ว่าเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างที่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบหรือไม่ปฏิบัติตามหนังสือดังกล่าว จึงมิใช่การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงโจทก์ให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของนายจ้าง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์⁶⁷

การอ้างเหตุอื่น เช่น อ้างว่าต้องเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างทำงานขาดสมรรถภาพ หรืออ้างว่านายจ้างขาดทุนจนต้องลดจำนวนลูกจ้าง หรืออ้างว่านายจ้างต้องเปลี่ยนโครงสร้าง หรืออ้างว่าลูกจ้างทำงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ หรืออ้างว่าลูกจ้างป่วย เรื้อรังไม่สามารถทำงานได้ เป็นต้น

ข้อสำคัญเหตุที่จะอ้างขึ้นมาสืบหาปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น ต้องเป็นเหตุตามมาตรา 119 และต้องเป็นเหตุที่อ้างไว้ตอนบอกเลิกจ้างลูกจ้างจะอ้างเหตุอื่นที่ไม่ได้บอกไว้ตอนเลิกจ้างขึ้นมาสืบหาปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ หรือแม้จะเป็นเหตุที่อ้างไว้ตอนเลิกจ้าง หรืออ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้าง หากมิใช่เหตุตามมาตรา 119 นายจ้างก็อ้างปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้⁶⁸

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยระบุว่า “ห้ามพนักงานกล่าววาจาหยาบคาย ก้าวร้าว เสียดสี สบประมาท หรือแสดงกิริยาไม่สุภาพ หรือก่อการวิวาททำร้ายร่างกาย

⁶⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5114-5116/2545

⁶⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 95/2543

ขณะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทฯ และต้องแสดงกิริยาสุภาพกับพนักงานร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ ลูกค้า” ระเบียบดังกล่าวแม้จะมีวัตถุประสงค์ เพื่อมิให้เกิดความแตกแยกระหว่างพนักงานลูกจ้าง ของจำเลยรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกัน มิให้จำเลยได้รับความเสียหายก็ตาม แต่ก็ได้ระบุ ขอบเขตเกี่ยวกับเวลา และสถานที่ที่ห้ามไว้อย่างชัดเจนว่า ต้องเป็นเวลาขณะปฏิบัติหน้าที่และภายในบริเวณที่ทำการของจำเลยเท่านั้น เมื่อสถานที่ที่เกิดเหตุซึ่งลูกจ้างทำร้ายร่างกายกันเกิดที่ร้านขาย ก๋วยเตี๋ยวข้างบริษัทจำเลย จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าว

จำเลยมิได้ยกเหตุที่โจทก์แจ้งข้อความอันเป็นเท็จในการกรอกใบสมัครงาน โดยระบุว่าไม่เคยต้องคดีใดๆ มาก่อน แต่ความจริงโจทก์เคยต้องคดีตามหมายจับของสถานีตำรวจ ภุมรอำเภพระประแดงในหนังสือเลิกจ้าง แม้ว่าจะเป็นการแจ้งข้อความเท็จที่ร้ายแรงอันมีลักษณะ ตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119 ก็ตาม ศาลแรงงานกลางก็ไม่สามารถยก ข้อต่อสู้ของจำเลยมาประกอบการพิจารณาได้ เพราะต้องห้ามตาม มาตรา 17 วรรคสาม⁶⁹

แม้ตามมาตรา 17 จะบัญญัติว่า ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือ บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ แต่การเลิกจ้างตาม มาตรา 119 วรรคสองนั้น อาจทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ ดังนั้นเมื่อนายจ้างบอกเลิกจ้าง ลูกจ้างเป็นหนังสือต้องให้เหตุผลในการเลิกจ้างในหนังสือเลิกจ้างด้วย หรือกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างด้วยวาจา นายจ้างก็ต้องให้เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้าง ด้วยวาจาทันที ซึ่งศาลฎีกาได้เคยมีคำวินิจฉัยว่าในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนด ระยะเวลาการจ้างไว้ นั้น มีบัญญัติเป็นหลักทั่วไปไว้ใน ป.พ.พ.มาตรา 582 ซึ่งมีได้กำหนดไว้ว่าการ บอกเลิกการจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือดังนั้น การบอกเลิกการจ้างจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือด้วย วาจาก็ได้ แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ เพื่อเลิกจ้าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคท้าย กำหนดมิให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 และ ป.พ.พ. มาตรา 583 ด้วยเหตุนี้หากมีเหตุเลิกจ้างตามบทบัญญัติในสองมาตราดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง ด้วยวาจาได้ทันที ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่า ถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน⁷⁰

ตามคำวินิจฉัยของศาลฎีกา คือ ตามคำให้การของจำเลย จำเลยอ้างเหตุที่ ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์เพียงว่าโจทก์จงใจขัดคำสั่งของจำเลยอัน

⁶⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8448/2544

⁷⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 95/2543

ชอบด้วยกฎหมาย ไม่นำพาคำสั่งดังกล่าวเป็นอาจิม และทั้งหน้าที่การงานจำนวน 7 วัน และ 10 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรเท่านั้น การที่จำเลยอุทธรณ์โดยอ้างเหตุอื่นนอกเหนือจากที่ให้การ จึงเป็นการอุทธรณ์ในข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้ว โดยชอบในศาลแรงงานกลางต้องห้ามมิให้ อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

แม้ข้อเท็จจริงจะรับฟังได้ว่าในระหว่างการทำงานตั้งแต่ปี 2537 ถึงปี 2542 โจทก์ลาป่วยและมาทำงานสายเป็นจำนวนมาก อีกทั้งโจทก์มิได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ว่าด้วยการลาผู้บังคับบัญชาของโจทก์ได้ตกเดือนโจทก์ในเรื่องดังกล่าว ด้วยวาจาและเป็นหนังสือ จำเลยได้ลงโทษโจทก์ด้วยการภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนหลายครั้ง ซึ่งจำเลยอาจอ้างความผิดดังกล่าวของโจทก์มาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ก็ตาม แต่ หนังสือให้พนักงานออกจากงาน (เลิกจ้าง) ของจำเลย จำเลยอ้างเพียงแต่เหตุที่โจทก์ออกจากงานว่า การกระทำของโจทก์เข้าลักษณะเป็นผู้หย่อนความสามารถ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และบกพร่องในหน้าที่นั้น จำเลยมิได้อ้างเหตุความผิด ดังกล่าวของโจทก์ มาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยตรงในการเลิกจ้างแต่อย่างใด จึงต้องถือว่าจำเลยไม่คิดใจที่จะเลิกจ้างโจทก์สำหรับความผิดดังกล่าว นอกจากนี้จำเลยอ้างข้อบังคับของจำเลยฉบับที่ 3 เอกสาร หมายเลข ล. 6 หมวดที่ 5 ว่าด้วยการถอดถอน ข้อ 34 เป็นอำนาจของจำเลยในการเลิกจ้างโจทก์ ซึ่งข้อ บังคับดังกล่าว ข้อ 37 ก็ระบุว่าพนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตามข้อ 34 ให้ถือว่าเป็นการ ออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยมิได้กระทำความผิดมีสิทธิได้รับบำเหน็จอีกด้วย จำเลยหยิบยกอ้าง ความผิดของโจทก์ ซึ่งมีได้ระบุเป็นเหตุเลิกจ้างไว้ในหนังสือให้โจทก์ออกจากงาน มาเป็นเหตุไม่ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์หาได้ไม่⁷¹

คำพิพากษาที่ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยทำนองเดียวกันว่า อุทธรณ์ได้เถียง คุณพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้าม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกา ไม่รับวินิจฉัยให้

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ให้ระบุเหตุตามมาตรา 119 ไว้ ต่อมาได้ให้การต่อสู้ว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะลูกจ้าง หมิ่นประมาทนายจ้าง อันเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงเป็นการยกเหตุตาม

⁷¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7560/2544

มาตรา 119 (1) ขึ้นอ้างในภายหลัง ต้องห้ามตามมาตรา 17 วรรคสาม นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้าง⁷²

2.2.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคท้าย บัญญัติว่า “การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้” และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หมายความว่า ถ้าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ในทั้งสองมาตราดังกล่าวนี้นายจ้างย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาด้วยวาจาได้ทันที ไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือแต่อย่างใด แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่า ถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ขึ้นอ้างปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลนั้นให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้างด้วยวาจาด้วย แต่ถ้าเป็นกรณีที่หากนายจ้างไม่ระบุเหตุผลในหนังสือเลิกจ้างนายจ้างเพียงแต่ยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างมาปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้เท่านั้น แต่ยกเหตุแห่งการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสุดท้ายขึ้นต่อสู้ ปฏิเสธไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้⁷³

ศาลฎีกาได้เคยมีคำพิพากษาฎีกาว่า แม้ในหนังสือเลิกจ้างจะมีข้อความในตอนแรกว่า บริษัท (โจทก์) ได้แจ้งให้ท่าน (นายชูเกียรติ) ทราบว่า ทางสำนักงานใหญ่ได้ส่งเจ้าหน้าที่มาเช็คสต็อก ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของท่าน เพราะทางบริษัททราบว่า มีการทุจริต ยักย้ายทรัพย์สินของบริษัทก็ตามแต่ ข้อความดังกล่าวก็มิได้ยืนยันได้ชัดเจนว่า นายชูเกียรติเป็นผู้ยักยอกทรัพย์สินของโจทก์ นอกจากนี้มีข้อความตอนท้ายของหนังสือเลิกจ้าง ได้อ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างแต่เฉพาะละทิ้งหน้าที่ขาดงานเกิน 3 วันเท่านั้น มิได้ระบุเหตุผลในการทุจริตยักยอกทรัพย์สินของโจทก์มาเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างด้วย ถือได้ว่าโจทก์ไม่ประสงค์อ้างการทุจริตยักยอกทรัพย์สินของโจทก์มาเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างลูกจ้าง โจทก์จึงต้องห้ามยกเหตุดังกล่าวขึ้นอ้าง เพื่อ

⁷² คำพิพากษาฎีกาที่ 5410/2544

⁷³ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. “การให้เหตุผลในการเลิกจ้าง.” วารสารภาษี บัญชีและกฎหมายธุรกิจ. 9, 7 ตุลาคม 2544, หน้า 110.

ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ทั้งกรณีไม่ต้องด้วย ป.พ.พ. มาตรา 583 ที่โจทก์จะมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า⁷⁴

หน้าที่ของนายจ้างในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายสามารถแบ่งได้ 2 กรณีคือ กรณีที่หนึ่งลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด และกรณีที่สองลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

1. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด

สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด นายจ้างต้องมีหน้าที่ในการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามมาตรา 17 วรรคสองและวรรคสี่ นายจ้างมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อเป็นผลในการเลิกสัญญาจ้างหรือกรณีนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การคิดคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นมีข้อสังเกตว่า มาตรา 17 วรรคสี่ บัญญัติให้สิทธิแก่นายจ้าง และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 วรรคสอง ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างครบตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวแล้ว ให้ลูกจ้างจากงานเสียในทันทีที่อาจทำได้ และถือเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้นจึงต้องพิจารณาว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพียงใด กล่าวคือถ้าเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน จะต้องนับวันที่นายจ้างให้ออกจากงานไปจนถึงวันที่ครบกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันก็จะนับเฉพาะวันทำงานเท่านั้น ไม่นับวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี ซึ่งตามปกติแล้วลูกจ้างประเภทนี้จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดดังกล่าว

2. กรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือกรณีตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

นายจ้างมีทางเลือกที่จะบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้างได้สองกรณี กรณีที่หนึ่ง คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้างเป็นหนังสือ นายจ้างต้องระบุเหตุผลในการเลิกจ้างในหนังสือเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบด้วย ซึ่งข้อความที่ระบุในหนังสือเลิกจ้างต้องมีความชัดเจนและเพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจได้ดี และกรณีที่สอง คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจา กล่าวคือนายจ้างมี

⁷⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 2737/2544

หน้าที่ต้องระบุเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบซึ่งข้อความที่ถือว่าเป็นการแจ้งเหตุผลนั้น ในการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาก็ได้ เพื่อที่นายจ้างไม่ต้องการที่จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง อันเนื่องมาจากลูกจ้างกระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การให้เหตุผลในการเลิกจ้าง จะต้องถูกต้องตามระเบียบของบริษัทและข้อกำหนดด้วย

2.2.3 วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย

วิธีการบอกเลิกจ้างนั้นตามมาตรา 17 นี้มีวิธีการบอกเลิกจ้างเหมือนดังเช่น บทบัญญัติในมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างได้ ทั้งเป็นหนังสือและบอกเลิกจ้างด้วยวาจา แต่การบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือนั้นได้ถูกกำหนดโดยบทบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสอง ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการจ้างงานไว้ นายจ้างอาจบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือหาได้บังคับเด็ดขาดไม่ เพราะถ้าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาได้ทันที แต่นายจ้างต้องบอกเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างทันที

หนังสือที่มีข้อความระบุว่า “เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจและปัญหาค่าใช้จ่ายสูงเกินรายได้ตามที่ท่านได้ทราบแล้วนั้น ทำให้บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายบริษัทฯ ไม่สามารถจ้างท่านในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ท่านรับอยู่ได้ จึงขอให้ท่านลาออกจากงาน ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2543 เป็นต้นไป โดยบริษัทฯยินดีจ่ายค่าชดเชยให้ท่านตามกฎหมายแรงงาน...” นั้น แม้ในหนังสือดังกล่าวจะใช้คำว่าขอให้ท่านลาออกจากงาน แต่เมื่อพิจารณาข้อความในหนังสือดังกล่าวทั้งฉบับ ประกอบด้วยแล้วหนังสือดังกล่าว เป็นกรณีที่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างไม่ให้นางสาว จ. ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้เนื่องจากเหตุอื่นใด จึงเป็นการเลิกจ้างนางสาว จ. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง โดยโจทก์ได้มีหนังสือดังกล่าวแจ้งให้นางสาว จ. ทราบเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2543 ซึ่งเป็นการบอกกล่าวก่อนวันที่ 25 มิถุนายน 2543 อันเป็นวันจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันในวันที่ 30 กรกฎาคม 2543 หลังกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป คือ ในวันที่ 25 กรกฎาคม 2543 จึงเป็นการเลิกสัญญาจ้าง โดยมี การบอกกล่าวล่วงหน้าที่ชอบด้วยมาตรา 17 วรรคสอง การที่โจทก์ให้นางสาว จ. ออกจากงานในวันที่ 7 กรกฎาคม 2543 โดยโจทก์จ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ 30 กรกฎาคม 2543 ซึ่งเป็นวันที่เลิกสัญญา

ข้างนั้นเป็นการชอบด้วยมาตรา 17 วรรคสี่ ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 แล้ว⁷⁵

2.2.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างได้บอกเลิกจ้างแก่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจา หรือการบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ในเมื่อถึงวันกำหนดการจ่ายสินจ้างหรือก่อน ที่จะถึงวันกำหนดการจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป ซึ่งยังไม่มีผลในการเลิกสัญญาจ้าง แต่จะมีผลต่อเมื่อถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป ซึ่งถือเป็นการบอกเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย เท่ากับว่าลูกจ้างคนนั้นได้พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนับตั้งแต่วันที่ผลดังกล่าว ซึ่งผลในทางกฎหมายก็เท่ากับว่าสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นหมดไปตามกฎหมาย และเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

แต่ถ้านายจ้างไม่ได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 ที่ได้กำหนดไว้ หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบถ้วนตามจำนวนระยะเวลาที่มีผลเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างสามารถนำคดีมาฟ้องศาลแรงงานได้ โดยการฟ้องร้องเรียกค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ถ้าเป็นกรณีที่หากนายจ้างไม่ระบุเหตุผลในหนังสือเลิกจ้าง นายจ้างเพียงแต่ยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างมาปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้เท่านั้น แต่ยกเหตุแห่งการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสุดท้ายขึ้นต่อสู้ไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ กรณีนี้ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเป็นอย่างมาก เพราะลูกจ้างไม่อาจทราบเหตุผลของนายจ้างที่เลิกจ้างตนเองได้ ลูกจ้างจะทราบเหตุผลในการเลิกจ้างของนายจ้างต่อเมื่อลูกจ้างได้นำคดีมาฟ้องศาลแรงงาน เพื่อเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากนายจ้าง

2.3 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างไว้ในมาตรา 49 ดังนี้

⁷⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 6298/2545

2.3.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 นั้น ไม่ได้มีบทบัญญัติที่กำหนด ให้นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างต้องมีการบอกเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างให้ลูกจ้างทราบ คงมีแต่บทบัญญัติในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมในมาตรา 49 ซึ่งบัญญัติว่า “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นกลับเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างเดิมที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้างระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้างมูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา”

ตามบทบัญญัตินี้เป็นการคุ้มครองลูกจ้าง มิให้นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง แม้ตามหลักทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานจะให้สิทธินายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ก็ตาม แต่ถ้าหากการเลิกจ้างนั้น ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งหมายถึงการเลิกจ้างที่นายจ้างกระทำไปโดยไม่มีสาเหตุหรือมีสาเหตุอยู่บ้าง แต่ไม่สมควรและไม่เพียงพอที่จะนำมาอ้างในการเลิกจ้าง หลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ต้องพิจารณาจาก “สาเหตุ” ของการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นสำคัญ เพราะการเลิกจ้างโดยมีสาเหตุ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่สามารถอ้างเหตุผลของการเลิกจ้าง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุแต่เล็กน้อย ไม่ควรถึงขนาดเลิกจ้าง ก็เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่หากนายจ้างเลิกจ้างโดยมีสาเหตุอันสมควร และเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ การเลิกจ้างนั้นก็เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมได้

ฉะนั้น เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องมีการบอกเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบทุกครั้งที่ทำกรบอกเลิกจ้าง และเหตุผลที่นายจ้างบอกนั้น ต้องชัดเจนที่ลูกจ้างสามารถเข้าใจได้ดี และเหตุผลนั้นต้องเพียงพอสมควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้

อนึ่ง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย ไม่มีผลทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม หรือไม่เป็นธรรม เพราะการเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับ “สาเหตุ” ของการเลิกจ้างเป็นสำคัญ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่จ่ายเงินตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้จ่าย จึงเป็นเรื่องผลของการ

จ้าง โดยไม่ใช่สาเหตุของการเลิกจ้าง การที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ จึงไม่ได้พิจารณาจากการจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชย⁷⁶

2.3.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

ตามหลักกฎหมายในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน โดยทั่วไปอำนาจในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นเป็นของนายจ้าง ฉะนั้นนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ตลอดเวลา แต่การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 นั้น ต้องเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร และเพียงพอในการเลิกจ้าง ถ้านายจ้างมีเหตุผลที่เพียงพอและสมควรในการเลิกจ้างลูกจ้าง ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม แต่เมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้วไม่แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ ถ้านายจ้างไม่มีเหตุผล หรือเหตุผลไม่สมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างแล้ว ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง กรณีลูกจ้างสามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เพื่อเรียกค่าเสียหายในการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจากนายจ้างได้ต่อไป แต่ในขณะเดียวกันนายจ้างสามารถยกเหตุผลที่จะไม่จ่ายค่าเสียหายในการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ กรณีนี้เป็นความแตกต่างกับการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดแล้วนายจ้างประสงค์ที่จะไม่จ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทำให้นายจ้างมีสิทธิในการต่อสู้คดีมากกว่า เพราะลูกจ้างไม่อาจทราบได้เลยว่าตนเองถูกเลิกจ้าง เนื่องจากสาเหตุอะไรและทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเป็นอย่างมาก

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เป็นข้อตกลงระหว่างจำเลย ซึ่งเป็นนายจ้างกับลูกจ้างของจำเลยเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นใดของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงออกจากงาน จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 510 และ 11 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 และถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานที่มีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่การที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี และลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีนั้น เป็นการที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างชายและหญิงดังกล่าวทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกันอย่างไร อันเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อบังคับเกี่ยวกับ

⁷⁶ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. “เลิกจ้างไม่เป็นธรรม.” วารสารกฎหมายธุรกิจ. 2, ตุลาคม – ธันวาคม 2538, หน้า 15.

การทำงานดังกล่าว เฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี จึงตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ไม่มีผลใช้บังคับจำเลยไม่ อาจให้โจทก์เกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี การที่จำเลยและโจทก์เกษียณอายุโดยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์เนื่องจากการเกษียณอายุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง โดยที่โจทก์มิได้กระทำความผิด และไม่มีเหตุให้เลิกจ้างได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49⁷⁷

การที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอันเป็นเหตุให้นายจ้างต้องใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 หรือไม่ ต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการ เลิกจ้างว่ามีเหตุจริงหรือไม่ และเหตุนั้นเป็นเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นที่มีใช้การกระทำหรือความผิดของลูกจ้างก็ได้ ส่วนการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยจะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 ข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น จึงเห็นได้ว่าข้อเท็จจริงที่นำมาประกอบการวินิจฉัยว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือไม่มีขอบเขตกว้างกว่าที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 ก็ตาม แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า โจทก์ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาได้ทำงานตรวจสอบคุณภาพบกพร่องหลายครั้ง ผู้บังคับบัญชาเตือนแล้วยังไม่ดีขึ้น มีลูกค้าส่งสินค้าคืนหลายครั้งทำให้จำเลยเสียหาย ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจนำข้อเท็จจริง ดังกล่าวมาประกอบการวินิจฉัยการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้

ค่าชดเชย ค่าจ้างค้างชำระและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามฟ้อง ยังมีข้อโต้แย้งระหว่างโจทก์กับจำเลยว่าจะต้องชำระให้แก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกกระยะ 7 วันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคสอง⁷⁸

⁷⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 6011-6017/2545

⁷⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 6840/2544

คดีแดงที่ 96-98/2544 โจทก์ยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้อง จำเลยไม่คัดค้าน ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตแล้ว เมื่อจำเลยไม่ได้ให้การปฏิเสธจึงต้องฟังข้อเท็จจริงตามที่แก้ไขใหม่ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตั้งแต่ปี 2527 ศาลแรงงานกลางกลับฟังว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตั้งแต่ปี 2537 อันเป็นการฟังข้อเท็จจริงที่ผิดไปจากที่ปรากฏในสำนวนเป็นการฟังข้อเท็จจริงผิดต่อกฎหมาย จึงต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงใหม่ให้ถูกต้อง แล้วกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมใหม่

นายจ้างให้การและระบุในหนังสือเลิกจ้างลูกจ้างเพียงว่า เนื่องมาจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันในธุรกิจปัจจุบัน นายจ้างต้องปรับปรุงองค์กร และโครงสร้างการบริหารงานใหม่ และเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ให้นายจ้างประสบภาวะขาดทุนจึงจำเป็นต้องเลิกจ้าง ข้ออ้างของนายจ้างจึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นมาก่อนแล้ว โดยชอบในศาลแรงงานกลาง ไม่อาจนำมาประกอบการวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ แต่หลังจากเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังรับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานในแผนกที่ลูกจ้างทำงาน และในแผนกอื่นในจำนวนที่ใกล้เคียงกับที่ถูกเลิกจ้าง หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก และการประเมินให้คะแนน เพื่อเลิกจ้างก็ไม่ได้มีการประกาศให้ลูกจ้างทราบ ทั้งการประเมินให้คะแนนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็ไม่ปรากฏหลักฐานให้พิจารณาว่า ในการเลิกจ้างนายจ้างได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง จึงยังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม⁷⁹

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม ที่ว่าในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้รับเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ เป็นกรณีจำกัดอยู่เฉพาะไม่ให้นายจ้างยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นต่อสู้ เพื่อให้พ้นความรับผิดชอบไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่านั้น ไม่ใช่ให้คำนวณสรุปว่าการไม่ระบุเหตุไว้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในการวินิจฉัยปัญหานี้ต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 49 โดยศาลต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงทั้งหมดตามที่จำเลยยกขึ้นต่อสู้ไว้⁸⁰

การพิจารณาว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอันเป็นเหตุให้นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 หรือไม่ต้องพิจารณาที่เหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจริงหรือไม่ และเหตุอันเป็นเหตุ

⁷⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 96-98/2544

⁸⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 876/2544

สมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้ มิใช่ว่าเมื่อฟังว่าโจทก์ไม่ได้ทุจริตยกยอทรัพย์ของ จำเลยไปแล้ว จะต้องถือว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอยู่ในตัว ดังที่โจทก์ อ้างเมื่อปรากฏว่าโจทก์ถือโอกาสที่เป็นตัวแทนของผู้บริหารของจำเลยขอเบิก และอนุมัติจ่ายเงิน เดือนล่วงหน้าให้ตัวเองทุกเดือนติดต่อกันรวม 52 ครั้ง เป็นเงินถึง 1,039,500 บาท ทั้งๆ ที่ทราบถือว่า จำเลยกำลังประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงินจนทำให้กิจการของจำเลยเสียหาย นับว่ามีเหตุผล เพียงพอที่ทำให้จำเลยไม่ไว้วางใจให้โจทก์บริหารกิจการของจำเลยต่อไป การที่จำเลยเลิกจ้าง โจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร และไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การที่โจทก์จะยกข้อต่อสู้เรื่องอำนาจศาลว่าคดีอยู่ในอำนาจพิจารณาของ ศาลแรงงานหรือไม่นั้น โจทก์จะต้องยกเป็นข้อต่อสู้ไว้ในคำให้การแก้ฟ้องแย้ง เพื่อให้เป็นประเด็น ข้อพิพาทจะได้ส่งปัญหาดังกล่าวไปให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยก่อนที่ศาลแรงงาน จะพิพากษาคดี ซึ่งคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 9 วรรคสอง บัญญัติให้เป็นที่สุด เมื่อโจทก์ มิได้ยกปัญหาเรื่องศาลแรงงานกลาง ไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาเกี่ยวกับฟ้องแย้งของจำเลยไว้ใน คำให้การแก้ฟ้องแย้ง แสดงว่าโจทก์ยอมรับอำนาจของศาลแรงงานกลางที่จะวินิจฉัยเกี่ยวกับฟ้อง แหย่งของจำเลยได้ โจทก์เพ่งยกปัญหานี้ขึ้นมาในชั้นอุทธรณ์ซึ่งล่วงเลยเวลาที่จะพิจารณาปัญหานี้ แล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์ในปัญหาดังกล่าว⁸¹

เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ไม่ได้มีบัญญัติในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างไว้ ดังนั้นเมื่อนายจ้างต้องการ ที่จะเลิกจ้าง ลูกจ้าง นายจ้างจึงต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ หรือมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กล่าวคือนายจ้างต้องมีการบอกเลิกจ้างในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลใน การสัญญาจ้าง เมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า และในการเลิกจ้างแต่ละครั้งที่ สำคัญที่สุดตามบทบัญญัติในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ.2522 นายจ้างต้องบอกเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบขณะบอกกล่าวล่วงหน้าใน การเลิกจ้าง หรือแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยทุกครั้ง และเหตุผลนั้นต้องเป็น เหตุผลที่สามารถพิสูจน์ความจริงได้ และในขณะเดียวกันลูกจ้างสามารถเข้าใจเหตุผลดังกล่าวได้ดี

⁸¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 363/2545

แต่มีข้อยกเว้นที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม เพราะเหตุที่กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษของจำเลย ซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดว่าเมื่อพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่โทษยังไม่ถึงถูกไล่ออก หรือต้องถูกไล่ออก แต่มีเหตุผลอื่นอันสมควรลดหย่อนก็ให้ลงโทษปลดออกได้ ดังนั้นเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างนำรถของจำเลยไปปิกเสา และขกหม้อแปลงขึ้นคานให้แก่ผู้รับเหมา ซึ่งเป็นการกระทำผิดระเบียบและมีโทษถึงไล่ออก การที่จำเลยลงโทษโจทก์โดยการปลดออกจึงชอบด้วยระเบียบดังกล่าว ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม⁸²

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะลูกจ้างกระทำผิดระเบียบของนายจ้าง ไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากนายจ้าง⁸³

ในกรณีฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้าง เช่น ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นประธานจัดซื้อซากโค โดยมีหลักเกณฑ์กำหนดให้จัดซื้อไม่เกินวันละ 150 ตัว วงเงินไม่เกิน 300,000 บาท แต่โจทก์ซื้อซากโควันเดียวจำนวน 364 ตัวเป็นเงิน 875,000 บาท และจ่ายให้ผู้ขายไปหมดโดยไม่มีธนาคารค้ำประกันเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างอย่างชัดเจน เมื่อเกิดความเสียหาย เพราะผู้ขายส่งมอบของไม่ครบ นายจ้างจึงเลิกจ้างในที่สุด ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม⁸⁴

ลูกจ้างกระทำความผิดคราวเดียวกันหลายคน นายจ้างลงโทษต่างกันโดยคำนึงถึงการกระทำและความหนักเบาแห่งการกระทำของลูกจ้างแต่ละคน ไม่เป็นการกระทำโดยอคติและไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง⁸⁵

นายจ้างประสงค์ขุบนหน่วยงานจึงเลิกจ้างลูกจ้าง ไม่ปรากฏว่านายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างแต่อย่างใด แต่ลูกจ้างกลับไปร้องเรียนเจ้าหน้าที่แรงงานจนเป็นเหตุให้มีการตกลงเลิกจ้างกัน นับว่าการเลิกจ้างลูกจ้างมีเหตุสมควร ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม⁸⁶

ลูกจ้างเป็นหัวหน้าแผนก มีผลงานไม่เป็นที่พอใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างข่มเลิกจ้างลูกจ้างได้ กรณีไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม⁸⁷

⁸² คำพิพากษาฎีกาที่ 1143/2533

⁸³ คำพิพากษาฎีกาที่ 199/2525

⁸⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 3571/2529

⁸⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 31/2524

⁸⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 2233/2524

⁸⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 3538/2524

ลูกจ้างแสดงวุฒิขณะสมัครเข้าทำงานเป็นเท็จ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุดังกล่าวย่อมเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันสมควร กรณีไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม⁸⁸

ลูกจ้างเป็นอัมพาตทำงานให้นายจ้างไม่ได้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควรมิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม⁸⁹

งานผลิตสินค้าของนายจ้างตามใบสั่งของลูกจ้างลดลง นายจ้างพยายามหาวิธีแก้ไขหลายวิธีตลอดจนเลิกจ้างลูกจ้างด้วย เพื่อแก้ไขเหตุการณ์เป็นการเลิกจ้าง เพื่อพยุหฐานะกิจการของนายจ้าง ถือว่าเป็นเหตุอันสมควรและเป็นธรรม⁹⁰

2.3.3 วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีทางกฎหมาย

วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 นั้น ไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าว แต่เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นควรต้องมีการบอกเลิกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กล่าวคือนายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างแก่ลูกจ้างด้วยวาจา ในขณะที่บอกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือบอกเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน กฎหมายกำหนดไว้ชัดเจนว่าสัญญาจ้าง ดังกล่าวย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้เป็นการแน่นอน เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างสัญญาจ้างสิ้นสุดลง โดยผลของสัญญาไม่จำเป็นต้องมีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างอีกแต่อย่างใด

แต่ถ้าเป็นกรณีสัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการจ้างกันไว้ให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า

2.3.4 ผลทางกฎหมายภายหลังบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างได้ใช้สิทธิในการเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ต่อมาลูกจ้างคนนั้นได้มาฟ้องคดีที่ศาลแรงงานโดยเรียกค่าเสียหายจากนายจ้าง เนื่องจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ถ้าศาลแรงงานหรือศาลฎีกาได้วินิจฉัยแล้วว่า การเลิกจ้างของนายจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลจะกำหนดหน้าที่ของนายจ้างตามมาตรา 49 สองประการ คือ

1. ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง

⁸⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 574/2526

⁸⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1005/2526

⁹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 335/2526

ลูกจ้างอาจขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับตนเองกลับเข้าทำงานตามเดิม ซึ่งถ้าหากทางพิจารณาของศาลฟังได้ว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมจริง ศาลจะมีคำพิพากษาสั่งนายจ้างให้รับลูกจ้างผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และได้รับค่าจ้างเดิมที่ได้รับในขณะที่ถูกเลิกจ้าง

2.ให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ในกรณีที่ศาลเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลจะสั่งไม่ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เพราะถ้าหากกลับเข้าไปทำงานแล้วจะเกิดปัญหาในการทำงานและจะต้องเลิกจ้างกันอีก ในกรณีนี้ศาลจะพิจารณาให้นายจ้างใช้เสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นเงินจำนวนหนึ่งแทน ซึ่งจำนวนค่าเสียหายจะมากน้อยเท่าใดเป็นดุลพินิจของศาล โดยศาลจะคำนึงถึงอายุของลูกจ้างระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อเขาถูกเลิกจ้างมูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา⁹¹

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้วไม่ระบุเหตุผลในหนังสือเลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยได้เท่านั้น แต่ข้อต่อสู้เรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ขึ้นปฏิเสธว่ามีใช้การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยยกเหตุผลสมควรในการเลิกจ้างขึ้นอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ โดยคำพิพากษาฎีกาที่ 876/2544 ได้วินิจฉัยว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม บัญญัติว่าในกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 นั้นเป็นเหตุยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างจะเห็นได้ว่าข้อห้ามดังกล่าวจำกัดอยู่เฉพาะไม่ให้นายจ้างยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นมาต่อสู้ เพื่อให้พ้นความรับผิดชอบไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่านั้น ส่วนกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นต้องบังคับตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โดยศาลจะพิจารณาข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวน โดยไม่มีข้อจำกัดว่าการเลิกจ้างเกิดจากเหตุใด หรือต้องมีการระบุเหตุเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้าง ถ้ามีเหตุผลสมควรให้เลิกจ้างไม่ว่าเกิดจากเหตุใดก็ตามก็ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม”⁹²

⁹¹ พงษ์รัตน์ เกรือกสิน. เรื่องเดียวกัน, หน้า 15-20.

⁹² รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 111.

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แม้นายจ้างไม่ได้แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่มีการบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างก็สามารถยกเหตุผลดังกล่าวขึ้นอ้างในชั้นพิจารณาคดีของศาลได้ และทำให้เห็นว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ในการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างแก่ลูกจ้าง ดังเช่น บทบัญญัติในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และบทบัญญัติในมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก เพราะลูกจ้างไม่อาจทราบได้เลยว่าตนเองถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุอะไร เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิในการฟ้องร้องนายจ้าง เพื่อต้องการความเป็นธรรมจากการถูกเลิกจ้างในครั้งนี้ จึงนำคดีมาสู่ศาลแรงงานเมื่อคดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงาน นายจ้างสามารถนำเหตุผลต่างๆ นานามากกล่าวอ้างในชั้นศาลได้ ซึ่งเหตุผลที่นายจ้างนำมากกล่าวอ้างนั้น ลูกจ้างอาจจะไม่เคยทราบมาก่อนเลย หรือลูกจ้างเพิ่งมาทราบเมื่อตอนคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล ทำให้ลูกจ้างเกิดการเสียเปรียบในการดำเนินคดี และไม่มีอำนาจในการต่อรอง บางครั้งไม่มีศักยภาพในการนำพยานหลักฐานซึ่งส่วนใหญ่อยู่กับฝ่ายนายจ้างมาต่อสู้คดีภายหลังได้ และเป็นภาระแก่ศาลที่จะพิจารณาว่า เหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุผลที่แท้จริงของการเลิกจ้างหรือไม่

คำพิพากษาในส่วนที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าพยานหลักฐานที่จำเลยนำสืบฟังไม่ได้ว่าจำเลยตกเดือนโงกก็เป็นหนังสือ เป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานมาตรา 17 วรรคสาม ที่ว่าในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้เป็นกรณีจำกัดอยู่เฉพาะไม่ให้นายจ้างยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นต่อสู้ เพื่อให้พ้นความรับผิดชอบไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่านั้น ไม่ใช่ให้ด่วนสรุปว่าการไม่ระบุเหตุไว้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในการวินิจฉัยปัญหานี้ต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 49 โดยศาลต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงทั้งหมดตามที่จำเลยยกขึ้นต่อสู้ไว้⁹³

แม้จำเลยเป็นฝ่ายบอกเลิกจ้างโงกทั้งที่สองตามหนังสือเลิกจ้างเอกสารหมายเลข 2 และ 4 และจำเลยไม่ได้ระบุเหตุผลของการเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้าง ดังกล่าวก็ตาม แต่บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม ที่ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุ

⁹³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 876/2544

ผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างใน ภายหลังไม่ได้” นั้น ข้อห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงข้อต่อสู้ในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วย เนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 นั้น ศาลจะต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างของนายจ้างว่า มีเหตุอันสมควรหรือไม่ ซึ่งเหตุแห่งการเลิกจ้างดังกล่าว อาจไม่ใช่เหตุตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 ก็ได้ ฉะนั้นคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางที่วินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองมีความบกพร่อง หรือมีความผิดตามคำให้การของจำเลยมาเป็นข้อต่อสู้ในการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่ได้นั้น จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย⁹⁴

2.4 การบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้บัญญัติในเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นกรณีการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

2.4.1 เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างต้องบอกเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ แต่เมื่อนายจ้างต้องการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างของตนขึ้นมา นายจ้างต้องระบุเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ ดังเช่นคำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องหนึ่งที่ว่า กระทรวงศึกษาธิการมอบลิขสิทธิ์สำหรับหนังสือแบบเรียนห้ามขายให้แก่องค์กรค้าของครูสภาเป็นผู้จัดพิมพ์แห่งเดียว เพื่อขายให้แก่ส่วนราชการที่มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยไม่มีการประมูลแข่งขัน เพราะไม่มีเอกชนที่เป็นคู่แข่งกับองค์กรค้าของครูสภาในการขายแบบเรียนห้ามขายจึงไม่ต้องเสนอคำดำเนินการให้แก่คนกลาง หรือผู้ประสานงานขายเพื่อจงใจในการซื้อสินค้า และจ้างพิมพ์ตามที่กำหนดไว้ แต่จำเลยร่วมกับพวกใช้โอกาสที่มีหลักเกณฑ์การจ่ายค่าดำเนินการให้แก่คนกลาง หรือผู้ประสานงาน เพื่อจงใจในการซื้อสินค้าและการจ้างพิมพ์ดังกล่าวเสนอตรงต่อผู้อำนวยการองค์การการค้าครูสภาของอนุมัติเบิกค่าดำเนินการ ซึ่งความจริงแล้วองค์การการค้าของครูสภาไม่ต้องจ่ายค่าดำเนินการดังกล่าว โดยจำเลยร่วมกับพวกร่วมกันเสนอ และอนุมัติตั้งจ่ายเป็นเช็คเงินสดไม่ระบุผู้รับเงินครั้งละไม่เกิน 6,000,000 บาท รวมเบิก 7 ครั้ง รับเช็คเงินสดไปรวม 22 ฉบับเป็นเงิน 37,341,681.25 บาท เพื่อหลีกเลี่ยงระเบียบครูสภาว่าด้วยการบริหารองค์การการค้าของครูสภา พ.ศ.2503 ข้อ 11 ที่กำหนดให้ผู้ดำเนินการองค์การการค้าของครูสภามีอำนาจอนุมัติการซื้อของใช้เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ หรือจ่ายค่าใช้จ่ายสำหรับสำนักงาน และโรงงานครั้งหนึ่งๆ ซึ่งมีใบรายจ่าย

⁹⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7402-7403/2544

ประจำหรือการจ่ายตามข้อผูกพัน หรือตามกฎหมายตั้งแต่ 6,000,000 บาท ลงมาเท่านั้น หากเกินกว่า 6,000,000 บาทต้องใช้ผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปเป็นผู้อนุมัติแสดงว่าจ่ายร่วมกับพวกเดียวกันแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบเข้าข่ายเป็นการกระทำในลักษณะทุจริตต่อหน้าที่ นับว่ามีเหตุอันสมควร และจำเป็นเพียงพอที่จะเลิกจ้างจ่ายร่วมได้ โดยไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และถือเป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุที่จ่ายร่วมทุจริตต่อหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 (1) จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ดังกล่าวมุ่งคุ้มครองมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างเดิมมีผลใช้บังคับ อย่างไรก็ตามแม้จะมีข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) เพียง 5 ประการดังกล่าว แต่ก็มีได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากนี้แล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ ดังนั้นหากนายจ้างมีเหตุจำเป็นประการอื่น นายจ้างก็อาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ โจทก์ได้ขู่มเลิกกิจการฝ่ายขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมของโจทก์แล้วไปก่อตั้งบริษัทใหม่ โดยบริษัทโจทก์ถือหุ้น 99,993 หุ้น จากหุ้นทั้งหมดหนึ่งแสนหุ้น แล้วให้พนักงานในฝ่ายขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม (กองเรือ) ของโจทก์ลาออกเพื่อไปสมัครเป็นพนักงานบริษัทไทยออยล์มารีน จำกัด ซึ่งปรากฏว่ามีพนักงานขอมลาออกจำนวน 102 คน ส่วนจำเลยไม่แสดงความประสงค์ที่จะไปเป็นพนักงานของบริษัทดังกล่าว โจทก์จึงเลิกจ้างจำเลยแม้ว่าในขณะที่นั้นโจทก์ยังไม่ประสบการขาดทุนจนถึงขนาดไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ แต่โจทก์ก็สามารถขู่มเลิกงานบางแผนกที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากธุรกิจหลักและประสบปัญหาในการบริหารงานไปก่อตั้งเป็นบริษัทใหม่ได้ในระบบการค้าเสรี การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยเนื่องจากจำเลยไม่ยอมไปเป็นพนักงานของบริษัทไทยออยล์มารีน จำกัด ซึ่งโจทก์ได้ยกเลิกการเป็นพนักงานในฝ่ายขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม (กองเรือ) ไปทั้งหมดมิได้เจาะจงเลิกจ้างเฉพาะจำเลย อีกทั้งไม่มีงานลักษณะเดียวกันในบริษัทโจทก์ที่จะย้ายจ่ายไปทำได้ จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างจำเลยเนื่องจากเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แต่เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุจำเป็นมิได้กลั่นแกล้งจ่ายร่วม กรณีจึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123⁹⁵

การบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ตาม แต่ถ้านายจ้างประสงค์จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิด นายจ้างจะต้องอ้างเหตุผลตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือกรณีที่ลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้าง นายจ้างต้องขออนุญาตเลิกจากศาลแรงงานก่อนที่จะทำการเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่ข้อสำคัญนายจ้าง

⁹⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 4769/2545 และคำพิพากษาฎีกาที่ 5627/2545

ต้องมีเหตุผลแสดงให้เห็นว่ากรรมการลูกจ้างนั้นได้กระทำความผิดตามที่นายจ้างกล่าวอ้างและการกระทำนั้นสมควรถึงขั้นเลิกจ้างได้ นายจ้างต้องระบุเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือหรือการบอกเลิกจ้างด้วยวาจาก็ตาม และเหตุผลเลิกจ้างนั้นต้องชัดเจนเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ ขณะเดียวกันลูกจ้างย่อมเข้าใจเหตุผลนั้นได้ดีไม่เช่นนั้นแล้ว จะถือว่าเป็นการเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในกรณีการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างแห่งการขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต่อศาลแรงงานอาจจะเป็นเหตุต่อไปนี้

- (1) เหตุจากการที่กรรมการลูกจ้างนั้นได้กระทำความผิดหรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง
- (2) เหตุผลอื่นของนายจ้าง เช่น นายจ้างต้องลดกำลังการผลิตลงเป็นเหตุให้ต้องยุบหน่วยงานหรือลดจำนวนลูกจ้าง

2.4.2 หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

สำหรับการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2522 นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ถ้ากรรมการลูกจ้างนั้นได้กระทำความผิดระเบียบข้อบังคับของบริษัท หรือกระทำความผิดตามกฎหมาย และนายจ้างย่อมได้รับความเสียหายจากการกระทำนั้น นายจ้างก็ย่อมมีสิทธิเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นได้ แต่การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นนายจ้างต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อนเสมอทุกกรณี⁹⁶ พร้อมทั้งจะต้องมีการระบุเหตุผลแห่งการกระทำความผิดไว้ ซึ่งเหตุผลในการเลิกจ้างนั้นต้องเพียงพอที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ เช่น กรรมการลูกจ้างได้กระทำความผิดหรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ แต่มีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ เนื่องจากการกระทำผิดของกรรมการลูกจ้างนั้นยังไม่เป็นกรณีร้ายแรง หรือไม่มีเหตุผลอันสมควรที่จะเลิกจ้าง เช่น กรรมการลูกจ้างได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ลาได้ถึง 3 วัน เพื่อไปดูแลมารดา ซึ่งป่วยอยู่ต่างจังหวัด ก่อนครบกำหนดลาได้โทรเลขมาแจ้งว่ามารดายังไม่หายป่วย และอยู่รักษาพยาบาลมารดาอีก 12 วัน เป็นการละทิ้งหน้าที่แต่มีเหตุอันสมควรศาลไม่อนุญาตให้เลิกจ้างได้⁹⁷

สำหรับการเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานในกรณีที่อยู่ในระหว่าง

⁹⁶ วิทย์ ชะนะภักย์. เรื่องเดียวกัน. หน้า 85.

⁹⁷ สุภาศิริ วงศ์วงศ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2544, หน้า 145.

ที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา 123 นายจ้างไม่สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 123 แต่ถ้าลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 31 (1)-(4) หรือตามมาตรา 123 (1)-(5) นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างได้ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อน และเมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตถึงที่สุดแล้ว นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง เพราะคำสั่งของศาลแรงงานหรือของศาลฎีกาหาเป็นผลการเลิกจ้างไปในตัวไม่ กรรมการลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์อยู่กับนายจ้างตลอดไปจนกว่าจะมีการเลิกจ้าง

สำหรับการเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ตามมาตรา 123 เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเพราะเหตุที่ลูกจ้าง ดังกล่าวได้กระทำความผิดตามมาตรา 31 (1)-(4) หรือตามมาตรา 123 (1)-(5) นายจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่มีข้อยกเว้นว่าถ้าลูกจ้างดังกล่าวซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 31 (1)-(4) หรือในกรณีที่ลูกจ้าง ดังกล่าวซึ่งได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 123 (1)-(5) นายจ้างมีสิทธิจะเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวนี้ได้ แม้ว่าจะยังอยู่ในระหว่างอายุของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างยังมีผลใช้บังคับอยู่ก็ตาม โดยไม่ถือว่าการกระทำของนายจ้างเช่นนี้เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

2.4.3 วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย

สำหรับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างนายจ้างจะต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานตามมาตรา 52 ก่อนเสมอ เมื่อศาลมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นได้แล้ว นายจ้างจะต้องมีการบอกเลิกจ้างต่อลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างนั้นอีกครั้งหนึ่ง จึงจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย

เมื่อศาลแรงงานหรือศาลฎีกาอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมจะต้องบอกเลิกจ้างต่อกรรมการลูกจ้างนั้น หรือมีคำสั่งเลิกจ้างกรรมการ ลูกจ้างนั้น

อีกชั้นหนึ่ง การที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกามีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างได้นั้นยังไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง (ศาลไม่มีอำนาจที่จะไปเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้)⁹⁸

การที่ศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ก็เป็นเพียงสิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างเท่านั้น มิใช่เป็นคำสั่งแทนนายจ้างให้เลิกจ้างทันทีโดยนายจ้างจะต้องมีคำสั่งเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างอีกชั้นหนึ่ง⁹⁹

คำสั่งศาลามีผลเป็นการเลิกจ้างในตัวไม่¹⁰⁰ กรรมการลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์อยู่กับนายจ้างตลอดจนกว่าจะมีการเลิกจ้าง¹⁰¹

เมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะมีคำสั่งเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นได้ทันที แม้ว่ากรรมการ ลูกจ้างนั้นจะ อุทธรณ์และคดีดังกล่าวยังไม่ถึงที่สุดก็ตาม คำสั่งเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างก่อนวันที่ศาลอ่านคำพิพากษาศาลฎีกาย่อมเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย¹⁰²

เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้แล้ว นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างให้ถูกต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ด้วย¹⁰³

ในการบอกเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง นายจ้างจะต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้างอื่น เช่น อาจต้องบอกกล่าวล่วงหน้า อาจต้องจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น แต่เมื่อศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างแล้ว กรรมการลูกจ้างก็ไม่อาจฟ้องร้องว่านายจ้าง เลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และไม่อาจฟ้องว่า นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สำหรับวิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน สมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน อนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน กฎหมายได้จำกัดสิทธิในการเลิกจ้างของนายจ้างไว้ตามมาตรา 31

⁹⁸ เกษมสันต์ วิจารณ์. เรื่องเดียวกัน. หน้า 179.

⁹⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2849/2529

¹⁰⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3073/2531

¹⁰¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3201-3205/2533

¹⁰² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 39/2531

¹⁰³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6265/2531

และมาตรา 123 แต่ถ้านายจ้างประสงค์จะเลิกจ้าง ลูกจ้างดังกล่าวด้วยเหตุที่ลูกจ้างนั้นได้กระทำความผิดตามมาตรา 31 (1)-(4) หรือตามมาตรา 123 (1)-(5) นั้น นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างให้ถูกต้องตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือตามมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ นายจ้างสามารถบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษรโดยบอกกล่าวในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลในการเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า

2.4.4 ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างต้องการที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง โดยได้ทำการขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน เมื่อศาลแรงงานหรือศาลฎีกามีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างแล้ว และได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างให้ถูกต้องตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือได้มีการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานย่อมถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายกรรมการลูกจ้างไม่อาจฟ้องร้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และไม่อาจฟ้องร้องว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 มาตรา 123

แต่ถ้านายจ้างได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างนั้น โดยไม่ได้ขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างจากศาลแรงงานก่อน ย่อมถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติในมาตรา 52 และถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างย่อมมีความผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 143

ในระหว่างที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 หรือในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพแรงงานหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับอยู่ตามมาตรา 123 เมื่อนายจ้างได้ทำการเลิกจ้างลูกจ้าง กรรมการสภาพแรงงาน อนุกรรมการสภาพแรงงาน สมาชิกสภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน อนุกรรมการสหพันธ์แรงงานด้วยเหตุที่ลูกจ้างดังกล่าว ได้กระทำความผิดกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้ ตามมาตรา 31 (1)-(4) หรือ ตามมาตรา 123 (1)-(5) โดยนายจ้างอาจจะมีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง ตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือนายจ้างไม่ได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรงกรณีตามมาตรา 31 (3) หรือตามมาตรา 123 (3) ซึ่งนายจ้างไม่จำเป็นต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แต่ถ้าในระหว่างที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 หากนายจ้างได้ทำการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสภาพแรงงาน อนุกรรมการสภาพแรงงาน สมาชิกสภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน

อนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน นายจ้างย่อมมีความผิดคือมีโทษตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 136¹⁰⁴

2.5 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย

สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทยนั้น มีดังต่อไปนี้

2.5.1 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ไม่ได้มีบทบัญญัติที่ได้ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีการบอกเลิกจ้างด้วยวาจา หรือการบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือ นายจ้างก็สามารถขอยกข้อต่อสู้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ตามมาตรา 583 มาปฏิเสธไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ซึ่งหมายความว่าเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลให้ลูกจ้างทราบลูกจ้างจึงได้นำคดีฟ้องศาลแรงงาน เพื่อเรียกค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานนายจ้างสามารถขอยกข้อต่อสู้ขึ้น เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ซึ่งเท่ากับว่านายจ้างมีสิทธิที่ยกเหตุผลต่างๆ นานา มากกล่าวอ้างต่อศาลแรงงานซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุผลที่แท้จริงหรือไม่ หรือเป็นเหตุผลที่นายจ้างพยายามสร้างพยานฐานขึ้นมาเพื่อต่อสู้คดีในชั้นศาลลูกจ้างหรือศาลไม่อาจทราบได้เลย ซึ่งเป็นการทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบในการต่อสู้คดีเป็นอย่างมาก เพราะเนื่องจากบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดหลักการเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างขึ้นใหม่เป็นพิเศษยิ่งกว่า ป.พ.พ.มาตรา 582 อันเป็นการแสดงว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างอาจทำเป็นหนังสือหรืออาจบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาก็ได้ แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าที่ได้ทำเป็นหนังสือได้ถูกจำกัดโดยมาตรา 17 วรรคท้ายว่าไม่ให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 และ ป.พ.พ.มาตรา 583 ซึ่งหมายความว่าถ้ามีเหตุเลิกจ้างตามบทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ขึ้นอ้างปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนายจ้างต้องแจ้งเหตุให้นั้นให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา ส่วนบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคสามแห่งบทกฎหมายดังกล่าวที่ว่าในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลัง

¹⁰⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน. หน้า 191-197.

หลังไม่ได้นั้น มีความหมายเพียงว่า กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทำเป็นหนังสือ หากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้าง เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องระบุ เหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย มิฉะนั้นนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ ลูกจ้าง มาตรา 17 วรรคสาม หาได้บังคับเด็ดขาดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาไม่ เมื่อ ศาลแรงงานไม่ได้ให้โจทก์สืบพยานในประเด็นที่โจทก์มีสิทธิยกเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยขึ้น อ้างไว้ ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานสืบพยานในประเด็นดังกล่าวแล้วพิพากษาใหม่ได้¹⁰⁵

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวเห็นได้ว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน ไม่ได้มีบทบัญญัติเช่นเดียวกับมาตรา 17 วรรคสาม ซึ่งเป็นมาตราที่ กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากที่ลูกจ้างได้ กระทำผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่สำหรับในเรื่องการ จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น ถ้านายจ้างประสงค์จะไม่จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอก กล่าวล่วงหน้านั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน กฎหมายไม่ได้ กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบแต่อย่างใดไม่ สำหรับกรณีที่ลูกจ้าง ได้กระทำความผิดตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเท่ากับว่ากฎหมายได้เปิด ช่องให้นายจ้างมีสิทธิยกข้อต่อสู้ขึ้นมา เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าขึ้น กล่าวอ้างได้ในภายหลังการเลิกจ้างลูกจ้าง หรือในชั้นพิจารณาคดีเมื่อลูกจ้างได้นำคดีมาฟ้องสู่ศาล แรงงานแล้ว ซึ่งการยกข้อต่อสู้ของนายจ้างในชั้นพิจารณาของศาลนั้น ลูกจ้างอาจไม่เคยทราบมา ก่อน หรือในบางกรณีลูกจ้างอาจกระทำความผิดจริงแต่ยังไม่ขึ้นเลิกจ้างหรือนายจ้างไม่เคยเรียกลูกจ้างไป ตักเตือนในเรื่องการกระทำความผิดของลูกจ้างแต่อย่างใด

2.5.2 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างได้กำหนด โดยมาตรา 17 วรรคสาม ซึ่ง หมายความว่า นายจ้างจะยกเหตุที่อ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดใดเหตุหนึ่งตามมาตรา 119 ขึ้นมาอ้าง เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้

ในกรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิก จ้างให้ลูกจ้างทราบไม่ว่า นายจ้างจะบอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจา หรือเลิกจ้างลูกจ้างเป็นหนังสือ แต่ ถ้านายจ้างได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจา นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างให้ลูกจ้าง ทราบในขณะที่บอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาทันที หรือถ้ากรณีที่นายจ้างได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็น

¹⁰⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 496/2544

หนังสือ นายจ้างต้องระบุเหตุผลในการเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างถูกจ้างด้วยมิฉะนั้นแล้ว เมื่อถูกจ้างนำคดีมาฟ้องร้องศาลแรงงานแล้ว นายจ้างจะยกเหตุผลที่เลิกจ้างถูกจ้างไม่ว่าจะเป็นถูกจ้างกระทำผิด หรือละเมิดขึ้นมา เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ เพราะศาลแรงงานไม่อาจหิบบกข้อต่อสู้ของนายจ้างนั้นมาพิจารณาได้ เนื่องจากต้องห้ามตามมาตรา 17 วรรคสาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม บัญญัติว่า ในกรณีที่ นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ แม้จำเลยจะอ้างว่าโจทก์กระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอันมีลักษณะตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ตามมาตรา 119 และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอีกด้วยก็ตาม แต่เมื่อจำเลยมิได้อ้างเหตุดังกล่าวขึ้นอ้างเป็นข้อต่อสู้ในคำให้การเมื่อถูกโจทก์ฟ้องคดีศาลแรงงานกลางย่อมไม่สามารถจะหิบบกข้อต่อสู้ของจำเลยมาประกอบการพิจารณาได้ เพราะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม¹⁰⁶

จากคำพิพากษาฎีกาดังกล่าวเห็นได้ว่าสิทธิของนายจ้างในการต่อสู้คดีนั้นได้ถูกจำกัดโดยมาตรา 17 วรรคสาม

2.5.3 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่มีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้นายจ้างยกข้อต่อสู้ในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งหมายความว่า แม้นายจ้างจะไม่ให้เหตุผลในหนังสือเลิกจ้าง นายจ้างก็สามารถยกข้อต่อสู้ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมได้ในภายหลัง โดยยกเหตุผลสมควรในการเลิกจ้างขึ้นอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยว่า “พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 17 วรรคสาม ที่ว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้เป็นกรณีจำกัดอยู่เฉพาะมิให้นายจ้างยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นต่อสู้เพื่อให้พ้นความรับผิดไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่านั้น ไม่ใช่ให้คว่นสรุปว่าการไม่ระบุเหตุไว้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในการวินิจฉัยปัญหานี้ต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 49 โดยศาลต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงทั้งหมดตามที่จำเลยยกขึ้นต่อสู้ไว้”¹⁰⁷

¹⁰⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 3873/2543

¹⁰⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 876/2544

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวเห็นได้ว่า นายจ้างมีสิทธิเต็มที่ในการยกข้อต่อสู้มากล่าวอ้างในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ซึ่งต้องเป็นหน้าที่ของศาลแรงงานที่ต้องวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างของนายจ้างนั้น เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลที่เพียงพอและสมควรเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่

2.5.4 สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องที่ได้ห้ามนายจ้างยกข้อต่อสู้การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งหมายความว่าเมื่อลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกค่าเสียหายในเรื่องที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากการเลิกจ้างดังกล่าวได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ว่าจะเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับอยู่ตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น เมื่อลูกจ้างดังกล่าวได้กระทำผิดตามมาตรา 31 (1)-(4) ในระหว่างที่ยื่นข้อเรียกร้องหรือกรณีที่ลูกจ้างดังกล่าวได้กระทำผิดตามมาตรา 123 (1)-(5) ในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับอยู่ นายจ้างมีสิทธิในการยกข้อต่อสู้มากล่าวอ้างในชั้นพิจารณาของศาลได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันเป็นธรรม

2.6 สิทธิในการต่อสู้คดีของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย

ตามกฎหมายแรงงานไทยนั้นไม่ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิในการต่อสู้คดีของลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน คงมีแต่มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติว่า “ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด” ซึ่งหมายความว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ฟ้องหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายจนกว่าคดีจะถึงที่สุดหลังจากกระทรวงแรงงานฯ ได้แจ้งการแต่งตั้งให้ศาลทราบแล้ว การเป็นทนายความของพนักงานตรวจแรงงานได้ ต่อเมื่อลูกจ้างได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่าตนเองถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยไม่ได้กระทำความผิดและไม่ได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง เมื่อ

พนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานจากฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจึงได้ออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว คือการจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งนั้น พนักงานตรวจแรงงานจะนำคำสั่งนั้นมาฟ้องต่อศาลแรงงาน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว และขณะเดียวกันพนักงานตรวจแรงงานก็จะเป็นทนายความให้แก่ลูกจ้างในการฟ้องร้องคดี และการดำเนินคดีในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานด้วย ซึ่งการที่พนักงานตรวจแรงงานเป็นทนายความให้กับลูกจ้างนั้น จากบทบัญญัติในมาตรา 8 ดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิในการต่อสู้คดีกับนายจ้างได้อย่างเต็มที่ เพราะไม่ว่าลูกจ้างจะฟ้องเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชย

แต่ถ้าลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานลูกจ้างได้มาใช้สิทธิในการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานก็ไม่สามารถจะมาเป็นทนายความแก้ต่างในคดีให้กับลูกจ้างได้ แต่ลูกจ้างสามารถขอความช่วยเหลือจากทนายความที่สภาทนายความได้ตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ.2528

เมื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ได้นำคดีมาฟ้องสู่ศาลแรงงานว่า นายจ้างเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ไม่มีการแจ้งเหตุผลให้ทราบแต่อย่างใด โดยลูกจ้างได้ฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เมื่อคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานแล้ว นายจ้างไม่สามารถยกข้อต่อสู้ในเรื่องการปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสามได้กำหนดห้ามนายจ้างที่จะยกเหตุผลขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชย เพราะเนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 ไม่ได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าลูกจ้างสามารถยกข้อต่อสู้ว่านายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ได้มีการแจ้งเหตุผลว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 และขณะเดียวกันศาลแรงงานก็ไม่สามารถยกข้อต่อสู้ของนายจ้างมาประกอบการพิจารณาได้ เพราะต้องห้ามตามมาตรา 17 วรรคสาม

3. สรุป

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดจะเห็นภาพรวมของการบอกเลิกจ้างลูกจ้างจากกฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ และกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในเรื่องเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง รวมทั้งสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งตามกฎหมายแรงงานของไทยนั้น ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างจะใช้หลักเกณฑ์ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างมากำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้าง แต่ในขณะที่กฎหมายแรงงานของต่างประเทศใช้หลักเกณฑ์ในเรื่องความอาวุโส หรืออายุการทำงานของลูกจ้าง มากำหนดในเรื่องการบอกเลิกจ้าง

ลูกจ้าง ทำให้เห็นถึงความแตกต่างจากกฎหมายแรงงานของไทย และกฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ และในเรื่องเหตุผลในการเลิกจ้างซึ่งตามกฎหมายแรงงานของไทยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม เพียงฉบับเดียว แต่ตามกฎหมายแรงงานของไทยฉบับอื่นในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้มีบทบัญญัติเหมือนดังเช่นมาตรา 17 ตรงนี้ทำให้เกิดปัญหาหลายประการที่ตามมาหลังจากการเลิกจ้างลูกจ้างแก่นายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างมาก ซึ่งจะได้อธิบายถึงปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวต่อไปในบทที่ 4

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

และสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง

จากการที่ได้ศึกษาถึงหลักสำคัญทางกฎหมายในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายแรงงานของต่างประเทศบางประเทศกับกฎหมายแรงงานของไทย สำหรับในบทนี้จะได้วิเคราะห์ถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานของไทย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างต่อไป

1. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง

การแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างสำหรับประเทศไทยนั้น มีการบังคับใช้ไม่เด็ดขาด และทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก นายจ้างส่วนใหญ่คิดว่าตนมีอำนาจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ย่อมสามารถกระทำได้ ฉะนั้นจึงมีปัญหาเกิดขึ้นหลายประการตามมาอย่างมากมาย การบอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้น นายจ้างต้องบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคสอง¹⁰⁸ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่บทบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสองนั้นหาได้บังคับเด็ดขาดไม่ เพราะตามมาตรา 17 วรรคสาม¹⁰⁹ กำหนดว่า ถ้าเป็นกรณีลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และนายจ้างไม่ประสงค์จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้

¹⁰⁸ มาตรา 17 วรรคสอง “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน”

¹⁰⁹ มาตรา 17 วรรคสาม “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้”

แต่ในขณะที่บอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกจ้างทันที ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าการบอกเลิกจ้างลูกจ้างสามารถทำได้ทั้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา และในขณะเดียวกันได้มีคำพิพากษาฎีกาวินิจฉัยไว้ว่าในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะขกเหตุตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ขึ้นอ้างปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลบอกเลิกสัญญาจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกจ้าง หรือแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างนั้นให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจาก็ได้¹¹⁰

แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัตินั้น ส่วนใหญ่นายจ้างจะบอกเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา นายจ้างมักจะไม่ได้มีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง และแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเลยไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกจ้างในลักษณะใดก็ตาม จึงทำให้ลูกจ้างไม่อาจทราบได้ว่าตนเองถูกเลิกจ้างเนื่องมาจากสาเหตุใด

แต่ในขณะที่บทบัญญัติในมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ดังกล่าว พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ เช่นเดียวกับมาตรา 17 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อย่างใด กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิดตามกฎหมาย หรือตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างแล้ว นายจ้างมักจะมีข้ออ้างว่าตนเองไม่มีหน้าที่จะต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ เพราะลูกจ้างรู้แก่ใจว่าลูกจ้างทำผิดอะไร เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทยฉบับใดที่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง จึงทำให้เกิดปัญหาหลายประการตามมาภายหลังจากการเลิกจ้างลูกจ้าง แม้ว่านายจ้างจะคิดว่าตนเองได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวอย่างเป็นธรรมแล้วก็ตาม

2. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างควรเป็นคือนายจ้างเอง แต่สำหรับบางกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้มีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ได้แก่ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล เช่น กรรมการผู้จัดการบริษัท หัวหน้าผู้จัดการ หัวหน้าส่วนจำกัด เป็นต้น อย่างไรก็ตามบางกรณีนายจ้างอาจมอบอำนาจให้พนักงานในบริษัททำการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือผู้จัดการของบริษัททำการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง บุคคลเหล่านี้ย่อมมีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้ ซึ่งหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้น นอกจากการบอกเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ต้อง

¹¹⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 7047/2542 , 95/2543

แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบด้วย และเหตุผลนั้นต้องชัดเจนเพียงพอสมควรที่จะเลิกจ้างได้ หากเหตุผลไม่ชัดเจนถือว่าไม่ได้ให้เหตุผลในการเลิกจ้าง ซึ่งบางครั้งการบอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ไม่ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กฎหมายแรงงานกำหนด จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาภายหลังการเลิกจ้างลูกจ้างได้ เช่น นายจ้าง หรือผู้กระทำการแทนนิติบุคคล หรือผู้ที่นายจ้างได้มอบหมายให้ทำการบอกเลิกจ้างลูกจ้างแทนไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ เมื่อทำการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างไม่มีการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายไม่ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง หรือสิทธิอื่นๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงาน หรือกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง ซึ่งนายจ้างบางคนคิดว่าตนเองไม่จำเป็นต้องมีการบอกเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะลูกจ้างข่มขู่อยู่แก่ใจอยู่แล้ว ซึ่งความเข้าใจของนายจ้างนั้นทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยไม่ได้รับการบอกเลิกจ้างจากนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่อาจทราบได้ว่าตนเองถูกเลิกจ้าง เนื่องจากสาเหตุอะไร จึงทำให้ลูกจ้างคิดว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง หรือบางกรณีนายจ้างได้ให้บุคคลที่ไม่มีอำนาจในการเลิกจ้างทำการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น ภริยาของนายจ้าง น้องสาวของนายจ้าง ตามกฎหมายบุคคลเหล่านั้นไม่ได้มีอำนาจในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้ ถ้าไม่ได้มีการมอบหมายจากนายจ้างอย่างชัดเจน

3. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง

ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง สามารถแยกวิเคราะห์ได้ ดังนี้
วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้าง สามารถแยกวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างสามารถแยกวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

ในกรณีแรก เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีหนังสือบอกเลิกจ้างลูกจ้าง หรือบอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจา แต่ไม่ได้แจ้งเหตุผลของการเลิกจ้าง หรือแจ้งเหตุผลไม่หมด หรือแจ้งไม่ครบ หรือแจ้งไม่ตรงกับความเป็นจริง กล่าวคือเมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิดไว้หลายอย่าง แต่เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างอาจจะแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างเพียงเหตุผลเดียวเท่านั้น หรือนายจ้างบอกเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างไม่หมด หรือบอกไม่ครบ เมื่อลูกจ้างได้นำคดีมาฟ้องสู่ศาลแรงงานกลางแล้ว นายจ้างก็ยังมีสิทธิในการยกเหตุผลอื่นๆ ที่ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบไว้ก่อน เป็นข้อต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่ ตรงนี้จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างอย่างมาก เพราะนายจ้างมี

โอกาสในการดำเนินคดีมากกว่าลูกจ้าง เนื่องจากพยานหลักฐานส่วนใหญ่อยู่ในความครอบครองของนายจ้างไม่ว่าจะเป็นพยานเอกสาร หรือพยานบุคคลที่ยังคงเป็นลูกจ้างของนายจ้าง ประกอบกับนายจ้างก็สามารถอ้างเหตุผลอื่น เพื่อยกเป็นข้อต่อสู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ยกข้อต่อสู้ขึ้นเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 หรือยกข้อต่อสู้ในเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีเหตุผลที่เหมาะสม และสมควร ที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งเหตุผลของการเลิกจ้างของนายจ้างนั้น อาจจะเป็นเหตุผลที่นายจ้างพยายามแสวงหามาเป็นข้ออ้าง เพื่อให้ศาลเชื่อว่าเป็นเหตุผลที่แท้จริงของการเลิกจ้างลูกจ้างก็เป็นได้ ซึ่งถ้าเป็นเหตุผลที่แท้จริงศาลก็สามารถรับฟัง เพื่อวินิจฉัยให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างได้อย่างถูกต้อง แต่ถ้าเป็นเหตุผลที่นายจ้างแสวงหามาเป็นข้ออ้าง เพื่อให้ศาลเชื่อว่าเป็นเหตุผลที่แท้จริงของการเลิกจ้างก็จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง และอาจมีผลกระทบต่อความเชื่อถือในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของศาลแรงงานได้ นอกจากนี้ในกรณีของนายจ้างผู้ทุจริตที่ต้องการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างเป็นธรรม เพียงแต่ไม่ได้แจ้งเหตุผลที่แท้จริงให้ลูกจ้างทราบขณะถูกเลิกจ้าง และลูกจ้างก็เข้าใจว่าตนเองถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และมีสิทธิได้รับค่าเสียหายตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้ จึงนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน นายจ้างกลับต้องมาเสียเวลาในการดำเนินคดีซึ่งเป็นปัญหาของนายจ้างอีกอย่างหนึ่งด้วย

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานหลายฉบับของไทยดังกล่าวมานั้น ไม่มีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้นายจ้างยกเหตุผลในการเลิกจ้างขึ้นต่อสู้คดีในภายหลัง จึงทำให้นายจ้างมีสิทธิในการต่อสู้คดีได้เต็มที่ และเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างไม่แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ

3.2 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของลูกจ้างสามารถแยกวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

ในกรณีที่แรก ในกรณีที่ลูกจ้างได้ยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน เพื่อเรียกร้องเงินตามสิทธิที่ตนเองควรได้ตามกฎหมายแรงงานไม่ว่าจะเป็นเงินค่าชดเชย ตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งตาม

มาตรา 17 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ห้ามเฉพาะมิให้นายจ้างยกเหตุผลในการเลิกจ้างตามมาตรา 119 ขึ้นต่อสู้คดี เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยได้เท่านั้น แต่ในขณะที่กฎหมายแรงงานฉบับอื่นไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ไม่ได้มีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้นายจ้างยกเหตุผลที่ไม่ได้แจ้งให้ ลูกจ้างทราบในการเลิกจ้างดังเช่นมาตรา 17 วรรคสาม กล่าวคือนายจ้างจึงสามารถยกเหตุผลต่างๆ นานา ขึ้นต่อสู้คดีในชั้นพิจารณาคดีของศาลแรงงานมากล่าวอ้างภายหลังจากเลิกจ้าง อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้กับนายจ้างปกปิดเหตุผลในการเลิกจ้าง ลูกจ้างก็จะเสียเปรียบเป็นอย่างมากในการดำเนินคดีและอาจแพ้คดี และทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งถ้าลูกจ้างได้ทราบเหตุผลในการเลิกจ้าง ในขณะที่ถูกเลิกจ้างลูกจ้างอาจแสวงหาพยานหลักฐานเตรียมไว้ได้ทัน เพื่อใช้ในการต่อสู้คดีและอาจมีทางชนะคดีก็ได้

ในกรณีที่สอง ตามบทบัญญัติในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะให้พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ฟ้องหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้าง โดยการให้พนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นทนายความแก้ต่างในคดีให้กับลูกจ้างได้ กรณีนี้เป็นกรณีที่เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างจากนายจ้างแล้ว เมื่อเห็นว่าตนเองถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม และเห็นว่าตนเองมีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายแรงงานบัญญัติไว้ ลูกจ้างจึงได้ไปยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน ขณะเดียวกันลูกจ้างกลัวว่าตนเองจะแพ้คดีหรือจะสู้คดีกับนายจ้างไม่ได้ เพราะนายจ้างส่วนใหญ่จะมีทนายความแก้ต่างคดีให้เสมอ ลูกจ้างจึงได้ไปขอความช่วยเหลือจากพนักงานตรวจแรงงานให้เข้ามาเป็นทนายความแก้ต่างคดี ปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัตินั้นก็คือลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่อาจทราบได้ว่า ตนเองมีสิทธิขอให้พนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นทนายความแก้ต่างคดีให้ถ้าพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้แนะนำ

ในกรณีที่สาม ในกรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างและนายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับเงินตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด และขณะเดียวกันลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ โดยการที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนา เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างเป็นธรรมหรือไม่ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยข้อเท็จจริงประกอบกับพยานหลักฐานจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยการให้นายจ้างหรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างมีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพยานบุคคลและพยานเอกสารต่างๆ ที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้างและลูกจ้างแล้ว เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยทั้งข้อเท็จจริงและ

พยานหลักฐานต่างๆ แล้วพนักงานตรวจแรงงาน จึงได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งดังกล่าว ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในเวลาที่พนักงานตรวจแรงงานกำหนด และนายจ้างก็ไม่ได้นำคำสั่งนั้นมาฟ้องเพิกถอนต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวัน พนักงานตรวจแรงงานนำคำสั่งดังกล่าวมาฟ้องศาลแรงงาน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ คือเมื่อลูกจ้างได้ไปยื่นคำร้องที่พนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยการถูกเลิกจ้างของลูกจ้างนั้น พนักงานตรวจแรงงานก็แจ้งกับลูกจ้างว่าถ้าลูกจ้างไปดำเนินคดีกับนายจ้าง โดยการฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานลูกจ้างจะได้เงินตามที่ลูกจ้างเรียกร้องตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดนั้นเร็วกว่าที่พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่ง ดังนั้นทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงนำคดีมาฟ้องศาลแรงงานมากกว่าที่จะรอให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยและออกคำสั่ง

สำหรับทั้งสามกรณีดังกล่าวข้างต้นนั้น ถ้าพนักงานตรวจแรงงานได้เข้ามาเป็นทนายความให้กับลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่ เพราะพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายแรงงานอยู่แล้ว ดังนั้นในการดำเนินคดีแรงงานนั้น พนักงานตรวจแรงงานก็จะสามารถทราบพยานหลักฐานบุคคลใด หรือพยานเอกสารใดที่ต้องใช้ในการสืบพยานในการดำเนินคดีในชั้นศาลได้บ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในการต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าลูกจ้างย่อมจะมีทางที่จะชนะคดีอย่างแน่นอน และย่อมจะดีกว่าที่ลูกจ้างจะดำเนินคดีด้วยตนเอง เพราะลูกจ้างไม่มีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะว่าจ้างทนายความได้ ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะได้ขอความช่วยเหลือจากสหภาพนายความให้จัดหาทนายความมาช่วยเหลือตนเอง ก็มักจะเป็นทนายความที่ไม่ได้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านคดีแรงงาน และเข้าใจปัญหาด้านแรงงานอย่างเพียงพอเหมือนดังเช่นพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งอาจทำให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาผิดพลาดหรือผิดเพี้ยนไปจากข้อกฎหมาย ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างแพ้คดีได้

3.3 วิเคราะห์ปัญหาในเรื่องสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างชั้นพนักงานตรวจแรงงาน

สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างชั้นพนักงานตรวจแรงงาน ในกรณีที่ลูกจ้างที่ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างของนายจ้างเป็นธรรมหรือไม่ ตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้น ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานต้องมีคุณสมบัติในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยและออกคำสั่งนั้นจะเป็นพนักงานตรวจแรงงานที่อยู่

ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งเห็นได้ว่าพนักงานตรวจแรงงานในระดับ 3 จะเป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งเห็นได้ว่าพนักงานตรวจแรงงานในระดับ 3 ประเภทที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีนั้น ยังขาดประสบการณ์การทำงานและวุฒิภาวะในหลายๆ ด้าน ถ้าได้มีการวินิจฉัยและออกคำสั่งอาจทำให้เกิดปัญหาดังนี้

1. พนักงานตรวจแรงงานที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในระดับ 3 นี้ยังมีประสบการณ์การทำงานรวมทั้งวุฒิภาว่น้อย ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการรับฟังข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน และอาจทำให้การวินิจฉัยและการออกคำสั่งไม่ได้เป็นไปด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม
2. ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานผู้ใดมีส่วนได้เสียหรือมีผลประโยชน์กับฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ย่อมทำให้การวินิจฉัยและการออกคำสั่งนั้นเป็นไม่เป็นธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งอย่างแน่นอน
3. การที่พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถวินิจฉัยและออกคำสั่งไม่เสร็จสิ้นก่อนเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยหรือเหตุจำเป็นอื่นอันไม่อาจก้าวล่วงได้ และได้มีการมอบหมายให้พนักงานตรวจแรงงานผู้อื่นวินิจฉัยและออกคำสั่งแทน กรณีนี้ย่อมทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือ พนักงานตรวจแรงงานผู้ที่รับมอบหมายให้เข้ามาวินิจฉัยและออกคำสั่งแทนนั้น จะทราบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานได้มากพอ รวมทั้งเข้าใจถึงปัญหาได้มากกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่ย้ายไปรับตำแหน่งหน้าที่ใหม่แล้วหรือไม่
4. ปัญหาในเรื่องอำนาจในการวินิจฉัยและออกคำสั่งเป็นอำนาจเด็ดขาดของพนักงานตรวจแรงงานผู้ออกคำสั่งนั้นเพียงผู้เดียว ย่อมทำให้เกิดปัญหาคือ การถ่วงดุลและคานอำนาจในการวินิจฉัยและออกคำสั่ง
5. การที่พนักงานตรวจแรงงานได้ทำคำวินิจฉัยและออกคำสั่งจนเสร็จสิ้น และส่งคำวินิจฉัยและคำสั่งไปให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างทราบทันที ไม่มีการนำคำวินิจฉัยและคำสั่งนั้นมาให้หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งอาจเป็นเป็นสวัสดิการและคุ้มครองเขต.....ในกรณีที่อยู่ในกรุงเทพมหานครหรือสวัสดิการและคุ้มครองจังหวัด..... ในกรณีอยู่ในแต่ละจังหวัด ได้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และกลั่นกรองคำวินิจฉัยและคำสั่งอีกครั้งหนึ่งจากหัวหน้าส่วนหรือไม่

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวเกิดจากพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นผู้วินิจฉัยและออกคำสั่ง ซึ่งทำให้เห็นได้ว่านายจ้างหรือลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ดังกล่าวย่อมไม่ได้รับความเป็นธรรมและเป็นผลสืบเนื่อง ทำให้นายจ้างหรือลูกจ้างเสียเปรียบในการต่อสู้คดีอย่างแน่นอน เพราะเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างได้รับคำสั่งดังกล่าวแล้ว และไม่ได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงาน

คำสั่งนั้นย่อมเป็นที่สุดตามมาตรา 125 นายจ้างหรือลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิโต้แย้งได้ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้นอย่างเคร่งครัด จึงสมควรให้มีการแก้ไขคุณสมบัติ และอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานต่อไป

4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกิดจากบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เนื่องจากบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างการแรงงาน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างเหมือนดังเช่นมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เมื่อมีคดีขึ้นสู่ศาล ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่จะอ้างอิง เพื่อห้ามนายจ้างยกเหตุผลที่ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบขณะถูกเลิกจ้างเป็นข้อต่อสู้ในชั้นพิจารณาของศาล นอกจากนี้ยังจะเป็นภาระแก่ศาลที่จะต้องมาขังน้ำหนักพยานหลักฐานอีกด้วยว่าเหตุผลที่นายจ้างยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้ในชั้นพิจารณาของศาลเป็นเหตุผลที่แท้จริงของการเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งเป็นปัญหาของการบังคับใช้กฎหมาย อีกทั้งบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานหลายฉบับดังกล่าวที่มีใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีบทบัญญัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับมาตรา 17 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ศาลแรงงานจึงต้องแยกพิจารณาเป็นรายข้อหา ซึ่งอาจทำให้คู่ความไม่เข้าใจกระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงานว่าเหตุใด จึงไม่ห้ามนายจ้างทุกกรณีให้เหมือนกัน โดยไม่คิดว่าเป็นปัญหาบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานอันจะมีผลต่อความน่าเชื่อถือของศาลแรงงานได้อีกทางหนึ่ง

5. แนวทางการแก้ไขปัญหา

จากการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดขึ้นนั้น ซึ่งปัญหาหลายประการดังกล่าวเกิดจากการตีความกฎหมายตามคำพิพากษาฎีกา หรือเกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายที่ไม่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือเกิดจากตัวนายจ้างและลูกจ้างเองเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการใช้เลิกจ้างลูกจ้าง และยังส่งผลกระทบต่อสังคม และสภาพการณ์การจ้างแรงงานเป็นอย่างมาก ทำให้บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทยไม่สามารถให้ความคุ้มครอง และความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงขอเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทย โดยสามารถแยกพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

5.1 การแก้ไขปัญหาโดยการกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้าง

การกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้างไว้ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้บัญญัติไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้าง ลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มก่อน และข้อแนะฉบับที่ 166 เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติกับลูกจ้างก่อนการเลิกจ้างลูกจ้าง อีกทั้งเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างไม่มีเหตุผลและไม่เป็นธรรม ตลอดจนเป็นแนวทางให้กับนายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติตามด้วย และเป็นการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างต่อไป

1. รัฐบาล

ควรมีการกำหนดให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดบทบาทที่สำคัญของนายจ้างและลูกจ้าง โดยการประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในเรื่องการกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อก่อให้เกิดการใช้แรงงานที่เป็นไปอย่างเป็นธรรมแก่ทุกๆ ฝ่าย และเป็นการใช้แรงงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น กับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไปดังนี้

1. โดยการกำหนดเหตุอันควรเลิกจ้างไว้อย่างชัดเจน ว่าการจ้างแรงงานไม่มีการสิ้นสุด หรือลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุอันควรเลิกจ้างอันเนื่องมาจากความสามารถ หรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการ หรือสถานบริการนั้น ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างไม่ต้องถูกเลิกจ้าง หากไม่ปรากฏเหตุอันเป็นข้อยกเว้นดังกล่าวอันเป็นผลให้ลูกจ้างสามารถทำงานอยู่กับนายจ้างได้ต่อไป หรือทำงานกับนายจ้างได้นานที่สุดก่อนจะถูกเลิกจ้าง เพื่อเป็นการจำกัดหรือลดการใช้ดุลพินิจของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งหากว่าการเลิกจ้างลูกจ้างไม่เข้าเหตุอันควรเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นอกจากจะทำให้ลูกจ้างไม่ต้องถูกเลิกจ้าง โดยปราศจากเหตุอันควร อันถือว่าเป็นการคุ้มครองลูกจ้างยังให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างที่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ถ้าหากว่ามีเหตุอันควรเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดนายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพียงแต่นายจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้องหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขของกฎหมายก่อนเท่านั้น อีกทั้งยังสามารถยืดหยุ่นปรับใช้กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของนายจ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่อาจส่งผลกระทบทำให้เกิดการเลิกจ้างลูกจ้างได้อีกด้วย ตลอดจนการกำหนดบทลงโทษทางอาญาสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์อันควรเลิกจ้างของหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

2. การกำหนดเรื่องการขออนุญาตในการเลิกจ้างลูกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีโอกาสเข้าไปควบคุมตรวจสอบการเลิกจ้าง และการใช้อำนาจในการ เลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง ซึ่งต้องกระทำไปโดยมีเหตุอันสมควร ถ้าหากไม่มีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้างแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้เลย และขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นควรมีอำนาจในการยับยั้งการเลิกจ้างได้ด้วย นายจ้างต้องแจ้งชื่อลูกจ้างที่นายจ้างต้องการเลิกจ้าง วันที่มีผลเป็นการเลิกจ้าง และที่สำคัญคือเหตุผลในการเลิกจ้าง โดยให้นายจ้างยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ขณะเดียวกันพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการไต่ถามสืบประณีประนอม

3. การกำหนดให้นายจ้างแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน และประเภทของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการเลิกจ้างไปยังองค์กรกลางก่อนการเลิกจ้าง ซึ่งองค์กรกลางอาจจะเป็นคณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ รวมทั้งให้นายจ้างแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างไปยังองค์กรกลาง โดยให้องค์กรกลางเหล่านั้นมีอำนาจในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างของนายจ้างมีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ หรือการเลิกจ้างของนายจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่

4. การกำหนดให้นายจ้างแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน และประเภทลูกจ้างที่นายจ้างต้องการเลิกจ้าง รวมทั้งเหตุผลแห่งการเลิกจ้างไปยังสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างก่อนการเลิกจ้างซึ่งทำให้สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาว่าข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและประเภทลูกจ้าง รวมทั้งเหตุผลแห่งการเลิกจ้างเป็นไป โดยถูกต้องเป็นธรรมชอบด้วยกฎหมายต่อลูกจ้างหรือไม่ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งอาจจะมีการเสนอแนะมาตรการในการแก้ไข หรือหาแนวทางในการหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างแก่นายจ้างและลูกจ้างต่อการเลิกจ้างดังกล่าวว่าควรเกิดขึ้นหรือไม่ ตลอดจนเรียกร้องสิทธิต่างๆ แทนลูกจ้าง พร้อมทั้งเสนอแนะหาแนวทางการแก้ไขมิให้เกิดการเลิกจ้างขึ้นอีก ถ้าการเสนอแนะนั้นเป็นที่พอใจแก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแล้ว การเลิกจ้างก็ไม้อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นชั่วคราวไปเป็นผลให้ลูกจ้างไม่ต้องถูกเลิกจ้าง หรือลูกจ้างยังคงสามารถทำงานอยู่กับนายจ้างได้ต่อไปนานขึ้น

5. การกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการอุทธรณ์การเลิกจ้างไปยังองค์กรกลาง เช่น ศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ เมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้นจากนายจ้าง และลูกจ้างเห็นว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมสำหรับตนเอง ซึ่งองค์กรกลางต่างๆ มีอำนาจในการพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างและสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นธรรมหรือไม่ และสามารถช่วยลดปัญหาจำนวนคดีที่มาฟ้องร้องผู้

ศาลแรงงานอีกทั้งการชี้ขาดการเลิกจ้างดังกล่าว โดยคณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการอาจใช้เวลารวดเร็วกว่าการดำเนินคดีทางศาลแรงงาน

2. นายจ้าง

1. โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนและเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวังหรือปฏิบัติหน้าที่การทำงานของตน เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองเสียก่อน เพื่อมิให้ต้องถูกเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างได้ให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการปรับปรุงแก้ไขตนเองในเรื่องต่างๆ แล้ว ถ้าหากลูกจ้างยังคงฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขที่นายจ้างได้กำหนดไว้เป็นกระบวนการก่อนการเลิกจ้าง ลูกจ้างนั้นก็อาจถูกนายจ้าง เลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องมีการคัดค้านจากนายจ้างอีก

2. นายจ้างควรมีการใช้ระบบเฉลี่ยงานก่อนการเลิกจ้าง เพื่อให้เกิดการแบ่งหรือเฉลี่ยงานจากคนหนึ่งหรือจากลูกจ้างกลุ่มหนึ่ง หรือแผนกหนึ่งไปยังลูกจ้างอีกคนหนึ่ง หรือลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่มีงานทำ หรือมีงานน้อยกว่า โดยมีได้มุ่งเน้นถึงความเหมาะสม ความสามารถ หรือรายได้เดิม หรือค่าจ้างของลูกจ้างเป็นหลัก แต่เป็นการมุ่งเน้นถึงการแบ่งปันงานกันทำ นายจ้างต้องพิจารณาปรับอัตรา และตำแหน่งในสถานประกอบการกิจการนั้นเสียก่อน โดยการโยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้างจากหน่วยงานที่มีคนมากเกินไปไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มตามความเหมาะสมของงานและความสามารถของลูกจ้าง ในกรณีนี้ใช้สำหรับเมื่อนายจ้างเห็นว่าต้องการเลิกจ้างลูกจ้างแต่ยังไม่ได้เลิกจ้าง หรือเมื่อกิจการประสบปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้นมา เพื่อให้ลูกจ้างยังคงสามารถทำงานอยู่กับนายจ้างได้ต่อไป หรือทำงานอยู่กับนายจ้างนานที่สุดก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

3. นายจ้างควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่นายจ้างต้องการจะเลิกจ้างโดยการใช้ระบบอาวุโส เพื่อให้ลูกจ้างที่มีอาวุโสน้อยที่สุดควรเป็นผู้ที่สมควรถูกเลิกจ้างก่อนลูกจ้างที่มีอาวุโสมากในการทำงานระดับ หรือประเภทเดียวกัน

4. นายจ้างควรมีการกำหนดระยะเวลาในการบอกเลิกลูกจ้าง เพื่อให้โอกาสลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวเตรียมใจการถูกเลิกจ้าง และขณะเดียวกันลูกจ้างก็มีเวลาพอสมควรที่จะหางานใหม่ได้ทัน ซึ่งระยะเวลาในการบอกเลิกจ้างนั้น ควรคำนึงถึงอายุทำงานของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญ

5. นายจ้างควรมีการกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างหยุดงาน เพื่อหางานใหม่ทำ โดยการนำวิธีการกำหนดสิทธิหยุดงานให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ทำได้ตามสมควร หรือตามกำหนดระยะเวลาที่ได้ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขอมเป็นการเปิดโอกาส หรือเปิดทางให้

แก่ลูกจ้างซึ่งจะต้องถูกเลิกจ้างเป็นที่แน่นอน เพื่อได้ไปแสวงหางานใหม่ที่เหมาะสมกับตนเองทำได้ภายในระยะเวลาเป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งถูกบอกเลิกจ้าง แต่ยังมีได้ออกจากงานไปหางานใหม่ และยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างก่อนการถูกเลิกจ้างได้อีกทางหนึ่งด้วย และทำให้ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในระหว่างที่หยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้ตามสมควร ถ้าหากได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานในส่วนนี้ใหม่ ย่อมทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างล่วงหน้าได้รับการคุ้มครองมากขึ้นด้วย

6. นายจ้างควรมีการกำหนดความช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ทำ เพื่อเป็นการบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้าง ซึ่งถือว่าการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างภายหลังจากการเลิกจ้าง โดยนายจ้างอาจจะต้องมีหน้าที่ปฏิบัติการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนั้นในการหางานใหม่ที่เหมาะสมโดยอาจจะพิจารณาให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าวเข้าทำงานกับกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบการอื่นของนายจ้าง หรือของนายจ้างอื่นที่นายจ้างรู้จักคุ้นเคยเท่าที่จะทำได้ หรือประสานงานไปยังสำนักงานจัดหางานเขต หรือจังหวัด

7. นายจ้างควรมีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน เพื่อเป็นการกำหนดสิทธิของลูกจ้าง และหน้าที่ของนายจ้างภายหลังการเลิกจ้างว่า หากมีการเลิกจ้างลูกจ้าง หากต่อมาภายหลังมีตำแหน่งงานว่าง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ โดยนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลัง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้กลับเข้าทำงานกับนายจ้างในตำแหน่งนั้นๆ ได้อีก และขณะเดียวกันนายจ้างมีหน้าที่ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งงานเดิม หรือตำแหน่งใหม่ก่อนบุคคลอื่น นายจ้างก็มีหน้าที่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานภายในระยะเวลาพอสมควร โดยการปรับปรุงแก้ไขให้ถือเป็นสิทธิของลูกจ้าง และถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างภายหลังมีกำหนดเดิมว่างลง หรือตำแหน่งงานใหม่ก็ตาม ซึ่งแม้ว่าลูกจ้างได้ถูกเลิกจ้างไปแล้วครั้งหนึ่งก็ตาม แต่ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานในการกลับเข้าทำงานกับนายจ้างเดิมได้อีกครั้งก่อนบุคคลอื่นน่าจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้อีกด้วย

8. นายจ้างควรใช้วิธีการเสนอให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกเองแทนการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยนายจ้างอาจเสนอเงินช่วยเหลือให้กับลูกจ้างในจำนวนที่เหมาะสมแก่ลูกจ้าง

3. ลูกจ้าง

1. ควรมีการกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างได้รับทราบเหตุผลของการเลิกจ้างจากนายจ้างภายในระยะเวลาพอสมควร ก่อนการเลิกจ้างซึ่งระยะเวลาในการขอทราบเหตุผลไม่รวมกับ

ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างที่จะชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาแก่นายจ้าง

5.2 การแก้ไขปัญหามาจากการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทย

เนื่องจากการกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้างลูกจ้าง อาจจะไม่สามารถบังคับใช้ได้เท่าที่ควร จึงสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทยต่อไปนี้

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
4. กฎหมายวิธีบัญญัติ คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

กล่าวคือ การกำหนดให้กฎหมายแรงงานของไทยดังกล่าวข้างต้น มีบทบัญญัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องการแจ้งเหตุผลในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างให้ลูกจ้างทราบทุกครั้งที่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง การจำกัดสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย และการห้ามไม่ให้นายจ้างยกเหตุผลขึ้นกล่าวอ้างในภายหลังที่บอกเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ไม่ว่าจะเป็นชั้นพนักงานตรวจแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เจ้าพนักงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และชั้นพิจารณาคดีของศาล เพื่อเป็นแก้ไขปัญหาทางกฎหมายดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับเลิกจ้างลูกจ้างอีกด้วย

การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างลูกจ้างนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศของไทย ใช้หลักเกณฑ์ในเรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเป็นหลักเกณฑ์สำคัญซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ซึ่งลูกจ้างจะทำงานมานานเท่าไร หรือมีอายุการทำงานมานานน้อยเพียงไหนนั้น บทบัญญัติในมาตรา 582 ดังกล่าว ไม่ได้คำนึงถึงในเรื่องอายุการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ นายจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 บัญญัติไว้ก็เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ถ้าได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้างจากเดิมที่คำนึงถึงระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างมาเป็นการคำนึงถึงอายุการทำงานของลูกจ้าง ย่อมทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมาก

การแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้าง ซึ่งระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้านี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งขึ้นอยู่กับความตกลงยินยอมของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ได้ก่อนครบระยะในการบอกกล่าวล่วงหน้าของนายจ้าง ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างนั้นย่อมถือว่าสิ้นสุดลงได้ แต่ถ้านายจ้างประสงค์จะบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้างนานกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็สามารถทำได้

1. แก้ไขเพิ่มเติมความในวรรคหนึ่ง มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าภายในระยะเวลาต่อไปนี้

สำหรับลูกจ้างทำงานมาไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน

สำหรับลูกจ้างทำงานมาครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบหกปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน

ลูกจ้างทำงานมาตั้งแต่หกปีแต่ไม่เกินสิบปี นายจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 90 วัน

ลูกจ้างทำงานมาตั้งแต่สิบปีขึ้นไป นายจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน ”

2. แก้ไขเพิ่มเติมความในวรรคสองของมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุนเหตุผลใดของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุผลนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ”

3. แก้ไขเพิ่มเติมความในวรรคสามของมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุนเหตุผลไว้ ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ”

4. แก้ไขเพิ่มเติมความเป็นวรรคสองของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ว่า “ถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งมูลเหตุใดแห่งการ

เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุผลนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

5. แก้ไขเพิ่มเติมความเป็นวรรคสองของมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2522 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างยื่นคำร้องขอเลิกจ้างตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลใดของการเลิกจ้างไว้ในคำร้อง นายจ้างจะยกเหตุผลนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

6. แก้ไขเพิ่มเติมความเป็นวรรคสองของมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลใดของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุผลนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

5.3 การแก้ไขปัญหาเรื่องสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง

1. การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการบอกเลิกจ้าง พร้อมทั้งแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบทุกครั้งที่มีการเลิกจ้าง โดยทำเป็นหนังสือเลิกจ้างควรเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง และให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างลงชื่อรับทราบถึงการบอกเลิกจ้าง และรับทราบถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง

2. ควรมีการจำกัดสิทธิของนายจ้าง โดยห้ามมิให้นายจ้างยกเหตุผลอื่นที่นอกเหนือจากเหตุผลที่นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบ ในขณะที่บอกเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร หรือในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดหลายประการ แต่นายจ้างได้บอกเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเพียงเหตุผลเดียวเท่านั้น ในกรณีนี้นายจ้างไม่สามารถยกเหตุผลอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเหตุผลที่ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบ ขึ้นต่อสู้คดีในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลางหรือชั้นพนักงานตรวจแรงงานได้

3. ข้อเสนอแนะในเรื่องสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างชั้นพนักงานตรวจแรงงาน โดยให้มีการแก้ไขคุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

3.1 ควรให้พนักงานตรวจแรงงานในระดับ 4 ขึ้นไป เป็นผู้ที่มีอำนาจวินิจฉัยและออกคำสั่งตามคำร้องที่ลูกจ้างได้ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพราะพนักงานตรวจแรงงานในระดับ 4 จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานและวุฒิภาวะต่างๆ มากกว่าพนักงานตรวจแรงงานในระดับ 3 ซึ่งจะทำให้การวินิจฉัยและออกคำสั่งเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรให้มีการกลั่นกรองคำสั่งที่พนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยตามคำร้อง จากเดิมที่พนักงานตรวจแรงงานที่วินิจฉัย และออกคำสั่งที่มีอำนาจเด็ดขาดเพียงผู้เดียว โดยการให้พนักงานตรวจแรงงานในระดับ 7 ขึ้นไปหรือหัวหน้าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จังหวัด.....ในกรณีที่อยู่ในแต่ละจังหวัด หรือหัวหน้าสวัสดิการและ คู่ครองแรงงาน เขต.....ใน กรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานก่อนที่จะได้มีการนำคำสั่งไปส่งให้แก่นายจ้างหรือ ลูกจ้างต่อไป

3.3 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานผู้วินิจฉัยคำร้องของลูกจ้าง หรือนายจ้าง ผู้ใดมีส่วนได้เสียกับฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับฝ่ายนายจ้าง หรือ ฝ่ายลูกจ้าง ควรมีการเปลี่ยนพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้อื่นเป็นผู้วินิจฉัยแทน เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้าง

3.4 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานผู้ใดไม่อาจทำคำวินิจฉัยได้จนเสร็จสิ้น เนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยหรือเหตุจำเป็นอื่นอันที่มีอาจก้าวล่วงได้ ควรให้หัวหน้าสวัสดิการและ คู่ครองแรงงานจังหวัด.....ในกรณีที่อยู่ในแต่ละจังหวัด หรือหัวหน้าสวัสดิการและคู่ครอง แรงงาน เขต.....ในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ออกคำสั่งให้พนักงานตรวจแรงงานผู้ใดเป็นผู้วินิจฉัย และออกคำสั่งแทนพนักงานตรวจแรงงานผู้นั้น

6. สรุป

จากการวิเคราะห์ถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และปัญหาทางกฎหมาย สิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของไทยที่ใช้บังคับอยู่ ใน ปัจจุบันยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานไทยดังกล่าว ไม่ มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับปัญหาในเรื่องการตีความในบทบัญญัติ ของกฎหมายแรงงานของไทยดังกล่าวตามคำพิพากษาของศาลฎีกา จึงทำให้เกิดปัญหาหลาย ประการที่เกิดขึ้นภายหลังการเลิกจ้างลูกจ้าง และเกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ทั้งนี้จะ ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อไปในบทที่ 5

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

กฎหมายแรงงานของไทยหลายฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ไม่ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างต้องระบุเหตุผลให้ลูกจ้างทราบด้วยทุกครั้งที่มีการเลิกจ้าง อีกทั้งไม่มีบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการขอทราบเหตุผลในการเลิกจ้างจากนายจ้าง ลูกจ้างจะได้ทราบเหตุผลที่แท้จริงของการเลิกจ้าง ต่อเมื่อได้นำคดีมาฟ้องที่ศาลแรงงานภายหลังจากการถูกเลิกจ้างแล้ว ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมเป็นอย่างมาก และทำให้เกิดปัญหาหลายประการที่ตามมาภายหลังการเลิกจ้างลูกจ้าง

จากการศึกษาตามอนุสัญญา และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ถึงแนวความคิดและหลักทั่วไปของการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้เห็นถึงสาระสำคัญของอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าว ในเรื่องการให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก ตามอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวได้กำหนดไว้ว่า การจ้างแรงงานของลูกจ้างจะไม่สิ้นสุดลง หรือจะไม่มี การเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรเนื่องมาจากความสามารถ หรือความประพฤติของลูกจ้าง หรือเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบการ หรือสถานบริการ ผู้เป็นนายจ้าง และยังได้กำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อให้ลูกจ้างได้ระมัดระวังหรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวังมิให้ต้องถูกเลิกจ้าง อีกทั้งเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองด้วย อนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวยังได้กำหนดกระบวนการอุทธรณ์การเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเห็นว่าตนเองถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรือ อนุญาโตตุลาการได้

จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายแรงงานต่างประเทศบางประเทศกับกฎหมายแรงงานของไทย ในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง เหตุผลในการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลทางกฎหมาย ผลทางกฎหมายภายหลังการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง รวมทั้งในสิทธิการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้เห็นถึงความแตกต่างในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นอย่างดี ดังนี้

ตามกฎหมายแรงงานอังกฤษที่บัญญัติเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ได้แก่กฎหมายคอมมอนลอว์และกฎหมายลายลักษณ์อักษร

ตามกฎหมายคอมมอนลอว์ คือ กฎหมายจารีตประเพณีบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบ (Wrongful dismissal) โดยได้กำหนดการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง สำหรับกรณีการเลิกจ้างโดยมิชอบ (Wrongful dismissal) หมายถึงการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างอาจเลิกสัญญาจ้างได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามสมควร (reasonable notice) เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าพอสมควรแล้ว ลูกจ้างไม่อาจฟ้องคดีเลิกจ้างโดยมิชอบได้ แม้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง ด้วยสาเหตุใดหรือไม่มีสาเหตุเลยก็ตาม และไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดก็ตาม แม้ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิฟ้องคดีเช่นกัน

ตามกฎหมายลายลักษณ์อักษร คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ค.ศ.1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งบัญญัติให้นายจ้างบอกเหตุผล ในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือ พร้อมทั้งแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการเลิกจ้างขณะเดียวกันได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการขอทราบเหตุผลจากนายจ้างได้

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสนั้น ในเรื่องการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบทางไปรษณีย์ตอบรับลงทะเบียนไปยังลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมาได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงแก่นายจ้าง อีกทั้งลูกจ้างยังมีสิทธิหาที่ปรึกษามาช่วยในการชี้แจงกับนายจ้างได้ด้วย

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์นั้น การบอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้น จะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งให้ลูกจ้างทราบอีกด้วย ถ้าลูกจ้างเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการเลิกจ้างถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อรัฐมนตรีได้ นับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างไม่เกิน 1 เดือน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีถือว่าเป็นที่สุด หากไม่ปฏิบัติตามอาจถูกปรับหรือจำคุกได้ด้วย

กฎหมายแรงงานของไทยนั้น ในเรื่องการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างปฏิเสธไม่จ่ายเงินค่าชดเชย เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้น แต่ในขณะที่กฎหมายแรงงานของไทยฉบับอื่น ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติที่สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงทำให้เกิดปัญหาหลายประการที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง

ปัญหาประการแรก คือ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง ปัญหาในเรื่องนี้ เกิดจากในกรณีที่บทบัญญัติในมาตรา 17 วรรคสองนั้น หาได้บังคับเด็ดขาดไม่ กล่าวคือ เมื่อนายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างไม่ได้มีการบอกเลิกจ้างลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร หรือทำเป็นหนังสือบอกเลิกจ้างลูกจ้างอย่างชัดเจนตามบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่อย่างไรก็ตามและขณะเดียวกันนายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาได้ ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ แต่ในขณะที่บอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบขณะเลิกจ้างทันที ประกอบกับได้มีคำพิพากษาฎีกาวินิจฉัยไว้เช่นเดียวกัน¹¹¹ จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติ กล่าวคือ เมื่อนายจ้างต้องการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างมักจะไม่ได้มีการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างให้ลูกจ้างทราบแต่อย่างใด จึงทำให้ลูกจ้างไม่อาจทราบได้ว่าตนเองถูกเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุใดบ้าง

ปัญหาประการที่สอง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง ปัญหาในเรื่องนี้ เกิดขึ้นจากนายจ้างไม่ได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างด้วยตนเอง แต่ได้มอบหมายให้บุคคลอื่นทำการบอกเลิกจ้างลูกจ้างแทน ซึ่งบางครั้งการบอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้ จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาภายหลังการเลิกจ้างลูกจ้างได้ เช่น นายจ้าง หรือผู้กระทำการแทนนิติบุคคล หรือผู้ที่นายจ้างได้มอบหมายให้ทำการบอกเลิกจ้างลูกจ้างแทนนั้น ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานได้เป็นอย่างดี กล่าวคือเมื่อได้บอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้างหรือไม่มีการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายไม่ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง หรือสิทธิอื่นๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงาน หรือกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง ซึ่งนายจ้างบางคนคิดว่าตนเองไม่จำเป็นต้องมีการบอกเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะลูกจ้างขอมารู้อยู่แก่ใจอยู่แล้ว ซึ่งความเข้าใจของนายจ้างนั้นทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ กล่าวคือลูกจ้างจึงไม่อาจทราบได้ว่าตนเองถูกเลิกจ้าง เนื่องจากสาเหตุอะไร

ปัญหาประการที่สาม ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง เกิดขึ้นเนื่องจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ไม่ได้มีบทบัญญัติเช่นเดียวกับมาตรา 17 วรรคสาม

¹¹¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 7047/2542 , 95/2543

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่องการห้ามนายจ้างข่มขู่หรือลงโทษในการเลิกจ้าง ลูกจ้าง ขึ้นต่อผู้ในภายหลังการเลิกจ้างลูกจ้างในชั้นกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานได้ กล่าวคือนายจ้างสามารถข่มขู่หรือลงโทษต่างๆ นานา ที่ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบไว้ก่อนขึ้นกล่าวอ้างต่อศาลแรงงานได้ เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามบทบัญญัติในมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน หรือยกข้อต่อสู้เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าเสียหายในการเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือยกข้อต่อสู้เพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าเสียหายในการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

สรุปได้ว่าปัญหาทั้งสามประการที่เกิดขึ้นดังกล่าว เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของไทยหลายฉบับที่มีผลใช้บังคับอยู่ไม่มีความสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นควรให้มีมาตรการกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้างลูกจ้างไว้ และควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในเรื่องเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง อีกทั้งทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพื่อให้บรรลุนิติฐานะของการบัญญัติกฎหมายแรงงานในเรื่องการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะในการกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้าง

ปัจจุบันนี้กฎหมายแรงงานของไทย ยังไม่มีการกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้างลูกจ้างเอาไว้ ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการในการกำหนดหลักเกณฑ์ทางปฏิบัติแก่นายจ้างที่จะบอกเลิกจ้างลูกจ้าง และยังเป็นมาตรการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งควรจะได้มีการกำหนดมาตราดังกล่าวไว้ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับนายจ้าง และลูกจ้างได้ปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าวเพื่อเป็นการลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างต่อไป ดังนั้นในปัจจุบันนี้จึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง จึงขอเสนอแนะแนวทางปฏิบัติแก่รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง ดังนี้

1. รัฐบาล

1. รัฐบาลควรมีการกำหนดกระบวนการก่อนและระหว่างการเลิกจ้างลูกจ้างไว้ โดยการกำหนดว่าการจ้างแรงงานลูกจ้างไม่ควรสิ้นสุด หรือลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุอันควรเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถ หรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการ หรือสถานบริการของผู้เป็นนายจ้าง

2. รัฐบาลควรมีการกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการขออนุญาตในการเลิกจ้างลูกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ และขณะเดียวกันให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบการเลิกจ้างลูกจ้าง

3. รัฐบาลควรมีการกำหนดให้นายจ้างแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน และประเภทของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการเลิกจ้างไปยังองค์กรกลางก่อนการเลิกจ้างลูกจ้าง

4. รัฐบาลควรมีการกำหนดให้นายจ้างแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน และประเภทของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการเลิกจ้าง รวมทั้งเหตุผลแห่งการเลิกจ้างไปยังสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างก่อนการเลิกจ้าง

5. รัฐบาลควรมีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการอุทธรณ์การเลิกจ้างไปยังองค์กรกลาง เช่น ศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ ในกรณีที่ลูกจ้างเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการเลิกจ้าง

2. นายจ้าง

1. นายจ้างควรมีการใช้ระบบการเปลี่ยนงานก่อนการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดการแบ่งงาน หรือเปลี่ยนงานจากคนหนึ่ง หรือจากลูกจ้างกลุ่มหนึ่ง หรือแผนกหนึ่งไปยังลูกจ้างอีกคนหนึ่ง หรือลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งไม่มีงานทำหรือมีงานน้อยกว่า โดยมีได้มุ่งเน้นถึงความเหมาะสมความสามารถ หรือรายได้เดิมหรือค่าจ้างของลูกจ้างเป็นหลัก

2. นายจ้างควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง โดยการใช้ระบบอาวุโส ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าจะเป็นผู้สมควรถูกเลิกจ้างมากกว่าลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า

3. นายจ้างควรมีการกำหนดระยะเวลาในการบอกเลิกลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสดำเนินการเตรียมตัวเตรียมใจลูกเลิกจ้าง

4. นายจ้างควรมีการกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำ เพื่อเป็นโอกาสให้ลูกจ้างได้แสวงหางานใหม่ก่อนถูกเลิกจ้าง ตลอดจนมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่หางานใหม่

5. นายจ้างควรมีการกำหนดความช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ทำ

6. นายจ้างควรมีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนบุคคลอื่น

7. นายจ้างควรใช้วิธีการเสนอให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกเองแทนการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยนายจ้างอาจเสนอเงินช่วยเหลือให้กับลูกจ้างในจำนวนที่เหมาะสมแก่ลูกจ้าง

3. ลูกจ้าง

1. ลูกจ้างควรมีสติในการขอทราบเหตุผลของการเลิกจ้างจากนายจ้าง ภายหลังจากที่นายจ้างได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว และภายในระยะเวลาพอสมควร

2.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน

โดยการแก้ไขเพิ่มเติมในบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของไทย ดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมความในวรรคหนึ่ง มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าภายในระยะเวลาต่อไปนี้

สำหรับลูกจ้างทำงานมาไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน

สำหรับลูกจ้างทำงานมาครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบหกปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน

ลูกจ้างทำงานมาตั้งแต่หกปีแต่ไม่เกินสิบปี นายจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 90 วัน

ลูกจ้างทำงานมาตั้งแต่สิบปีขึ้นไป นายจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน ”

2. แก้ไขเพิ่มเติมความในวรรคสองของมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ถ้านายจ้างไม่ได้รับเหตุผลใดของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุผลนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ”

3. แก้ไขเพิ่มเติมความในวรรคสามของมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกสัญญา

จ้างเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุผลตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

4. แก้ไขเพิ่มเติมความเป็นวรรคสองของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ว่า “ถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งมูลเหตุใดแห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุผลนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

5. แก้ไขเพิ่มเติมความเป็นวรรคสองของมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2522 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างยื่นคำร้องขอเลิกจ้างตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลใดของการเลิกจ้างไว้ในคำร้อง นายจ้างจะยกเหตุผลนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

6. แก้ไขเพิ่มเติมความเป็นวรรคสองของมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลใดของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุผลนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

2.3 ข้อเสนอแนะในเรื่องสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการบอกเลิกจ้าง พร้อมทั้งแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบทุกครั้งที่มีการเลิกจ้าง โดยทำเป็นหนังสือเลิกจ้างควรเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง และให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างลงชื่อรับทราบถึงการบอกเลิกจ้าง และรับทราบถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง

2. ควรมีการจำกัดสิทธิของนายจ้าง โดยห้ามมิให้นายจ้างยกเหตุผลอื่นที่นอกเหนือจากเหตุผลที่นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร หรือในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดหลายประการ แต่นายจ้างได้บอกเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเพียงเหตุผลเดียวเท่านั้น ในกรณีนี้นายจ้างไม่สามารถยกเหตุผลอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเหตุผลที่ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบ ขึ้นต่อสู้คดีในชั้นพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลางหรือชั้นพนักงานตรวจแรงงานได้

3. ข้อเสนอแนะในเรื่องสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้างชั้นพนักงานตรวจแรงงาน โดยให้มีการแก้ไขคุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

3.1 ควรให้พนักงานตรวจแรงงานในระดับ 4 ขึ้นไป เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย และออกคำสั่งตามคำร้องที่ลูกจ้างได้ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพราะพนักงานตรวจแรงงานในระดับ 4 จะเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานและวุฒิภาวะต่างๆ มากกว่าพนักงานตรวจแรงงานในระดับ 3 ซึ่งจะทำให้การวินิจฉัยและออกคำสั่งเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรให้มีการถ่วงดุลอำนาจคำสั่งที่พนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยตามคำร้อง จากเดิมที่พนักงานตรวจแรงงานที่วินิจฉัยและออกคำสั่งที่มีอำนาจเด็ดขาดเพียงผู้เดียว โดยการให้พนักงานตรวจแรงงานในระดับ 7 ขึ้นไปหรือหัวหน้าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในกรณีที่อยู่ในแต่ละจังหวัด หรือหัวหน้าสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน เขต.....ใน กรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานก่อนที่จะได้มีการนำคำสั่งไปส่งให้แก่นายจ้างหรือลูกจ้างต่อไป

3.3 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานผู้วินิจฉัยคำร้องของลูกจ้างหรือนายจ้าง ผู้ใดมีส่วนได้เสียกับฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง ควรมีการเปลี่ยนพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้อื่นเป็นผู้วินิจฉัยแทน เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้าง

3.4 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานผู้ใดไม่อาจทำคำวินิจฉัยได้จนเสร็จสิ้นเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยหรือเหตุจำเป็นอื่นอันที่มีอาจก้าวล่วงได้ ควรให้หัวหน้าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด.....ในกรณีที่อยู่ในแต่ละจังหวัด หรือหัวหน้าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เขต.....ในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ออกคำสั่งให้พนักงานตรวจแรงงานผู้ใดเป็นผู้วินิจฉัย และออกคำสั่งแทนพนักงานตรวจแรงงานผู้นั้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วัฒวรรณ. กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2543

_____. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2541

_____. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2546

_____. การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2544

_____. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2543

_____. สัญญาจ้างแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2540

จรัส ชะเมจารุ. ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองธรรม, 2527

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544

เนติบัณฑิตยสภา. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกาประจำพุทธศักราช 2527. กรุงเทพมหานคร :

บพิตรการพิมพ์, 2528

_____. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกาประจำพุทธศักราช 2528. กรุงเทพมหานคร : บพิตรการพิมพ์, 2529

_____. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกาประจำพุทธศักราช 2529. กรุงเทพมหานคร : ศรีสมบัติการพิมพ์, 2531

เนติบัณฑิตยสภา. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกาประจำพุทธศักราช 2530. กรุงเทพมหานคร : บพิตรการพิมพ์, 2532

บุญช่วย มณีลีลา. รวมคำพิพากษาเรื่องการเลิกจ้าง. กรุงเทพมหานคร : ดวงตะวันพริ้นติ้ง ม.ป.ป

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร :

ฝ่ายการพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2538

_____. ทำสัญญาจ้างอย่างไรจึงไม่เสียเปรียบ. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2538

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. รวมกฎหมายแรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543

สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2534. เล่ม 1.

กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2538

_____. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2531. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองธรรม, 2532

_____. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2532. กรุงเทพมหานคร : ชูติมาการพิมพ์, 2533

_____. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2533. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์, 2535

_____. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2534. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์, 2536

_____. สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. 2535. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2535

สุชาติ วิทวัส. คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2544

วารสาร

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” งานเด่น 1. (มีนาคม 2537) : 2546

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. “การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามกฎหมายอังกฤษ” วารสารศาลแรงงานกลาง ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนเม.ย.-พ.ค.2546

_____. “เลิกจ้างไม่เป็นธรรม.” วารสารกฎหมายธุรกิจ. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ตุลาคม – ธันวาคม 2538

ขงยุทธ ไชยมิ่ง. “การเลิกจ้างต้องอ้างเหตุ.” วารสารข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ. ปีที่ 9 ฉบับที่ 91 มีนาคม-เมษายน 2544

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. “การเลิกสัญญาจ้าง.” วารสารโลกการค้า. ปีที่ 4, ฉบับที่ 35 พฤษภาคม-มิถุนายน 2541

_____. “เหตุผลในการเลิกจ้าง.” วารสารศาลแรงงานกลาง. ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 เมษายน-พฤษภาคม 2546

วิทยานิพนธ์

ปิ่นวลี สุจริตกุล. “เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538

วิทย์ ชะนะภักย์. “การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543

มาลี พึ่งเคชะ. “คำชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2544

เอกสารอื่น

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 – 6 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ภาษาอังกฤษ

Books

Cramp, D. W. **Dix & Crump on Contract of Employment.** London : Butterworth, 1980.

Handbook of Singapore. **Employment Law.** Butterworth & Co (Asia) Pte.Ltd, 1986.

Inns of Court School of Law. **Employment Law in Practice.** London Blackstone, 2000.

Holland, James, and Stuart Burnett. **Employment Law.** London Blackstone, 2002.

Michael, Whincup. **Modern Employment Law.** London. Heine Manne, 1986.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวเกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล
วัน- เดือน – ปีเกิด	18 กรกฎาคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	สุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2541