



มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง
เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง
LEGAL MEASURES TO PROTECT DISMISSAL OF EMPLOYEES
DUE TO ECONOMIC PROBLEMS OF EMPLOYERS

ทงศกดี แก้วทงศ

นิตศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักวิชานิตศาสตร
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง
เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง
LEGAL MEASURES TO PROTECT DISMISSAL OF EMPLOYEES
DUE TO ECONOMIC PROBLEMS OF EMPLOYERS

ทนายศักดิ์ แก้วทวงศ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง



หน้าอนุมัติการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

การค้นคว้าอิสระเรื่อง มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหา
ทางเศรษฐกิจของนายจ้าง
Legal Measures to Protect Dismissal of Employees Due to Economic
Problems of Employers

ผู้ประพันธ์ ทนงค์ศักดิ์ แก้วทนต์

คณะกรรมการสอบ

รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชมน พิเชฐวรกุล

กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ น้อยนิม

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชมน พิเชฐวรกุล)

คณบดี

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุชิน กฤตลักษณ์วงศ์)

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชมน พิเชฐวรกุล เป็นอย่างสูงที่เมตตา สละเวลาอันมีค่าเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความรู้คำแนะนำ ชี้แนะ แนวทาง ในการศึกษาตลอดจนให้คำปรึกษาต่าง ๆ ในการเรียบเรียงค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ตั้งแต่เสนอหัวข้อ ค้นคว้า ข้อมูล ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอปัญหาให้ชัดเจน ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง เรียบร้อยไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ ประธานกรรมการค้นคว้า อิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ น้อยฉิม กรรมการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ คำแนะนำ และเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนตั้งข้อสังเกตในประเด็นปัญหาสำคัญ ๆ ในการปรับปรุงค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ท้ายสุดผู้เขียนขอกราบเท้าคุณพ่อจรัส คุณแม่ละม้าย แก้วทองงค์ ผู้ให้ชีวิตและทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้เขียน และขอกราบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ที่ประสิทธิ์ ประสาทความรู้แก่ผู้เขียน นอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบคุณน้องกิตติภัทร์ พลทัศน์โยธิน ที่เป็นผู้ชักชวน ในการเรียนครั้งนี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์รัชชัย อูราสุข ข้าราชการบำนาญ กระทรวงแรงงาน ที่ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ ด้วยความเอาใจใส่มาตลอดกระบวนการจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ และขอขอบคุณคุณพรชนัน สมบูรณ์พร ที่คอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอมา จนผู้เขียนสามารถ จัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จ การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอยู่บ้าง ผู้เขียนขอมอบความดีนี้ เป็นกตเวทิตาแก่ท่านเหล่านี้ ส่วนความบกพร่องทั้งหมด ผู้เขียนขอน้อมรับ และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ทงศ์ศักดิ์ แก้วทองงค์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	8
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	8
1.4 วิธีการดำเนินการศึกษา	8
1.5 สมมุติฐานของการศึกษา	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา	9
2 ข้อพิจารณาพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	10
2.1 การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจ	10
2.2 ผลกระทบเมื่อเกิดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	23
2.3 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	30
2.4 บทสรุปข้อพิจารณาพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	43
3 มาตรการทางนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	46
3.1 วิวัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	46
3.2 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศ	54
3.3 มาตรการทางนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายต่างประเทศ	69

สารบัญ

บทที่	หน้า
3.4 บทสรุปมาตรการทางนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	97
4 การวิเคราะห์มาตรการทางนโยบายและกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	112
4.1 มาตรการทางนโยบายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	112
4.2 มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	122
4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายและมาตรการทางนโยบายของต่างประเทศและประเทศไทยเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	135
4.4 สภาพปัญหาทางนโยบายและสภาพปัญหาทางกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	157
4.5 บทสรุปการวิเคราะห์มาตรการทางนโยบายและกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง	179
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	184
5.1 บทสรุป	184
5.2 ข้อเสนอแนะ	187
รายการอ้างอิง	192
ประวัติผู้ประพันธ์	198

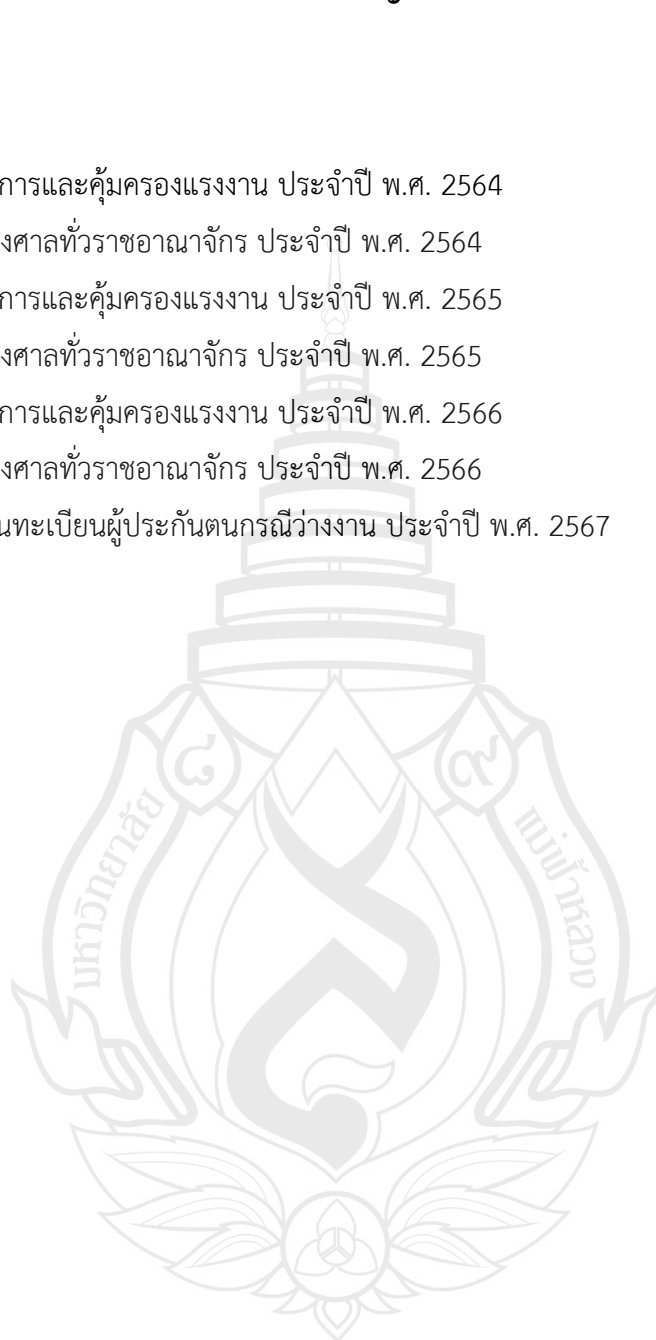
สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 สรุปมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่าง ประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	106



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2564	3
1.2 สถิติคดีของศาลท้าวราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2564	3
1.3 สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2565	4
1.4 สถิติคดีของศาลท้าวราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2565	4
1.5 สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566	5
1.6 สถิติคดีของศาลท้าวราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2566	5
2.1 สถิติการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการต้นกรณีว่างงาน ประจำปี พ.ศ. 2567	30



ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจาก ปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง
ชื่อผู้ประพันธ์	ทงศ์ศักดิ์ แก้วทงศ์
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชมน พิเชฐวรกุล

บทคัดย่อ

ปัจจุบันสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากปัจจัยปัญหาต่าง ๆ หลายด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจโลกที่มีแนวโน้มการชะลอตัวอันเนื่องมาจากวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้น ปัญหาอัตราเงินเฟ้อที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น รวมทั้งปัญหาราคาน้ำมัน ในตลาดโลกที่มีความผันผวนปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อาจส่งผลให้เกิดวิกฤตด้านแรงงานที่รุนแรงได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นมา ซึ่งไม่ว่าในครั้งไหน ๆ หรือที่อาจจะมียีกในอนาคต ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อกิจการหรือสถานประกอบการ หากสถานประกอบการไม่สามารถขยายการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ความต้องการจ้างงานก็ลดน้อยลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิต ทำให้ต้องลดชั่วโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลง หรือเลิกกิจการในที่สุด

จากการศึกษาพบว่า มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานยังไม่ครอบคลุมปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ดังนั้น เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ผู้เขียนจึงเห็นควรพิจารณาปรับปรุงเพิ่มเติม เรื่องการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องการขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีโอกาสเข้าไปควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจในการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง และหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างในการเลิกจ้าง ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

คำสำคัญ: การคุ้มครอง, การเลิกจ้างลูกจ้าง, ปัญหาทางเศรษฐกิจ

Independent Study Title Legal Measures to Protect Dismissal of Employees
Due to Economic Problems of Employers

Author Thanongsak Klaewtanong

Degree Master of Laws

Advisor Assistant Professor Aratchamon Pichetworakul, Ph. D.

ABSTRACT

Current economic situation in Thailand Affected by many important factors and problems. Including the problem of the world economy that is likely to slow down due to the financial crisis that has occurred. The problem of inflation that causes the cost of living to rise Including the problem of oil prices In the global market that is constantly fluctuating and adjusting. This could result in a severe labor crisis. When an economic crisis occurs, which it may there be again in the future, it will inevitably affect the business or establishment. If the business establishment is unable to expand production The demand for employment is inevitably decreasing. Some places need to reduce production costs in order to reduce production costs. Resulting in having to reduce employees' working hours, or it may be necessary to reduce staff. or eventually go out of business.

From the study it was found that Thailand's legal measures used to protect workers It still does not cover the economic problems of employers. Therefore, to provide protection to employees who are laid off. In a state of economic crisis. The author therefore considers further improvements. Regarding the protection of Lay off an employee According to the Labor Protection Act B.E. 2541 regarding requesting permission to terminate employment. to government officials To give state officials the opportunity to control and monitor the use of power. In terminating the employer's employees and criteria for selecting employees for termination according to the criteria specified by law.

Keywords: Protection, Termination of Employment, Economic Problems

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากปัจจัยปัญหาต่าง ๆ หลายด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจโลกที่มีแนวโน้มการชะลอตัวอันเนื่องมาจากวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ปัญหาอัตราเงินเฟ้อที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นรวมทั้งปัญหาราคาน้ำมันในตลาดโลกที่มีความผันผวนปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อาจส่งผลให้เกิดวิกฤตด้านแรงงานที่รุนแรงได้ ทั้งนี้ เนื่องจากนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นและชะลอการลงทุนในประเทศ สถานประกอบการกิจการไม่สามารถขยายการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ทำให้ความต้องการจ้างงานขยายตัวได้น้อยลง หรือบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตทำให้ต้องลดชั่วโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลงหรือเลิกกิจการในท้ายที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อความสงบสุขในวงการแรงงาน รวมทั้งการเกิดปัญหาวิกฤตการระบาดของโรคโควิด 19¹ ที่ผ่านมา เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจที่ทำให้ภาคธุรกิจเอกชนเกิดผลกระทบปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งการเลิกจ้างนี้อาจมาจากกรณีที่หลายกิจการประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจึงจำเป็นต้องเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน บางกิจการต้องปิดกิจการเพราะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ก็มีหลายกิจการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใช้ปัญหาทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริงเพื่อการแจ้งลูกจ้าง โดยนายจ้างจำนวนมากฉวยโอกาสสร้างปัญหาทางเศรษฐกิจเพื่อทำการเลิกจ้าง² ปลดลูกจ้างจำนวนมากอย่างไร้มนุษยธรรมเพื่อลดต้นทุนการผลิตหรือเพื่อโยกย้ายฐานการผลิตไปสู่พื้นที่อื่น โดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง หรือบางกรณีนายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งนายจ้างอาจจะมีได้ประสบปัญหาทาง

¹ โรคโควิด 19 คือ โรคติดต่อซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด ไวรัสและโรคอุบัติใหม่นี้ไม่เป็นที่รู้จักเลยก่อนที่จะมีการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคมปี 2019 ขณะนี้โรคโควิด 19 มีการระบาดใหญ่ไปทั่ว ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศทั่วโลก, ธนาคารแห่งประเทศไทย, วิกฤติโควิด 19, <https://www.bot.or.th/th/our-roles/special-measures/covid-19.html>

² เลิกจ้าง หมายถึง การกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง, พิมพ์ครั้งที่ 10, ธรรมนิติ เพรส 2564) 32.

เศรษฐกิจจริงและการหยุดกิจการชั่วคราวนี้อาจเป็นเหตุผลหลักดันให้ลูกจ้างลาออกเนื่องจากการหยุด กิจการชั่วคราว นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างครึ่งหนึ่งเท่านั้น โดยนายจ้างไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ความเดือดร้อนของลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำและมีครอบครัวที่ต้องดูแล ทั้งนี้ นายจ้างควรที่จะเปิดเผยข้อมูล ผลประกอบการและปรึกษาหารือกับลูกจ้างเพื่อหาทางอยู่รอดร่วมกันก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง แต่นายจ้างยังขาดการดำเนินการสิ่งเหล่านี้อยู่ ส่วนลูกจ้างจำนวนมากที่มีงานทำอยู่จะประสบปัญหา การถูกลดค่าจ้างหรือคงค่าจ้างในอัตราเดิมต่อไป บางแห่งนายจ้าง³ ประกาศลดวันเวลาทำงาน หรือสั่งพักงานเป็นระยะ ๆ โดยจ่ายค่าจ้างครึ่งหนึ่งหรือไม่จ่ายค่าจ้างโดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการกดดันทางอ้อมให้ลูกจ้างลาออกไปเองจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย หรือมีการเลือกปฏิบัติ สั่งพักงานลดค่าจ้างเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่มีค่าจ้างสูงเป็นประจำ ฉะนั้นควรมีการปรึกษาหารือกับ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อหามาตรการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง และควรมีมาตรการทางกฎหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้มียังงานทำไม่ถูกเลิกจ้างได้โดยง่าย หรือเมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างควรที่จะมีหน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบเหตุผลทาง ด้านเศรษฐกิจของนายจ้างด้วยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้าง⁴

การเลิกจ้างแรงงานเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การศึกษาสถิติเกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานสามารถช่วยให้เข้าใจแนวโน้มของตลาดแรงงานและกำหนด กฎหมายและนโยบายที่เหมาะสม เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานสถิติสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน รวมถึงสถิติคดีของศาลทั่วราชอาณาจักรที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2564-2566 โดยข้อมูลที่มาแสดงมาจากแหล่งหลักสองแหล่ง ได้แก่ รายงานสถิติ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสะท้อนถึงจำนวนกรณีการเลิกจ้างและแนวโน้มการคุ้มครอง แรงงาน และสถิติคดีของศาลทั่วราชอาณาจักรที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างแรงงาน ซึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อพิพาทแรงงานและผลทางกฎหมาย ดังนี้

³ นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ดู กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, (พิมพ์ครั้งที่ 1, บริษัท เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด 2563) 14.

⁴ ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดูกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, (พิมพ์ครั้งที่ 1, บริษัทเรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด 2563) 14.

1. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถิติคดีของศาลทั่วราชอาณาจักร
เกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2564

เดือน	การเลิกจ้าง Dismissal of Employment		Month
	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง) Number of Establishment (Est.)	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง (คน) Number of Dismissed Employees (Emp.)	
2564	5,386	13,602	2021
มกราคม	505	1,172	January
กุมภาพันธ์	428	710	February
มีนาคม	476	2,625	March
เมษายน	394	767	April
พฤษภาคม	479	1,628	May
มิถุนายน	471	1,091	June
กรกฎาคม	527	1,011	July
สิงหาคม	592	1,283	August
กันยายน	588	958	September
ตุลาคม	501	874	October
พฤศจิกายน	455	810	November
ธันวาคม	374	673	December

ภาพที่ 1.1 สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2564⁵

ศาล	คดีเข้ามา	คดีรับใหม่	คดีเสร็จไป								คดีค้างไป
			พิพาท		ชระชวณยอม	ถอนฟ้อง คำร้องขอ	จำหน่ายคดี		โดยเหตุอื่น	รวม	
			โจทชนะ	ยกคำร้องขอ			ชั่วคราว	อื่น ๆ			
ศาลแรงงานกลาง	3,096	5,235	810	204	863	992	3	138	-	3,010	5,321
ศาลแรงงานภาค 1	1,141	4,017	1,470	24	525	151	88	8	-	2,266	2,892
ศาลแรงงานภาค 2	596	1,986	394	23	703	460	-	21	13	1,614	968
ศาลแรงงานภาค 3	79	208	43	-	95	1	3	-	-	142	145
ศาลแรงงานภาค 4	47	208	52	13	66	29	1	1	-	162	93
ศาลแรงงานภาค 5	79	332	85	1	218	1	8	-	-	313	98
ศาลแรงงานภาค 6	50	443	350	17	61	34	2	-	2	466	27
ศาลแรงงานภาค 7	211	441	13	3	145	45	9	-	-	215	437
ศาลแรงงานภาค 8	220	868	135	11	484	39	-	33	-	702	386
ศาลแรงงานภาค 9	7	269	34	7	123	1	1	-	-	166	110
รวม	5,526	14,007	3,386	303	3,283	1,753	115	201	15	9,056	10,477

ภาพที่ 1.2 สถิติคดีของศาลทั่วราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2564⁶

⁵ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2564, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2564) 173.

⁶ สำนักงานศาลยุติธรรม, รายงานสถิติคดีของศาลทั่วราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2564, (สำนักงานศาลยุติธรรม 2564) 462.

2. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถิติคดีของศาลแพ่งอาญา
เกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานแพ่งอาญาประจำปี พ.ศ. 2565

เดือน	การเลิกจ้าง		Month
	Termination of Employment		
	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง) Number of Establishment (Est.)	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง (คน) Number of Terminated Employees (Emp.)	
2565	5,121	10,520	2022
มกราคม	453	785	January
กุมภาพันธ์	427	668	February
มีนาคม	448	784	March
เมษายน	414	818	April
พฤษภาคม	433	635	May
มิถุนายน	527	782	June
กรกฎาคม	461	1,256	July
สิงหาคม	466	840	August
กันยายน	493	1,316	September
ตุลาคม	454	816	October
พฤศจิกายน	502	1,050	November
ธันวาคม	439	770	December

ภาพที่ 1.3 สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2565⁷

ศาล	คดีที่เข้าสู่การพิจารณา			คดีพิพากษาเสร็จไป		คดีค้างไป	
	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวม	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ศาลแรงงานกลาง	5,321	4,290	9,611	6,050	62.95	3,561	37.05
ศาลแรงงานภาค 1	2,892	2,613	5,505	3,705	67.30	1,800	32.70
ศาลแรงงานภาค 2	968	1,257	2,225	1,936	87.01	289	12.99
ศาลแรงงานภาค 3	145	310	455	431	94.73	24	5.27
ศาลแรงงานภาค 4	93	233	326	269	82.52	57	17.48
ศาลแรงงานภาค 5	98	233	331	294	88.82	37	11.18
ศาลแรงงานภาค 6	27	1,079	1,106	1,084	98.01	22	1.99
ศาลแรงงานภาค 7	437	504	941	722	76.73	219	23.27
ศาลแรงงานภาค 8	386	865	1,251	1,147	91.69	104	8.31
ศาลแรงงานภาค 9	110	171	281	237	84.34	44	15.66
รวม	10,477	11,555	22,032	15,875	72.05	6,157	27.95

ภาพที่ 1.4 สถิติคดีของศาลแพ่งอาญาประจำปี พ.ศ. 2565⁸

⁷ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2565, (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2565) 175.

⁸ สำนักงานศาลยุติธรรม, รายงานสถิติคดีของศาลแพ่งอาญาประจำปี พ.ศ. 2565, (สำนักงานศาลยุติธรรม 2565) 190.

3. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถิติคดีของศาลแพ่งอาญา
เกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานแพ่งอาญาประจำปี พ.ศ. 2566

เดือน	การเลิกจ้าง Termination of Employment		Month
	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง) Number of Establishment (Est.)	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง (คน) Number of Terminated Employees (Emp.)	
2566	6,484	12,164	2023
มกราคม	532	1,166	January
กุมภาพันธ์	454	856	February
มีนาคม	554	1,139	March
เมษายน	452	796	April
พฤษภาคม	589	1,051	May
มิถุนายน	534	1,157	June
กรกฎาคม	537	951	July
สิงหาคม	577	1,071	August
กันยายน	543	918	September
ตุลาคม	617	1,013	October
พฤศจิกายน	591	1,052	November
ธันวาคม	504	994	December

ภาพที่ 1.5 สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566⁹

ศาล	คดีที่เข้าสู่การพิจารณา			คดีพิพากษาเสร็จไป		คดีค้างไป	
	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวม	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ศาลแรงงานกลาง	3,561	4,242	7,803	5,738	73.54	2,065	26.46
ศาลแรงงานภาค 1	1,800	3,019	4,819	2,874	59.64	1,945	40.36
ศาลแรงงานภาค 2	289	1,495	1,784	1,592	89.24	192	10.76
ศาลแรงงานภาค 3	24	439	463	445	96.11	18	3.89
ศาลแรงงานภาค 4	57	241	298	287	96.31	11	3.69
ศาลแรงงานภาค 5	37	300	337	284	84.27	53	15.73
ศาลแรงงานภาค 6	22	584	606	585	96.53	21	3.47
ศาลแรงงานภาค 7	219	1,176	1,395	1,096	78.57	299	21.43
ศาลแรงงานภาค 8	104	414	518	474	91.51	44	8.49
ศาลแรงงานภาค 9	44	248	292	282	96.58	10	3.42
รวมทั้งสิ้น	6,157	12,158	18,315	13,657	74.57	4,658	25.43

ภาพที่ 1.6 สถิติคดีของศาลแพ่งอาญาประจำปี พ.ศ. 2566¹⁰

⁹ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2566, (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2566) 175.

¹⁰ สำนักงานศาลยุติธรรม, รายงานสถิติคดีของศาลแพ่งอาญาประจำปี พ.ศ. 2566, (สำนักงานศาลยุติธรรม 2566) 191.

โดยแนวโน้มการเลิกจ้างแรงงานจากข้อมูลที่ได้รับ พบว่า จำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้างในช่วงปี พ.ศ. 2564-2566 มีแนวโน้ม

ปี 2564: อัตราการเลิกจ้างสูงขึ้นเนื่องจากผลกระทบของการแพร่ระบาดของโควิด-19

ปี 2565: การฟื้นตัวของเศรษฐกิจทำให้อัตราการเลิกจ้างลดลง แต่ยังคงมีความไม่แน่นอนในบางภาคส่วน

ปี 2566: แนวโน้มการเลิกจ้างเริ่มคงที่ แต่อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการผลิตอัตโนมัติยังมีการปรับโครงสร้างแรงงานอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างอ้างว่าประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเหตุผลที่แท้จริงหรือไม่ ลูกจ้างย่อมตกเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างมากจากการต้องออกจากงานในขณะที่ต้องรับภาระในครอบครัว และมีค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตและค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูครอบครัว ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตรด้วย ในกรณีมีบุตรที่เคยส่งเสียให้เรียนก็อาจทำให้บุตรนั้น ต้องออกจากโรงเรียนเพราะไม่มีเงินจ่ายค่าเล่าเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัวของลูกจ้างเป็นอย่างมาก เมื่อมาพิจารณากฎหมายในประเทศไทยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง ดังนี้ มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม¹¹ แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่มีนิยามความหมายของการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและยังไม่ครอบคลุมปัญหาการเลิกจ้างในการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้นมุ่งที่จะคุ้มครองหลังจากลูกจ้างส่วนใหญ่มีการถูกเลิกจ้างก่อนเท่านั้น และในท้ายที่สุดลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมดก็ต้องไปฟ้องร้องกับพนักงานตรวจแรงงาน¹² หรือบางรายก็ไปร้องต่อศาลแรงงาน¹³ ให้ช่วยพิจารณาเหตุของการเลิกจ้างว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งในการฟ้องร้องคดีทางด้านแรงงานในแต่ละครั้งนั้นผู้ฟ้องร้องมักจะต้องใช้เวลาในการต่อสู้คดีที่ยาวนาน เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่ต้องเข้าสู่กระบวนการของศาลชั้นอุทธรณ์และมีขั้นตอนการไต่สวนก่อนพิพากษาคดี ทำให้ผู้ฟ้องคดีต้องใช้เวลาอันยาวนาน

¹¹ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือแม้มีสาเหตุอยู่บ้าง แต่ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรเพียงพอจนถึงกับต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ดู พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง*, (พิมพ์ครั้งที่ 10, ธรรมนิติเพรส 2564) 251.

¹² พนักงานตรวจแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ดู คณะวิชาการ, *รวมกฎหมายแรงงาน*, แก้วไข่มุกพิมพ์ใหม่ล่าสุด (ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร 2562) 8.

¹³ ศาลแรงงาน หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ดู คณะวิชาการ, *รวมกฎหมายแรงงาน*, แก้วไข่มุกพิมพ์ใหม่ล่าสุด (ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร 2562) 214.

และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศาล ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างที่กำลังจะถูกเลิกจ้างหรือได้ถูกเลิกจ้างไปแล้วเท่านั้น ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรจะทำให้ความสนใจและหาทางป้องกันและแก้ไขในอันที่จะลดปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยควรศึกษาเพื่อหาแนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างนั้นสามารถที่จะทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไปหรือทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไปให้นานที่สุดก่อนที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งจะทำให้ลดความสูญเสียหรือเสียหายของทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมไปถึงปัญหาของสังคมและประเทศที่อาจเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ และเพื่อความสมบูรณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหามาให้เกิดประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง รวมทั้งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายหรือวางแผนทางการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่อไปในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการกิจการจำนวนมาก ส่งผลให้หลายองค์กรประสบภาวะขาดทุน หดตัว หรือไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างยั่งยืน ปรากฏการณ์ดังกล่าวนำมาซึ่งการปรับโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีรวมถึงการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานไทยโดยเฉพาะ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจะพบว่า แม้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างอยู่บ้าง เช่น มาตรา 17 มาตรา 118 หรือมาตรา 121 ที่ว่าด้วยการจ่ายค่าชดเชย แต่กฎหมายยังไม่มีบทบัญญัติที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ซึ่งแตกต่างจากการเลิกจ้างด้วยเหตุอื่น เช่น การกระทำผิดของลูกจ้าง หรือการเลิกจ้างทั่วไปโดยไม่มีเหตุผล

กรณีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ถือเป็นการใช้อำนาจของนายจ้างในการบริหารธุรกิจ ซึ่งกฎหมายแรงงานควรมีแนวทางควบคุมหรือกลไกถ่วงดุล เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้เหตุผลดังกล่าวเป็นข้ออ้างในการเลิกจ้างโดยไม่สุจริต ทั้งนี้ยังมีข้อถกเถียงทางกฎหมายว่าการเลิกจ้างลักษณะดังกล่าวจะถือว่าเป็น "เป็นธรรมหรือไม่" (fair dismissal) และลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองอย่างไรบ้าง อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับระบบกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส หรือประเทศอังกฤษ จะพบว่ามีความหมายหรือแนวปฏิบัติเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างออก กลไกการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือแม้แต่หน้าที่ในการเจรจาหรือหารือกับลูกจ้าง ซึ่งต่างจากกฎหมายแรงงานไทยที่ยังขาดความครอบคลุมในมิติสำคัญเหล่านี้ เนื่องจากปัจจุบันมาตรา 121 กำหนดหลักฐานในเรื่องการเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานมนุษย์ ฯลฯ จึงส่งผลให้ไม่มีบทบัญญัติโดยตรงที่จะนำมาแก้ไขปัญหาลูกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น การศึกษามาตรการทางกฎหมายเพื่อรองรับและคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในแง่ของการเติมเต็มช่องว่าง

ของกฎหมาย การสร้างความชัดเจนให้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสมดุลในการใช้สิทธิของทั้งสองฝ่าย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพื้นฐานและแนวคิดของปัญหาที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงสถานการณ์ที่นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ
2. เพื่อศึกษานโยบายและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุที่นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเลิกจ้างในประเทศไทย เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ ว่ากฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างเพราะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศใด เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับกรณีของไทย
4. เพื่อศึกษาแนวทางและมาตรการของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกิดจากเหตุผลจำเป็นทางปัญหาทางเศรษฐกิจ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มุ่งเน้นในการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายให้กับลูกจ้าง จากปัญหาการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจของภาคเอกชน ในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ โดยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายหรือมาตรการคุ้มครองของต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อหาความแตกต่างหรือหาแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองลูกจ้าง

1.4 วิธีการดำเนินการศึกษา

ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยวิธีการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งจากหนังสือ ตำราวิชาการ บทความ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ คำพิพากษาของศาลฎีกา และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นข้อมูลเอกสารทางกฎหมายจากสื่อสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน หรือองค์กรของรัฐและเอกชนทั้งของไทยและของต่างประเทศ โดยการนำข้อมูลมาเรียบเรียง วิเคราะห์ และสังเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึง

ความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุดังกล่าว ตลอดจนหาแนวทางกำหนดหลักการเพื่อแก้ไข
ปัญหาต่อไป

1.5 สมมุติฐานของการศึกษา

มาตรการทางกฎหมายการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างและหลักเกณฑ์
ทางกฎหมายในการเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเกิดภาวะประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจจากสาเหตุ
ปัญหาต่าง ๆ เนื่องจากบทบัญญัติมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ยังไม่มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น จึงควรที่จะได้รับการบัญญัติและแก้ไขเพิ่มเติม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121/1 และมาตรา 121/2 เพื่อเป็นการอุดช่องว่าง
ดังกล่าว ในเรื่องการขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยศาลแรงงานมีอำนาจในการเข้ามา
ควบคุม ด้วยวิธีการชี้ขาดในการเลิกจ้างและการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างในการเลิกจ้าง เป็นต้น
เพื่อให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกเลิกจ้างและมิงานทำ อีกทั้ง เพื่อให้เกิดความคุ้มครองที่
เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้างต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทราบพื้นฐานและแนวคิดของปัญหาที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงสถานการณ์ที่
นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ
2. ทราบนโยบายและมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเนื่องจากเหตุที่
นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ
3. ทราบสภาพปัญหาของการเลิกจ้างในประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศว่า
กฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างเพราะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศใด เหมาะสมที่จะนำมาปรับ
ใช้กับกรณีของไทย
4. ได้แนวทางและมาตรการของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน
และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกิดจากเหตุผลจำเป็นอย่างปัญหาทางเศรษฐกิจ

บทที่ 2

ข้อพิจารณาพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอัน เนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาทั้งในแง่ของความสมดุลระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในการดำเนินธุรกิจ จึงมีแนวคิดและหลักการในการคุ้มครองลูกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ที่มุ่งเน้นให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย โดยมีข้อพิจารณาพื้นฐาน ดังนี้

2.1 การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจ

การเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ถือเป็นวิธีการลงโทษลูกจ้างขั้นรุนแรงที่สุด ทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ เกิดความเดือดร้อนต่าง ๆ ตามมา ซึ่งหากการเลิกจ้างนั้น นายจ้างได้กระทำไปโดยมีเหตุผลสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ แม้ว่าจะสร้างความเดือดร้อนให้กับลูกจ้าง แต่ก็จำเป็นเป็นธรรมแก่นายจ้าง เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อต้องการพยุงบกิจการของนายจ้าง เอาไว้ให้ยู่รอดต่อไปได้¹⁴ แต่ถ้าการเลิกจ้างดังกล่าวได้กระทำไปโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด¹⁵ หรือไม่มีเหตุอันสมควร หรือยังไม่มีหลักฐานแน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดอันเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าลักทรัพย์ของนายจ้าง แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีประจักษ์พยานรู้เห็นการกระทำความผิดของลูกจ้าง¹⁶ กรณีดังกล่าวถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนโดยไม่จำเป็น ก็เห็นได้ว่าเป็นเรื่องที่ไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างอันจะก่อให้เกิดการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมขึ้น

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หมายถึง การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมถึงการกระทำต่าง ๆ ของนายจ้างอันเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะการที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้นั้น การเลิกจ้างนั้นจะต้องมีสาเหตุและเหตุนั้น จะต้องเป็นเหตุเพียงพอที่นายจ้างสมควรจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ด้วย เช่น นายจ้างประสบภาวะทางเศรษฐกิจ ประกอบธุรกิจขาดทุนทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลงแต่อย่างไรก็ตาม แม้นายจ้างจะกล่าวอ้างว่านายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องมาจากความ

¹⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1353-1368/2542.

¹⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 295/2541, 4799/2541.

¹⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2729/2529.

จำเป็นทางเศรษฐกิจ ศาลก็ไม่ได้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมทุกกรณี เพราะถ้ามีพฤติการณ์ภายหลังจากนั้นว่า นายจ้างมีการรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกและการเลิกจ้างนั้นก็ไม่ได้มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างอย่างเหมาะสม การเลิกจ้างนั้นก็เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือแม้บางครั้งการประกอบธุรกิจของนายจ้างจะได้กำไรสุทธิน้อยลง แต่เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างประสบภาวะขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดจำนวนลูกจ้างลง เพื่อพยุงฐานะของนายจ้างให้อยู่รอดอีกทั้งยังรวมไปถึงการเลิกจ้างกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเช่นกัน¹⁷

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงมีกฎหมายขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาความแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งบัญญัติว่ามาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงาน ต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่ถูกเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้างระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

ดังนั้น การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ จะเกิดขึ้นเมื่อสถานประกอบการไม่สามารถดำเนินกิจการได้ตามปกติ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดทุน หรือเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ธุรกิจไม่สามารถจ้างแรงงานได้ตามเดิม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง กฎหมายแรงงานและมาตรการทางนโยบาย จึงมีบทบาทสำคัญในการควบคุมและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง โดยพิจารณาจาก แนวความคิดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ลักษณะของเหตุการณ์เลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ขั้นตอนการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ และการควบคุมการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ดังนี้

2.1.1 แนวความคิดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จนเป็นเหตุให้ต้องลดขนาดขององค์กรลงไปจนถึงต้องเลิกกิจการเป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1.1 การบริหารการจัดการ

¹⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 96-98/2544, 1850/2547.

นายจ้างดำเนินกิจการผลิตผลาด เช่น ในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารการฉ้อโกง หรือประสบปัญหาการขาดทุน ทำให้ไม่สามารถบริหารกิจการให้ดำเนินต่อไปได้จำเป็นต้องหยุดกิจการ

กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร เช่น เลิกกิจการ ยุบกิจการบางแผนก ขาดทุน จนต้องลดการผลิตและลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้าง เลิกจ้างได้ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม¹⁸

นายจ้างประสบกับการขาดทุนมากมีความจำเป็นเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้าง ใช้หลักเกณฑ์คัดเลือกเลิกจ้างลูกจ้างที่ลาภกิจ ลาป่วย และมาทำงานสายมากจะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางคนไม่ได้ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม¹⁹

กิจการของจำเลยประสบภาวะการขาดทุนต่อเนื่องนับแต่เริ่มดำเนินกิจการในปี พ.ศ. 2538 จนถึงปี 2542 รวมเป็นเงิน 40 ล้านบาท แต่จำเลยมีทุนจดทะเบียนดำเนินการถึง 208,500,000 บาท จำเลยทราบดีอยู่แล้วว่าปกติการดำเนินธุรกิจประกันภัยสหรณ์ขาดทุนต่อเนื่อง ในระยะเวลา 6 ปีแรก ซึ่งข้อเท็จจริงไม่ปรากฏชัดแจ้งว่าภาวะการขาดทุนของจำเลยในขณะที่เลิกจ้าง โจทก์ทั้งสองกับแนวโน้มในการดำเนินกิจการของจำเลยในปีต่อ ๆ ไปนั้นจะต้อง ประสบภาวะวิกฤต จนถึงขั้นไม่อาจ ดำเนินกิจการต่อไปได้ หากไม่แก้ไขการจัดการโดยวิธีเลิกจ้าง โจทก์ทั้งสองจะนั้น จึงต้องถือว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองยังไม่มีเหตุสมควรเพียงพอเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม²⁰

2.1.1.2 การตลาด

องค์กรไม่สามารถแข่งขันในด้านการตลาดกับคู่แข่งได้ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การโฆษณาประชาสัมพันธ์ส่งผลให้ยอดขายลดลง ทำให้การผลิตลดลง จำเป็นต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงาน

จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองสืบห เพราะจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจลูกค้าของจำเลย ลดการสั่งซื้อสินค้าทำให้การผลิตลดลง เป็นเหตุให้จำเลยต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่แท้จริง ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองสืบห จำเลยได้คัดเลือกโจทก์ทั้งสองสืบหออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสองสืบห การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองสืบหกับลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อต้องการพุงกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้ เช่นนี้จึง

¹⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 3203/2524, 3303/2525, 1503/2526.

¹⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2453/2529.

²⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 4038-4039/2545.

เป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม²¹

2.1.1.3 ต้นทุน

สินค้าและบริการหลายชนิดมีต้นทุนที่ปรับสูงขึ้นอย่างมากจากเหตุปัจจัยภายนอกที่องค์กรไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมได้เอง เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมัน แรงงานฝีมือ ค่าขนส่ง และอื่น ๆ นายจ้างไม่สามารถแบกภาระต้นทุนการผลิตที่สูงต่อไปได้

นายจ้างประสบกับปัญหาการขาดทุนมาก มีความจำเป็นเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างใช้หลักเกณฑ์คัดเลือกเลิกจ้างลูกจ้างที่ล้ากิจ ลาป่วย และมาทำงานสายมากจะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางคนไม่ได้ เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม²²

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะขาดสภาพคล่องทางการเงินและไม่มีผู้ร่วมลงทุนใหม่ ถือว่ามีเหตุอันสมควร และเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม²³

2.1.1.4 ปัจจัยอื่น ๆ

- ในธุรกิจแต่ละประเภทย่อมมีเหตุปัจจัยทั้งภายนอกและภายในมากระทบแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น สถานีบริการน้ำมัน เมื่อราคาน้ำมันปรับราคาขึ้นจากลิตรละ 15 บาท เป็น 30 บาท ทางสถานีบริการน้ำมันจะต้องหาทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจตามปกติเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัว ในขณะที่อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปรับตัวสูงขึ้น เจ้าของกิจการอาจต้องเลิกจ้างคนงานบางส่วนเพื่อให้ดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่หากปรับตัวไม่ได้อาจจำต้องปิดกิจการ

- การกำหนดนโยบายของรัฐบาลเรื่องการจัดทำเขตการค้าเสรี (FTA) เมื่อรัฐหนึ่งได้ทำสัญญาเขตการค้าเสรีกับอีกรัฐหนึ่ง ทำให้สินค้าที่มีราคาถูกกว่าจากรัฐหนึ่งไหลเข้าสู่อีกรัฐหนึ่ง โดยเสรี เช่น สินค้าเกษตร ประเภทกระเทียมที่มีราคาถูกกว่าจากประเทศจีนไหลเข้ามาในประเทศไทย ทำให้เกษตรกรที่ผลิตกระเทียมในประเทศไทยไม่สามารถแข่งขันกับประเทศจีนได้

- ค่าเงินบาทแข็งตัวขึ้น ผู้ผลิตสินค้าเพื่อส่งออกของไทยขณะนี้จะได้รับผลกระทบจากการที่ค่าเงินบาทแข็งตัว เช่น บริษัทไทยวู้ดเทค ส่งกรอบรูปไม้ไปขายยังประเทศสหรัฐอเมริกา ในราคา 1.0 ดอลลาร์สหรัฐต่อชิ้น เมื่อเดือนมีนาคม 2549 บริษัทไทยวู้ดเทคได้รับเงินเท่ากับ 42.0 บาท แต่ ณ วันที่ 4 พฤษภาคม 2549 ได้รับเงิน 37.50 บาท รายรับขาดหายไป 4.50 บาท ต่อชิ้น หากบริษัทไทยวู้ดเทคคิดกำไรไว้เพียง 10 เปอร์เซ็นต์ ผลจากค่าเงินบาทแข็งตัวทำให้ไม่เหลือกำไร

²¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 1353-1368/2542.

²² คำพิพากษาฎีกาที่ 2453/2529.

²³ คำพิพากษาฎีกาที่ 2473/2543.

- บางกรณีนายจ้างประสงค์ที่จะดำเนินกิจการต่อไป แต่เป็นเพราะเหตุทางกฎหมาย เช่น นายจ้างถูกฟ้องล้มละลาย หรือถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ทำให้ไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้
- เกิดจากเหตุสุดวิสัย เช่น กิจการของนายจ้างถูกไฟไหม้จนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ และนายจ้างไม่มีเงินทุนที่จะมาลงทุนก่อสร้างดำเนินกิจการใหม่ หรืออาจจะเกิดภาวะสงครามจนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้
- วัตถุดิบขาดแคลน นายจ้างไม่สามารถหาซื้อวัตถุดิบมาทำการผลิตได้

2.1.2 ลักษณะของเหตุการณ์เลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ

การที่นายจ้างประสบภาวะทางเศรษฐกิจ ขาดทุน จึงมีความจำเป็นที่นายจ้างต้องลดการผลิตลง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะสินค้าที่ผลิตมาขายไม่ได้ ความต้องการสินค้าของนายจ้างลดลง เพื่อความอยู่รอด จำเป็นที่ต้องมีการยุบแผนกที่ไม่จำเป็นออกไป หรือรวมแผนกบางแผนกเข้าด้วยกัน เพื่อลดค่าใช้จ่าย วิธีการเหล่านี้เป็นเหตุให้นายจ้างใช้วิธีการลดจำนวนลูกจ้างโดยการเลิกจ้างเพื่อพยุงกิจการของนายจ้างเอาไว้ดีกว่าปล่อยให้กิจการประสบภาวะขาดทุนอย่างหนักจนกระทั่งต้องปิดกิจการ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างทั้งหมดถูกเลิกจ้างโดยปริยาย²⁴ อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจบริหารจัดการในสถานการณ์ที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจอาจสร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างจนไม่อาจทนทำงานต่อไปได้เช่นกัน ไม่ว่าโดยการไม่ชำระค่าตอบแทนในการทำงาน การไม่มอบหมายงาน การย้าย ลดค่าจ้าง หรือการเปลี่ยนเวลาการทำงานจากช่วงค่ำเป็นช่วงเช้า ซึ่งสามารถกำหนดลักษณะทั่วไปของเหตุการณ์เลิกจ้างทางเศรษฐกิจได้ ดังต่อไปนี้

2.1.2.1 การยุบแผนก

แม้การเลิกจ้างเพราะเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจของนายจ้างจะมีเหตุจำเป็นตามสมควรก็ตาม นายจ้างก็ควรใช้มาตรการเลิกจ้างเป็นวิธีทางสุดท้ายจริง ๆ เพื่อลดอัตราว่างงานที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นให้น้อยลง การโยกย้าย หรือเปลี่ยนลักษณะของงานแรงงานส่วนเกินอาจกระทำได้ในบางสถานการณ์ หากหลีกเลี่ยงไม่ได้จำเป็นต้องใช้วิธีการเลิกจ้าง ก็คงต้องยอมรับภาระในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย แต่หากนายจ้างไม่ใช้วิธีการเลิกจ้าง แต่การกระทำอย่างอื่นเพื่อให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานได้ และเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาไปเอง เช่น การปล่อยให้แรงงานส่วนเกินนี้ อยู่ในที่ ๆ ไม่มีงานทำ แต่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างตามปกติ หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในส่วนสำคัญโดยการลดเงินเดือนลูกจ้าง หรือเปลี่ยนเวลาทำงานจากช่วงค่ำไปเป็นช่วงเช้า ย่อมทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม แนวคำพิพากษาศาลฎีกาบางส่วนถือว่าเป็นอำนาจของ

²⁴ อักษรศักดิ์ สารธรรม, 'อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง' (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2549) 80-81.

นายจ้างที่จะสามารถทำได้ เช่น การที่นายจ้างยุบหน่วยงานที่ลูกจ้างประจำอยู่ เพราะมีความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของนายจ้างนั้น นายจ้างย่อมมีอำนาจโดยชอบที่จะจัดให้ลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่ที่เหมาะสมต่อไป ลูกจ้างจะไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งโดยอ้างเหตุว่าเงินเดือนต่ำกว่าที่เคยรับได้หรือไม่ เพราะเป็นกรณีที่ไม่เกี่ยวเนื่องกัน การที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง ถือว่าเป็นการจงใจฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างในกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้²⁵ หรือนายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็น นายทะเบียนปฏิบัติงานภาคค่ำที่โรงเรียนของนายจ้าง ต่อมานายจ้างมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างจากเวลาเดิมมาเป็นช่วงกลางวัน โดยยกเลิกงานธุรการภาคค่ำ เช่นนี้ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม เมื่อลูกจ้างไม่มาทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง แสดงว่าลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างเอง หาใช่ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่²⁶

2.1.2.2 การหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุอื่นนอกจากเหตุสุดวิสัย

ในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย อันส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างอย่างรุนแรง จนถึงขั้นจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว แต่ยังคงมีความประสงค์จะดำเนินธุรกิจต่อไป เพื่อไม่ให้รับภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานมากเกินไป มาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สิทธินายจ้างหยุดกิจการตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด โดยการจ่ายเงินให้ลูกจ้างเพียงบางส่วนของอัตราค่าจ้าง ซึ่งการหยุดกิจการชั่วคราว อาจทำให้ลูกจ้างบางส่วนได้รับความเดือดร้อนจนไม่อาจทนทำงานต่อไปได้เช่นกัน

มาตรา 75 “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”

เหตุจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างตามมาตรา 75 ต้องมิใช่เหตุสุดวิสัย แต่เป็นเหตุที่มีผลกระทบกระทบต่อกิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนอันเป็นการชั่วคราว เพื่อให้โอกาสนายจ้างในการแก้ไขหรือบรรเทา วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น

²⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 3572/2525.

²⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 3546/2527.

ซึ่งหลังจากนั้น นายจ้างก็ต้องเปิดดำเนินการต่อไป²⁷ เช่น นายจ้างประสบปัญหาด้านการตลาด คำสั่งซื้อลดลงมากย่อมมีงานไม่เพียงพอให้ลูกจ้างทำ ตลอดจนประสบภาวะขาดทุน เป็นหนี้ค่าวัสดุ หากยังคงสภาพการผลิตเท่าเดิมต่อไปจะส่งผลให้ขาดทุนมากยิ่งขึ้น อาจต้องเลิกกิจการหรือล้มละลาย และเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด²⁸ หรือลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อจำนวนมาก ประกอบกับอยู่ในระหว่างฟื้นฟูกิจการ จึงหยุดกิจการชั่วคราวใน แผนกที่ถูกยกเลิกคำสั่งซื้อ²⁹ หรือนายจ้างประสบปัญหาด้านเทคโนโลยี ไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาด จึงทำให้คำสั่งซื้อสินค้า ของลูกค้าลดลงมาก หากผลิตต่อไปจะไม่สามารถจำหน่ายได้หมด ส่งผลให้กิจการขาดทุนอย่างมาก³⁰ ดังนั้น นักกฎหมายบางท่านจึงเห็นว่า เหตุจำเป็นในการหยุดกิจการจึงไม่ใช่เหตุจำเป็นทั่วไปเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อประกอบการกิจการมากนัก เช่น กำไรบริษัทที่น้อยลงกว่าปีก่อนเล็กน้อย หรือกรณีไฟดับแต่สามารถใช้เครื่องปั่นไฟแทนได้ ไม่ถึงขั้นต้องหยุดกิจการ³¹

อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง นอกเสียจากว่า มีเหตุที่ทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการถาวรตลอดไป ย่อมถือว่าเป็นการเลิกจ้าง³²

2.1.2.3 การเลิกกิจการ

การกระทำของนายจ้างที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างจนไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่นายจ้างกำลังจะปิดกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่นายจ้างไม่สามารถชำระค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างได้ แม้นายจ้างกระทำไปโดยมีเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ แต่ลูกจ้างอาจได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษภายใต้บทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชย ตามมาตรา 118 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป อันถือว่านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างนอกจากนี้ ศาลฎีกายังขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างไปถึงกรณีนายจ้างขอให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญา โดยอ้างว่าตนมีเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจด้วย กล่าวคือ แม้นายจ้างยังคงชำระค่าจ้างตามปกติ ทั้งยังให้ลูกจ้างทำงาน แต่หากนายจ้างมีหนังสือแจ้งลูกจ้างว่า นายจ้างประสบปัญหา

²⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 8886/2542, 9128/2547.

²⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 8193/2543, 5266/2548.

²⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 1966-2406/2546.

³⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 9128/2547.

³¹ อรรถวรรณ เกษร, ‘หน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว’ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550) 49-50.

³² วิชชุดา ยัมรุ่งเรือง, ‘ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณีมาตรา 75’ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2548) 58.

ทางเศรษฐกิจมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่าย และไม่สามารถจ้างลูกจ้างได้อีกต่อไป ขอให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาโดยมีผลตั้งแต่สิ้นเดือนนั้นเป็นต้นไป และยินดีจ่ายค่าชดเชยให้ ศาลฎีกาถือว่าเป็นการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง³³

โดยสรุป แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะวางหลักเกณฑ์ป้องกันการกระทำของนายจ้างที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างอาจพบเห็นการกระทำของนายจ้างที่ไม่มีความเหมาะสม และได้รับความเดือดร้อนจนไม่อาจทำงานอยู่ต่อไปได้ บทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยจึงมีบทบาทในการคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างต้องทนทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป โดยการให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างในการระงับซึ่งนิติสัมพันธ์ ในขณะเดียวกันก็ให้การเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างที่เกิดขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะว่างงาน ได้แก่ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปที่แห่งใหม่ ตามมาตรา 120 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อโดยไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากการกระทำของนายจ้างในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างอาจไม่แน่ใจว่าการกระทำของนายจ้างที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตน ถือเป็นการใช้สิทธิจัดการ หรือการฝ่าฝืนหน้าที่ เช่น การไม่มอบหมายงาน การย้ายลดตำแหน่ง หรือการย้ายลดค่าจ้าง ซึ่งกระทำไปเพราะเหตุบกพร่องจากสุขภาพลูกจ้าง ความสามารถลูกจ้าง หรือเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่เสมอภาคเพราะเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากเพศที่แตกต่าง การกระทำความผิดทางอาญา ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน อันเป็นการกระทำในทางส่วนตัว ลูกจ้างจึงอาจจำต้องทนทำงานโดยได้รับความเดือดร้อนต่อไป แม้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างเป็นที่แน่นอนจะสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการแสดงเจตนาเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยไม่ต้องมีเหตุแต่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างเป็นที่แน่นอนจะหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร หากลูกจ้างตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยการแสดงเจตนาเลิกสัญญา หรือใช้วิธีการละทิ้งหน้าที่การงานไปเสีย ไม่เพียงแต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นภายหลังที่ต้องตกอยู่ในภาวะว่างงานด้วยบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชย ลูกจ้างยังอาจมีความรับผิดชอบต่อนายจ้างด้วย

2.1.3 ขั้นตอนการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ

การเลิกจ้างลูกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยกฎหมายได้มีกำหนดวิธีในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้ว่าแต่ละฝ่ายจะต้องทำอย่างไรบ้าง ซึ่งสามารถกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจได้ ดังนี้

³³ คำพิพากษาฎีกาที่ 6298/2545.

2.1.3.1 ขั้นตอนการเลิกจ้าง อาจแบ่งได้ 2 ความหมาย

1) แบบในความหมายทั่วไป คือ วิธีแสดงเจตนาทำนิติกรรมทั่วไป ซึ่งเป็นไปตามหลักอิสระในเรื่องแบบ คือ ผู้ทำนิติกรรมสามารถจะทำนิติกรรมโดยวิธีใดก็ได้ ก็สามารถที่จะมีผลทางกฎหมายได้ตามที่ผู้ทำนิติกรรมประสงค์ ไม่ว่าจะแสดงเจตนาด้วยวาจา กิริยาอาการ หรือลายลักษณ์อักษรก็ตาม ซึ่งกรณีดังกล่าวก็คือกรณีที่กฎหมายไม่ได้กำหนดแบบเอาไว้แน่นอน จึงเป็นอิสระของคู่สัญญาที่จะทำนิติกรรมนั้นในรูปแบบใดก็ได้ เช่น กรณีของสัญญาประกันภัยที่กฎหมาย ไม่ได้กำหนดแบบไว้ สัญญาจึงเกิดขึ้น เมื่อมีการแสดงเจตนาเสนอสนองถูกต้องตรงกัน³⁴

2) แบบในความหมายเฉพาะ คือ วิธีการแสดงเจตนาทำนิติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ว่า ให้ทำตามแบบ เช่น ถ้าไม่ทำตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ จะทำให้นิติกรรมนั้นเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 152 ซึ่งกรณีนี้เป็นการยกเว้นหลักในเรื่องเสรีภาพในทางแบบและถือว่าแบบในกรณีนี้เป็นองค์แห่งความสมบูรณ์ของนิติกรรม แบบดังกล่าว เช่น แบบที่ต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น กรณีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 456 วรรคหนึ่ง กรณีทำสัญญาซื้อขาย อสังหาริมทรัพย์ หรือสังหาริมทรัพย์ชนิดพิเศษ หรือแบบที่ต้องทำเป็นหนังสือระหว่างคู่กรณีกันเอง เช่น กรณีสัญญาเช่าซื้อ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 572 หรือกรณีอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดว่าถ้าไม่ทำตามแบบแล้วนิติกรรมนั้นจะเป็นโมฆะ เช่น การทำพินัยกรรม

2.1.3.2 การเลิกจ้างโดยการบอกกล่าวล่วงหน้า

การเลิกจ้างโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าจะเกิดขึ้น ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่ได้ กำหนดระยะเวลาในการเลิกสัญญาเอาไว้เป็นการแน่นอน ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่มีโอกาสรู้ตัวล่วงหน้าได้เลยว่าสัญญานั้นจะสิ้นสุดลงเมื่อไหร่ ดังนั้นเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างดังกล่าวกฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างแก่ลูกจ้างก่อน เพื่อลูกจ้างจะได้ เตรียมตัวรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างและจะได้เตรียมตัวหางานใหม่ได้ทันซึ่งในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นก็บัญญัติเอาไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า ท่านว่าฝ่ายใดฝ่าย

“ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร หนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน”

³⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 2419/2534.

นอกจากนี้ในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้ายังได้มีบัญญัติไว้ในมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญา จ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดจ่าย ค่าจ้าง คราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือนซึ่งบทบัญญัติในมาตรา 17 ข้างต้น ก็นำมาบัญญัติไว้ เพื่อให้การเลิกสัญญาจ้างซึ่งได้ บัญญัติไว้ในมาตรา 582 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการบอก กล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วยเพื่อให้การ เลิกสัญญาจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและสะดวกแก่การบังคับใช้กฎหมาย

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 และมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะระบุให้สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ถ้านายจ้างจะบอกเลิกจ้าง นายจ้าง จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนก็ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ถ้านายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว จะทำให้นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างได้ เพราะการเลิกจ้างไม่ใช่ เป็นอำนาจอิสระของนายจ้าง แม้นายจ้างจะมีอำนาจในการจัดการกิจการของตนเองอย่างไรก็ได้ เพราะกิจการของนายจ้างถือเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง หรือแม้นายจ้างจะมีอำนาจในการบังคับบัญชา ลูกจ้าง เช่น ออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานต่าง ๆ ตามหน้าที่ของตน มีอำนาจในการกำหนดระยะเวลา ในการทำงาน สถานที่ ทำงาน จำนวนค่าจ้าง และวางกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่การที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างก็จะเป็นไปตามอำเภอใจ ของนายจ้างไม่ได้การใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างย่อมต้องมีขอบเขตจำกัด ซึ่งสิ่งที่มากำหนด กรอบการใช้ อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างก็คือ กฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ซึ่งกฎหมายในที่นี้ก็คือ มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนด เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม กล่าวคือ แม้นายจ้างจะเป็นเจ้าของ กิจการและมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม กล่าวคือ เลิกจ้าง โดยไม่มีความจำเป็นไม่มีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอ นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบจากการกระทำของตน กล่าวคือ ศาลอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมหรือชดเชยค่าเสียหาย ให้แก่ลูกจ้าง

ดังนั้นสรุปก็คือ แม้กฎหมายจะกำหนดว่านายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง ในกรณีเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนแต่การเลิกจ้างดังกล่าวก็ไม่ใช่อำนาจอิสระของ นายจ้าง ถ้านายจ้างจะทำการเลิกจ้างลูกจ้าง ไม่ว่าคนใดก็ตาม การเลิกจ้างดังกล่าวต้องมีสาเหตุ ที่จำเป็นและสมควรเพียงพอด้วย

2.1.3.2.1 ลักษณะของสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

กรณีนี้เรามีความจำเป็นต้องศึกษาว่าสัญญาลักษณะใดบ้างที่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างได้เข้าใจลักษณะสัญญาดังกล่าวจะได้รู้ถึงหน้าที่ที่ตนต้องกระทำหากต้องการเลิกสัญญา ซึ่งลักษณะของสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอันมีผลทำให้นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้านั้นมีลักษณะดังนี้ คือ

1) กรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาที่มีการจ้างกันนั้นว่าจะจ้างกันเป็นระยะเวลานานเท่าไร กรณีนี้ก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างดังกล่าวไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไว้ ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่สามารถรู้ได้เลยว่าสัญญานั้นจะสิ้นสุดลงเมื่อไหร่สัญญาดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน

2) กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกัน โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างบอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ เช่น ในสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่านายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานมีกำหนดเวลา 1 ปี แต่ในสัญญามีข้อตกลงว่า ถ้านายจ้างมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะเลิกจ้าง หรือลูกจ้างมีความประสงค์จะเลิกสัญญา ต้องแจ้งความจำนงค์ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่น้อยกว่า 30 วัน

2.1.4 การควบคุมการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ

ปัจจุบันสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากปัจจัยปัญหาต่าง ๆ หลายด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจโลกที่มีแนวโน้มการชะลอตัว อันเนื่องมาจากวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ปัญหาอัตราเงินเฟ้อที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นรวมทั้งปัญหาราคาน้ำมันในตลาดโลกที่มีความผันผวนปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อาจส่งผลให้เกิดวิกฤตด้านแรงงานที่รุนแรงได้ ทั้งนี้เนื่องจากนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นและชะลอการลงทุนในประเทศ สถานประกอบการไม่สามารถขยายการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ทำให้ความต้องการจ้างงานขยายตัวได้น้อยลงหรือบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตทำให้ต้องลดชั่วโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลง หรือเลิกกิจการในท้ายที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อความสงบสุขในวงการแรงงานรวมทั้งบรรยากาศการลงทุนของประเทศ ซึ่งนายจ้างอาจมีการกำหนดมาตรการในการควบคุมการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ เพื่อบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างของนายจ้าง จากปัญหาทางเศรษฐกิจให้กับลูกจ้างได้ โดยมีประเด็นดังจะกล่าวได้ ดังนี้

2.1.4.1 การลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง

1) การลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร คือ นายจ้างควรพิจารณาดำเนินการก่อนที่จะนำมาตรการอื่น ๆ มาใช้โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่าย เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลน้อยที่สุด เช่น การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายทางการบริหาร และปรับปรุงการบริหารการผลิตให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการลดต้นทุนต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

2) การลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน มีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง ดังนั้น การนำมาตรการนี้ไปใช้จึงควรเริ่มจากมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดไปใช้ก่อน และหากมีความจำเป็นจึงนำมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างมากขึ้น ไปใช้มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่ควรนำไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดให้พิจารณาลด หรือยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดนั้น
- ให้ลูกจ้างใช้วันลาตามสิทธิที่มีอยู่ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น
- ให้ลูกจ้างได้สับเปลี่ยนวันหยุดด้วยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย
- ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ โดยจ่ายค่าจ้างตามปกติ
- ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ลง โดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามที่ได้ตกลงกัน
- ลดการทำงานกะกลาง โดยให้ลูกจ้างแต่ละกะสลับกันมาทำงาน ในวันหรือสัปดาห์ที่ไม่ได้มาทำงาน ให้ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันแต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ
- ลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน เช่น การจัดทัศนจร การสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น หลังจากนั้นหากยังมีความจำเป็นอยู่ให้พิจารณาสวัสดิการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
- เพิ่มค่าจ้างประจำปีในสัดส่วนที่น้อยลง ถ้ามีความจำเป็นอาจจะไม่เพิ่มค่าจ้างประจำปี
- เมื่อได้ลดผลประโยชน์อื่น ๆ แล้ว ยังมีความจำเป็นอยู่อีก อาจลดค่าจ้างลง โดยให้ลดค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูงก่อน หรือให้ลดค่าจ้างของลูกจ้างระดับสูง ในอัตราที่มากกว่าลูกจ้างระดับต่ำ

2.1.4.2 ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1) วางแผนกำลังคนให้เหมาะสม

- โยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้าง จากหน่วยงานที่มีคนมากเกินไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มความเหมาะสมของงานและความสามารถของลูกจ้างโดยคำนึงถึงรายได้เดิมของลูกจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกัน

- วางแผนกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับกำลังการผลิต

2) พัฒนาศักยภาพลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิต โดยการพัฒนาศักยภาพ (HRD) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขวัญกำลังใจและเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้แก่สถานประกอบการ

3) เตรียมความพร้อมเพื่อเปลี่ยนสายงาน

- ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานกรณีแผนงานเดิมอาจต้องถูกยุบเลิก

- ประสานงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาระดับฝีมือแรงงานให้ลูกจ้าง

4) เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการหางานใหม่

- สนับสนุนให้ลูกจ้างได้มีโอกาสฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือในงานลักษณะอื่น เพื่อเตรียมความพร้อมในการหางานใหม่ โดยอาจประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประสานกรมการจัดหางาน เพื่อหาตำแหน่งงานว่างรองรับลูกจ้างที่คาดว่าจะถูกเลิกจ้าง

2.1.4.3 การลดจำนวนลูกจ้าง

ในการลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างควรพิจารณาปรับอัตราและตำแหน่งในสถานประกอบการนั้นเสียก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาลดจำนวนลูกจ้างตามความสมัครใจของลูกจ้างหากยังมีความจำเป็นอยู่อีก ให้พิจารณาเลิกจ้างโดยยึดหลักการที่ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนี้

1) จดรับลูกจ้างเพิ่ม และหากมีตำแหน่งใดว่าง ให้พิจารณาแต่งตั้งจากลูกจ้างเดิม หรือหากตำแหน่งที่ว่างลงไม่มีความจำเป็นควรยุบเลิกไป

2) โครงการเกษียณก่อนอายุที่กำหนด นายจ้างอาจกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดไว้เช่น 50 ปี หรือ 55 ปี เป็นต้น โดยให้เป็นไปโดยสมัครใจของลูกจ้างอาวุโส และควรจะมีค่าตอบแทนตามที่ตกลงกัน

3) โครงการสมัครใจลาออก นายจ้างควรสำรวจดูว่าในสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ประสงค์จะลาออกก็ให้มีการสมัครใจลาออก โดยนายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือ

รวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่จะได้ตกลงกัน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงระยะเวลาให้ลูกจ้างทำงานใหม่ได้ตามสมควร

4) การเลิกจ้าง หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้างควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ
 - เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน และการมาทำงานสายมากออกก่อน
- ทั้งนี้ให้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างประกอบด้วย
- เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุดก่อน
 - เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอุปนิสัยและความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงานออกก่อน
 - เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน
 - เลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน

ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกันอาจตัดสินใจโดยวิธีการจับฉลากหรือวิธีการอื่นตามที่จะได้ตกลงกัน

2.2 ผลกระทบเมื่อเกิดการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

เมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาอันเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง จนลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อตัวลูกจ้าง นายจ้าง เศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

2.2.1 ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนายจ้าง

การที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาอันมีเหตุมาจากการกระทำของนายจ้างก่อให้เกิดผลกระทบต่อนายจ้าง ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 การสูญเสียตัวลูกจ้าง

การที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาอันมีเหตุมาจากการกระทำของนายจ้างเป็นผลให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ย่อมทำให้นายจ้างไม่มีตัวลูกจ้างหรือสูญเสียตัว

ลูกจ้างที่จะปฏิบัติงานให้ตนไปอย่างถาวร หากลูกจ้างผู้นั้นเป็นลูกจ้างที่มีฝีมือแล้ว ก็อาจทำให้กิจการของนายจ้างต้องชะลอหรือหยุดการผลิตสินค้าหรือบริการได้³⁵

2.2.1.2 การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่

นายจ้างอาจจะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่มาทำงานแทนลูกจ้างที่แสดงเจตนาเลิกสัญญา กล่าวคือ นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการสรรหาบุคลากร เช่น การประกาศรับสมัครงาน การสัมภาษณ์ การคัดเลือก การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติงาน นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจต้องรับภาระต่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างใหม่ที่ไม่มี ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการลดลง ส่งผลไปถึงความเชื่อถือหรือความนิยมที่ลูกจ้างมีต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการของนายจ้าง³⁶

2.2.1.3 การสูญเสียความเชื่อมั่นต่อลูกจ้างอื่น

การที่นายจ้างกระทำการอันไม่ชอบต่อลูกจ้างบางคน เพื่อประสงค์ให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาบริหารงานของนายจ้างอาจทำให้ลูกจ้างคนอื่นที่มีความรู้ความสามารถ ความเชื่อมั่นในการ และอาจคิดว่าหากทำงานต่อไปคนอาจถูกนายจ้างกระทำการอันไม่ชอบต่อตนเองได้ จึงชวนขวายเป็นหางานใหม่ที่มีความมั่นคงมากกว่าและเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาในที่สุด อันเป็นผลให้นายจ้างต้องสูญเสียตัวลูกจ้างที่มีความสามารถไปด้วย³⁷ แม้ลูกจ้างคนเดียวจะเป็นเป้าหมายของการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้าง ลูกจ้างคนอื่นๆ ก็จะสังเกตเห็นและถูกผลกระทบในที่สุด ความเครียดในที่ทำงานจะเพิ่มมากขึ้น ความไม่ไว้วางใจจะกระจายไปทั่ว การขาดงานจะมีมากขึ้น และการลาออกจะกลายเป็นเรื่องธรรมดา³⁸ จากการสำรวจของ ซ็อกกี อินเตอร์เนชันแนล (Zogby International) พบว่า ลูกจ้างที่ตกเป็นเหยื่อของการถูกก่อความเดือดร้อนรำคาญ ไม่ใช่คนเดียวที่ต้องทนทุกข์ คนรอบข้างในสถานที่ทำงานก็ได้รับผลกระทบจากการกระทำดังกล่าวด้วย เนื่องจากได้อยู่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ มีพนักงานผู้หนึ่งที่เห็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

³⁵ วิทย์ ชะนะภัย, 'การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย' (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543) 20.

³⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *การเลิกจ้างและการลาออก* (พิมพ์ครั้งที่ 9, วิญญูชน 2557) 21.

³⁷ จันทรา สันติสุรัตน์, 'มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเนื่องจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้าง' (2553) วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 1, 23.

³⁸ อรุณี วิริยะสิรินันท์, 'คุณเคยต้องทนอับอายจากการวางกล้ำข่มเหงในที่ทำงานบ้างหรือไม่ (ตอนที่ 2)' (2554), *Business Law & HR Variety* 104, 101.

กล่าวว่า “ดิฉันรู้สึกเหมือนถูกบังคับให้ดูการทำร้ายร่างกายทุกวัน” ในที่สุดเธอก็เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาไป³⁹

2.2.1.4 การสูญเสียภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ

เมื่อจำนวนลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาอันเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้าง และจำนวนการรับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานมีปริมาณมาก จนทำให้อัตราการเข้า-ออก ของลูกจ้าง ในกิจการนั้นสูง จะทำให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ เป็นผลให้สถานประกอบการนั้นไม่มีโอกาสที่จะได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานด้วย ทั้งยังทำให้ลูกจ้างหรือประชาชนทั่วไปขาดความเชื่อถือในการบริหารงาน ลดความนิยมและความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าหรือบริการลง⁴⁰

2.2.2 ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง

การที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาอันมีเหตุมาจากการกระทำของนายจ้างก่อให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้าง ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

2.2.2.1 การขาดรายได้และสวัสดิการ

การที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาย่อมทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างจึงหมดหน้าที่ในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างต้องอยู่ในฐานะคนว่างงานหรือไม่มีงานทำ รายได้ประจำจากค่าตอบแทนในการทำงานต่าง ๆ ต้องขาดหายไป นอกจากนี้ สวัสดิการที่ลูกจ้างเคยได้รับจากนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายจ้างจัดไว้ให้จะต้องขาดหายไปด้วยเช่นกัน⁴¹

2.2.2.2 การหางานใหม่ทำ

การที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญานอกจากจะทำให้ลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะว่างงาน ซึ่งไม่มีรายได้และสวัสดิการจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างอาจต้องประสบกับปัญหาในการหางานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าลูกจ้างผู้นั้นมีอายุมากหรือมีความรู้ที่น้อย หรือเป็นแรงงานประเภท

³⁹ อรุณี วิริยะสิรินันท์, ‘คุณเคยต้องทนอับอายจากการวางกล้ำข่มเหงในที่ทำงาน บ้างหรือไม่ (ตอนที่ 4)’ (2554), Business Law & HR Variety 106, 99.

⁴⁰ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 31, วิญญูชน 2566).

⁴¹ วิทย์ ชะนะภัย, ‘การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย’ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543) 21.

ไร้ฝีมือแล้ว โอกาสที่จะหางานทำนั้นย่อมมีน้อยลง⁴² แต่นอกเหนือจากความต้องการความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานแล้ว การกระทำของนายจ้างอาจเป็นสาเหตุโดยตรงให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับภาวะว่างงานที่ยาวนาน เนื่องจากลูกจ้างที่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาเพราะการกระทำของนายจ้างบางลักษณะอาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างหางานใหม่ยากยิ่งขึ้น เช่น เหตุที่ลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาเกิดขึ้นจากนายจ้างละเลยความปลอดภัย ซึ่งมีผลโดยตรงให้ลูกจ้างเสียสุขภาพ ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ จนเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญา เมื่อลูกจ้างมีสุขภาพไม่ดีย่อมเป็นอุปสรรคต่อการหางานใหม่ เนื่องจากสุขภาพของลูกจ้างมักถูกพิจารณาเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน และการที่นายจ้างไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำอาจทำให้ลูกจ้างไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงไม่มีชื่อเสียงในวิชาชีพนั้นๆ อันเป็นอุปสรรคต่อการหางานใหม่ที่ทำได้ นอกจากนี้ ลูกจ้างที่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาเนื่องจากได้รับกระบวนการพิจารณาและการลงโทษทางวินัยที่ไม่เป็นธรรม อาจต้องสูญเสียชื่อเสียง ในทางที่ดี และอาจเป็นผลให้ลูกจ้างหางานใหม่ได้ยาก เป็นต้น

2.2.2.3 การดำรงชีวิต

เมื่อลูกจ้างที่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาต้องตกอยู่ในภาวะว่างงาน ไม่มีรายได้และสวัสดิการจากการทำงาน และประสบปัญหาในการหางานใหม่ทำ ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตัวลูกจ้างเองและครอบครัว ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในครอบครัวที่เพิ่มขึ้นกับรายได้ประจำที่ขาดหายไป ย่อมทำให้ลูกจ้างและบุคคลในครอบครัวต้องได้รับความยากลำบากและความเดือดร้อนในการดำรงชีวิตเป็นอย่างยิ่ง⁴³

2.2.3 ผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์

การที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาอันมีเหตุมาจากการกระทำของนายจ้างก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

2.2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญา

ลูกจ้างที่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาอันมีเหตุมาจากการกระทำของนายจ้าง ย่อมมีความคิดว่าการกระทำของนายจ้างเป็นสิ่งที่ไม่เป็นธรรมต่อตัวลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อนายจ้าง ลูกจ้างอาจไปให้ข่าวถึงการกระทำของนายจ้างในทางที่ไม่ดีหรือเสื่อมเสียต่อนายจ้าง

⁴² วิทย์ ชะนะภัย, ‘การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย’ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543) 21-22.

⁴³ วิทย์ ชะนะภัย, ‘การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย’ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543) 22.

ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการของนายจ้าง และความน่าเชื่อถือของตัวสินค้าหรือบริการของนายจ้างในสายตาของบุคคลภายนอกได้ด้วย

2.2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้าง

แม้ลูกจ้างที่ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างจะไม่ได้เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญา แต่ลูกจ้างย่อมเกิดความรู้สึกหวั่นไหวต่อความมั่นคงในการทำงาน ยิ่งการกระทำของนายจ้างเป็นการกระทำโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรแล้ว จะยิ่งทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการนั้นเสียไป ความภักดีต่อนายจ้างจะลดลง ความเป็นปึกแผ่นต่อนายจ้างจะเพิ่มขึ้น แรงงานสัมพันธ์จะเลวลงตามลำดับ ลูกจ้างอาจหาหนทางในการสร้างความมั่นคงในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเพื่อคุ้มครองตนเอง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ตนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย นอกจากนี้ ลูกจ้างอาจเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาเพื่อไปหางานใหม่ที่มีความมั่นคงมากกว่า⁴⁴

2.2.3.3 การนัดหยุดงาน

หากลูกจ้างเห็นว่า การกระทำของนายจ้างที่เป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เป็นไปโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรแล้ว อาจนำไปสู่การใช้สิทธิเรียกร้องให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งอาจลงเอยไปจนเกิดข้อพิพาททางแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และเกิดการใช้สิทธิในการนัดหยุดงานเพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของตน ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญต่อแรงงานสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในกิจการและประเทศได้⁴⁵

2.2.4 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

การจ้างงานเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่ต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ กล่าวคือ การจ้างงานก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้นในสังคม สินค้าและบริการจะเพิ่มปริมาณทำให้ประชาชนผู้บริโภคมีโอกาสในการเลือกบริโภคมากขึ้น และมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น หากผลผลิต เป็นปัจจัยการผลิตเพื่อใช้ผลิตสินค้าอื่น ๆ อีกทอดหนึ่ง สินค้าอื่น ๆ นั้นก็จะมีการผลิตเพิ่มมากขึ้น ตามไปด้วย การจ้างงานเต็มที่ จึงทำให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการในปริมาณที่มากที่สุดด้วยด้วยปริมาณทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในขณะนั้น

การจ้างงานก่อให้เกิดรายได้ทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้าง การเพิ่มขึ้นของรายได้นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจโดยรวมนั้น คือเป็นผลให้มีการใช้จ่ายใช้สอยของประชาชนมากขึ้น

⁴⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *การเลิกจ้างและการลาออก* (พิมพ์ครั้งที่ 9, วิญญูชน 2557) 21-22.

⁴⁵ วิทย์ ชะนะภัย, *'การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย'* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543) 23.

และมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ไม่เพียงเท่านั้นรายได้ที่เพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งจะถูกเก็บเป็นเงินออม ที่นำไปลงทุนอีกทอดหนึ่ง การเพิ่มขึ้นทั้งของการบริโภคและการออม (การลงทุน) จะมีผลกระทบต่อการผลิตและการจ้างงานต่อ ๆ ไปอีกเป็นลูกโซ่ ทำให้ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคงสมบูรณ์ขึ้น⁴⁶

ในภาวะเศรษฐกิจที่ปกติหรือที่กำลังพัฒนาเพื่อพูนขึ้นการเลิกจ้างและการว่างงาน อาจเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราว แต่ก็ไม่รุนแรงนักและ มักเป็นช่วงสั้น ๆ เท่านั้น ดังนั้น ผลเสียหายของ การเลิกจ้าง จึงไม่รุนแรงเด่นชัด แต่ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำซึ่งมีการลงทุนน้อย การจ้างงานลดลง โดยทั่วไป การเลิกจ้างและการว่างงานมักจะเกิดขึ้นในขนาดที่ใหญ่โต และเป็นระยะเวลานาน เช่น การเลิกจ้างลูกจ้างทั้งโรงงานหรือทั้งแผนกในคราวเดียวกัน และลูกจ้างต้องว่างงานนานหลายเดือน กระทั่งนานเป็นปี ๆ⁴⁷ การเลิกจ้างและการว่างงานในลักษณะดังกล่าวมีผลต่อเนื่องและรุนแรงอย่างยิ่งในระยะยาวกล่าวคือ

1) การเลิกจ้างและการว่างงานถ้าปรากฏอยู่เป็นจำนวนมาก ๆ จะก่อให้เกิดการสูญเสียในทางเศรษฐกิจ ผลผลิตที่เกิดขึ้นในสังคมจะมีจำนวนน้อยลง จำนวนและประเภทของสินค้าและบริการในตลาดจะลดลง เป็นผลให้ผู้บริโภคมีโอกาสเลือกสินค้าและบริการน้อยลงไปด้วย ซึ่งหมายถึงมาตรฐานการครองชีพของสังคมนั้นได้ตกต่ำลง

2) การไม่มีการจ้างงานและไม่มีการผลิตเป็นผลให้ไม่มีรายได้ ถ้ามีการเลิกจ้าง และการว่างงานจำนวนมาก ๆ รายได้ของทั้งสังคมจะลดน้อยลงมาก เมื่อประชาชนผู้ว่างงานไม่มี เงินจับจ่ายใช้สอย การบริโภคสินค้าและบริการ การเก็บออมก็จะลดถอยลงไปด้วย ซึ่งจะมีผลสะท้อนทางลบต่อเศรษฐกิจเป็นลูกโซ่ เพราะการบริโภคลดทำให้การผลิตลดตามไปด้วย ซึ่งจะมีผล ทำให้รายได้ลดลงไปอีก ส่วนการเก็บออมลดลงก็จะทำให้การลงทุนลดน้อยลงเช่นกัน มีผลให้การจ้างงาน การผลิต รายได้ลดลงตามกันเป็นทอด ๆ

2.2.5 ผลกระทบต่อสภาพสังคม

การจ้างงานไม่ใช่เป็นเพียงพฤติกรรมทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเป็นพฤติกรรมทางสังคมอีกด้วย การจ้างงาน หมายถึง การมีอาชีพ รายได้ และตำแหน่งงานซึ่งจะเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลนั้น และเป็นพื้นฐานของครอบครัวที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ด้วยในแง่ปัจเจกชนแล้ว การจ้างงานทำให้เขามีสถานภาพที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสังคม (นอกเหนือไปจาก สถานภาพของ

⁴⁶ Thomas F. Derbury and Duncan M. Mc. Dougall, *Macroeconomics* (60th Mc. Graw-Hill International Book Co. 1980) 177-206.

⁴⁷ Paul A. Sanvelson and Willam D. Nordhans, *Economics* (12th ed. Mc.Graw-Hill Book Co. 1985) 216, 213-215.

การเป็นหัวหน้าครอบครัว หรือสมาชิกในครอบครัวใด ๆ) ทำให้เขาเรียนรู้ตนเอง มองเห็นบทบาท และประพฤติดนเป็นไปในกรอบที่สังคมกำหนดตามสถานภาพบทบาทนั้น ๆ ในทางจิตวิทยาสังคมนั้น คนเรามีความต้องการพื้นฐานที่สุดคือ ความมั่นคง ความรักและการยอมรับจากสังคม ถ้าความต้องการพื้นฐานของเขาได้รับการตอบสนองในระดับที่เหมาะสมเขาผู้นั้น ก็จะมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ และในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองเขาก็จะกลายเป็นบุคคลที่ฝืนสังคม และก่อปัญหาต่อส่วนรวมได้ ดังนั้น “การจ้างงาน” ก็เป็นหนทางสำคัญอันหนึ่ง ในการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลให้เขารู้สึกมั่นคง และเป็นที่ยอมรับจากสังคม เป็นพื้นฐานให้สมาชิกที่มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้ หากถ้าผู้นั้น เป็นหัวหน้าครอบครัว การจ้างงานก็จะยิ่งเพิ่มความสำคัญมากยิ่งขึ้นไปอีก โดยจะส่งผลกระทบไป ถึงบรรดาสมาชิกครอบครัวของ บุคคลนั้นอีกด้วย การมีพ่อบ้านที่มีงานทำ มีสถานภาพแน่นอน ในสังคมและมีรายได้เป็นพื้นฐาน ที่สำคัญที่สุดประดุจเสาเอกของครอบครัว หัวหน้าครอบครัว ย่อมมีความสามารถในการเลี้ยงดู ทางกายแก่สมาชิกในครอบครัว และสนองเงื่อนไขที่ดีต่อการอบรมทางใจ ทั้งโดยภายในครอบครัวและ โดยผ่านการศึกษาของทางการ สมาชิกในครอบครัวย่อม มีสุขภาพจิตดี รู้สึกมั่นคง และมีโอกาสมากขึ้นในการพัฒนาตนเองในกรอบที่สังคมยอมรับ เช่นเดียวกับหัวหน้าครอบครัว⁴⁸

กล่าวโดยสรุป การจ้างงานนั้นเป็นทั้งหัวใจของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และเป็นเงื่อนไขรองรับที่สำคัญของกิจกรรมทางสังคม เป็นต้นตอที่สำคัญในการทำให้เกิดผลผลิต หรือรายได้ขึ้นมา ซึ่งจะมีผลในการสร้างอำนาจซื้อในรูปของอุปสงค์ที่จะรองรับผลผลิตที่เกิดขึ้นมาจากการผลิตสินค้า หรือบริการนั้น ๆ⁴⁹ ผลกระทบของการจ้างงานจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการน่ายจ้างกับ ลูกจ้างมาพบ กันเพื่อตกลงราคาค่าจ้าง และปฏิบัติตามเงื่อนไขกำหนดเท่านั้น หากมีผลสะท้อนกว้างไกลต่อสังคม โดยรวมดังกล่าว การเลิกจ้างและการว่างงานก่อให้เกิดผลทางสังคมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ว่างงาน ผลร้ายที่อาจเกิดทางจิตใจนับว่ารุนแรงที่สุดเพราะอาจทำให้ ผู้ที่ว่างงานลดหย่อนความกระตือรือร้นทางความนึกคิด ขาดความใฝ่ฝันทะเยอทะยานสำหรับอนาคต กระทบกระเทือนถึงสภาวะทางครอบครัวของผู้นั้นต่อไป และยังมีการว่างงานนานเท่าใดผลทางสังคม ที่ว่านี้จะรุนแรงมากขึ้น⁵⁰

การถูกเลิกจ้างและการว่างงาน ทำให้คนผู้นั้นสูญเสียสถานภาพและการยอมรับจากสังคม ทำให้เขาเกิดทัศนคติทางลบต่อนายจ้าง ต่อตัวเอง และต่อสังคมโดยรวม เขาจะสูญเสียความเป็นตัว

⁴⁸ L.S. Wrightsman. *Social Psychology* (Wadsworth pub. 1967).

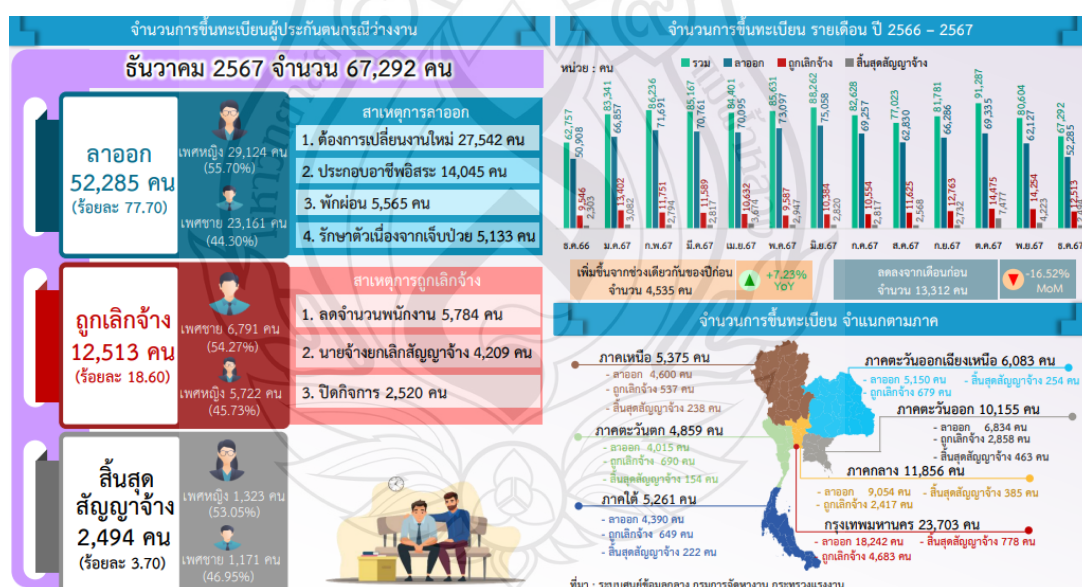
⁴⁹ แมน สารรัตน์, *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ 2527) 148.

⁵⁰ วิจิตร แสงทอง, ‘การแก้ไขและป้องกันปัญหาการว่างงานในประเทศไทย’ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2508) 10.

ของตัวเองไป ความต้องการพื้นฐานทางสังคม เช่น ความมั่นคง ความรัก และการยอมรับจากสังคม จะไม่ได้รับการตอบสนองเหนียวแน่นให้เขามีพฤติกรรมที่ผิดสังคม ปฏิเสธกฎเกณฑ์ระเบียบของสังคมได้ง่ายยิ่งขึ้น จึงอาจตัดสินใจหรือถูกชักจูงใจให้ประกอบอาชญากรรมได้ง่าย การว่างงานทำให้เขาสูญเสียสถานภาพ ทำให้เขาไม่มีบทบาททางสังคมที่ชัดเจนอีกต่อไป (จนกว่าจะหางานใหม่ได้) และกลายเป็นปัญหาต่อสังคมได้

หากเขาเป็นหัวหน้าครอบครัว ผลของการเลิกจ้างและการว่างงานก็ยิ่งรุนแรงและต่อเนื่อง เป็นลูกโซ่ บรรดาสมาชิกในครอบครัวที่หัวหน้าครอบครัวถูกเลิกจ้างและว่างงานจะได้รับความกระทบกระเทือนอย่างทั่วถึง ทั้งชีวิตทางวัตถุ รายได้การบริโภค การเก็บออม จะไม่มี หลักประกัน กระทั่งประสบภาวะขัดสน สถานภาพทางจิตใจ ความรักความเคารพต่อกันและ การศึกษาอบรม ทั้งในครอบครัวและในโรงเรียนจะถูกกระทบกระเทือนจนกระทั่งถูกตัดขาดไป ทำให้บุตรธิดาไม่มีโอกาสเติบโตขึ้นเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในอนาคตได้⁵¹

ดังนั้น การเลิกจ้างและการว่างงานที่เกิดขึ้นจึงมิใช่เป็นเพียงการหยุดทำงานและหยุดจ่ายค่าจ้างเท่านั้น หากแต่เป็นการสร้างอุปสรรคกระทั่งทำลายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ อีกด้วย⁵²



ภาพที่ 2.1 สถิติการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ประจำปี พ.ศ. 2567⁵³

⁵¹ Robert Kastenbaum, *Human Developing : A Lifespan Perspective* (Allyn and Bacon, Inc. 1979) 551-557.

⁵² สมชัย วัฒนการุณ, 'การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม' (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2529) 10.

2.3 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างอันมีสาเหตุ เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง มุ่งเน้นไปที่การรักษาสมดุลระหว่างสิทธิของลูกจ้าง และเสรีภาพของนายจ้าง โดยหลักสำคัญ คือ ต้องมีเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน นายจ้างต้องใช้มาตรการอื่นก่อนการเลิกจ้าง ลูกจ้างต้องได้รับค่าชดเชย และการช่วยเหลือจากภาครัฐ และต้องมีการกำกับดูแลเพื่อป้องกันการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังจะกล่าวต่อไปนี้

2.3.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานตามความหมายที่แท้จริง ต้องเป็นสัญญาจ้างระหว่างนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจควบคุมดูแลบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง และในขณะเดียวกันลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้างเป็นการประจำ จึงเป็นสัญญาที่มีความสัมพันธ์ในทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ต่อกันที่ต่างฝ่ายต้องพึงพาอาศัย และประพฤติปฏิบัติต่อกัน ลักษณะของการจ้างแรงงานจึงไม่เพียงแค่เพียงการแลกเปลี่ยนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง แต่จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายก่อให้เกิดผลผลิต โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง การจัดเตรียมวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อกิจการมีผลผลิตมีความเจริญก้าวหน้านายจ้างก็จะได้ผลกำไรตอบแทน และสำหรับลูกจ้างนอกจากได้รับค่าจ้างตอบแทนเพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวแล้วก็อาจจะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้ทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่จะต้องซื้อตรงประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยดี กล่าวคือ ฝ่ายลูกจ้างต้องทำงานรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ ฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง⁵⁴

2.3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างบริการ เพราะมีความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้เกิดสิทธิและหน้าที่ที่ต่างฝ่ายต่างต้องพึงพาอาศัย

⁵³ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, สถิติการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 2567)

⁵⁴ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 89.

และปฏิบัติต่อกัน ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่เพียงเป็นการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้างเท่านั้น แต่มีความสัมพันธ์ในทางส่วนตักระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นด้วย แม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์ต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลในการผลิต โดยที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง เป็นผู้จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานของตนทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเมื่อกิจการดีฝ่ายนายจ้างก็จะได้ผลกำไรทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างนอกจากจะได้ค่าจ้างแรงงาน ค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเลี้ยงดูครอบครัวแล้ว ยังอาจได้รับเงินโบนัสหรือรายได้อื่นเพิ่มขึ้นและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่คุ้มค่าและเหมาะสม ดังนั้น งานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับลูกจ้างและลูกจ้างประสงค์จะทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้างให้นานที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว อันเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้าง เพื่อให้ตนเองมีรายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว เพราะการที่ลูกจ้างจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) มีผลต่อรายได้ประจำและชีวิตที่ดีของตนรวมถึงครอบครัวของตน จึงควรที่ภาครัฐจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเหล่านั้น ที่มีฐานะด้อยกว่าในทางสังคมให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข⁵⁵

2.3.3 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน

ลูกจ้างส่วนใหญ่ใช้ชีวิตไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน ดังนั้น รายได้และอนาคตของเขาจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะมีงานทำต่อไปเรื่อย ๆ และสำหรับลูกจ้างแล้วการเลิกจ้างถือเป็นความโชคร้าย บางคนการเลิกจ้างอาจทำให้เขาต้องสูญเสียเพื่อนฝูงและครอบครัวได้ โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีอายุมาก ซึ่งต้องเผชิญกับการหางานที่ยากลำบาก การที่ลูกจ้างได้ลงทุนกับการฝึกฝนทักษะความชำนาญด้วยการทุ่มเทแรงกายแรงใจของตนเองเพื่ออุทิศตนให้กับการทำงาน จึงเปรียบเสมือนผลประโยชน์ในทางทรัพย์สินที่ได้รับจากการทำงาน เป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับตนเอง⁵⁶ และลูกจ้างหรือเจ้าของแรงงานเทียบได้กับเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อเจ้าของทรัพย์สินมีสิทธิในทรัพย์สินของเขา เขาจึงควรมีสิทธิได้รับความมั่นคง⁵⁷

2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง

⁵⁵ สุชาติ สุขสมิตร์, 'การเลิกจ้างและความเสียหาย' *วารสารศาลแรงงาน*, 2, 6, (ธันวาคม 2524) 3.

⁵⁶ John Mesher, *Compensation for Unemployment*, (Sweet & Maxwell Ltd., 1976).12

⁵⁷ J.R. Carby-Hall, A Study in Three Termination Aspects of Modern Employment, *Studies in Labour Law*, ed. J.R. Carby-Hall (Tombridge Printers Ltd. 1976) 206.

สัญญาจ้างแรงงานอาจกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้แน่นอน หรืออาจไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ กรณีที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดเมื่อครบระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ แต่หากเป็นกรณีไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้แน่นอน คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างสามารถแสดงเจตนาเลิกสัญญาเกิดขึ้น แล้วแต่เหตุของการเลิกสัญญา⁵⁸

2.3.4.1 ความหมายของ “การเลิกจ้าง”

“การเลิกจ้าง” หมายถึง การกระทำของนายจ้างที่แสดงให้เห็นลูกจ้างทราบว่า นายจ้างไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรค 2 เพื่อให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอันเลิกกัน

2.3.4.2 หลักเสรีภาพเกี่ยวกับการแสดงเจตนาเลิกจ้าง

โดยทั่วไปแล้ว คู่สัญญาย่อมมีเสรีภาพในการที่เลือกและตกลงใจเข้าทำสัญญาและเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ แม้ว่าจะไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ กำหนดไว้โดยเฉพาะ นายจ้างมีเสรีภาพในการแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างโดยใช้อำนาจบังคับบัญชา หรือใช้สิทธิการเลิกสัญญาฝ่ายเดียวตามหลักสัญญาในทางกฎหมายแพ่ง เว้นแต่จะขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาเลิกสัญญา ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาคของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายมีอิสระแสดงเจตนาเลิกสัญญาได้อย่างเสมอภาคกัน อย่างไรก็ตาม นายจ้างย่อมมีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างทั้งในทางเศรษฐกิจ สิทธิในการบริหารจัดการงาน รวมทั้งมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง ทำให้นายจ้างมีเสรีภาพในการแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ ดังนั้น เมื่อเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างไม่ต้องการลูกจ้างคนใดก็มีอิสระสามารถแสดงเจตนาเลิกจ้างได้ โดยไม่จำเป็นต้องให้เหตุผลใด ๆ

ในปัจจุบัน สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ คู่สัญญาฝ่ายใดต้องการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาอย่างน้อย 1 ช่วงการจ่ายค่าจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 วรรคหนึ่ง และต้องมีเหตุผลอันสมควรโดยเฉพาะฝ่ายนายจ้าง ศาลมีอำนาจเข้าควบคุมเหตุผลของการเลิกจ้างว่าเป็นเหตุผลอันสมควรหรือไม่ ต่อมาในปีพ.ศ.2522 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล

⁵⁸ วิจิตรา พุ่งลัดดา, ‘การแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยนายจ้าง’ รวบรวมความในโอกาสครบรอบ 60 ปี ดร.ปรีดี เภษมทรัพย์ (พิ.เค. พรินต์เฮาส์ 2531) 220.

แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ประกาศใช้บังคับ เพื่อรับรองอำนาจดังกล่าวของศาลแรงงาน ตามมาตรา 49 จึงทำให้หลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาเลิกจ้างไม่มีอยู่อีกต่อไป ในการเลิกจ้างนายจ้างจึงต้องมีเหตุผลสมควรเสมอ จึงเป็นข้อจำกัดของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาเลิกจ้าง

(1) วิธีการแสดงเจตนาเลิกสัญญาโดยนายจ้าง หากนายจ้างมีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้าง นายจ้างอาจแสดงเจตนาเลิกจ้างต่อลูกจ้างโดยตรงได้ด้วยวิธีการบอกกล่าวชั่วระยะเวลาพอสมควร เพื่อเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 387 หรืออาจใช้วิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ช่วงการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 582 วรรค 1 หรืออาจจะบอกเลิกจ้างทันทีตามมาตรา 583 แล้วแต่เหตุของการเลิกจ้างว่ามาจากสาเหตุใด “เหตุอันสมควร” หมายถึงเหตุอันจำเป็นที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานได้หรือต้องขาดงาน ไม่ว่าจะเป็นเหตุสุจริตจากธรรมชาติหรือเหตุผลความจำเป็นส่วนตัวของลูกจ้างก็ตาม ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างนายจ้างจะกระทำด้วยวิธีการใดก็ได้ แต่สาระสำคัญของกิจการเลิกจ้าง คือการแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่านายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นตั้งแต่วันที่ใด หากลูกจ้างเข้าใจและยอมรับว่ามีการบอกเลิกจ้างตรงตามที่นายจ้างประสงค์ ทำให้มีผลทางกฎหมายเป็นการเลิกจ้างได้⁵⁹

(2) แบบของการแสดงเจตนาเลิกจ้าง เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดในเรื่องแบบของการแสดงเจตนาเลิกจ้างไว้ นายจ้างอาจแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยทำเป็นหนังสือหรืออาจบอกกล่าวด้วยวาจาและทำเป็นหนังสือด้วยก็ได้ และตามข้อเท็จจริงสัญญาจ้างแรงงานมักจะเป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรงหรือโดยปริยาย โดยไม่ต้องทำเป็นหนังสือตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 581 ซึ่งบัญญัติรับรองการทำสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยายไว้

2.3.4.3 เหตุผลความจำเป็นเกี่ยวกับการเลิกจ้าง

สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดลงได้หลายกรณีด้วยกัน อาจเป็นเหตุที่กฎหมายกำหนดไว้หรือเหตุจากการแสดงเจตนาของคู่สัญญาซึ่งก่อให้เกิดผลทางกฎหมายที่แตกต่างกัน ในการเลิกจ้างกรณีนายจ้างนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ นายจ้างต้องมีเหตุผลความจำเป็นในการเลิกจ้าง หรือเหตุผลความจำเป็นจากฝ่ายลูกจ้างที่ทำให้นายจ้างต้องเลิกจ้าง ดังนี้

(1) เหตุผลความจำเป็นจากฝ่ายนายจ้าง

โดยทั่วไปแล้ว ไม่มีนายจ้างคนใดที่ต้องการจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลความจำเป็นเพราะการเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละคนซึ่งได้ทุ่มเทแรงกายทำงานให้กับบริษัทมาเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อความมั่นคงในอนาคตและชีวิตของครอบครัว แต่หากนายจ้างมีเหตุผลความจำเป็นอันไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้แล้ว ย่อมเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะพิจารณาว่าสมควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง

⁵⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ‘การเลิกจ้างและการลาออก’ (พิมพ์ครั้งที่ 9, วิญญูชน 2557) 26-27.

เป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด และจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างแผนกใดและคนใดด้วยวิธีการอย่างไร ทั้งนี้ การแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องอ้างเหตุที่เกิดขึ้นจริง สามารถหาพยานหลักฐานมาพิสูจน์ได้และควรบอกกล่าวถึงเหตุผลให้ชัดเจน ดังนี้

- การปรับปรุงกิจการ เมื่อนายจ้างมีเหตุผลความจำเป็นในการเลิกจ้าง เนื่องจากการประกอบกิจการในปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จนผู้ประกอบการต้องปรับตัวและพัฒนาองค์กรของตนให้ทันสมัย โดยปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือบริการ ด้วยการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เข้ามาใช้แทนแรงงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่ใช้อยู่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและสร้างผลกำไรให้มากที่สุด ทำให้ลูกจ้างบางส่วนไม่สามารถทำงานกับเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ได้ ลูกจ้างบางส่วนไม่ได้ทำงานเนื่องจากงานในหน้าที่เดิมหมดไป จนอาจเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนไป⁶⁰ ซึ่งนายจ้างสามารถดำเนินการในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

1) การปรับปรุงหน่วยงาน เช่น การจัดวางรูปองค์การใหม่ไม่ให้แต่ละหน่วยงานทำงานซ้ำซ้อนกันเป็นผลทำให้มีหน่วยงานน้อยลง และใช้คนทำงานลดลง เช่น การปรับโครงสร้างจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ การรื้อปรับระบบ การปรับลดขนาดองค์กร เป็นต้น

2) การปรับปรุงกระบวนการผลิต หรือวิธีการผลิตให้ผิดไปจากเดิม การลดขั้นตอนกระบวนการผลิตให้น้อยลง เปลี่ยนแปลงระบบการผลิตให้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น เป็นเหตุให้ใช้แรงงานน้อยลง⁶¹ เช่น บริษัทในกลุ่มไทยเบฟ “โออิชิ” ปรับปรุงกระบวนการผลิตแบบปลอดเชื้อโดยใช้เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติและใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมในการบรรจุ เป็นต้น

3) การปรับปรุงการจำหน่าย การเปลี่ยนวิธีการจำหน่ายสินค้าไปยังลูกค้าด้วยวิธีใด ๆ เพื่อให้การจำหน่ายสินค้าได้รวดเร็วขึ้น และใช้แรงงานในการจำหน่ายหรือขนส่งสินค้าลดน้อยลงเป็นเหตุให้นายจ้างต้องลดจำนวนพนักงานลง เช่น การจำหน่ายสินค้าระบบออนไลน์ ระบบอีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) ไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ โทรทัศน์ หรือแม้แต่ทางอินเทอร์เน็ต การสั่งอาหารออนไลน์ เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดค่าใช้จ่าย เช่น ทำเลที่ตั้งอาคาร โกดังเก็บสินค้า ห้องแสดงสินค้า รวมถึงพนักงานขาย และลดข้อจำกัดของระยะทางและเวลา

4) การปรับปรุงการบริการ การใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งหุ่นยนต์มาให้บริการแทนคน หรือใช้เครื่องอัตโนมัติให้ลูกค้าบริการตนเอง หรือการใช้ดิจิทัลแบงก์กิ้ง

⁶⁰ อีระ ศรีธรรมรักษ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ และวิทย์ ชะนะภัย, ‘รายงานการวิจัย มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง’ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2545) 84.

⁶¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ‘กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล’ (พิมพ์ครั้งที่ 13, วิญญูชน 2560) 204.

(Digital Banking) ทำธุรกรรมผ่านโทรศัพท์มือถือ(Mobile Banking) และอินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้ง (Internet Banking) การชำระเงินค่าสินค้าหรือบริการผ่านระบบคิวอาร์โค้ด ที่ใช้งานได้ง่ายและสะดวก เป็นการปรับปรุงบริการสู่สังคมไร้เงินสด ทำให้ใช้คนทำงานน้อยลง

- กรณีการลดกำลังคน เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความก้าวหน้า ทำให้เกิดผลกระทบต่อกิจการธุรกิจหรือสถานประกอบการกิจการต่าง ๆ นายจ้างจึงมีเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กร เช่น ในวงการสื่อที่ระบบดิจิทัล จากเดิมที่ใช้ที่ระบบอนาล็อก (Analog) หรือปรับปรุงที่รูปแบบใหม่ระบบ 5 จี ทำให้สามารถดูทีวีได้ทุกที่ทุกเวลา ตลอดจนการแข่งขันในธุรกิจกันอย่างมากมายทำให้นายจ้างต้องปรับโครงสร้างองค์กร โดยปรับลดพนักงานลงเป็นจำนวนมาก เพื่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างต้องถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้การลดกำลังคนถือว่าเป็นเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้าง ในการเลิกจ้างกรณีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่เลิกจ้างได้ โดยต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายระบุไว้

- การใช้อำนาจทางบริหารของนายจ้าง การเลิกจ้างกรณีนายจ้างนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ย่อมเป็นสิทธิของนายจ้างที่สามารถจะกระทำได้นอกจากนี้ นายจ้างยังมีอำนาจในการบริหารกิจการของตนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ทุกวิธีการ ตราบเท่าที่ไม่มีกฎหมายห้าม ถ้าในสัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่มีข้อกำหนด หรือไม่มีกฎหมายระบุให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างใดก่อนที่จะมีการเลิกสัญญา และนายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างทำงานต่อไป นายจ้างย่อมสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้เสมอ ซึ่งถือว่าเป็นเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้างโดยใช้อำนาจทางบริหาร ซึ่งเป็นความชอบธรรมของนายจ้าง แต่ต้องไม่เป็นการเลิกจ้างที่เป็นการกลั่นแกล้งโดยไม่สุจริต

(2) เหตุผลความจำเป็นจากฝ่ายลูกจ้าง

ในการเลิกจ้างลูกจ้างอาจเป็นสาเหตุหรือมีส่วนทำให้เกิดการเลิกจ้างได้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะความประพฤติ ความสามารถ หรือความผิดปกติทางร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้เป็นกรณี ดังนี้

- ความประพฤติของลูกจ้าง การปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่หรือความประพฤติผิดต่อหน้าที่ของลูกจ้าง ที่ได้กระทำหรือแสดงออกมาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน หรืออาจส่งผลถึงการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน เช่น การเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานให้นายจ้างได้ตลอดไป และอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างทั้งทางตรงหรือทางอ้อม กรณีที่ลูกจ้างไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถของลูกจ้างบกพร่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดลง ย่อมเป็นเหตุให้นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง

- ความสามารถของลูกจ้าง การเลิกสัญญาอันเนื่องจากความสามารถของลูกจ้าง ต้องเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน เท่านั้น ที่นายจ้างจะถือเป็น

เหตุผลในการเลิกจ้าง และนายจ้างควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความสามารถ หรือปรับปรุงการทำงานก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง

- ความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง ในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน อาจเนื่องมาจากความผิดปกติทางร่างกายและทางจิตใจของลูกจ้าง อันส่งผลให้นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างอาจเนื่องมาจากการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้าง ซึ่งอาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือนอกเวลาการทำงานจนทำให้เกิดการสูญเสียส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกาย เช่น นิ้วขาด แขนขาด ตาบอด เป็นต้น และส่งผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้าง หรืออาจส่งผลกระทบต่อจิตใจของลูกจ้าง และหากนายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้ตลอดไป เพราะมีเหตุความผิดปกติทางร่างกายหรือจิตใจ จึงเป็นเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้

(3) เหตุผลความจำเป็นจากปัจจัยภายนอก

การเลิกจ้างอาจมีเหตุผลและความจำเป็นจากปัจจัยภายนอก ซึ่งคาดหมายล่วงหน้าได้หรือไม่ก็ได้ ดังนี้

- สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ จากปัญหาการเลิกจ้างในช่วงต้นปีพ.ศ. 2562 ภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ สถานประกอบการกิจการ ได้เริ่มทยอยปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยมีสาเหตุเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกที่ชะลอตัว ประกอบกับสงครามการค้าระหว่างจีนและสหรัฐ รวมทั้งค่าเงินบาทที่แข็งค่าอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้า สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ หุ่นยนต์อุตสาหกรรม ตลอดจนการเปลี่ยนระบบการผลิตไปสู่อุตสาหกรรมดิจิทัลซึ่งจะทำให้การจ้างงานลดลง รวมทั้งการลงทุนในธุรกิจใหม่ ๆ ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงทำให้แนวโน้มการจ้างงานลดน้อยลง การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในประเทศ ส่งผลกระทบทำให้นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง นอกจากนี้จากสถานการณ์วิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (โควิด-19) ในปัจจุบันซึ่งทวีความรุนแรงลุกลามไปทั่วทุกภูมิภาคของโลก มีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก จนแต่ละประเทศต้องออกมาประกาศมาตรการปิดประเทศ (Lock Down) เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว กิจการในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องหยุดชะงัก ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลกและการปรับลดการจ้างงาน ลูกจ้างเป็นจำนวนมากต้องถูกเลิกจ้าง

- กรณีถูกสั่งปิดหรือสั่งพักการดำเนินกิจการ ในการเลิกจ้างอาจมีสาเหตุจากเหตุสุดวิสัย หรือเหตุผลความจำเป็นบางอย่างซึ่งอาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐใช้อำนาจในการสั่งปิดกิจการของนายจ้างเป็นการชั่วคราวชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควร ย่อมส่งผลกระทบถึงการจ้างงานและการทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นเหตุผลที่ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ เช่น การสั่งหยุดกิจการชั่วคราวจากมาตรการของภาครัฐ เนื่องมาจากการแพร่ระบาด

ของเชื้อโรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ไปทั่วโลก ส่งผลให้สถานประกอบกิจการต่าง ๆ ต้องหยุดชะงักลง ลูกจ้างบางส่วนต้องถูกเลิกจ้างและตกงานว่างงานเป็นจำนวนมากอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.3.4.4 เหตุแห่งการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจสิ้นสุดลงได้ในหลายกรณีด้วยกัน โดยอาจแยกพิจารณาเกี่ยวกับความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานได้ ดังนี้

(1) ความตายของคู่สัญญา ถ้าความตายของลูกจ้างเป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเพราะการทำงานของลูกจ้างเป็นหน้าที่ลูกจ้างจะต้องทำด้วยตนเองเฉพาะตัว ฉะนั้น จึงไม่ตกทอดไปยังทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 1600 และความตายของนายจ้างจะทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เฉพาะสัญญาการจ้างรายใดที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคล ผู้เป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 584 เช่น กรณีนายจ้างผู้สูงอายุจ้างบุคคลมาบริการและดูแลตนเอง

(2) สัญญาการจ้างแรงงานที่มีเงื่อนไขหรือเงื่อนไขเวลา เมื่อสัญญาการจ้างแรงงานนั้นมีเงื่อนไขแห่งการสิ้นสุดสัญญา สัญญานั้นย่อมสิ้นสุดลงเมื่อเงื่อนไขสำเร็จแล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 183 วรรค 2 หรือกรณีเงื่อนไขสิ้นสุดกำหนดไว้ สัญญานั้นย่อมสิ้นสุดเมื่อถึงเวลากำหนดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 193 วรรค 2 เช่น การจ้างลูกจ้างทำงานระหว่างการเก็บเกี่ยวข้าว หรือการให้ทำงานจนถึงฤดูฝน แล้วแต่กรณี

(3) เมื่อตกลงกันเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยเหตุที่การทำสัญญาจ้างแรงงานเกิดจากความสมัครใจของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ตกลงเลิกสัญญากัน เมื่อใดก็ย่อมจะกระทำได้

(4) สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่จ้าง ถ้าระยะเวลาที่ตกลงว่าจ้างกันสิ้นสุดลง สัญญาการจ้างแรงงานก็ย่อมสิ้นสุดลงตามระยะเวลานั้น เว้นแต่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ได้ทักท้วง จึงสันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยความอย่างเดียวกันดังสัญญาเดิมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 581

(5) การบอกเลิกสัญญาการจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ถ้าไม่มีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาการจ้างแรงงาน หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น สัญญาการจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาอาจถูกยกเลิกโดยคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และการบอกเลิกสัญญาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือน

ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างให้ออกจากงานเสียในทันทีก็ได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 วรรค 2

(6) การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยมีเหตุพิเศษที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานฝ่ายเดียวมี 2 กรณี ดังนี้ (1) การบอกเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 577 วรรค 3 เมื่อนายจ้างโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจ ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาได้หรือเมื่อลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาได้ (2) การบอกเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 578 ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ และหากปรากฏว่าลูกจ้างไร้ฝีมือนายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาได้

(7) เมื่อนายจ้างไล่ออกจากงาน กฎหมายบัญญัติแต่เฉพาะกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานในทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ไม่มีกรณีที่ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานในทันทีเช่นเดียวกับนายจ้าง และเหตุที่นายจ้างไล่ออกจากงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทน ได้แก่ กรณีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 กล่าวคือ (1) ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา (2) ละทิ้งการงานไปเสีย (แต่ไม่ใช่กรณีขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควรและเป็นระยะเวลาสั้นพอสมควร ที่นายจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 579 (3) กระทำความผิดอย่างร้ายแรง (4) ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

2.3.4.5 ลักษณะของการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

ในกรณีของการเลิกจ้างอาจสิ้นสุดลงด้วยการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของคู่สัญญา หากเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนแล้ว คู่สัญญาจะบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดไม่ได้ เว้นแต่คู่สัญญาฝ่ายนั้นจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญา ซึ่งสิทธิในการบอกเลิกสัญญาอาจเกิดจากข้อสัญญาหรือข้อกฎหมาย หรือเป็นกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยตรงถึงมูลเหตุที่จะให้บอกเลิกสัญญาได้⁶² ในกรณีสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อได้แสดงเจตนาเลิกสัญญาแก่อีกฝ่ายหนึ่ง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างครบถ้วนไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 วรรคหนึ่ง ดังนั้น คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกกล่าวเพื่อแสดงเจตนาเลิกสัญญาในทันทีไม่ได้ ทั้งนี้ นายจ้างหากจำเป็นต้องบอกเลิกสัญญากับลูกจ้างในทันที จะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานในทันทีได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 วรรคสอง การบอกเลิกสัญญาอาจทำได้ 2 ฝ่าย ดังนี้

⁶² วิชัย โสสุวรรณ และ ชนิษฐา ณ เชียงใหม่, 'การเลิกจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม' (พิมพ์ครั้งที่ 2, นิติธรรม 2544) 15.

(1) การบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายนายจ้าง

การบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายนายจ้างหรือการเลิกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างทุกกรณี เนื่องจากลูกจ้างต้องขาดรายได้สำหรับเลี้ยงชีพ หากปล่อยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาในเวลาใดก็ได้ นายจ้างอาจใช้สิทธิดังกล่าวในทางที่ไม่สมควรเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ในบางครั้งรัฐจึงต้องเข้ามาควบคุมการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาของนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และตราบไต่ที่นายจ้างยังได้มีการบอกเลิกจ้างยังถือว่านายจ้างได้จ้างลูกจ้างนั้นทำงานอยู่ต่อไป และต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดไปจนกว่าจะมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น มีรายละเอียด ดังนี้

- การเกษียณอายุ สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดลงหากลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาหรือนายจ้างได้แสดงเจตนาเลิกจ้างเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ แต่เดิมการสิ้นสุดของสัญญาด้วยเหตุเกษียณอายุไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เนื่องจากสัญญาสิ้นสุดโดยอัตโนมัติเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชย แต่ในเวลาต่อมาในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานเพราะการเกษียณอายุศาลถือว่าเป็นการเลิกจ้าง 12 ตามมาตรา 118 วรรคสอง เนื่องจากลูกจ้างขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุของลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง เพราะการเกษียณอายุนั้น มิใช่หมายความว่านายจ้างประสงค์ที่จะจ้างลูกจ้างไปจนถึงเวลาเกษียณอายุ และไม่ได้หมายความว่าเมื่อถึงเวลาดังกล่าวนายจ้างจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นอีกต่อไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอีก แต่ถ้านายจ้างไม่ประสงค์เช่นนั้นจะต้องแสดงเจตนาเลิกจ้าง จึงจะทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง⁶³

- การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญของนายจ้าง การที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานเกี่ยวกับการทำงาน หรือเกี่ยวกับค่าตอบแทนการทำงานโดยลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานในสภาพการจ้างใหม่นั้น ย่อมทำให้สัญญาสิ้นสุดโดยถือว่าเป็นการเลิกจ้าง⁶⁴ สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่ ค่าจ้างหรือการทำงานหรือตำแหน่งงานของลูกจ้าง รวมถึงการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ในลักษณะที่เป็นการลดสภาพการจ้าง การลดประโยชน์ ลดสถานะของลูกจ้าง หรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระที่หนักขึ้นกว่าเดิม แต่ถ้านายจ้างเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของลูกจ้างโดยไม่ได้เปลี่ยนแปลงค่าจ้าง หรือไม่ลดค่าจ้างอาจไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญ แต่อาจเป็นการใช้อำนาจบริหารของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิทำได้โดยไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

⁶³ สุรศักดิ์ มณีนคร, การเปลี่ยนแปลงค่าชดเชยในกฎหมายแรงงาน, วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 4, 931.

⁶⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 2152/2524.

- การเปลี่ยนตัวนายจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างไปทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างอื่นได้ การที่นายจ้างโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เป็นเหตุให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ตามมาตรา 577 วรรค 1 หรือนายจ้างอาจเลิกกิจการและขายกิจการทั้งหมดให้แก่บุคคลอื่นย่อมมีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ลักษณะเช่นนี้ถือว่าเป็นการโอนนายจ้าง ซึ่งเป็นการต้องห้ามตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 577 และเป็นเหตุให้ลูกจ้างเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้

- นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ต้องเป็นการถาวรมิใช่ชั่วคราว เช่น การแสดงเจตนาเลิกกิจการของนายจ้างไม่ว่าเพราะเหตุจำเป็นทางธุรกิจ หรือในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จนต้องยุบบางแผนก หรือต้องปิดกิจการเพราะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ทำให้ไม่มีเงินที่จะส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง และไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ย่อมทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเช่นกัน อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี จะต้องเป็นเหตุที่มีอยู่จริงและนายจ้างมีเจตนาที่จะเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว⁶⁵ เช่น การประกาศขายกิจการของผู้ผลิตรถยนต์เซปโรเลต ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองเป็นเหตุให้ลูกจ้างทั้งหมด 1,500 คนต้องถูกเลิกจ้างและตกงานว่างงานพร้อมกันเป็นจำนวนมาก หรือการหมดสัมปทานเหมืองทองอัครา ซึ่งจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างภายหลังรัฐบาลได้ใช้คำสั่งตามมาตรา 44 สั่งระงับการประกอบกิจการทั้งหมด ทำให้นายจ้างไม่มีงานที่จะส่งมอบให้แก่ลูกจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ หรือนายจ้างประสบภาวะขาดทุนอย่างรุนแรงจึงต้องปิดกิจการตลอดไปโรงงานถูกไฟไหม้จนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีก การขาดแคลนวัตถุดิบ หรือนายจ้างเปลี่ยนไปประกอบธุรกิจอื่น ซึ่งเป็นการเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยฝ่ายนายจ้าง ย่อมถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

- การย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการจากที่เดิมไปยังสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการเดิม และไปตั้งสถานประกอบกิจการ ณ สถานที่อื่นต่างจากสถานที่เดิม และการย้ายนั้นส่งผลกระทบทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในการทำงาน หรือการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง⁶⁶ และลูกจ้างได้บอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง

⁶⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 2347/2543.

⁶⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 'คำอธิบายกฎหมายแรงงาน' (พิมพ์ครั้งที่ 2, วิญญูชน 2561) 201.

- การปรับปรุงกิจการ การสิ้นสุดสัญญากรณีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายใช้สิทธิเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121วรรค 2 ทั้งนี้ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าว หากลูกจ้างได้ทำงานกับนายจ้างมาแล้วเป็นระยะเวลา 6 ปี ติดต่อกันขึ้นไป ตามมาตรา 122 วรรค 1

(2) การบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายลูกจ้าง

การเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยฝ่ายลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญา หรือการตกลง ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อยุติความสัมพันธ์ เมื่อลูกจ้างได้แสดงเจตนาลาออกแก่นายจ้าง หากนายจ้างไม่อนุญาตก็ไม่มีผลลบล้างแต่อย่างใด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างขาดงานเพื่อยุติเป็นเหตุเลิกจ้างไม่ได้ มีรายละเอียด ดังนี้

- การลาออก (Resignation) หมายถึง การกระทำของลูกจ้างที่แสดงให้นายจ้าง ทราบว่าลูกจ้างไม่รับจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่อไป เป็นการยุติความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การลาออกไม่มีกฎหมายบังคับไว้ ว่าต้องทำเป็นหนังสือ หากลูกจ้างได้บอกกล่าวการลาออกต่อนายจ้างแล้วการลาออกนั้นก็จะมีผลทันที โดยไม่ต้องให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งตกลงยินยอมหรืออนุญาตแต่อย่างใด แต่การที่นายจ้างอนุมัติให้ ลูกจ้างลาออกจากงานในวันอื่นซึ่งต่างจากวันที่ลูกจ้างได้แสดงเจตนาไว้ อาจมีผลเป็นการเลิกจ้าง มิใช่การลาออก

- การเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) การสิ้นสุดสัญญาอาจเกิด จากการตกลงเลิกสัญญาของคู่สัญญา ก่อนที่ลูกจ้างจะมีอายุครบเกณฑ์เกษียณอายุที่เรียกกันว่า “โครงการเกษียณก่อนอายุ” คู่สัญญาที่ได้ตกลงแสดงเจตนาร่วมกันเลิกสัญญานี้ ไม่ถือว่าเป็นกรณี ที่นายจ้างเลิกจ้างและลูกจ้างลาออก ดังนั้น เงินหรือผลประโยชน์ใดๆที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับย่อมเป็นไป ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ลูกจ้างจะอ้างว่าตนมีสิทธิได้มากกว่าที่ตกลงหรือมีสิทธิได้รับตาม ที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ เพราะการตกลงเลิกสัญญาไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายเงินใด ๆ ให้กับลูกจ้าง ดังนั้น การสิ้นสุดสัญญาก่อนเกษียณอายุของลูกจ้างทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำได้ โดยแสดงเจตนาฝ่ายเดียว หรืออาจตกลงเลิกสัญญาโดยการแสดงเจตนาร่วมกันก็ได้⁶⁷

- การจัดทำโครงการสมัครใจลาออก สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดลงด้วย การตกลงร่วมกันเลิกสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยจัดทำเป็นโครงการ ในกรณีที่นายจ้าง ต้องการลดจำนวนพนักงานซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือนายจ้างลดจำนวนลูกจ้าง

⁶⁷ ปาริชาติ แจ่มกระจ่าง, ลูกจ้างเกษียณอายุ, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2548) 25.

เนื่องจากนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แทน แต่ความหมายก็คือลูกจ้างสมัครใจลาออก โดยนายจ้างอาจกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ เช่น การเปิดรับสมัครลูกจ้างสมัครใจลาออกของสถานีโทรทัศน์ช่อง 3 โดยจ่ายผลตอบแทนตามกฎหมายกำหนด⁶⁸ โครงการลาออกด้วยความสมัครใจของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ โครงการจากกันด้วยใจของบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

- การแสดงเจตนาเลิกสัญญาเพราะความผิดร้ายแรงของนายจ้าง ลูกจ้างอาจใช้สิทธิเลิกสัญญาได้ เมื่อนายจ้างกระทำผิดหน้าที่ โดยอาศัยหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป ด้วยการกำหนดระยะเวลาพอสมควรก่อนเลิกสัญญาตามมาตรา 387 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และลูกจ้างสามารถเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระพร้อมดอกเบี้ย หรือเรียกค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอื่นใดที่เกิดขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 215 มาตรา 222 และมาตรา 223 แล้วแต่กรณี ส่วนค่าชดเชยตามมาตรา 118 นั้น ลูกจ้างจะเรียกได้ก็ต่อเมื่อมีการเลิกจ้าง ดังนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง แต่ไม่ว่ากรณีใดก็ไม่ใช่กรณีการเลิกจ้างตามกฎหมาย จึงขาดองค์ประกอบส่วนที่จะทำให้เกิดสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย หรือลูกจ้างอาจใช้สิทธิเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ช่วงการจ่าย薪金ตามมาตรา 582 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือตามมาตรา 17 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี

นอกจากนี้ กฎหมายได้บัญญัติไว้ชัดเจนแล้วว่าไม่มีกรณีที่ลูกจ้างจะมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีเช่นเดียวกับนายจ้างได้ ซึ่งในต่างประเทศนั้นนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิเสมอภาคกันในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายจะให้อำนาจฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียวโดยไม่ให้อำนาจ อีกฝ่ายหนึ่งในกรณีอย่างเดียวกันไม่ได้ และศาลอาจตีความเพิ่มเติมขยายบทกฎหมายได้ แต่สำหรับศาลไทยจะตีความไปไกลให้เกิดความเป็นธรรมเช่นนั้นคงไม่ได้

2.4 บทสรุปข้อพิจารณาพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างเป็นประเด็นที่มีความสำคัญในระบบกฎหมายแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จนเป็นเหตุให้ต้องลดขนาดขององค์กรลงไปจนถึงต้องเลิกกิจการเป็นเพราะ

⁶⁸ ไทยรัฐออนไลน์, ช่อง 3 เตรียมแถลงการณ์ข่าวช็อก เลิกจ้างพนักงานอีกระลอก, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.thairath.co.th/content/1435705>.

ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (1) การบริหารการจัดการ คือ การที่นายจ้างดำเนินกิจการผิดพลาด เช่น ในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการฉ้อโกง หรือประสบปัญหาการขาดทุนทำให้ไม่สามารถบริหารกิจการให้ดำเนินต่อไปได้จำเป็นต้องหยุดกิจการ (2) การตลาด คือ การที่องค์กรไม่สามารถแข่งขันในด้านการตลาดกับคู่แข่งได้ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การโฆษณาประชาสัมพันธ์ส่งผลให้ยอดขายลดลง สั่งซื้อสินค้าลดลงทำให้การผลิตลดลง จำเป็นต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงาน (3) ต้นทุน คือ การสินค้าและบริการหลายชนิดมีต้นทุนที่ปรับสูงขึ้นอย่างมากจากเหตุปัจจัยภายนอก ที่องค์กรไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมได้เอง เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมัน แรงงานฝีมือ ค่าขนส่ง และอื่น ๆ นายจ้างไม่สามารถแบกภาระต้นทุนการผลิตที่สูงต่อไปได้ และ 4) ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และภายนอกองค์กร การกำหนดนโยบายของรัฐบาล ค่าเงินบาทแข็งตัวขึ้น ปัญหาทางด้านกฎหมาย และเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ ซึ่งนายจ้างมีความจำเป็นที่นายจ้างต้องลดการผลิตลง เพื่อความอยู่รอดจำเป็นที่ต้องมีการยุบแผนกที่ไม่จำเป็นออกไป หรือรวมแผนกบางแผนกเข้าด้วยกัน เพื่อลดค่าใช้จ่าย วิธีการเหล่านี้เป็นเหตุให้นายจ้างใช้วิธีการลดจำนวนลูกจ้างโดยการเลิกจ้างเพื่อพยุงกิจการของนายจ้างเอาไว้ดีกว่าปล่อยให้กิจการประสบภาวะขาดทุนอย่างหนักจนกระทั่งต้องปิดกิจการ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างทั้งหมดถูกเลิกจ้างโดยปริยาย

อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจบริหารจัดการในสถานการณ์ที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ อาจสร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างจนไม่อาจทน ทำงานต่อไปได้เช่นกัน ไม่ว่าโดยการไม่ชำระค่าตอบแทนในการทำงาน การไม่มอบหมายงาน การย้าย ลดค่าจ้าง หรือการเปลี่ยนเวลาการทำงาน จากช่วงค่าเป็นช่วงเช้า แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะวางหลักเกณฑ์ป้องกันการกระทำของนายจ้างที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างอาจพบเห็นการกระทำของนายจ้างที่ไม่เหมาะสม และได้รับความเดือดร้อนจนไม่อาจทำงานอยู่ต่อไปได้ บทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยจึงมีบทบาทในการคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างต้องทนทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป โดยการให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างในการระงับซึ่งนิติสัมพันธ์ ในขณะเดียวกันก็ให้การเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างที่เกิดขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะว่างงาน ได้แก่ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปที่แห่งใหม่ ตามมาตรา 120 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้าง ทำงานต่อโดยไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากการกระทำของนายจ้างในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างอาจไม่แน่ใจว่าการกระทำของนายจ้างที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตน ถือเป็นการใช้สิทธิจัดการ หรือการฝ่าฝืนหน้าที่ เช่น การไม่มอบหมายงาน การย้ายลดตำแหน่ง หรือการย้ายลดค่าจ้าง ซึ่งกระทำไปเพราะเหตุบกพร่องจากสุขภาพลูกจ้าง ความสามารถลูกจ้าง หรือเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่เสมอภาคเพราะเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากเพศที่แตกต่าง การกระทำความผิดทางอาญา ไม่ว่าการกระทำโดยนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน อันเป็นการกระทำในทาง

ส่วนตัว ลูกจ้างจึงอาจจำต้องทนทำงานโดยได้รับความเดือดร้อนต่อไป แม้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างเป็นที่แน่นอนจะสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการแสดงเจตนาเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยไม่ต้องมีเหตุแต่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างเป็นที่แน่นอนจะหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร หากลูกจ้างตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยการแสดงเจตนาเลิกสัญญา หรือใช้วิธีการละทิ้งหน้าที่การงานไปเสีย ไม่เพียงแต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นภายหลังที่ต้องตกอยู่ในภาวะว่างงานด้วยบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชย ลูกจ้างยังอาจมีความรับผิดชอบต่อนายจ้างด้วย

การเลิกจ้างลูกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยกฎหมายได้มีกำหนดวิธีในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้ว่าแต่ละฝ่ายจะต้องทำอย่างไรบ้าง ซึ่งสามารถกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจได้ ดังนี้ นายจ้างต้องมีการการเลิกจ้างโดยการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจของนายจ้าง การคุ้มครองดังกล่าวพิจารณาในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

1) สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้างมีสิทธิในการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่ธุรกิจประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น ขาดทุน หรือการลดการผลิต แต่ต้องเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น ค่าชดเชย และต้องได้รับการแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างเป็นระยะเวลาที่กำหนด

2) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายแรงงานในหลายประเทศมักกำหนดให้การเลิกจ้างต้องมีเหตุผลอันสมควร นายจ้างต้องสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีเหตุอันควรแก่การเลิกจ้างจริง ๆ กฎหมายอาจกำหนดให้มีการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือการปรึกษาหารือร่วมกัน ก่อนที่จะมีการตัดสินใจเลิกจ้าง

3) ค่าชดเชยและการเยียวยา

ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจเป็นไปตามระยะเวลาที่ทำงาน หรือค่าจ้างที่ค้างชำระ นอกจากนี้ ลูกจ้างอาจมีสิทธิได้รับการเยียวยาเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ หรือการช่วยหางานใหม่

4) การบังคับใช้และการคุ้มครองตามกฎหมาย

หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องมีบทบาทในการตรวจสอบและบังคับใช้นโยบายการเลิกจ้างที่เป็นธรรมในกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมาย นายจ้างอาจถูกดำเนินคดีหรือถูกลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด

5) แนวคิดการคุ้มครองลูกจ้างในสถานการณ์ปัญหาทางเศรษฐกิจ

แนวคิดนี้มุ่งเน้นที่การสร้างสมดุลระหว่างความจำเป็นของนายจ้างในการปรับตัวตามสถานการณ์เศรษฐกิจ และการรักษาสีทธิของลูกจ้างไม่ให้ถูกละเมิดโดยไม่เป็นธรรม มีการพิจารณานโยบายที่ช่วยลดผลกระทบต่องานจ้าง เช่น การลดชั่วโมงการทำงานแทนการเลิกจ้าง หรือการให้มีการจัดสรรงานใหม่ในองค์กร

โดยสรุป การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาทั้งในด้านกฎหมายและด้านสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและรักษาสีทธิของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความสามารถในการดำเนินธุรกิจของนายจ้างด้วย



บทที่ 3

มาตรการทางนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอัน เนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศ และ กฎหมายต่างประเทศ

กฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานจากการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ได้รับการพัฒนาโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งมุ่งเน้นการรักษาสิทธิของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงความยืดหยุ่นทางธุรกิจของนายจ้าง โดยมีมาตรการทางกฎหมายที่สำคัญในระดับสากลมีดังต่อไปนี้

3.1 วิวัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอัน เนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

วิวัฒนาการของกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ด้วยในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของไทยได้รับผลกระทบจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกต่อเนื่อง โดยการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่เน้นผลิตเพื่อการส่งออกหดตัวต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการส่งออก ขณะที่การผลิตของอุตสาหกรรมเพื่อจำหน่ายในประเทศ การท่องเที่ยว และการใช้จ่ายภาคเอกชนยังคงขยายตัวได้สำหรับเสถียรภาพเศรษฐกิจ และอัตราเงินเฟ้อทั่วไปเพิ่มขึ้น การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ส่งผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้า ทำให้ผู้ประกอบการที่ประกอบธุรกิจขนาดเล็ก และขนาดกลาง ได้รับผลกระทบเป็นวงกว้างไม่เว้นกระทั่งผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดใหญ่ก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน บางกิจการผู้ประกอบการถึงขนาดล้มละลายต้องปิดกิจการ เพราะปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานได้เป็นวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ และวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของภาครัฐในการสร้างสมดุลระหว่าง สิทธิของนายจ้าง ในการดำเนินธุรกิจ และสิทธิของลูกจ้าง ในการได้รับความมั่นคงในการจ้างงาน ดังนี้

3.1.1 วิวัฒนาการทั่วไปของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างในต่างประเทศ

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน อาจแยกพิจารณาได้ 4 ยุค ดังนี้

1) ยุคสังคมนิยม ในยุคแรก ๆ มนุษย์อาศัยอยู่รวมกันมีลักษณะเป็นระบบเครือญาติ คอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การใช้แรงงานจึงอาศัยธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม การเพาะปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์

2) ยุคสังคมนิยม ในสมัยกรีกได้เริ่มเกิดยุคสังคมนิยมขึ้น จากการที่มนุษย์รวมตัวกันอยู่เป็นชุมชน มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เกิดการสู้รบกันเนื่องจากความขัดแย้งหรือต้องการขยายอาณาเขตของตนเอง ฝ่ายที่ชนะจะเป็นผู้มีอิทธิพลหรือเป็นนายทาสมีอำนาจบังคับบัญชาให้อีกฝ่ายหนึ่งที่แพ้ทำงานและครอบงำทั้งในด้านความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต การใช้แรงงาน และไม่มีสิทธิแสดงความคิดเห็นใดๆ ก่อให้เกิดสังคมนิยมที่เป็นเพียงทรัพย์สินของนายทาสที่สามารถซื้อขายกันได้ การทำงานของทาสไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน ในเวลาต่อมาสมัยโรมันได้เริ่มมีแนวคิดในการควบคุมการใช้แรงงานทาสเกิดขึ้นในสมัยของพระเจ้าจัสติเนียน ส่งผลทำให้ทาสเริ่มได้รับความคุ้มครอง มีการออกกฎหมายจำกัดอำนาจของนายทาสให้มีระวางโทษทางอาญาขึ้นสำหรับความผิดที่นายทาสได้ฆ่าทาสโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และหากนายทาสกระทำการทารุณกรรมต่อทาสจนไม่อาจทนอยู่รวมกันได้ กฎหมายได้กำหนดให้นายทาสต้องถูกบังคับให้ขายทาสได้

3) ยุคสังคมนิยม ในยุโรปสมัยกลาง เป็นยุคสังคมนิยมเริ่มเกิดขึ้นในประเทศอังกฤษ เป็นสังคมที่เต็มไปด้วยเจ้าขุนมูลนายซึ่งเป็นเจ้าของที่ดิน มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองแก่ไพร่และให้เช่าที่ดินทำกินในลักษณะเช่าที่ดินโดยตกทอดแก่ทายาท ไพร่ส่วนใหญ่มีหน้าที่ทำงานและส่งส่วยมอบผลผลิตให้แก่เจ้าของที่ดิน โดยไม่มีโอกาสเป็นเจ้าของที่ดินได้เลย ในบางครั้งอาจถูกเกณฑ์ไปใช้แรงงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนหรืออาจถูกเกณฑ์ไปช่วยทำสงคราม สังคมในยุคนี้ได้เริ่มขยายจากอาชีพเกษตรกรรมไปสู่อาชีพค้าขาย การช่าง และอุตสาหกรรมจนเกิดกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น เกษตรกร พ่อค้า ช่างฝีมือเริ่มรวมกลุ่มเป็นสมาคมพ่อค้า หรือพ่อค้าคนกลางที่เอารัดเอาเปรียบเก่งกำไรมากเกินไปจนต้องมาโต้เถียงกิจการไป และสมาคมการช่างซึ่งเป็นพ่อค้าที่ผลิตสินค้าขึ้นเอง มีการรับสมัครสมาชิกเข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดกฎเกณฑ์เงื่อนไขต่าง ๆ ในการควบคุมผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดจนห้ามมิให้กระทำการในทางแข่งขันกับช่างฝีมือผู้ให้การฝึกอบรมอีกด้วย สมาคมการช่างของประเทศอังกฤษได้รับการยอมรับเป็นอย่างมาก จนได้มีการออกพระราชบัญญัติการช่างและการฝึกงาน ค.ศ.1652 ให้ผู้ที่ประสงค์จะประกอบกิจการค้าขายต้องผ่านการฝึกอบรมหรือฝึกหัดงานก่อน เพื่อให้สินค้าที่ผลิตออกมามีคุณภาพดีสามารถแข่งขันในทางการค้าระหว่างประเทศ

ต่อมาในศตวรรษที่ 18 เกิดการปฏิวัติขึ้นในประเทศอังกฤษ มีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แทนแรงงานคนเป็นจำนวนมาก จนทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลงให้มีเฉพาะลูกจ้างที่ควบคุมเครื่องจักรเท่านั้น

จึงก่อให้เกิดการว่างงานมากยิ่งขึ้น นายจ้างอยู่ในฐานะได้เปรียบกว่าที่จะกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ในขณะที่กระบวนการผลิตสินค้ามีความก้าวหน้า โดยใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนเกิดภัยอันตรายจากเครื่องจักรกลโดยไม่มีกำบังกันอย่างเหมาะสม สภาพสิ่งแวดล้อมเป็นพิษลูกจ้างแรงงานมีสุขภาพอนามัยทรุดโทรม หลังจากที่ได้เกิดโรคติดต่อในแมนเชสเตอร์รัฐบาลได้ตั้งกรรมการสาธารณสุขเพื่อหาสาเหตุเกี่ยวกับสภาพของโรงงาน โดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็กในโรงงาน เนื่องจากค่าแรงถูกกว่าแต่สภาพแวดล้อมในโรงงานสกปรกไม่ถูกสุขลักษณะ จึงทำให้เกิดโรคระบาดในโรงงานต่าง ๆ เป็นเหตุให้เด็ก ๆ ที่ถูกใช้แรงงานถึงแก่ความตายเป็นจำนวนมาก⁶⁹ ในปี ค.ศ.1795 ถึง ค.ศ.1796 จากรายงานของคณะกรรมการรัฐบาลอังกฤษเห็นว่า กฎหมายที่มีอยู่ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ จึงจำเป็นที่รัฐจะต้องออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างไว้เป็นกรณีพิเศษ

4) ยุคสังคมสมัยใหม่ จากแนวคิดเริ่มต้นของ นายโรเบิร์ต โอเวน นักปราชญ์ชาวอังกฤษ ที่มีอิทธิพลต่อการใช้แรงงานในสังคมสมัยใหม่ ก่อให้เกิดการทำสัญญาจ้างแรงงานในลักษณะที่เป็นธรรมขึ้นในปี ค.ศ.1802 โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติศีลธรรมและอนาถา ห้ามมิให้ใช้คนงานฝึกหัดทำงานในเวลากลางคืน และกำหนดเวลาการใช้แรงงานไม่ให้เกินวันละ 12 ชั่วโมง ต่อมา มีการออกกฎหมายแรงงานฉบับแรกของอังกฤษ คือ พระราชบัญญัติโรงงาน ค.ศ.1819 (The Factory Act 1819) ถือเป็นกฎหมายที่กำหนดให้รัฐคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบจากหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาของคู่สัญญา ทำให้ภาครัฐต้องเข้ามามีการควบคุมการทำสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อลดความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การจำกัดการใช้แรงงานเด็กตลอดจนห้ามทำงานกลางคืนในกิจการบางอย่าง ต่อมาภายหลังเกิดการปฏิวัติในหลายประเทศ ภาครัฐได้เริ่มต้นตัวในการออกกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เช่น ประเทศเยอรมนี มีการออกกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1830 ประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองคนงานโดยเฉพาะคนงานหญิงและเด็ก รวมถึงการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ในด้านระหว่างประเทศนั้น นับแต่ปี ค.ศ.1919 ได้เกิดการรวมกลุ่มของประเทศต่าง ๆ ร่วมกันก่อตั้งเป็นองค์การระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ขึ้นที่เจนีวา (Geneva) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อดูแลการใช้แรงงานในประเทศต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานที่เป็นอนุสัญญา (Conventions) และข้อเสนอแนะต่างๆ (Recommendations) รวมถึงมีสนธิสัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน เพื่อมิให้ผู้ใช้งานต้องถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกที่เริ่มก่อตั้งด้วยเช่นกัน⁷⁰

⁶⁹ วิจิตรา วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6, วิทยุชน 2562) 30-31.

⁷⁰ วิจิตรา วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6, วิทยุชน 2562) 32-33.

โดยการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างในต่างประเทศ ได้มีการกล่าวถึงในอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน กรณีนายจ้างปิดกิจการและเลิกจ้างเนื่องจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ จะปรากฏออกมาในรูปของอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วย การเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม รวมไปถึงข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างนั้น หลักการของอนุสัญญาและข้อเสนอดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปกล่าวถึงในบทที่ 3

3.1.2 วิวัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างในประเทศไทย

การศึกษาถึงปัญหาแรงงานในประเทศไทย ในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน นับว่าเรายังนับว่าล่าช้าเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงอาจพิจารณาถึงวิวัฒนาการของกฎหมายแบ่งได้เป็น 5 ยุค ดังนี้⁷¹

1. ยุคก่อนมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประเทศไทยแต่เดิมไม่มีกฎหมายแรงงาน โดยแท้ มีเพียงบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานออกมาใช้บังคับ ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ เช่น กฎมณเฑียรบาล พ.ศ. 2100 ซึ่งได้กำหนดให้ราษฎรสามัญชายซึ่งเรียกว่า “ไพร่” ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกและรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนาย บทบัญญัติที่สำคัญต่อกฎหมายแรงงานไทยฉบับแรกซึ่งมีอิทธิพลต่อการบัญญัติกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบัน คือ พระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพา พ.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) ประกาศโดยรัชกาลที่ 5 ซึ่งบัญญัติห้ามจ่ายค่าแรงแก่บรรดาทาสที่เป็นไทยแล้วต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

2. ยุคตั้งแต่มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จนถึงช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง ในปี พ.ศ. 2472 ได้เกิดกฎหมายแรงงานไทยโดยแท้ขึ้น มีผลใช้บังคับมาจนถึงในปัจจุบัน บทบัญญัติของกฎหมายนี้ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ปรากฏอยู่ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานมี 12 มาตรา (มาตรา 575 ถึงมาตรา 586) บัญญัติถึงการจ้างแรงงาน ความหมายหรือลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ประกอบด้วย การจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้าง การเกิดของสัญญา สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน กรณีต่าง ๆ ภายหลังจากที่ได้มีการใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาเป็นระยะเวลา 3 ปี ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย ในปีพ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้

⁷¹ ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 6-7, 33-36.

ประกาศนโยบายแก้ไขปัญหาการว่างงาน มีการตราพระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ซึ่งกฎหมายทั้งสองฉบับได้ให้อำนาจรัฐบาลในการจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน เพื่อดำเนินการจัดหางานให้แก่ประชาชนผู้ว่างงาน และควบคุมสำนักงานจัดหางาน เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในขณะนั้น เนื่องจากการได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นหลายครั้ง รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานอีกฉบับหนึ่ง คือพระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. 2479 ที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้มีการศึกษาสภาวะและความเป็นอยู่ของกรรมกร รวมทั้งปัญหาข้อขัดแย้งทางแรงงาน แนวคิดในการเสนอร่างกฎหมายแรงงานได้ปรากฏขึ้นอย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2482 โดยการเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.... เข้าสู่สภาเป็นครั้งแรก แต่สภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นด้วยกับร่างกฎหมายดังกล่าว จึงทำให้ร่างกฎหมายดังกล่าวตกไป ด้วยเหตุผลว่ากรรมกรส่วนใหญ่เป็นคนจีนไม่ใช่คนไทย⁷² ต่อมาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2484-2488) แนวคิดที่จะให้มีกฎหมายแรงงานโดยแท้ต้องหยุดชะงักลงชั่วคราว เนื่องจากประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีวิตจากปัญหาสงคราม และเมื่อสงครามสงบแนวความคิดนี้ก็เริ่มปรากฏขึ้นอีกครั้ง มีการรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสมาคมและสภาแรงงาน

3. ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สอง จนถึงช่วงมีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กฎหมายแรงงานได้รับความสนใจมากขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปีพ.ศ. 2492 ได้มีพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทยประกาศใช้บังคับ(แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2502) เพื่อให้ประชาชนชาวไทยมีที่ทำกินมากขึ้น โดยกฎหมายฉบับนี้คนต่างด้าวจะประกอบอาชีพในกิจการที่สงวนไว้สำหรับคนไทย 13 ประเภทไม่ได้ เนื่องจากคนงานมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน มีการก่อตัวเป็นสมาคมเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของตน ประกอบกับมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและมีการนัดหยุดงานหลายครั้ง รัฐบาลจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่งในปี พ.ศ. 2491 และได้พิจารณาขอร่างพระราชบัญญัติแรงงานแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2497 ในเวลาต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ขอร่างกฎหมายอีกฉบับหนึ่งว่าด้วยการทำงานของหญิงและเด็ก การพิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าวได้ดำเนินการจนถึง พ.ศ. 2499 ซึ่งรัฐบาลสมัยนั้นเห็นควรเสนอรัฐสภาให้รวบรวมเป็นพระราชบัญญัติฉบับเดียว โดยรวบรวมบทบัญญัติทั้งหลายเข้าด้วยกันเรียกว่า “ร่างพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ. ...” เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2499 และสภาผู้แทนราษฎรได้อนุมัติเห็นชอบและให้ประกาศเป็นกฎหมายใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายเป็นครั้งแรก ในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าจ้าง การบอกเลิกจ้าง การใช้

⁷² วิจิตรา วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6, วิทยุชน 2562) 35-36.

แรงงานหญิงและเด็ก ค่าทดแทนจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเกี่ยวกับการทำงาน และบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและการดำเนินการของสหภาพแรงงาน รวมถึงวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานให้คู่กรณีสามารถเจรจาต่อรองกันเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย และเมื่อตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีซึ่งมาจากตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนของรัฐบาลเป็นผู้พิจารณา⁷³

4. ยุคหลังเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนถึงช่วงมีการใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้มีผลใช้บังคับอยู่เพียง 1 ปี 9 เดือน ต้องถูกยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 เนื่องจากเกิดการรัฐประหารขึ้นเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2501 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับแทน โดยให้อำนาจกรมแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีมากขึ้น ส่งผลให้รัฐบาลต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน จนกระทั่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยการเจรจาต่อรองเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อกัน อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้มีข้อบกพร่องเนื่องจากยังไม่ได้รับรองสิทธิของฝ่ายนายจ้างในการก่อตั้งเป็นองค์กรทางแรงงาน⁷⁴ และเพื่อให้มีการควบคุมสำนักงานจัดหางานของเอกชนให้เข้มงวดยิ่งขึ้น รวมถึงการคุ้มครองผู้หางานจึงได้ออกพระราชบัญญัติอีกฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2511 เป็นผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานที่มีอยู่เดิม และกฎหมายอีกฉบับหนึ่งที่ปรับปรุงใหม่ คือ พระราชบัญญัติโรงงานพ.ศ. 2512 ซึ่งบัญญัติถึงการขอต้งโรงงานและประกอบกิจการโรงงาน การติดตั้งเครื่องจักรเครื่องยนต์ การป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรเครื่องยนต์และกำหนดวิธีการในการป้องกันสุขภาพอนามัยของลูกจ้างและความปลอดภัยในการทำงาน ในที่สุดรัฐบาลได้เห็นชอบกับข้อเสนอของกรมแรงงานที่จะให้มีการเสนอร่างกฎหมาย 2 ฉบับเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ... และร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.... แต่ยังไม่ทันได้มีการประกาศใช้บังคับร่างกฎหมายทั้งสองฉบับ ก็ได้เกิดการรัฐประหารขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง จึงทำให้ร่างกฎหมายดังกล่าวทั้งสองฉบับตกไป

5. ยุคตั้งแต่มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 จนถึงปัจจุบัน ได้มีนักวิชาการรวมทั้งเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัญหาทางแรงงาน ได้พยายามชี้แจงให้คณะปฏิวัติเล็งเห็นถึง

⁷³ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 9-10.

⁷⁴ วิจิตรา วิเชียรชม, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6, วิญญูชน, 2562) 39-40.

ความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ออกมาใช้บังคับ จนในที่สุดคณะปฏิวัติได้เห็นชอบออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยนำหลักการของร่างกฎหมายทั้งสองฉบับมารวมกันไว้ กำหนดให้อำนาจอกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวง และกำหนดแนวทางการใช้แรงงาน การรับรองสิทธิต่างๆของลูกจ้างในการก่อตั้งสมาคมและองค์กรฝ่ายลูกจ้าง เพื่อการเจรจาต่อรองและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมถึงการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ใช้บังคับเป็นกฎหมาย กำหนดรายละเอียดการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน ในเรื่องการจ้างงานโดยทั่วไป การกำหนดชั่วโมงทำงาน เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน เงินทดแทน ค่าชดเชย การควบคุมการใช้แรงงาน และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมถึงการใช้แรงงานหญิงและเด็ก หลังจากที่มีการเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานที่สมบูรณ์ กระทรวงมหาดไทยได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง นักวิชาการและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาสภานิติบัญญัติได้เสนอให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรร่วมพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ผ่านสภานิติบัญญัติเมื่อวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2518 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2518

ในเวลาต่อมา ได้มีการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศกันมากขึ้น ทำให้กิจการอุตสาหกรรมต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ โดยนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคน ทำให้เกิดการเลิกจ้างเป็นจำนวนมากในคราวเดียวกัน นักวิชาการได้พยายามหามาตรการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองมากกว่าการได้รับค่าชดเชยกรณีปกติ โดยให้มีการจ่ายเป็นค่าชดเชยพิเศษ และมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างหรือจ่ายเป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2537 เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 กำหนดให้มีการจ่ายเงินดังกล่าว โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2537 อย่างไรก็ดี ในปีพ.ศ. 2541 ได้มีความพยายามในการรวบรวมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งออกมาในรูปของกฎหมายฝ่ายบริหาร ที่มีอยู่กระจัดกระจายหลายฉบับ เพื่อให้เป็นกฎหมายฉบับเดียวกันและออกโดยฝ่ายนิติบัญญัติ จนในที่สุด ได้มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ในระยะแรก เมื่อเกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากไม่สามารถตกลงกันได้ จะมีการนำคดีขึ้นสู่ศาลยุติธรรม เนื่องจากยังไม่มีศาลพิเศษในการวินิจฉัยคดีแรงงาน และคู่กรณีก็เป็นคู่สัญญาในทางแพ่ง ทำให้มีการนำคดีแพ่งอื่น ๆ ขึ้นสู่ศาลแพ่งเป็นจำนวนมาก และต้องใช้เวลานาน

ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี นักวิชาการจึงเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณา คดีแรงงานโดยเฉพาะ เพื่อให้คดีแรงงานเสร็จสิ้นไปโดยรวดเร็ว และมีผู้พิพากษาที่เชี่ยวชาญ ทางด้านแรงงานเป็นพิเศษ เนื่องจากคดีแรงงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ก่อให้เกิดการประนีประนอมกัน เพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างกลับไปทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันต่อไป และเมื่อคดีได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน จะทำให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม และช่วยบรรเทาความเดือดร้อน ประหยัดค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงได้มีแนวคิดในการร่างกฎหมายว่า ด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานขึ้น และได้ประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 โดยกำหนดให้มีระบบศาลชั้นอุทธรณ์ พิเศษ มีศาลแรงงานเป็นองค์กรเฉพาะเพื่อพิจารณาวินิจฉัยคดีแรงงานในชั้นต้น และหากคู่กรณีไม่พอใจ คำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลแรงงานก็สามารถอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาได้โดยตรง ซึ่งในศาลฎีกา มีการเปิดเป็นแผนกคดีแรงงานไว้สำหรับคดีแรงงานในชั้นอุทธรณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับคู่ความในคดีแรงงาน และในกรณีที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานมิได้มีบทบัญญัติกำหนดไว้โดยเฉพาะในเรื่องใด ก็สามารถนำบทบัญญัติ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งซึ่งเป็นบทกฎหมายทั่วไป มาใช้บังคับโดยอนุโลมด้วย⁷⁵

ต่อมาในปีพ.ศ. 2536 ได้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) ขึ้น เพื่อจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การ จัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน ลูกจ้างพนักงาน และงบประมาณ ของกรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในปี พ.ศ. 2545 ได้ปฏิรูประบบราชการ โดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยปรับปรุงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมาเป็นกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการ บริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่ กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทาง เศรษฐกิจของนายจ้าง ได้มีแนวคิดวิวัฒนาการมาเป็นระยะเวลายาวนานแต่ละยุคแต่ละสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนด มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือการ กำหนดหลักการทางกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากการเลิกจ้างในต่างประเทศ

⁷⁵ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 14, 40-44.

หรือแม้แต่ในประเทศไทยก็ได้มีแนวคิดในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้เช่นกัน แม้ว่าบางยุคบางสมัย อาจเป็นไปด้วยความยากลำบาก จากการถูกจำกัดสิทธิจากภาครัฐก็ตาม

แต่เนื่องจากประเทศไทยยังไม่พบบัญญัติของกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง จากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุ ที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำ เครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของ การเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับ ค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็น หน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่า นายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย” โดยได้มีการกำหนดการเลิกจ้างเพียงเพราะ กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีเท่านั้น

3.2 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมา จากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศ

การเลิกจ้างแรงงานเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เป็นประเด็นที่หลายประเทศ ให้ความสำคัญ โดยมีกฎหมายและมาตรการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับการรับรองในระดับสากล และกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ ซึ่งมาตรการเหล่านี้มักได้รับอิทธิพลจากองค์กร ระหว่างประเทศ ได้แก่ หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ.1963 เป็นหนึ่งในมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับการเลิกจ้างของนายจ้าง เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

และป้องกันการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อแรงงานในกรณีเลิกจ้าง โดยกฎหมายระหว่างประเทศมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างสิทธิของนายจ้างในการปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ กับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมผ่านมาตรการทางกฎหมาย การชดเชยและการให้ความช่วยเหลือหลังการเลิกจ้าง ดังนี้

3.2.1 หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ.1963

หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 เป็นเสมือนมาตรฐานแรงงานสากลที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ พึงรับไปปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อให้มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการคุ้มครองการเลิกจ้างได้เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้⁷⁶ คือ

ข้อ 1. วิธีการใช้

ข้อแนะนี้จะให้ผลทางกฎหมาย หรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน กฎ ข้อบังคับในการทำงาน การตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือการวินิจฉัยของศาล หรือวิธีอื่นที่สอดคล้องกับการปฏิบัติของประเทศ ซึ่งเห็นว่าเป็นการเหมาะสมตามสภาพของประเทศ

ข้อ 2. มาตรฐานการใช้โดยทั่ว ๆ ไป

1) การบอกเลิกจ้างไม่ควรจะเกิดขึ้น นอกจากจะมีเหตุผลอันควรในการบอกเลิกจ้าง ซึ่งเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของคนงาน หรือเนื่องจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

2) การพิจารณาหรือแปลความของคำว่า เหตุผลอันสมควร ควรจะเป็นเรื่องของวิธีการใช้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.

3) ข้อความต่อไปนี้ ไม่ควรนับเป็นเหตุผลอันสมควรเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้าง

(1) การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือการร่วมกิจกรรมของสหภาพนอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงาน หากนายจ้างเห็นชอบด้วย

(2) แสวงหาตำแหน่งหรือกำลังดำรงตำแหน่งหรือได้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้แทนคนงาน

⁷⁶ จาร์ส เชมจารุ, การกระทำที่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (วารสารแรงงาน เล่ม 1. 2523).

(3) การยื่นคำร้องโดยสุจริตใจ หรือการเข้าร่วมในขบวนการต่อต้านนายจ้าง ที่ละเมิดต่อกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ หรือ

(4) เชื้อชาติ ผิว เพศ สถานภาพการสมรส ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การสืบเชื้อสายหรือสังคมเดิม

4) คนงานที่ทราบว่าการทำงานของตนต้องสิ้นสุดลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ย่อมมีสิทธิอุทธรณ์ภายในเวลาอันสมควร ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนเจรจาต่อ คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามข้อตกลงร่วมหรือคณะกรรมการกลาง เช่น ศาล อนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ หรือคณะกรรมการที่คล้ายคลึงกัน หากว่ามิได้มีการพิจารณาเรื่องนี้ ตามระเบียบการดังกล่าวภายในสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ ซึ่งอาจจะมียู่หรือ อาจจะกำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับข้อแนะนำนี้

5) (1) คณะกรรมการที่อ้างถึงในข้อ 4. ย่อมมีอำนาจที่จะพิจารณาเหตุผลในการบอกเลิกจ้าง และเหตุการณ์อื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ และวินิจฉัยเหตุผลในการบอกเลิกจ้าง

(2) จะต้องไม่แปลความหมายในวรรค (1) ไปในทางที่ว่าคณะกรรมการกลางมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซงในการกำหนดขนาดคนทำงานของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

6) ถ้าปรากฏว่าการบอกเลิกจ้างนั้นไม่มีหลักฐานเหตุผลเพียงพอ คณะกรรมการที่อ้างถึงในข้อ 4) ย่อมมีอำนาจสั่งคนงานที่เกี่ยวข้องซึ่งถ้าไม่ได้กลับเข้าทำงานตามเดิมและยังมิได้รับค่าจ้างที่ยังค้างจ่ายให้ได้รับเงินชดเชยตามสมควร หรือให้ได้รับความช่วยเหลือประการอื่น เช่นที่กำหนดไว้ตามวิธีการใช้ในข้อ 1) หรือให้ได้รับเงินชดเชยและความช่วยเหลืออย่างอื่นตามแต่จะกำหนดไว้

7) (1) คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับแจ้งล่วงหน้าจากนายจ้างหรือให้ได้รับเงินชดเชยในระยะเวลาอันสมควร

(2) ในระหว่างการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า คนงานย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้างเพื่อจะได้หางานใหม่ทำ

8) (1) คนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างแล้ว ในระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างย่อมมีสิทธิจะได้รับใบรับรองจากนายจ้าง ระบุวันเข้าทำงานและวันสิ้นสุดการจ้าง และชนิดของงานที่ทำ

(2) ใบรับรองดังกล่าวนี้ไม่ควรมีข้อความใด ๆ อันเป็นการมิชอบต่อคนงาน

9) ควรให้ความคุ้มครองรายได้แก่ คนงานที่ถูกบอกเลิกจ้าง การคุ้มครองเช่นนี้อาจรวมทั้งการประกันการว่างงาน หรือความมั่นคงทางสังคมรูปอื่นๆ หรือเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานหรือประโยชน์ทดแทนประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างจ่ายให้ต่างหาก หรือประโยชน์ทดแทนจ่าย

รวมกัน ทั้งนี้แล้วแต่กฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน และนโยบายส่วนตัวของนายจ้าง

10) ปัญหาที่ว่าคนงานควรจะปรึกษาหารือกับผู้แทนคนงานก่อนจะมีการวินิจฉัยครั้งสุดท้ายในเรื่องการบอกเลิกจ้างหรือไม่นั้น ควรจะเป็นเรื่องของวิธีการใช้ ซึ่งกำหนดไว้ในข้อ 1.

11) (1) ในกรณีให้ออกจากงานอันเนื่องจากคนงานกระทำผิดอย่างร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้า หรือจ่ายเงินชดเชยแก่คนงาน และอาจจะยับยั้งไม่จ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือประโยชน์ทดแทนต่างหากประเภทอื่นก็ได้

(2) การให้ออกจากงานเนื่องจากคนงานกระทำผิดอย่างร้ายแรงจะกระทำได้อีกต่อเมื่อนายจ้างไม่สามารถจะใช้วิธีอื่นใดแล้ว

(3) ให้ถือว่านายจ้างสละสิทธิในการให้คนงานออกจากงานเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรง ถ้านายจ้างมิได้กระทำในระยะเวลาอันสมควรภายหลังจากที่ได้รับทราบถึงการกระทำผิดอย่างร้ายแรงนั้นแล้ว

(4) ให้ถือว่าคนงานสละสิทธิในการอุทธรณ์ต่อการที่นายจ้างให้ออกจากงานเนื่องจากการทำผิดอย่างร้ายแรง ถ้าลูกจ้างไม่ยื่นอุทธรณ์ภายในระยะเวลาอันสมควรภายหลังจากที่ได้รับแจ้งให้ออกจากงานแล้ว

(5) ก่อนที่การวินิจฉัยให้คนงานออกจากงานเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรงจะมีผลในขั้นสุดท้าย ควรจะให้คนงานได้มีโอกาสชี้แจงเรื่องราวของเขา โดยรับตัวแทนของคนงานเป็นผู้ช่วยเหลือในเมื่อเป็นการสมควร

(6) ในการบังคับใช้วรรคนี้ คำนิยามหรือการตีความของคำว่า “การกระทำผิดอย่างร้ายแรง” และการกำหนด “ระยะเวลาอันสมควร” ควรจะให้เป็นเรื่องของวิธีการใช้ซึ่งกำหนดไว้ในข้อ 1.

ข้อ 3. บทบัญญัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการลดจำนวนคนทำงาน

12) คู่กรณีที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการส่งเสริมให้มีการหลีกเลี่ยงหรือลดจำนวนคนว่างงานลงให้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ โดยการรับรองมาตรฐานที่เหมาะสม มิให้เกิดผลร้ายต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

13) (1) เมื่อดำริจะลดจำนวนคนทำงาน ควรจะมีการปรึกษาหารือกับผู้แทนคนงานเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเสียแต่เนิ่น ๆ เท่าที่จะกระทำได้

(2) ปัญหาซึ่งจะทำการปรึกษาหารือกัน ควรจะรวมมาตรการเพื่อเลี่ยงการลดจำนวนคนทำงาน การจำกัดงานล่วงเวลา การฝึกและการกลับฝึกใหม่ การโยกย้ายระหว่างแผนงาน การขยายระยะเวลาการสิ้นสุดสัญญาจ้างออกไปชั่วระยะหนึ่ง มาตรการที่ให้ผลกระทบถึงการลดคนงานน้อยลงที่สุด และการคัดเลือกคนงานที่จะให้ออกจากงานเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงาน

(3) ในขณะที่และในเมื่อการปรึกษาหารือกัน ทั้งสองฝ่ายควรจะระลึกว่าอาจจะมีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะช่วยในการปรึกษาหารือดังกล่าว

14) ถ้าการที่จะให้ลดจำนวนคนทำงานมีขนาดที่สัมพันธ์กันอย่างน่าสังเกตกับสภาพการณ์ของกองกำลังคนในเขต หรือในหน่วยงานเศรษฐกิจ นายจ้างควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการลดดังกล่าวนี้

15) (1) การคัดเลือกคนงานที่จะให้ออกไปเนื่องจากการลดคนทำงานควรจะทำอย่างมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน หลักเกณฑ์ที่จะต้องวางไว้ล่วงหน้าและควรจะรักษา ผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ และผลประโยชน์ของคนงานด้วย

(2) หลักเกณฑ์เหล่านี้ให้รวมถึง

- ความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานประกอบการธุรกิจการค้าหรือบริการให้มีประสิทธิภาพ

- ความสามารถ ความชำนาญ ฝีมือและคุณวุฒิในการประกอบอาชีพของคนงานแต่ละคน

- ระยะเวลาที่ทำงาน

- อายุ

- สถานะทางครอบครัว หรือ

- หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมตามสภาพของประเทศ

หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะใช้อย่างไหน หนักไปในทางใดแล้วแต่ขนบธรรมเนียมประเพณีและการปฏิบัติของประเทศนั้น ๆ

16) (1) ในเมื่อนายจ้างจะทำการว่าจ้างคนงานใหม่ ก็ควรจะว่าจ้างคนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงานเป็นอันดับแรก

(2) ในเมื่อเป็นการเหมาะสม โอกาสในการว่าจ้างใหม่ดังกล่าวแล้ว อาจกำหนดในระยะเวลาเวลาดังที่ระบุไว้ ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาสิทธิในฐานะผู้อาวุโส ควรจะกำหนดตามกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน หรือการปฏิบัติอย่างอื่นของประเทศ

(3) ในการว่าจ้าง ควรจะถือเอาหลักการที่วางไว้ในข้อ 15 มาพิจารณา

(4) อัตราค่าจ้างของคนงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานอีกครั้งหนึ่งจะต้องไม่เสียไปเพราะเหตุที่คนงานต้องออกจากงานเมื่อครั้งก่อน เมื่อได้พิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างงานเก่าและงานใหม่ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้นเกี่ยวกับค่าจ้างของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

17) ควรจะใช้สำนักจัดหางานของต่างประเทศหรือสำนักอื่นๆ ที่เหมาะสมให้ได้ประโยชน์เต็มที่ เพื่อประกันว่าคนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงานนั้นได้มีงานอื่นทำโดยเร็วที่สุด

ข้อ 4. ขอบเขต

18) ข้อแนะนำนี้ใช้แก่งานเศรษฐกิจทุกสาขา และคนงานประเภทต่างๆ โดยมีเงื่อนไขว่าอาจยกเว้นไม่รวมข้อความต่อไปนี้ในขอบเขตได้

(1) คนงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือให้ทำงานที่ระบุไว้ซึ่งความสัมพันธ์ในการทำงานไม่มีระยะเวลากำหนดแน่นอนเนื่องจากลักษณะของงาน

(2) คนงานที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าและทำงานในระยะเวลาพอสมควร

(3) คนงานที่ทำงานชั่วคราวในระยะเวลาอันสั้นบทยุติแห่งข้อแนะนำนี้

(4) ข้าราชการฝ่ายบริหารของรัฐเฉพาะที่บทกฎหมายไม่ใช่แก่เขาตามบทบัญญัติแห่งข้อแนะนำนี้

19) ตามที่วางไว้ในมาตรา 19 วรรคสี่แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อแนะนำนี้ไม่กระทบกระเทือนต่อบทบัญญัติใดๆ ที่ให้ประโยชน์แก่คนงานที่เกี่ยวข้องดีกว่าที่กำหนดไว้ ณ ที่นี้

20) ควรพิจารณาและนำข้อแนะนำนี้ไปใช้แก่คนงานที่มีกฎหมายหรือข้อบังคับพิเศษวางไว้เกี่ยวกับสภาพการทำงานอย่างน้อยที่สุดเท่าเทียมกับที่กำหนดในข้อแนะนำนี้

จากข้อแนะนำดังกล่าว อาจสรุปเป็นสาระสำคัญได้ ดังนี้

1) การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างเป็นระยะเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวแสวงหางานใหม่ และในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้ โดยไม่สูญเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างจะได้มีเวลาหางานใหม่

2) การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเหตุผลนั้นอาจเป็นเหตุผลอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้างหรือเนื่องมาจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไปโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรแล้ว ถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนยังหน่วยงานที่เป็นกลาง ซึ่งมีอำนาจให้สั่งรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานดังเดิม หรือให้ได้รับเงินค่าเสียหายอย่างอื่นตามแต่เห็นสมควร

3) การให้ความคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นสาเหตุสำคัญซึ่งทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ในการยังชีพ ซึ่งการคุ้มครองในกรณีนี้อาจกระทำในรูป

ของการประกันสังคม เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือค่าชดเชยตามแต่จะเห็นควรว่าจะกำหนดในรูปใด

4) การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุลูกจ้างล้งงาน ซึ่งเป็นมาตรการพิเศษ เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมากๆ ย่อมมีผลกระทบกระเทือนที่ร้ายแรงกว่าการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป และอาจก่อให้เกิดปัญหาแก่เศรษฐกิจของประเทศได้ ดังนั้น จึงมีการกำหนดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีนี้เป็นพิเศษต่างหากจากการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างทั่ว ๆ ไป

3.2.2 หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2525 (1982) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไว้⁷⁷ ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ 7 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการหรือสถานบริการนั้น

3.2.2.2 กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างนายจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขเพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวัง หรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวังเพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ และเมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับกระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้างได้กำหนดไว้ดังนี้

1) การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั้นไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาเหล่านั้น เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้

⁷⁷ ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 : ทำไมต้องให้สัตยาบัน?, (มีนาคม 2553), คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98.

2) การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรจะกระทำในกรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดทบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งกำหนดว่าจะเป็นการเลิกจ้าง อันควรก็ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

3) การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำโดยสาเหตุปฏิบัติงานอันไม่เป็นที่พอใจ เว้นแต่ นายจ้างจะได้มีคำสั่งที่เหมาะสมเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างให้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น ภายในเวลาอันสมควรแล้ว และลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจ

4) นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้าย เกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

3.2.2.3 กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

เมื่อเกิดการเลิกจ้างควรให้โอกาสอุทธรณ์การเลิกจ้าง ดังนี้

1) ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างงานไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิจะ อุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ โดยอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศนั้น หรืออาจจะมีการกำหนดระเบียบวิธีไกล่เกลี่ยเพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

2) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวแทนลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้างควรพยายามดำเนินการเผยแพร่ ให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิการอุทธรณ์ของตนที่มีอยู่อย่างชัดเจน

3) ให้องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างและสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับกรณีการเลิกจ้างและมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

ในกรณีการเลิกจ้างที่อ้างว่าเป็นเหตุผลที่เกิดจากความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ กิจการ หรือสถานบริการ องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจตัดสินว่ามีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ

หากองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ เห็นว่าการเลิกจ้างนั้น ไม่เป็นธรรม และหากองค์กร ไม่มีอำนาจ หรือไม่สามารถใช้วิธีการตาม กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศมาประกาศว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ และหรือสั่งหรือเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรองค์กรนั้นก็ย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการจ่ายค่าทดแทนหรือเงิน

3.2.2.4 ระยะเวลาการเลิกจ้าง

คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับ การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าในเวลาอันสมควร หรือได้รับค่าตอบแทนชดเชยแทนการแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพตติผิตอย่างร้ายแรง

3.2.2.5. การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและ เหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน

ในกรณีมีการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและ เหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันควรปฏิบัติก่อนเลิกจ้าง ดังนี้

1) การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง

- เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ด้านการผลิต โครงการ องค์กร โครงสร้าง หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้าง และนายจ้าง ไตร่ตรองแล้ว เห็นว่าควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจำนวน ประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบ และช่วงเวลาที่จะดำเนินการเลิกจ้าง ตลอดจนเหตุผล แห่งการเลิกจ้างแจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

- นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้นและมาตรการเพื่อขจัด หรือบรรเทาผลกระทบ ที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ

- กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับภายในประเทศอาจจำกัดจำนวนลูกจ้าง ที่จะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวนหรืออัตราร้อยละน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด

2) การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

- นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้าง ตาม กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุด ภายในระยะเวลาพอสมควรที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

- เพื่อความเหมาะสม เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่าย ในการหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

3) มาตรการที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้าง

- มาตรการที่ได้รับการพิจารณาว่าจะช่วยขจัดหรือทำให้การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสาเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลดน้อยลง ควรรวมถึงการจำกัดการจ้าง การกระจาย การลดกำลังแรงงานออกไปในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อเปิดโอกาสให้การลดกำลังแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ การโยกย้ายตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ การรับบำนาญก่อนเกษียณ โดยสมัครใจ พร้อมทั้งการคุ้มครองรายได้ ที่เหมาะสม การจำกัดการทำงานล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

- หากพิจารณาแล้วเห็นว่าการลดชั่วโมงการทำงานปกติลงชั่วคราวจะช่วยขจัดหรือลดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจชั่วคราวลงได้ ควรจะมีการพิจารณาถึงการจ่ายค่าชดเชยบางส่วนเป็นการทดแทนค่าจ้างสำหรับชั่วโมงการทำงานที่เสียไปโดยใช้เงินสนับสนุนจากวิธีการอันเหมาะสมภายใต้กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

3.2.2.6 หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างไว้ ดังนี้

1) ในการเลิกจ้างคนงาน เนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างควรที่จะคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเท่าที่จะกระทำได้ โดยเน้นถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายกิจการ สถานบริการ หรือสถานประกอบการ และผลประโยชน์ของคนงาน

2) หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง ควรจะกำหนดโดยวิธีการทางกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำชี้ขาดหรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยลักษณะการอย่างอื่น อันเป็นระเบียบปฏิบัติของประเทศตามความสำคัญก่อนหลัง และความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ

3.2.2.7 การบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง

เนื่องจากเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ผลที่เกิดตามมานอกจากลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้ สูญเสียความมั่นคงในการทำงาน สูญเสียความพอใจในงาน สูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สูญเสีย โอกาสในการจะได้รับบำเหน็จบำนาญ ถ้ามี ฯลฯ แล้วยังส่งผลกระทบถึงรายได้ของครอบครัวของลูกจ้างต้องลดลง เกิดความไม่มั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างด้วย และยังอาจส่งผลกระทบถึงปัญหาการว่างงานของสังคมติดตามมา ฉะนั้นเมื่อเกิดการเลิกจ้างควรแสวงหามาตรการการบรรเทา ผลกระทบของการเลิกจ้าง ดังนี้

1) ในกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการเลิกจ้างนี้ควรได้รับการบรรจุเข้าในงานใหม่ที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ควรได้รับการส่งเสริม โดยกำหนดมาตรการขึ้นให้เหมาะสมต่อสภาพการณ์ของประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่เป็นไปได้

2) นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนี้หางานใหม่ที่เหมาะสม โดยอาจช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะกระทำได้

3) การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการจ้างงานใหม่ที่เหมาะสมหรือได้รับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่

4) เพื่อบรรเทาผลกระทบอันเกิดจากการเลิกจ้างซึ่งเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรได้มีการพิจารณาให้การคุ้มครอง ด้านรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่ ตลอดจนช่วยเหลือในการ คืบคลานค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ตลอดจนค่าใช้จ่าย ในการหางานและการเข้ารับงานใหม่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัย

5) เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรพิจารณาจัดหาแหล่งการเงินเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ หรือการขาดรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ตามมาตรการตามกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติของประเทศด้วย

78

ประเทศไทยได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกผู้ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919)

อนุสัญญาหรือข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นกลไกหรือเครื่องมือ ที่สำคัญที่สุดอันหนึ่งในอันที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของ แต่ละประเทศ ฉะนั้น กรณีที่มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยยังคุ้มครองการเลิกจ้าง กรณีเพราะเหตุคนล้นงานหรือเหตุทางเศรษฐกิจได้ไม่เพียงพอ นอกจากจะหาแนวทางในการแก้ไข ข้อบกพร่อง ของกฎหมายที่มีอยู่โดยพิจารณาจากปัจจัยอื่น ๆ แล้ว สิ่งที่ขาดเสียมิได้ก็ควร จะหามาตรการที่เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับประเทศไทยจากอนุสัญญา หรือข้อเสนอขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศที่ประสบปัญหาแรงงานมาก่อนเป็นต้นแบบ

กลไกสำคัญในการบริหารองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แก่ การกำหนดมาตรฐาน แรงงานและระบบไตรภาคี การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอ (Recommendation) มีเจตนาเพื่อให้ประเทศต่าง ๆ นำไปใช้ และกำหนดขึ้น เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมือนหรือใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันประเทศต่าง ๆ ที่แข่งขันกันทางเศรษฐกิจเอาชนะกันและกัน โดยการลดต้นทุนการผลิตซึ่งเป็นการเอารัดเอาเปรียบ หรือขูดรีดผู้ใช้แรงงานด้วยประการต่าง ๆ

อนุสัญญาที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แล้วถือเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐบาลจะต้องนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อให้รับรู้หรือให้สัตยาบันภายใน 12 เดือน หรือถ้าขัดข้อง ก็ต้องไม่เกิน 18 เดือน และจะต้องมีรายงานกลับไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงมาตรการ ที่ได้ดำเนินการ ตลอดจนข้อคิดเห็นของรัฐสภาที่พิจารณาเรื่องนั้น โดยปกติอนุสัญญามีผลใช้บังคับ

⁷⁸ ฉลาด คำทองสุก, การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน : มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง, (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2539) 30-36.

ให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอย่างเป็นทางการก็ต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว การให้สัตยาบันจึงเท่ากับเป็นการรับรองว่าได้มีการนำอนุสัญญานั้นไปปฏิบัติในประเทศของตน ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีการตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไปแล้วนั้นด้วย ส่วนอนุสัญญาที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ประเทศสมาชิกก็ยังคงเสนอรายงานให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทราบถึงความคืบหน้าในการนำไปเป็นแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติ ตลอดจนข้อขัดข้องที่ยังไม่อาจให้สัตยาบันได้ สำหรับข้อเสนอแนะมีเงื่อนไขในการใช้บังคับน้อยกว่าอนุสัญญาโดยไม่มีข้อผูกพันให้ประเทศสมาชิกต้องให้สัตยาบัน แต่เป็นข้อเสนอแนะให้ประเทศสมาชิกรับไปดำเนินการการให้สัตยาบันอนุสัญญาย่อมมีผลผูกพันต่อประเทศและประชาชนทั้งประเทศ ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาได้ก็จะต้องถูกไต่สวน ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี หรือถูกให้ตอบคำถามถึงปัญหาหรือถูกเตือนให้เร่งปฏิบัติตามอนุสัญญาให้ครบถ้วน

สำหรับอนุสัญญาฉบับที่ 158 ซึ่งมีส่วนว่าด้วยการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันอยู่ด้วยนี้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 158 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันมีดังนี้

ส่วนที่ 3 บทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน

(1) เมื่อนายจ้างมีความตั้งใจที่จะเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างจะต้อง

(ก) ให้ข้อมูลแก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในเวลาอันเหมาะสมเกี่ยวกับเหตุผลของการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายถูกเลิกจ้างและกำหนดเวลาที่จะทำการเลิกจ้าง

(ข) ให้โอกาสแก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมปรึกษาหารือเพื่อหามาตรการที่จะหลีกเลี่ยงหรือให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด และมาตรการที่จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทันทีที่สามารถกระทำได้ ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ (ข้อ 13)

(2) การดำเนินการตาม ข้อ (1) อาจกระทำเป็นข้อตกลง คำชี้ขาด หรือคำตัดสินของศาล หรือวิธีอื่นใดในลักษณะเดียวกันที่สามารถกระทำได้โดยบัญญัติของกฎหมาย (ข้อ 1)

(3) อาจกำหนดจำนวนขั้นต่ำของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ที่นายจ้างจะต้องดำเนินการตามข้อ (1) (ข้อ 13)

(4) เมื่อนายจ้างมีความตั้งใจที่จะเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างจะต้องแจ้งให้หน่วยงาน

ทางราชการทราบในทันทีที่สามารถกระทำได้ ทั้งนี้ต้องก่อนการกระทำการเลิกจ้าง พร้อมให้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลของการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายถูกเลิกจ้างและกำหนดเวลาที่จะทำการเลิกจ้าง (ข้อ 14)

(5) การดำเนินการใด ๆ จะต้องกระทำภายในขอบเขตของระเบียบ และกฎหมายของประเทศ (ข้อ 13 และข้อ 14)

ส่วนข้อแนะ ฉบับที่ 166 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันซึ่งอยู่ในส่วนที่ 3 ของข้อแนะ มีสาระสำคัญดังนี้

ส่วนที่ 3 บทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน

(1) เมื่อนายจ้างมีความตั้งใจที่จะทำการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ โปรแกรมการผลิต โครงสร้างขององค์กร หรือเทคโนโลยี ซึ่งจำเป็นต้องมีการเลิกจ้าง นายจ้างสมควรจะปรึกษาผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและมาตรการที่จะหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง หรือมาตรการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง (ข้อ 19 และข้อ 20)

(2) เพื่อให้ผู้แทนลูกจ้างสามารถเข้าร่วมพิจารณาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นายจ้างควรให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบแก่ผู้แทนลูกจ้างล่วงหน้า (ข้อ 20)

(3) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยเหลือคู่กรณีให้ตกลงกันได้ในปัญหาดังกล่าว (ข้อ 19)

(4) มาตรการสำหรับการหลีกเลี่ยงหรือให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด ประกอบด้วยการลดการจ้างงานเพิ่ม ลดความต้องการลูกจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้เกิดการลดจำนวนลูกจ้าง การย้าย โอนภายในการฝึกอบรมและฝึกอบรมซ้ำ การเกษียณก่อนระยะเวลาที่กำหนดโดยได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม ลดการทำงานล่วงเวลา และลดชั่วโมงทำงานปกติ (ข้อ 21)

(5) ในกรณีที่จะใช้การลดชั่วโมงทำงานปกติชั่วคราวเพื่อหลีกเลี่ยงหรือให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด ควรจะได้มีการพิจารณาให้เงินช่วยเหลือทดแทนรายได้ที่ขาดไปเนื่องจากลดชั่วโมงงาน ทั้งนี้ จะต้องปฏิบัติภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย (ข้อ 22)

(6) ในกรณีที่จะทำการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะถูกเลิกจ้างจะต้องกำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงความต้องการและประโยชน์ของทั้งสถานประกอบการและลูกจ้าง (ข้อ 23) และการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะถูกเลิกจ้าง สมควรที่จะกำหนด

โดยทำเป็นข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือคำตัดสินของศาล หรือโดยวิธีอื่นที่จะ กระทำได้ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย และสภาพการณ์ของประเทศ (ข้อ 1)

(7) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรจะมีสิทธิได้รับการจ้างงานใหม่ทันที เมื่อนายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมหากมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน โดยลูกจ้างจะมีสิทธิดังกล่าวภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยข้อตกลง คำชี้ขาด คำตัดสินของศาล หรือวิธีอื่นที่จะกระทำได้ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมาย (ข้อ 1 และข้อ 24)

(8) ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องควรจะกำหนดมาตรการที่จะดำเนินการให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับการจ้างงานใหม่ที่เหมาะสม และในทันทีที่สามารถจะทำได้ พร้อมทั้งได้รับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวควรสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศ และโดยได้รับความร่วมมือจากนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้างอาจติดต่อหางานให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยตรง เป็นต้น (ข้อ 25)

(9) เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้มีการพิจารณาช่วยเหลือด้านรายได้บางส่วนหรือทั้งหมด ระหว่างการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ และระยะเวลาที่ลูกจ้างหางาน และเพื่อทดแทนกรณีที่ถูกจ้างต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อไปทำงานในที่ใหม่ ในการนี้ หน่วยงานราชการอาจพิจารณาให้การสนับสนุนทางการเงินบางส่วนหรือทั้งหมด ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของประเทศ

เมื่อพิจารณาสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 แล้ว ประเทศไทยมิได้นำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายเพียงแต่มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างที่มีอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างซึ่งเพียงแต่มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อแนะเท่านั้น โดยมิได้ให้ความคุ้มครองถึงเหตุเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติมาตรา 121 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติว่า มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ผิด นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

การที่มาตรา 121 บัญญัติให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบไม่ใช่เป็นการแจ้งให้ทราบเพื่อให้ลูกจ้างร่วมหารือกับนายจ้าง แต่ให้แจ้งเพื่อเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าว่าจะเลิกสัญญา โดยกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันทำให้แตกต่างไปจากระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าจึงทำให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลา ยาวขึ้นเป็นผลดีต่อลูกจ้าง หากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าจะทำให้ลูกจ้างได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มขึ้น

ดังนั้น ในเรื่องการแจ้งการเลิกจ้างมาตรา 121 ไม่ได้บัญญัติให้นายจ้างแจ้งการเลิกจ้างแก่ ผู้แทนลูกจ้าง แต่กำหนดให้แจ้งแก่ลูกจ้างจึงเป็นประการหนึ่งที่ประเทศไทยไม่ได้ अनुสัญญา ส่วน ที่กำหนดให้แจ้งผู้แทนลูกจ้างมากำหนดเป็นกฎหมาย ประการที่สอง ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง และประการที่สามไม่ได้กำหนดจำนวนลูกจ้างขั้นต่ำไว้ว่าเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างจำนวนตั้งแต่เท่าไรจึงจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

อนุสัญญาและข้อแนะนำกำหนดอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรป และสหรัฐอเมริกาเป็นสำคัญ ดังนั้นพื้นฐานของสภาพปัญหาในหลายประเทศที่กำลังพัฒนา จึงมีความแตกต่างกันมาก การที่จะให้สามารถปฏิบัติได้เท่าเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้วจึงต้อง ค่อยเป็นค่อยไปตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม

การที่ประเทศไทยจะรับหรือนำมาตรการใดในอนุสัญญาหรือข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาบัญญัติเป็นกฎหมาย จึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาวะของประเทศไทย และควรเป็นมาตรการที่พิจารณาแล้วเห็นว่าจะเกิดประโยชน์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้และจำเป็นจริง ๆ ไม่จำเป็นต้องรับเอาอนุสัญญาหรือข้อแนะนำทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยยังไม่มีมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจจึงน่าจะเพิ่ม บทบัญญัติของกฎหมายให้ครอบคลุมถึงกรณีนายจ้างประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจจำต้องเลิกจ้าง โดยการลดจำนวนลูกจ้าง และนำหลักเกณฑ์บางประการที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อจะทำให้

บทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจเกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

สำหรับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศที่จะกล่าวถึงในบทต่อไป ได้แก่ กฎหมายแรงงานฝรั่งเศส และเยอรมัน ทั้งสองประเทศนี้เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและได้นำมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาบัญญัติไว้เป็นกฎหมาย

3.3 มาตรการทางนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายต่างประเทศ

การเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เป็นเรื่องที่กฎหมายแรงงานของหลายประเทศให้ความสำคัญ โดยมีกฎหมายและมาตรการที่กำหนดเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าว ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการแจ้งล่วงหน้า การจ่ายค่าชดเชย การจัดหางานใหม่ หรือการให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ แต่ละประเทศมีกฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลแต่มีรายละเอียดที่แตกต่างกันไปตามโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

โดยนโยบายและกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศมุ่งเน้นการคุ้มครองลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง มีหลักการที่ใช้กันทั่วไป ได้แก่ การแจ้งล่วงหน้า การจ่ายค่าชดเชย การให้โอกาสในการหางานใหม่ และการให้สิทธิอุดหนุน ซึ่งในบางประเทศที่มีการคุ้มครองที่เข้มงวด เช่น เยอรมนี ฝรั่งเศส เกาหลี และอังกฤษ มักกำหนดให้นายจ้างต้องพยายามลดผลกระทบต่อแรงงานก่อนการเลิกจ้าง ขณะที่ประเทศอย่างสหรัฐอเมริกามุ่งเน้นไปที่การแจ้งล่วงหน้าและการให้เงินช่วยเหลือการว่างงาน ดังนี้

3.3.1 นโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างในประเทศฝรั่งเศส

ประเทศฝรั่งเศสถือเป็นหนึ่งในประเทศ ที่มีระบบกฎหมายแรงงานที่เข้มแข็งและครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ซึ่งประเทศฝรั่งเศสได้พัฒนาแนวนโยบายและกฎหมายขึ้นมา เพื่อควบคุมการใช้ดุลพินิจของนายจ้างให้เป็นไปอย่างมีขอบเขต และเพื่อประกันสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างในการดำรงงานอย่างมั่นคง ระบบกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสให้ความสำคัญกับแนวคิด เรื่องการเลิกจ้างอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (Fair and Justified Dismissal) ซึ่งรวมถึงการเลิกจ้างโดยมีเหตุผล

ทางเศรษฐกิจ เช่น การลดกำลังผลิต การขาดทุน หรือการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของธุรกิจ อย่างไรก็ตาม การเลิกจ้างในลักษณะดังกล่าวจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เข้มงวด และมีขั้นตอนตามกฎหมายที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการใช้เหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นข้ออ้างในการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอโครงสร้างแนวนโยบายและกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส ที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยแบ่งเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ นโยบายของประเทศฝรั่งเศส ซึ่งจะกล่าวถึงแนวคิดหลักในการกำหนดทิศทางการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงบทบาทของรัฐและกลไกทางสังคมในการสนับสนุนลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง กฎหมายประเทศฝรั่งเศส ที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ โดยจะวิเคราะห์ข้อกำหนดทางกฎหมาย ขั้นตอนการดำเนินการ และมาตรการคุ้มครองที่ลูกจ้างพึงได้รับภายใต้กฎหมายแรงงานของฝรั่งเศส

การศึกษาประเทศฝรั่งเศสในประเด็นนี้มีความสำคัญ เนื่องจากอาจเป็นต้นแบบหรือแนวทางในการเสนอการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทย เพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาความสมดุลระหว่างสิทธิของนายจ้างในการบริหารธุรกิจ กับสิทธิของลูกจ้างในการมีงานทำที่มั่นคงและได้รับความเป็นธรรม

3.3.1.1 นโยบายของประเทศฝรั่งเศส

ประเทศฝรั่งเศสเป็นหนึ่งในประเทศที่มีระบบสวัสดิการสังคม และนโยบายด้านแรงงานที่เข้มแข็ง โดยมีจุดเน้นที่การคุ้มครองสิทธิแรงงานและการสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความสามารถในการแข่งขันของนายจ้าง กับความมั่นคงในการจ้างงานของลูกจ้าง ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฝรั่งเศสจึงได้วางนโยบายและแนวทางเพื่อรองรับปัญหาการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจไว้อย่างเป็นระบบ หัวใจของนโยบายแรงงานฝรั่งเศส คือการยึดหลักกลยุทธ์ที่ผสมผสานความยืดหยุ่นและความมั่นคงในตลาดแรงงาน เป็นการประสานระหว่างความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการของนายจ้าง (Flexibility) กับความมั่นคงในการมีงานทำของลูกจ้าง (Security) โดยรัฐมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางและผู้กำกับดูแล เพื่อให้กลไกทั้งสองด้านทำงานอย่างสมดุล นโยบายนี้ได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนากฎหมายแรงงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้เกิดมาตรการต่าง ๆ ที่รองรับสถานการณ์เลิกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะ

โดยหนึ่งในนโยบายหลักของฝรั่งเศสที่ใช้ควบคุมการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ คือการกำหนดให้มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์เฉพาะสำหรับการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ (licenciement économique) ซึ่งแตกต่างจากการเลิกจ้างทั่วไป โดยนายจ้างต้องพิสูจน์ได้ว่าองค์กรประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง เช่น รายได้ลดลง การสูญเสียลูกค้า การเปลี่ยนแปลง

ทางเทคโนโลยี หรือจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างภายในองค์กรเพื่อความอยู่รอด.⁷⁹ นโยบายนี้จึงเป็นการวางหลักการตรวจสอบเชิงนโยบายก่อน ที่นายจ้างจะสามารถใช้สิทธิในการเลิกจ้างได้ในเชิงโครงสร้างฝรั่งเศส ได้จัดตั้งหน่วยงานภาครัฐเพื่อสนับสนุนและกำกับดูแลการจ้างงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (Ministère du Travail) และ สำนักงานจัดหางานแห่งชาติ (Pôle Emploi) ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกับสถานประกอบการในการดำเนินการเลิกจ้าง ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด และยังมีบทบาทในการหางานใหม่ให้กับลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างอีกด้วย⁸⁰

นอกจากนี้ ฝรั่งเศสยังมีนโยบายส่งเสริมข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (accords collectifs) เพื่อหาทางออกแทนการเลิกจ้าง เช่น การลดเวลาทำงานชั่วคราว การฝึกอบรมเพื่อย้ายตำแหน่งหรือการเปลี่ยนบทบาทในองค์กร หากนายจ้างไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างได้จริง ยังต้องมีการแจ้งล่วงหน้าแก่พนักงาน และแจ้งหน่วยงานรัฐก่อนดำเนินการ รวมถึงจัดให้มีมาตรการเยียวยา เช่น การชดเชยค่าจ้าง และการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการรักษาการจ้างงาน (Plan de sauvegarde de l'emploi – PSE) เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น⁸¹

แนวนโยบายของฝรั่งเศสในเรื่องนี้ ยังสะท้อนความเข้าใจต่อพลวัตของเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงการปรับโครงสร้างองค์กร แต่การปรับตัวดังกล่าวต้องกระทำโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อแรงงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ความสำคัญจึงไม่ได้อยู่เพียงการให้สิทธิเลิกจ้างกับนายจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงการสร้างระบบคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพ และการลงทุนในทุนมนุษย์ผ่านการฝึกอบรมและการยกระดับทักษะแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจ้างงานในระยะยาว ด้วยหลักคิดที่ให้ความสำคัญกับทั้งประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของแรงงาน นโยบายของฝรั่งเศสจึงสามารถเป็นต้นแบบที่สำคัญให้แก่ประเทศไทย โดยเฉพาะในด้านการออกแบบนโยบายเชิงป้องกันที่มีใช้เพียงแค่มือหลังเกิดการเลิกจ้างเท่านั้น แต่ยังสร้างกลไกที่ทำให้การเลิกจ้างกลายเป็นทางเลือกสุดท้าย ไม่ใช่ทางเลือกแรกของผู้ประกอบการ

3.3.1.2 กฎหมายประเทศฝรั่งเศส

กฎหมายแรงงานฝรั่งเศสที่กล่าวถึง การเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ คือ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Code du Travail) โดยบัญญัติไว้ในส่วนของสัญญาจ้างแรงงาน

⁷⁹ Code du travail (French Labour Code), Article L1233-3.

⁸⁰ Ministère du Travail, “Le rôle du Pôle Emploi dans le licenciement économique,” 2022.

⁸¹ European Commission, “Employment Protection Legislation Database – France,” 2023.

ตั้งแต่มาตราที่ L.321-1 ถึง L321-17 และบทที่ 2 ของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Chapter 2. French Labor Law)⁸² ข้อ 1.4 ข้อ 1.4.1 และข้อ 1.4.2

1. การเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ

บทที่ 2 ของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ข้อ 1.4 กล่าวถึงคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ในสัญญาจ้างแรงงานจะบอกเลิกสัญญาก็ได้ โดยเฉพาะกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานนั้นถูกบอกเลิก โดยฝ่ายนายจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลที่แท้จริง และต้องเป็นเหตุผลที่ร้ายแรงสมควรในการเลิกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างยังต้องปฏิบัติตามขั้นตอน การเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง จากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเพื่อป้องกันฝ่ายนายจ้างมิให้เกิดการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

1) ความหมายของการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ

“การเลิกจ้างเพราะเหตุเศรษฐกิจตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมาตรา L. 321-1 หมายถึง การเลิกจ้างที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง โดยอาศัยมูลเหตุใดมูลเหตุหนึ่งหรือ หลายมูลเหตุที่ไม่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างแต่เกี่ยวเนื่องมาจากการยุบ การเลิกกิจการ หรือการเปลี่ยนแปลง ของงานหรือการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานอันสืบเนื่องมาจากปัญหา ทางเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจก็ต้องมีสาเหตุ ที่เป็นจริงและสมควรเช่นเดียวกับการเลิกจ้างโดยทั่วไป หากไม่มีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควร ในการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ การเลิกจ้างนั้นก็เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เช่น นายจ้าง ประสบ ปัญหาขาดทุน มีหนี้สินมากจนไม่สามารถดำเนินการและจ้างลูกจ้างต่อไปได้ (คำพิพากษา ลงวันที่ 17 ตุลาคม ค.ศ. 1988) หรือการยุบตำแหน่งอันเกิดจากการปิดโรงงาน เพราะโรงงานนั้น ใช้งานมานานเกินควร เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ (คำพิพากษาศาลฎีกา แผนกคดีสังคม ลงวันที่ 4 กรกฎาคม ค.ศ. 1990)⁸³

2) ขั้นตอนและวิธีดำเนินการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการและจำนวนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อเป็นการป้องกันนายจ้าง มิให้เกิดการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ และเพื่อคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างมิให้

⁸² Chapter 2. French Labor Law. (Online). (2005). Available: [http : // www. investinfrance.org /France /Doingbusiness/ db_en.pdf](http://www.investinfrance.org/France/Doingbusiness/db_en.pdf).

⁸³ ปิ่นวลี สุจริตกุล, เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538) 153.

ถูกเลิกจ้าง โดยปราศจากเหตุผลที่แท้จริงและร้ายแรงสมควรในการเลิกจ้าง ประมวลกฎหมายแรงงาน ฝรั่งเศสและกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ

2.1) การบอกกล่าวล่วงหน้า

การเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจสามารถเลิกจ้างเฉพาะราย หรือเลิกจ้างคราวละหลายคนก็ได้ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้าง และบอกกล่าวล่วงหน้าเช่นเดียวกับการเลิกจ้างโดยทั่วไป นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้าง โดยระบุเหตุผลทางเศรษฐกิจอันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้างตามมาตรา L. 122-14.2 และต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือการแจ้งการเลิกจ้างนั้นต้องแจ้ง โดยจดหมายลงทะเบียนตอบรับ โดยจะถือการแจ้งการเลิกจ้างนั้นเป็นการเริ่มต้นนับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจนั้น มาตรา L. 122- 14.1 กำหนดไว้ว่าในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในช่วงระยะเวลา 30 วันนั้น นายจ้าง ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างแต่ละคนที่จะเลิกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 30 วัน และสำหรับกรณี เลิกจ้างลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ในช่วงระยะเวลา 30 วัน นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 7 วัน

2.2) การสัมภาษณ์เบื้องต้นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเลิกจ้าง

บทที่ 2 ของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสข้อ 1.4.1 กำหนดให้นายจ้างต้องสัมภาษณ์เบื้องต้นลูกจ้างแต่ละคนที่ถูกเลิกจ้างก่อนที่การเลิกจ้างจะมีผลบังคับ และนายจ้างต้องประชุมปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ถ้ามีการเลิกจ้างคราวละหลายคน ในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน การเลิกจ้างจะมีผลบังคับเมื่อครบกำหนด 7 วัน หลังจากวันที่นายจ้างสัมภาษณ์เบื้องต้นลูกจ้าง และมีผลบังคับเมื่อครบกำหนด 15 วัน หลังจากนั้นสัมภาษณ์เบื้องต้นในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างที่มีตำแหน่งผู้ควบคุมดูแล

2.3) การตรวจสอบและควบคุมการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจโดยคณะกรรมการสถานประกอบการหรือผู้แทนลูกจ้าง

“การเลิกจ้างลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ในช่วงระยะเวลา 30 วัน เพราะเหตุทางเศรษฐกิจ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L. 321-2 กำหนดให้นายจ้างต้องประชุมปรึกษาคณะกรรมการสถานประกอบการหรือผู้แทนลูกจ้าง และต้องแจ้งเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองที่มีอำนาจถึงการเลิกจ้างที่ได้กระทำแล้ว และถ้านายจ้างตัดสินใจจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปในช่วงระยะเวลา 30 วัน มาตรา 1321-3 กำหนดให้นายจ้างต้องประชุม

และคณะกรรมการสถานประกอบการหรือผู้แทนลูกจ้าง และแจ้งการเลิกจ้างที่ประสงค์จะกระทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองที่มีอำนาจทราบล่วงหน้าตามมาตรา L.321-7”

“ในการประชุมปรึกษาหารือผู้แทนลูกจ้างหรือคณะกรรมการสถานประกอบการนั้นต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ 2 ครั้ง ในช่วงระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 14 วัน แต่ในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 250 คน การประชุม 2 ครั้ง ต้องห่างกันไม่เกิน 21 วัน และสำหรับกรณีเลิกจ้างตั้งแต่ 250 คนขึ้นไป การประชุม 2 ครั้ง ห่างกันไม่เกิน 28 วัน”

“ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L321-4 กำหนดให้นายจ้างแจ้งข้อเท็จจริงที่จำเป็นในการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละหลายคนเพราะเหตุทางเศรษฐกิจให้ผู้แทนลูกจ้างทราบ รวมทั้งเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเงิน หรือเหตุผลทางเทคโนโลยีจำนวนลูกจ้างที่ประสงค์จะเลิกจ้างจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ทั้งหมดรวมทั้งเวลาที่จะเลิกจ้าง นอกจากนี้ในกรณีที่ประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในช่วงระยะเวลา 30 วัน นายจ้างยังต้องเสนอมาตรการที่จะหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างหรือลดจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้ผู้แทนลูกจ้างทราบด้วย และนายจ้างจะต้องพิจารณาข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานประกอบการพร้อมทั้งให้คำตอบด้วย”⁸⁴

2.4) การตรวจสอบและควบคุมการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ โดยเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง

“เมื่อนายจ้างตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ในช่วงระยะเวลา 30 วัน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรต่ออธิบดี กรมแรงงาน โดยระบุข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้ คือ (1) ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง (2) ลักษณะและประเภทของสถานประกอบการ (3) ชื่อ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ เพศ ตลอดจนคุณสมบัติและหน้าที่การงานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และ 4) วันที่บอกกล่าวแจ้งการเลิกจ้างลูกจ้าง

“ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L321-7 มีสาระสำคัญว่าในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในช่วงระยะเวลา 30 วัน นั้น ในกรณีที่มีการนายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองที่มีอำนาจทราบล่วงหน้า ประชุมปรึกษาหารือผู้แทนลูกจ้าง หรือคณะกรรมการสถานประกอบการ นายจ้างต้องแจ้งการประชุมปรึกษาหารือผู้แทนลูกจ้างหรือคณะกรรมการสถานประกอบการให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองทราบเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีอำนาจควบคุมดูแลให้นายจ้างแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้แทนลูกจ้างหรือ

⁸⁴ ปันวลี สุจริตกุล, เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538), 155-156.

คณะกรรมการสถานประกอบการทราบตามที่กฎหมายกำหนด และให้ผู้แทนลูกจ้างหรือคณะกรรมการสถานประกอบการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย⁸⁵

2.5) การจัดทำแผนการเก็บรักษางานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

นอกจากขั้นตอนและวิธีดำเนินการเลิกจ้างดังกล่าวข้างต้นที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติแล้ว บทที่ 2 ของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ข้อ 1.4.1 กำหนดให้นายจ้างจัดทำแผนการเก็บรักษางานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างขึ้นมาเมื่อนายจ้างประสงค์ที่จะเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เพราะเหตุทางเศรษฐกิจในช่วงระยะเวลา 30 วัน แผนการเก็บรักษางานดังกล่าวนี้ต้องอธิบายมาตรการทั้งหลายที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง เช่น การจัดระบบสถานประกอบการใหม่ การจัดระบบงานใหม่ การโยกย้ายสับเปลี่ยนกำลังคนทั้งในและนอกสถานประกอบการ เป็นต้น แผนการเก็บรักษางานยังต้องอธิบายเกี่ยวกับค่าชดเชยต่าง ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อมีการเลิกจ้าง

เมื่อแผนการเสร็จสมบูรณ์ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องยื่นแผนการเก็บรักษางานนี้ให้กับผู้แทนลูกจ้างและเจ้าหน้าที่แรงงานที่มีอำนาจเพื่อพิจารณา

ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าภายใต้แผนการเก็บรักษางานนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง กล่าวคือการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนต่ำกว่า 100 คน จะมีผลบังคับต่อเมื่อครบ 30 วัน หลังจากที่เจ้าหน้าที่แรงงานที่มีอำนาจได้รับการบอกกล่าวถึงแผนการเก็บรักษางาน และการเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 249 คน จะมีผลบังคับเมื่อครบ 45 วัน หลังจากที่เจ้าหน้าที่แรงงานที่มีอำนาจได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงแผนการเก็บรักษางาน และจะมีผลบังคับเมื่อครบ 60 วัน เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 250 คนขึ้นไป

3) โทษทางอาญาสำหรับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการดำเนินการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ

“นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ปรึกษาผู้แทนลูกจ้างหรือคณะกรรมการสถานประกอบการตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส หรือไม่แจ้งให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองผู้มีอำนาจทราบจะถูกลงโทษปรับตั้งแต่ 1,000 ฟรังก์ ถึง 15,000 ฟรังก์

2. มาตรการเยียวยาการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ

“มาตรการเยียวยาการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจนั้นมิใช่วิธีการเช่นเดียวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นั่นคือ หากการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คือ ไม่มีสาเหตุที่เป็นจริงหรือสมควรในการเลิกจ้าง ศาลก็มีอำนาจเสนอให้ลูกจ้าง

⁸⁵ ปันวลี สจฺริตกุล, เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538) 157.

เข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือหากได้ทำงานเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี และไม่ได้กระทำผิดร้ายแรง ก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเช่นเดียวกับการเลิกจ้างกรณีทั่วไป” และในกรณีที่ศาลเสนอให้ลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมโดยความยินยอมของนายจ้างและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินเดือนที่ไม่ได้รับในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม แต่ถ้าไม่มีการตกลงยินยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยจำนวนเท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน เป็นอย่างต่ำ⁸⁶

“นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L. 122-14.4 มีสาระสำคัญว่า ในกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละหลายคนเพราะเหตุทางเศรษฐกิจและนายจ้างมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีดำเนินการเลิกจ้างที่กำหนดไว้ในมาตรา L321-2 คือการที่นายจ้างไม่ได้ประชุมปรึกษา คณะกรรมการสถานประกอบการหรือผู้แทนลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้าง ศาลจะกำหนดค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง”

ประเทศฝรั่งเศส แม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงมีปัญหาทางด้านแรงงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านการเมืองของประเทศฝรั่งเศสอยู่ในขณะนี้ เนื่องจากเมื่อต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2549 ประธานาธิบดี โฌแซ็ฟต์ ซ็รัก ได้ร่างกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ชื่อกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานครั้งแรก (CPE) หรือ Le Contrat Premiere Embauché เป็นภาษาอังกฤษว่า The First Employment Contract คือสัญญาการจ้างงานประเภทหนึ่ง ที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา สำหรับลูกจ้างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในรายละเอียดตามมาตรานี้ว่าด้วยกฎหมายเพื่อความเสมอภาคในโอกาสการทำงาน แต่ที่ตรงกันข้ามกับฉบับเก่า คือ ลูกจ้างสามารถจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขของสัญญาว่าจ้างแบบนี้ได้โดยที่ไม่ใช่งานแรก อย่างชื่อที่ระบุไว้ สัญญาว่าจ้างดังกล่าวเหมือนกับสัญญาจ้างงานใหม่ ตรงที่นายจ้างมีระยะเวลาในการพิจารณาว่าจะรับหรือไม่รับพนักงานคนนั้น ๆ ถึง 2 ปี โดยในช่วงเวลาที่เทียบได้กับ ช่วงทดลองงานดังกล่าว นายจ้างสามารถจะบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องชี้แจงถึงสาเหตุแห่งการ เลิกจ้างได้ เป็นการเปิดช่องให้นายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี ออกโดยไม่ต้องแจ้ง เหตุผลตลอดระยะเวลาทดลองงาน 2 ปี

นายโดมินิค เดอ วิลส์เป็ง นายกรัฐมนตรีคนปัจจุบันของฝรั่งเศส แถลงว่าที่ออกกฎหมายฉบับนี้มาเพื่อจะลดอัตราว่างงานในหมู่เยาวชน เพราะจากสถิติในปี 2549 นั้น คนกลุ่มนี้มีอัตราการว่างงานถึง 23% สูงกว่าอัตราว่างงานโดยเฉลี่ยของประชากรทั้งประเทศที่มีอยู่เพียง 9.6%

⁸⁶ ปันวลี สุจริตกุล, เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538) 158.

นายกิลล์แป็งพยายามผลักดันให้กฎหมายมีผลบังคับใช้ทันที และไม่มีการแก้ไขอะไรทั้งนั้น เพราะถือว่าผ่านสภาผู้แทนราษฎรมาแล้วเมื่อเดือนกุมภาพันธ์

ได้มีการประท้วงเกิดขึ้นหลายย่านในกรุงปารีสและหัวเมืองใหญ่ แก่นนำฝ่ายคัดค้านกฎหมายฉบับนี้ประกาศเดินหน้าจัดการชุมนุมใหญ่ทั่วประเทศในวันอังคารที่ 4 เมษายน 2549 ทำให้ประธานาธิบดีชีรักพยายามประนีประนอมด้วยการเสนอจะแก้ไขร่างกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ให้ถูกใจฝ่ายนักศึกษาและสหภาพแรงงานมากขึ้น แต่กลุ่มผู้ประท้วงยังไม่ยอมรับกระแสความไม่พอใจในรัฐบาลยิ่งทวีความหนักหน่วง เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2549 ผู้ประท้วงจำนวน นับล้านคนร่วมขับไล่ประธานาธิบดี จนประธานาธิบดีฌาคส์ ชีรัก ต้องประกาศทางโทรทัศน์ว่าจะลงนามในร่างกฎหมายจ้างงาน CPE แต่จะแก้ไขใน 2 ประเด็นที่มีการโต้แย้งกันมากโดยทันที โดยจะร่นระยะเวลาทดลองงานให้เหลือ 1 ปี และกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการไล่ออกด้วย

หลังจากประธานาธิบดีออกโทรทัศน์เยาวชนหลายพันคนได้พากันมาชุมนุมประท้วงตามถนนสายต่าง ๆ ในกรุงปารีสมีการปิดถนนขวางทางรถไฟ เด็กมัธยมหลายร้อยคน ยกขบวนไปปิดถนนในย่านปลาส เดอ ลาบาสตีแย ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของการปฏิวัติฝรั่งเศส มีการ ร้องเพลงชาติ “ลา มักเชส แย” ซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยปฏิวัติสร้างบรรยากาศตึกเหิมสุด ๆ และบางส่วน ก็เข้ายึดพิพิธภัณฑ ฌาคส์ ชีรัก ที่เมืองชาร์ร็องในแถบภาคกลางตอนใต้ของฝรั่งเศส แต่ในที่สุดมวลชนก็ถูกตำรวจสลายด้วยแก๊สน้ำตา ทำให้บรรดาองค์กรแรงงานพรรคฝ่ายค้าน ขบวนการนักศึกษา ประชุมหารือกันอย่างเคร่งเครียดถึงจังหวะก้าวของการเคลื่อนไหวในขั้นต่อไป ขณะที่ฝ่ายรัฐบาลก็ประชุมหาทางรับมือกับการประท้วง จนขณะนี้ (22 พฤษภาคม 2549) การเจรจากลางกันระหว่างรัฐบาลกับสหภาพแรงงานยังไม่ได้ข้อสรุปและกฎหมายฉบับนี้ยังไม่มีผลใช้บังคับจนกว่าจะแก้ไขทั้ง 2 ประเด็นเสียก่อน⁸⁷

3.3.2 นโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างในประเทศเยอรมัน

ประเทศเยอรมนีเป็นหนึ่งในประเทศที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ รัฐบาลเยอรมนีได้พัฒนานโยบายแรงงานและกฎหมายแรงงานขึ้นเพื่อรองรับภาวะวิกฤตดังกล่าว และวางแนวทางการคุ้มครองลูกจ้างไว้เป็นระบบอย่างรอบด้าน ระบบแรงงานเยอรมันยึดหลักรัฐสวัสดิการ (Sozialstaat) หรือที่มุ่งเน้นการประกันสิทธิแรงงานในทุกช่วงของวงจรชีวิตการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในสถานการณ์ปกติหรือภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยถือว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เพียงเป็นเรื่อง

⁸⁷ สมดุล พลแสน, ฝรั่งเศสฉบับล้านประท้วงไล่ผู้นำ, (ไทยโพสต์, วันที่ 3 เมษายน 2549) 9.

ของการบริหารภายในของสถานประกอบการเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคมในวงกว้าง ซึ่งรัฐต้องเข้ามามีบทบาทกำกับดูแลอย่างเข้มแข็ง ลักษณะเฉพาะของนโยบายแรงงานเยอรมนีอยู่ที่การผสมผสานระหว่าง หลักการเจรจาร่วม (Co-determination) กับระบบกฎหมายที่เคร่งครัดในการควบคุมการเลิกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เช่น การปรับโครงสร้าง การลดกำลังการผลิต หรือการควบรวมกิจการ รัฐเยอรมนีไม่เพียงแต่กำหนดเงื่อนไขในการเลิกจ้างให้ชัดเจน แต่ยังสนับสนุนการแทรกแซงโดยองค์กรลูกจ้าง (เช่น สภาแรงงาน - Betriebsrat) เพื่อร่วมตรวจสอบความชอบธรรมของการเลิกจ้างนั้น การศึกษาระบบของประเทศเยอรมนีจึงมีความสำคัญ ต่อการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย โดยเฉพาะในประเด็นที่ประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับการเลิกจ้างจากเหตุเศรษฐกิจ ซึ่งอาจได้ประโยชน์จากแนวทางการออกแบบนโยบายเชิงระบบแบบเยอรมันที่เน้นความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความยั่งยืนทางสังคม ในหัวข้อนี้จะนำเสนอเนื้อหาแบ่งออกเป็นสองส่วน ได้แก่ นโยบายของประเทศเยอรมนี ซึ่งจะกล่าวถึงแนวคิดและหลักการเชิงนโยบายที่เป็นรากฐานในการกำหนดกลไกการคุ้มครองลูกจ้างในภาวะเศรษฐกิจ และกฎหมายประเทศเยอรมนี ที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งวิเคราะห์ข้อกำหนดทางกฎหมายที่กำหนดเงื่อนไข ขั้นตอน และบทบาทขององค์กรที่เกี่ยวข้องในการควบคุมการเลิกจ้าง

การศึกษานี้จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของแนวทางเยอรมันกับไทย และนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนากฎหมายไทยให้มีความชัดเจนและรอบด้านยิ่งขึ้นในการรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างจากเหตุเศรษฐกิจในอนาคต

3.3.2.1 นโยบายของประเทศเยอรมัน

ประเทศเยอรมนีเป็นหนึ่งในประเทศ ที่มีระบบแรงงานแบบสังคมนิยมประชาธิปไตย (Soziale Marktwirtschaft) ซึ่งผสมผสานหลักการของตลาดเสรีเข้ากับความรับผิดชอบทางสังคม โดยรัฐเข้ามามีบทบาทสำคัญ ในการประกันสิทธิแรงงานและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล แรงงาน ไปจนถึงระดับองค์กรธุรกิจและโครงสร้างทางเศรษฐกิจโดยรวม การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุจากปัญหาทางเศรษฐกิจจึงมิได้ถูกปล่อยให้เป็นเรื่องของภาคเอกชนแต่เพียงฝ่ายเดียว หากแต่รัฐได้กำหนดนโยบายเชิงระบบที่เข้ามากำกับดูแลอย่างเป็นรูปธรรม นโยบายแรงงานของเยอรมนีมุ่งเน้นหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพการจ้างงาน การมีส่วนร่วมของแรงงานในการบริหารจัดการ และการคุ้มครองทางสังคมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อลดผลกระทบจากความผันผวนของระบบเศรษฐกิจที่อาจก่อให้เกิดการเลิกจ้างจำนวนมาก หรือกระทบต่อโครงสร้างแรงงานในระยะยาว

แนวคิดการมีส่วนร่วม (Mitbestimmung) ซึ่งเป็นรากฐานของนโยบายแรงงานเยอรมัน ถือว่าลูกจ้างมิใช่เพียงแรงงานผู้รับคำสั่งเท่านั้น แต่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในความสำเร็จขององค์กรด้วย

ดังนั้นเมื่อองค์กรเผชิญปัญหาทางเศรษฐกิจ รัฐจึงกำหนดให้มีการเจรจาระหว่างนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง เช่น สภาแรงงาน (Betriebsrat) เพื่อหาทางออกที่สมดุล เช่น ลดเวลาทำงานชั่วคราว (Kurzarbeit) การย้ายตำแหน่ง การฝึกอบรมเพิ่มทักษะ หรือการสนับสนุนให้ลูกจ้างกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างรวดเร็วภายหลังการเลิกจ้าง⁸⁸

นโยบายสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ระบบประกันการว่างงาน และการจ้างงานทดแทนชั่วคราว โดยสำนักงานจัดหางานกลางของรัฐ (Bundesagentur für Arbeit) ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการรองรับลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง รัฐให้เงินสนับสนุนแก่นายจ้างที่เลือกใช้วิธีลดชั่วโมงการทำงานแทนการเลิกจ้าง เพื่อรักษาตำแหน่งงานไว้ และให้ลูกจ้างได้รับเงินชดเชยจากรัฐในส่วนที่ขาดหายไปจากรายได้ประจำ กลไกนี้ช่วยให้สถานประกอบการสามารถปรับตัวต่อภาวะเศรษฐกิจได้โดยไม่ต้องลดจำนวนพนักงานลงโดยทันที

นอกจากนี้ รัฐยังส่งเสริมการจัดทำแผนเปลี่ยนแปลงผ่านการจ้างงาน (Beschäftigungssicherung) และสนธิสัญญาการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Interessenausgleich) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกรณีที่จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร โดยแผนดังกล่าวจะรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะแรงงาน การสนับสนุนด้านจิตวิทยาการทำงาน และการเชื่อมโยงกับตำแหน่งงานใหม่ภายในหรือนอกองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานสามารถเปลี่ยนผ่านได้โดยไม่ถูกทอดทิ้งจากระบบ ภายใต้กรอบแนวคิดของรัฐสวัสดิการแบบเยอรมัน รัฐมีบทบาทในการกระจายความเสี่ยงจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐและสังคมโดยรวม ในยามที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ รัฐบาลกลางสามารถใช้นโยบายการคลังและมาตรการจ้างงานภาครัฐเพื่อดูดซับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling) ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคต ยิ่งไปกว่านั้น นโยบายแรงงานเยอรมันให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการมีข้อมูลแรงงานที่แม่นยำ รัฐได้ลงทุนในการพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน การวิเคราะห์แนวโน้มการจ้างงาน และการคาดการณ์ผลกระทบจากนโยบายทางเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถออกแบบนโยบายแรงงานเชิงรุก (proactive labour policy) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาโดยรวมจะเห็นได้ว่า นโยบายของเยอรมนีไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานจากการเลิกจ้างเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงการจัดวางระบบเชิงสถาบันที่เข้มแข็ง การกระจายความรับผิดชอบระหว่างรัฐ นายจ้าง และองค์กรแรงงานอย่างเหมาะสม และการลงทุนในทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง บทเรียนจากนโยบายแรงงานของเยอรมนีจึงชี้ให้เห็นว่าการป้องกันผลกระทบจากการเลิกจ้างจำเป็นต้องใช้แนวทางแบบบูรณาการ ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย สวัสดิการ กลไกความร่วมมือ และการสนับสนุนหลังเลิกจ้าง ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบที่ดีในการพัฒนา

⁸⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). *Mitbestimmung und Beschäftigungssicherung*, (2022).

แนวนโยบายแรงงานไทยให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีพลวัตสูง และไม่อาจพึ่งพากลไกกฎหมายเพียงลำพังได้อีกต่อไป

3.3.2.2 กฎหมายประเทศเยอรมัน

ในประเทศเยอรมันระบบแรงงานสัมพันธ์ได้รับการเรียกว่า เป็นระบบในรูปแบบของหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnership Model) เพราะเป็นระบบที่มีการร่วมมือกันและโน้มน้าวไปยังการเห็นชอบแบบสมานฉันท์ โดยฝ่ายนายจ้างได้เปิดโอกาส ให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างให้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีระบบพื้นฐานของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือมีระบบการร่วมปรึกษาหารือ และระบบการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining System) ระหว่างสหภาพแรงงาน และสหพันธ์นายจ้างในระดับอุตสาหกรรม หรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน โดยอิสระจากการแทรกแซงของรัฐบาลรวมทั้งมีระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) ดังเช่นที่ประเทศไทยนำระบบนี้มาใช้แล้ว คือ สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ซึ่งตัวแทนลูกจ้างและนายจ้างจะมีส่วนร่วมกัน กำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน และสภาพการทำงานต่าง ๆ ในบริษัท (Co-Determination) และลูกจ้างมีสิทธิในการรับทราบข่าวสารข้อมูลของบริษัท ทั้งในด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านการเงินในระดับโรงงาน หรือ สถานประกอบกิจการ (Plant Level)

ในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เศรษฐกิจของเยอรมันเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความสนใจในข้อดีและการลดต้นทุนของรูปแบบการแรงงานสัมพันธ์ของเยอรมันเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากต่อมาการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเยอรมันที่ถดถอยลง ประกอบด้วยอัตราการว่างงานสูงขึ้นในยุค ค.ศ.1990-2000 ทำให้มีการโต้เถียงกันอย่างมาก เกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของระบบนี้และความจำเป็นหรือไม่ ที่จะต้องมีการปฏิรูปเพื่อรองรับการแข่งขันที่สูงขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีทั้งการบูรณาการของกลุ่มประเทศยุโรป การรวมกันของเยอรมันตะวันออกและเยอรมันตะวันตกการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของการจ้างงานไปสู่อุตสาหกรรม IT และอุตสาหกรรมบริการมากขึ้น รวมไปถึงได้มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในสังคมเกิดขึ้นโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ซึ่งมีชีวิตความเป็นอยู่แบบอิสระและมีเอกภาพมากขึ้น

การเจรจาต่อรองร่วมในประเทศเยอรมันสำหรับแรงงานส่วนใหญ่ เกิดขึ้นระหว่างสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของคนงานทั้งอุตสาหกรรม หรือบางภาคของอุตสาหกรรม แต่ถ้าอุตสาหกรรมนั้นประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่มีสภาพและเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่มีความหลากหลายมากอาจมีการต่อรองกันในแต่ละกลุ่มย่อย หรือสาขาได้อย่างเช่นสหภาพแรงงานของคนงานด้านอุตสาหกรรมโลหะ (Metal Workers Union) อาจแบ่งออกเป็นกลุ่มเหล็ก กลุ่มโลหะ และไฟฟ้ากลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก เป็นต้น ถ้ามีการตกลงกันระหว่างสหภาพแรงงาน และกลุ่มสมาคมนายจ้างในระดับภูมิภาค หรือตามพื้นที่ข้อตกลงนั้น เรียกว่า ข้อตกลงร่วมระดับสมาคม (Association Collective Agreement) ข้อตกลงนี้ส่วนมากจะเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับ ค่าจ้าง

เงินเดือน ข้อตกลงทั่ว ๆ ไป และข้อตกลงเสริม ซึ่งมีผลใช้กับนายจ้างทุกบริษัท และลูกจ้างที่เป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกสหภาพทุกคนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้น ๆ

โดยประเทศเยอรมันมีมาตรการทางกฎหมายสำหรับคุ้มครองการเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

1. กฎหมายรัฐธรรมนูญ เกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ The Works Constitution Act 1972 ให้สิทธิลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า 4 คนขึ้นไปให้มีคณะกรรมการลูกจ้างได้

2. กฎหมาย The Employee Co-Determination Act ในปี 1976 ให้สิทธิลูกจ้างในองค์กรที่มีลูกจ้างมากกว่า 2000 คน ซึ่งต่อมาได้ปรับมาเป็นอย่างน้อย 500 คน ขึ้นไปสามารถส่งตัวแทน 10 คน เข้าร่วมกับตัวแทนทางฝ่ายนายจ้างอีก 10 คน จัดตั้งเป็น คณะกรรมการกำกับของบริษัท (Supervisory Board) ในระดับบริหารร่วมกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารของบริษัทอีกด้วย ทั้งสภาพแรงงานและสหพันธ์นายจ้างได้มีบทบาทอย่างมากในการออกแบบและทบทวนแก้ไขกฎหมายแรงงาน และกระบวนการพิพาทแรงงาน เมื่อไม่นานนี้ทางรัฐบาลเยอรมัน ได้เริ่มการพูดคุยในระดับสูงกับสหภาพแรงงาน และสหพันธ์นายจ้างในเรื่อง “การร่วมมือกันเพื่อสร้างสรรค์งาน และคุณสมบัติของลูกจ้าง (Alliance for Jobs and Qualification)” เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างงานและลดการว่างงาน

การเจรจาต่อรองร่วมในประเทศเยอรมันสำหรับแรงงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นระหว่างสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของคนงานทั้งอุตสาหกรรม หรือบางภาคของอุตสาหกรรม แต่ถ้าอุตสาหกรรมนั้นประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่มีสภาพและเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่มีความหลากหลายมากอาจมีการต่อรองกันในแต่ละกลุ่มย่อย หรือสาขาได้อย่างเช่นสหภาพแรงงานของคนงานด้านอุตสาหกรรมโลหะ (Metal Workers Union) อาจจะแบ่งออกเป็น กลุ่มเหล็ก กลุ่มโลหะ และไฟฟ้ากลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก เป็นต้น ถ้ามีการตกลงกันระหว่างสหภาพแรงงานและกลุ่มสมาคมนายจ้างในระดับภูมิภาคหรือตามพื้นที่ข้อตกลงนั้น เรียกว่า ข้อตกลงร่วมระดับสมาคม (Association Collective Agreement) ข้อตกลงนี้ส่วนมากจะเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือนข้อตกลงทั่ว ๆ ไป และข้อตกลงเสริม ซึ่งมีผลใช้กับนายจ้างทุกบริษัท และลูกจ้างที่เป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกสหภาพทุกคน ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้น ๆ

3. ตาม Work constitution Act. มาตรา 111-113 กำหนดว่า นายจ้างจะต้องแจ้งให้ทราบถึงความประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะมีผลเสียหายอย่างถึงต่อพนักงานหรือลูกจ้างส่วนมาก รวมทั้งยุบหน่วยงานหรือปิดกิจการทั้งหมดหรือส่วนสำคัญบางส่วน การโอนหน่วยงานที่สำคัญไปทั้งหมดหรือบางส่วน การควบบริษัทหรือธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรที่สำคัญ การนำวิธีการทำงานแบบใหม่ หรือขบวนการผลิตแบบใหม่มาใช้แทนวิธีการแบบเดิมทั้งหมด ตลอดจนข้อมูลแสดงให้เห็นเหตุผลที่เสนอแผนการเช่นนั้น และต้องให้ออกาสสหภาพแรงงาน

ผู้แทนลูกจ้าง หรือคณะกรรมการลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็น เจรจาปรึกษา และร่วมกันหาข้อมูล ในการใช้มาตรการใด หากไม่สามารถหาข้อยุติได้ ก็จะต้องผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ ประนอมข้อพิพาท

4. ตามกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการบอกเลิกจ้าง (Kündigungsschutz) ปี 1951 กำหนดว่าในกรณีการเลิกจ้างจำนวนมากคน จะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่บริหารแรงงานของท้องถิ่น ทราบล่วงหน้า ซึ่งเจ้าหน้าที่มีสิทธิที่จะออกคำสั่งห้ามการเลิกจ้างหรือยับยั้งการเลิกจ้างเป็นการ ชั่วคราวได้⁸⁹

5. ตาม Protection Against Dismissal Act มาตรา 17-18 การเลิกจ้างถือว่าไม่มีผล บังคับหากได้กระทำภายใน 1 เดือน ก่อนแจ้งให้คณะกรรมการร่วมทราบ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตแล้ว ระยะเวลาห้ามเลิกจ้างนี้อาจขยายออกไปอีก 2 เดือน นับแต่วันที่ได้แจ้งแก่คณะกรรมการร่วมทราบ

6. กฎหมาย Works Constitution Act. มาตรา 95 หากจะต้องมีการเลิกจ้างลูกจ้าง กำหนดให้นายจ้างและกรรมการลูกจ้างร่วมกัน กำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง

7. ตาม Civil Code Article 622. โดยกฎหมายกำหนดระยะเวลาบอกกล่าว ล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง 6 สัปดาห์ ถึง 6 เดือน ในกรณีลูกจ้างรายเดือน และ 2 สัปดาห์ ถึง 3 เดือน กรณีมิใช่ลูกจ้างรายเดือน

Article 629. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้ตามสมควร

8. Protection Against Dismissal Act. ลงวันที่ 10 สิงหาคม 1951 Article 17-18 กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่แจ้งการเลิกจ้าง ไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้าในกำหนด ระยะเวลา 1 เดือน

อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยังกำหนดให้การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตกเป็นโมฆะ หรือไม่มีผลบังคับใช้ และเป็นผลให้ความสัมพันธ์ทางการจ้างไม่ขาดช่วงไป

มาตรา 15 นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่จะมี เหตุร้ายแรงในการเลิกจ้างโดยพลัน หรือเพราะสถานประกอบกิจการปิดทำการ

3.3.3 นโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุ เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างในประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้เป็นอีกหนึ่งประเทศในเอเชีย ที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดด ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในภาคแรงงานและระบบการจ้าง งานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แรงกดดันจากทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยี

⁸⁹ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง, วารสารแรงงาน, 2, 1(2524) 13-19.

และความเปราะบางจากวิกฤตเศรษฐกิจเป็นระยะๆ เกาหลีใต้จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการออกแบบนโยบายและกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับสถานการณ์ที่นายจ้างต้องเผชิญกับปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจนำไปสู่การเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก หากไม่มีระบบควบคุมหรือกลไกป้องกันอย่างเหมาะสม นโยบายแรงงานของเกาหลีใต้ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการจ้างงานที่มั่นคง (Employment Security) ซึ่งถือเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการเป็นธรรมทางสังคม โดยภาครัฐเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการวางแผนนโยบายระดับมหภาค การสนับสนุนทางการเงินต่อธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ ตลอดจนการจัดหามาตรการเยียวยาให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ในขณะที่ภาคเอกชนก็มีหน้าที่ปรับโครงสร้างโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อแรงงานในด้านกฎหมาย แรงงานเกาหลีใต้ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานหลัก เช่น Labour Standards Act และกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างไว้อย่างเข้มงวด โดยเฉพาะการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (Dismissal due to managerial or economic necessity) ซึ่งจะต้องมีเหตุผลอันสมควร และปฏิบัติตามขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งในด้านการแจ้งเตือน การเจรจากับองค์กรลูกจ้าง และการแจ้งต่อหน่วยงานรัฐ ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะศึกษานโยบายและกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้อย่างเป็นระบบ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ นโยบายของประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งจะกล่าวถึงกรอบแนวคิดและทิศทางของนโยบายแรงงานที่มุ่งเน้นการรักษาการจ้างงาน และกลไกการบริหารจัดการแรงงานในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ และกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งจะนำเสนอโครงสร้างทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง รวมถึงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และกลไกการเยียวยาที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อเกิดการเลิกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ

การศึกษาเกาหลีใต้ในฐานะประเทศอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะโครงสร้างแรงงานใกล้เคียงกับไทยในหลายมิติ จะช่วยสะท้อนแนวทางการออกแบบนโยบายและกฎหมายที่สามารถปรับใช้กับบริบทของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม และอาจนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงเปรียบเทียบในระดับที่เป็นรูปธรรม

3.3.3.1 นโยบายของประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ถือเป็นหนึ่งในประเทศเอเชียที่ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาเศรษฐกิจจากประเทศรายได้ปานกลางสู่ประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก ภายในระยะเวลาไม่ถึงครึ่งศตวรรษ อย่างไรก็ตาม การเติบโตทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วนี้ก็นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในภาคแรงงานอย่างรุนแรง โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในการจ้างงาน ความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานประจำกับแรงงานชั่วคราว ตลอดจนการเพิ่มขึ้นของอัตราการเลิกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ส่งผลให้รัฐบาลเกาหลีใต้ต้องกำหนดนโยบายแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อรักษาเสถียรภาพของการจ้างงาน และประกันความเป็นธรรมให้แก่แรงงานอย่างยั่งยืน

หัวใจสำคัญของนโยบายแรงงานเกาหลีใต้ คือการรักษาสมดุลระหว่าง ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการของนายจ้าง (labour market flexibility) และ ความมั่นคงของแรงงาน (employment security) ซึ่งแนวทางดังกล่าวสะท้อนออกมาอย่างชัดเจนผ่านนโยบายเชิงรุกที่รัฐใช้ในการจัดการกับกรณีการเลิกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในช่วงหลังวิกฤตการเงินเอเชียปี พ.ศ. 2540 ที่เกาหลีใต้ต้องเผชิญกับการว่างงานในระดับสูงอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน หนึ่งในนโยบายที่โดดเด่นของเกาหลีใต้คือการใช้ ระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System) ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน (Ministry of Employment and Labor – MOEL) โดยรัฐจัดให้มีสวัสดิการแก่แรงงานที่ถูกเลิกจ้างทั้งในรูปแบบของเงินชดเชยระหว่างการหางานใหม่ และการสนับสนุนให้แรงงานเข้าร่วมฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง⁹⁰ การดำเนินการเหล่านี้ช่วยลดผลกระทบจากการเลิกจ้างในเชิงเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐยังได้สนับสนุนโครงการ Active Labour Market Policies (ALMPs) อย่างกว้างขวาง เช่น โครงการฝึกอบรมอาชีพสำหรับแรงงานตกงาน โครงการสนับสนุนการจ้างงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และโครงการส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ แรงงานหญิง และแรงงานวัยเริ่มต้น โครงการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐในการป้องกันมิให้การเลิกจ้างกลายเป็นปัญหาระยะยาว และช่วยให้แรงงานสามารถฟื้นตัวและกลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจได้ในระยะเวลาสั้นที่สุด

ภายใต้แนวคิดที่เรียกว่าการเลิกจ้างเป็นทางเลือกสุดท้าย (Dismissal as a Last Resort) รัฐบาลเกาหลีใต้ยังได้วางแนวทางให้สถานประกอบการเลือกใช้มาตรการทางเลือกก่อนดำเนินการเลิกจ้าง เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน การลาพักโดยไม่รับเงินเดือน หรือการเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อรักษาความต่อเนื่องของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และลดภาระของระบบสวัสดิการของรัฐ⁹¹ รัฐบาลยังให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานหรือองค์กรลูกจ้างในการเข้าร่วมในการปรึกษาหารือหรือเจรจา ก่อนจะมีการเลิกจ้าง เพื่อสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของนโยบายการมีส่วนร่วมของแรงงาน (Labour Participation Policy) ก็เป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยควบคุมไม่ให้เกิดการเลิกจ้างโดยพลการ โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีกำลังแรงงานจำนวนมาก รัฐกำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงาน (Labour-Management Council) ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาและวางแผนร่วมกับนายจ้าง หากมีความจำเป็นต้องปรับลดกำลังคน มาตรการเชิงนโยบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายาม

⁹⁰ Ministry of Employment and Labor (MOEL). *Employment Insurance System Overview*, (2022).

⁹¹ Lee, S. & Yoo, J. Employment Protection and Dismissal Law in Korea, *Korean Journal of Labor Studies*, 21 (2015). 25.

ในการส่งเสริมประชาธิปไตยในที่ทำงาน (workplace democracy) ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในระบบแรงงานเกาหลีใต้ยุคใหม่ นอกจากนี้ รัฐบาลเกาหลีใต้ยังมุ่งเน้นการสร้างระบบข้อมูลแรงงานที่แม่นยำโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามสถานการณ์แรงงาน การประเมินแนวโน้มการเลิกจ้างในแต่ละภาคเศรษฐกิจ และการวิเคราะห์อัตราการฟื้นตัวของแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง สิ่งนี้ทำให้รัฐสามารถออกแบบนโยบายได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป นโยบายของเกาหลีใต้ในการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจมิได้มุ่งเน้นเพียงแค่การออกมาตรการเยียวยาภายหลังการเลิกจ้างเท่านั้น หากแต่ได้วางระบบป้องกัน และเตรียมพร้อมไว้ล่วงหน้าในทุกระดับ ทั้งในเชิงกฎหมาย นโยบาย และสถาบัน สะท้อนให้เห็นถึงการมองปัญหาในเชิงโครงสร้างและความพยายามในการสร้างสมดุลที่แท้จริงระหว่างภาคธุรกิจกับแรงงาน

ด้วยเหตุนี้ ประเทศเกาหลีใต้จึงอาจถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งกรณีศึกษาที่สำคัญในการออกแบบนโยบายแรงงานสมัยใหม่ที่ยึดหลักการจ้างงานที่ยั่งยืน ลดผลกระทบทางสังคมจากการเลิกจ้าง และสร้างกลไกการฟื้นตัวให้แก่แรงงานในระยะยาวอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายแรงงานของประเทศไทยต่อไป

3.3.3.2 กฎหมายประเทศเกาหลีใต้

การเจรจาต่อรองในบริษัทส่วนใหญ่ซึ่งมีสหภาพแรงงานจะเจรจาเบื้องต้นในระดับบริษัทตามโครงสร้างสหภาพของวิสาหกิจ มีข้อยกเว้นบางวิสาหกิจ เช่น การขนส่ง (ตัวอย่างเช่นแท็กซี่และรถประจำทาง) และอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งสามารถเจรจาต่อรองได้ในระดับภูมิภาคหรือระดับภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่พระราชบัญญัติว่าด้วยการพัฒนาสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (The Trade Union and Labor Relations Adjustment Act-TULRA Act) ซึ่งประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2540 กำหนดว่าข้อตกลงร่วมให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี การเจรจาต่อรองร่วมสำหรับบริษัท ซึ่งมีสหภาพให้เจรจาได้ทุกปีในทางปฏิบัตินั้น การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสัญญาค่าจ้างจะมีการเจรจากันทุกปีแต่จะเจรจาเรื่องสภาพการทำงานทุก 2 ปี แม้ว่าโครงสร้างการเจรจาต่อรองจะเป็นแบบกระจายอำนาจ ศูนย์กลางระดับชาติจะใช้อิทธิพลเหนือการเจรจาต่อรองระดับบริษัท ศูนย์กลางระดับชาติ 2 แห่ง ได้แก่ สหพันธ์สหภาพแรงงานเกาหลี (The Federation of Korean Trade Unions-FKTU) กับสมาพันธ์สหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย (The Korean Confederation of Trade Unions-KFTU) ในช่วงต้นปีของทุก ๆ ปีจะมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองทั่วประเทศในเรื่องการเพิ่มค่าจ้างและการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ในสัญญาจ้าง (ตัวอย่างเช่น การลดชั่วโมงทำงานและความมั่นคงในการทำงาน) โดยจะให้แนวทางแก่สหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองกับบริษัท ในการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องดังกล่าวเหล่านี้สหพันธ์

นายจ้างแห่งประเทศไทย (The Korean Employers Federation-KEF) ก็จะให้แนวทางการเจรจาต่อรองของตนต่อบริษัท ซึ่งเป็นสมาชิกในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

คณะกรรมการฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน (The labor-management councils) เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือกันระหว่างลูกจ้างกับผู้บริหาร ตลอดจนส่งเสริมความมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ทั้งนี้ คณะกรรมการฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน ซึ่งจัดตั้งภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมความมีส่วนร่วมของแรงงานและความร่วมมือ (The Act on Promotion of Worker Participation and Cooperation) พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดว่าทุกบริษัทซึ่งมีลูกจ้าง 30 คน ขึ้นไป ควรจัดตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งและจัดประชุมเป็นการประจำทุก ๆ 3 เดือน พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังให้อำนาจแก่คณะกรรมการฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน โดยกำหนดว่าเรื่องที่มีข้อผูกพันจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เช่น โครงการฝึกอบรมคนงานและสวัสดิการของบริษัท กล่าวได้ว่าสภาพแรงงานหลายแห่งได้ใช้การประชุมของคณะกรรมการดังกล่าว เพื่อขยายผลในการเจรจาต่อรองร่วม ดังนั้น ในทางปฏิบัติคณะกรรมการฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานของหลายบริษัทกลายเป็นสถานที่ เพื่อดำเนินการเจรจาต่อรองร่วม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labor Relations Commission-LRC) จะแสดงบทบาทของส่วนกลางในฐานะองค์กรของรัฐในการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน

พระราชบัญญัติว่าด้วยการพัฒนาสภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ จะมีขอบเขตที่แคบกว่าและมีความเข้มงวดมากกว่าในการชี้ขาดโดยสภาพบังคับสำหรับงานบริการของภาครัฐ จะแบ่งเป็นงานบริการทั่วไปและงานบริการที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เฉพาะงานบริการที่จำเป็นเท่านั้น ที่จะอยู่ภายใต้การชี้ขาดโดยสภาพบังคับ ซึ่งได้แก่งานประปา ไฟฟ้า ก๊าซ น้ำมัน โทรคมนาคม รถไฟ และโรงพยาบาล

สำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้มีบทบัญญัติ เพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง กรณีที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1) หากธุรกิจใด ๆ ต้องหยุดดำเนินการชั่วคราว โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนเงินมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนเงินที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย เกินกว่าค่าจ้างตามปกติในกรณีนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างตามปกติสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้

2) โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติในวงเล็บหนึ่ง นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labor Relations Commission) เพื่อขออนุมัติในการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในวงเล็บ

หนึ่งสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้⁹² โดยทั่วไปธุรกิจที่ต้องหยุดชะงักชั่วคราว มีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง นายจ้างหรือจากบุคคลอื่น อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ซึ่งลูกจ้างจะทำงานแลกกับค่าจ้าง ดังนั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่ง มีหลักการว่านายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่สาเหตุมาจากลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เว้นเสียแต่ว่าได้พบภัยพิบัติพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็นสาเหตุที่มาจากนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวตามที่บัญญัติไว้ ทั้งประมวลกฎหมายแพ่งและพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การตรวจสอบเครื่องจักร การขาดแคลนวัตถุดิบ การขาดแคลนพลังงาน เครื่องจักรเกิดความเสียหาย การลดขนาดกิจการ ลูกค้าสั่งสินค้าลดลง และปัญหาการบริหารจัดการภายใน และสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวที่บัญญัติไว้เฉพาะพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ มีหนังสือจากรัฐบาลให้ลดขนาดกิจการ เกิดความไม่มั่นคงทางการเงินและทางวัตถุดิบ เนื่องจากสถานการณ์ร้ายแรงทางธุรกิจของบริษัทแม่ อย่างไรก็ตาม หากธุรกิจต้องหยุดชะงัก เนื่องจากลูกจ้างนัดประท้วงหยุดงาน กรณีนี้เป็นประเด็นทางกฎหมายว่า นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสาเหตุและสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการประท้วงนัดหยุดงาน

การจ่ายค่าจ้างสำหรับธุรกิจที่หยุดกิจการชั่วคราว จะได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างมากกว่าร้อยละ 70 ของการจ้างเฉลี่ย แต่หากธุรกิจที่ต้องหยุดชะงัก เนื่องจากเหตุสุดวิสัย เช่น ภัยธรรมชาติหรือสงคราม กรณีเช่นนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยได้หากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์⁹³

3.3.4 นโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างในประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษในฐานะหนึ่งในต้นแบบของระบบกฎหมายแบบคอมมอนลอว์ (Common Law) มีพัฒนาการทางกฎหมายแรงงานและนโยบายด้านแรงงานที่มีลักษณะเฉพาะตัว โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างเสรีภาพในการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง กับสิทธิของลูกจ้างในการได้รับความเป็นธรรมและความมั่นคงในการทำงาน ระบบแรงงานของอังกฤษไม่เพียงแต่อาศัยบทบัญญัติทางกฎหมายเท่านั้น แต่ยังพึ่งพาแนวคำพิพากษาและแนวปฏิบัติของศาลอย่างกว้างขวางในการกำหนดมาตรฐานที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้าง ในบริบทของการเลิกจ้าง

⁹² Labour Standards Act of Korea, Article 26.

⁹³ Korea International Labour Foundation, *Korea's Wage System A Practical Guide*. (1999) 36-38

ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ซึ่งมักเรียกว่า Redundancy ในกฎหมายแรงงานของอังกฤษ นับเป็นกรณีสำคัญที่รัฐต้องมีบทบาทในการกำกับดูแล เพราะเป็นเหตุเลิกจ้างที่มีได้เกิดจากความผิดของลูกจ้าง แต่เป็นผลมาจากความจำเป็นในการปรับโครงสร้างธุรกิจ เช่น การลดต้นทุน การยุบตำแหน่ง หรือการปิดกิจการบางส่วน ด้วยเหตุนี้ อังกฤษจึงได้กำหนดแนวนโยบายและระบบกฎหมายเพื่อประกันว่าการเลิกจ้างในลักษณะดังกล่าวจะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส มีเหตุผล และให้การเยียวยาแก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม ระบบแรงงานของอังกฤษให้ความสำคัญกับหลักความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง (Fairness in Dismissal) และการปรึกษาหารือล่วงหน้า (Consultation) ซึ่งกลายเป็นแนวปฏิบัติสำคัญในกรณีที่มีการเลิกจ้างจำนวนมาก โดยรัฐได้กำหนดให้มีทั้งมาตรการด้านกฎหมายและนโยบายเชิงสถาบัน เช่น การสนับสนุนผ่านสำนักงานแรงงาน การให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่ลูกจ้าง และการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยเมื่อเกิดการเลิกจ้างที่เข้าข่าย (redundancy) ในหัวข้อนี้จะนำเสนอการศึกษาระบบแรงงานของประเทศอังกฤษ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นสองส่วน ดังนี้ นโยบายของประเทศอังกฤษ ซึ่งจะวิเคราะห์แนวทางเชิงนโยบายของรัฐในการส่งเสริมการรักษาการจ้างงาน การเยียวยาหลังเลิกจ้าง และการป้องกันการใช้กลไก redundancy อย่างไม่เป็นธรรม และกฎหมายประเทศอังกฤษ ซึ่งจะกล่าวถึงกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างโดยเหตุเศรษฐกิจ รวมถึงเงื่อนไข ขั้นตอน และสิทธิของลูกจ้างภายใต้กฎหมายอังกฤษ

การศึกษาประเทศอังกฤษจึงเป็นการเปิดมุมมองต่อระบบกฎหมายที่ใช้การพัฒนาโดยผ่านบรรทัดฐานของศาลควบคู่กับกฎหมายลายลักษณ์อักษร ซึ่งอาจให้แนวทางที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ อันเป็นประโยชน์ต่อการเปรียบเทียบกับระบบกฎหมายแรงงานของประเทศไทย และการเสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสมกับบริบทไทยในอนาคต

3.3.4.1 นโยบายของประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษในฐานะรัฐอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่มีพลวัตสูง ทั้งในด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บริบทของการแข่งขันในระบบตลาดเสรี อังกฤษจึงเผชิญความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ กับความมั่นคงของลูกจ้าง โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ เช่น การลดต้นทุน การปรับโครงสร้างองค์กร หรือภาวะถดถอยของตลาดแรงงาน หัวใจสำคัญของนโยบายแรงงานในอังกฤษคือแนวคิดเรื่องการคุ้มครองที่ยืดหยุ่น (flexicurity) ซึ่งเป็นการประสานระหว่างความยืดหยุ่นของนายจ้างในการบริหารธุรกิจ กับหลักประกันความมั่นคงของลูกจ้างในสถานการณ์

ที่มีความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ⁹⁴ ภายใต้นโยบายนี้ รัฐไม่ได้เน้นการจำกัดอำนาจของนายจ้างอย่างเข้มงวด หากแต่พัฒนาเครื่องมือและกลไกที่ช่วยให้ลูกจ้างสามารถฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญกับการเลิกจ้าง เช่น การฝึกอบรม การให้สิทธิในการได้รับค่าชดเชย และการสนับสนุนในการหางานใหม่ เมื่อเกิดกรณีการเลิกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ซึ่งในระบบแรงงานอังกฤษเรียกว่า “Redundancy” ภาครัฐจะเข้ามามีบทบาทใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) การให้คำแนะนำทางกฎหมายและนโยบายผ่านหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), (2) การให้สิทธิประโยชน์ผ่านระบบประกันการว่างงานและโครงการฝึกอบรม และ (3) การกำหนดกรอบนโยบายให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการปรึกษาหารือกับลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้างจำนวนมาก หนึ่งในกลไกสำคัญที่สะท้อนแนวทางของรัฐคือการกำหนดให้มีการปรึกษาหารือล่วงหน้า (Collective Consultation) กับลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปภายในระยะเวลา 90 วัน นายจ้างต้องแจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐและให้ข้อมูลแก่ตัวแทนลูกจ้างเกี่ยวกับเหตุผลของการเลิกจ้าง จำนวนพนักงานที่ได้รับผลกระทบ และแนวทางในการเยียวยาผลกระทบ ทั้งนี้เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดความตึงเครียดระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างในช่วงที่มีการปรับโครงสร้าง ในด้านการสนับสนุนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รัฐบาลอังกฤษได้พัฒนานโยบายด้านการฝึกอบรมและการส่งเสริมการจ้างงานใหม่ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น Restart Scheme และ National Careers Service ซึ่งเน้นการให้คำปรึกษา ฝึกทักษะใหม่ และช่วยจับคู่แรงงานกับตำแหน่งงานที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้งานต้องว่างงานเป็นระยะเวลานานอันอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภาพรวม อีกประเด็นที่รัฐให้ความสำคัญ คือ การสนับสนุนเงินชดเชยแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างล้มละลาย หรือไม่สามารถจ่ายค่าชดเชยได้ รัฐจะรับหน้าที่จ่ายค่าชดเชยในบางกรณีผ่านกองทุนของรัฐบาล (Redundancy Payments Service) ซึ่งถือเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง

นโยบายของอังกฤษยังให้ความสำคัญ กับสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างในการอุทธรณ์การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal) โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างอาจอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจแต่ไม่มีหลักฐานสนับสนุนที่เพียงพอ หรือไม่ดำเนินขั้นตอนตามนโยบายของรัฐ ลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องต่อศาลแรงงาน (Employment Tribunal) เพื่อขอความเป็นธรรม และในหลายกรณี ศาลอาจมีคำสั่งให้จ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติม หรือให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมได้ นอกจากนี้ รัฐบาลอังกฤษยังมีการจัดทำ “Labour Market Strategy” เพื่อกำหนดทิศทางของนโยบายแรงงานทั้งในภาวะปกติและในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ เช่น ภาวะโควิด-19 ที่ผ่านมาซึ่งรัฐบาลได้ออกมาตรการ

⁹⁴ European Commission. *Employment and Social Developments in Europe 2022*, (Flexicurity in the UK 2022).

Job Retention Scheme เพื่อช่วยรักษาการจ้างงาน โดยการอุดหนุนค่าจ้างส่วนหนึ่งให้แก่นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างเต็มที่ชั่วคราว

กล่าวโดยสรุป นโยบายของประเทศอังกฤษในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ เป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นเชิงโครงสร้าง และความมั่นคงของแรงงานในเชิงปฏิบัติ โดยใช้กลไกทางกฎหมาย สถาบัน และการมีส่วนร่วมของรัฐ เพื่อให้การเลิกจ้างนั้นเกิดขึ้นอย่างจำเป็น โปร่งใส และมีมาตรการรองรับในทุกระดับ ระบบของอังกฤษจึงถือเป็นกรณีศึกษาที่สำคัญสำหรับการออกแบบนโยบายแรงงานของประเทศที่ต้องการพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานภายใต้เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3.3.4.2 กฎหมายประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษเป็นประเทศที่ใช้ระบบคอมมอนลอว์ ซึ่งคำพิพากษาของศาลเป็นบ่อเกิดของกฎหมายที่สำคัญนอกเหนือไปจากกฎหมายลายลักษณ์อักษร ซึ่งออกโดยรัฐสภา การศึกษามาตรการต่าง ๆ ทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองการจ้างงานของประเทศอังกฤษจึงต้องศึกษาทั้งจากกฎหมายคอมมอนลอว์ ตามคำพิพากษาของศาลและจากกฎหมายลายลักษณ์อักษรควบคู่กันไป ซึ่งมีมาตรการต่าง ๆ ทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน อาจสรุปได้ ดังนี้

1. กฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษ (Trade Union and Labour Relations Act, 1947)

กำหนดให้สหภาพแรงงานได้รับการยอมรับ (RECOGNITION) จากนายจ้างแล้วเท่านั้น จึงจะเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้คู่กรณีก็อาจขอให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดว่าสหภาพแรงงานใด มีสิทธิในการเจรจากับนายจ้างสำหรับสหภาพแรงงาน กฎหมายบัญญัติไว้ว่าสหภาพแรงงานรูปแบบใหม่ หมายถึง การรวมกันของลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ดังนั้น สหภาพแรงงานที่ไม่จดทะเบียนอาจเป็นองค์การที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่อาจเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้

สัญญาการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานจะต้องจดทะเบียนไว้ที่นายทะเบียนของกระทรวงแรงงาน ทั้งต้องบอกด้วยว่าสัญญานั้นผูกพันนายจ้างใดบ้าง และสหภาพแรงงานใดในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ก็มีสิทธิที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วแต่กรณีกฎหมายได้เขียนถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานและสมาชิกด้วย โดยไม่แยกภาครัฐหรือภาคเอกชน เช่น

1) สหภาพแรงงานจะปฏิเสธ ไม่รับลูกจ้างในประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงานนั้นไม่ได้

2) สมาชิกสหภาพแรงงานจะเข้าจะออกเมื่อไรก็ได้ตามความสมัครใจ トラบใด ที่ทำตามระเบียบของสหภาพแรงงานแล้ว

3) สมาชิกที่มีสิทธิจะถูกห้ามมิให้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานไม่ได้

4) การลงคะแนนเสียงในสหภาพแรงงานต้อง “ลับ” นายจ้างหรือสมาชิก หรือใครจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวไม่ได้

5) สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกกลั่นแกล้งจากผู้ใดไม่ได้

6) สหภาพแรงงานจะลงโทษสมาชิก โดยไม่ให้โอกาสแก่สมาชิกแก้ตัวก่อนไม่ได้ และต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นหลักฐาน เพื่อป้องกันการกลั่นแกล้ง

7) สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกปลดออกจากงานหรือถูกลดค่าจ้าง โดยปราศจากเหตุผลไม่ได้

ประเทศอังกฤษมีกฎหมายที่คุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่มีการปิดกิจการ และเนื่องจากประเทศอังกฤษใช้กฎหมายระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) กฎหมายมีที่มาจากจารีตประเพณี โดยมีบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยมิชอบ (wrongful dismissal) และมีกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษร คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ปี ค.ศ.1978 (Employment Protection Act 1978)

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ปี ค.ศ.1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978)

มีบัญญัติถึงการคุ้มครองเลิกจ้างไว้ทั้งที่เป็นธรรมและเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ดังนี้

1. การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้าง มาตรา 49 ดังนี้⁹⁵

(1) การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยนายจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ขึ้นไป

ก. จะต้องบอกกล่าวไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ต่อระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

ข. จะต้องบอกกล่าวเพิ่มอีก 1 สัปดาห์ต่อระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี หากระยะเวลาทำงานมากกว่า 2 ปี แต่ไม่ถึง 12 ปี

⁹⁵ B.A. Hepple, Paul O'higgins, *Lord Wedderborn of Charlton*, (Labour Relations Statutes and Materials 1979) 468.

ค. จะต้องบอกกล่าวไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์ หากระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป

(2) การบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ขึ้นไป แก่ นายจ้างจะต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

(3) หากมีข้อตกลงกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ขึ้นไป สั้นกว่าที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัตินี้ ให้ใช้บทบัญญัติข้างต้นมาบังคับ แต่อย่างไรก็ตาม มาตรฐานจะไม่คุ้มครองคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายใดหากตกลงกันสละสิทธิที่จะต้องได้รับการบอกกล่าวไม่ว่าในกรณีใด ๆ หรือในกรณีที่มีการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้าง

(4) สัญญาจ้างแรงงานที่มีการกำหนด ระยะเวลาการจ้างแน่นอน ไม่เกิน 4 สัปดาห์ แต่หากได้มีการทำงานต่อมาติดต่อกันครบ 12 สัปดาห์ ขึ้นไป ให้มีผลบังคับเสมือนเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน และให้นำบทบัญญัติ (1) และ (2) ข้างต้นมาใช้บังคับ

(5) มาตรฐานนี้จะไม่มีผลบังคับใช้กับคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในอันที่จะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญา โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยเหตุผลเพราะการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งทำให้ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวเช่นนั้น

(6) คำนิยามคำว่า สัปดาห์ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 153 (1) ไม่ให้นำมาใช้บังคับกับมาตรานี้

นอกจากกฎหมายจะให้ความคุ้มครอง โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการบอกกล่าวแล้ว ยังได้มีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องให้เหตุผลในการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน 14 วัน นับแต่วันเลิกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นจะได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ก็ตามหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน⁹⁶

กฎหมายฉบับดังกล่าวยังได้บัญญัติให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับรายได้ขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้างในระหว่างระยะเวลานายจ้างบอกกล่าว⁹⁷ แม้ว่าลูกจ้างจะไม่สามารถทำงานได้เพราะความเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บหรือหยุดงานในระหว่างวันหยุด⁹⁸

⁹⁶ EPCA 1978, Section 53.

⁹⁷ EPCA 1978, Section 53.

⁹⁸ EPCA 1978, Schedule 3 ข้อ 2 และข้อ 3.

การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามระยะเวลาบอกกล่าวขึ้นตำเถื่อนว่านายจ้างเป็นผู้ผิดสัญญา และต้องรับผิดชอบจากการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ชอบ โดยต้องชดเชยค่าเสียหายเนื่องจากผิดสัญญาตามหลักกฎหมายสัญญาทั่วไป ซึ่งโดยทั่วไป ได้แก่ ค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับแต่เลิกจ้าง จนถึงวันที่สัญญาจ้างควรจะสิ้นสุดลงโดยชอบด้วยกฎหมาย⁹⁹

2. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

(ก) ความหมายของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม มาตรา 57 บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนี้

(1) ในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ นายจ้างจะต้องแสดงให้เห็นถึง

ก. อะไรคือเหตุผลในการเลิกจ้าง และ

ข. ต้องเป็นเหตุผลตาม (2) หรือเหตุผลที่สำคัญประการอื่น ๆ

(2) เหตุผลที่กล่าวใน (1) (ข) ได้แก่

ก. ความสามารถและคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานที่นายจ้างให้กระทำ

ข. เหตุผลเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง

ค. ลูกจ้างล้นงาน

ง. ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ โดยฝ่าฝืนหน้าที่หรือข้อจำกัดที่กฎหมายกำหนด

(3) เมื่อนายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดใน (1) การพิจารณาว่าการเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ให้พิจารณาเหตุผล ที่นายจ้างแสดงว่าในพฤติการณ์เช่นนั้นนายจ้างได้กระทำไปโดยมีเหตุผลนั้นจะต้องเป็นเหตุผลที่ชอบธรรม

กล่าวโดยสรุปก็คือ การเลิกจ้างจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ นายจ้างจะต้องแสดงเหตุผลที่จะเลิกจ้าง และเหตุผลนั้นจะต้องเป็นเหตุผลที่เป็นธรรม

(ข) การเยียวยาการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ได้บัญญัติไว้ 2 กรณีกล่าวคือ

(1) การรับกลับเข้าทำงานดังเดิมในมาตรา 67-71 ซึ่งเมื่อปรากฏว่ามี การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นศาลแรงงาน จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม รวมทั้งให้นายจ้างชดเชยลูกจ้างในความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับระหว่างช่วงออกจากงาน ในการรับ ลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้น ลูกจ้างจะยังคงมีสิทธิและผลประโยชน์ เช่นที่ตนได้รับตอนเลิกจ้าง เว้นแต่ การที่จะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิมจะทำให้เกิดความไม่ถูกต้องอย่างรุนแรงระหว่างนายจ้าง

⁹⁹ คดี Gunton V, Richmond-upon-Thames London Borough Council (1980) I.C.R 755.

และลูกจ้าง หรือขาดความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในความซื่อสัตย์สุจริตหรือก่อให้เกิดความไม่สงบสุขในการอุตสาหกรรม¹⁰⁰

ตามมาตรา 62 (1) (a) ได้บัญญัติถึงการเลิกจ้างชั่วคราวหรือปิดงานชั่วคราว เพื่อให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขในการทำงานที่นายจ้างกำหนด หากนายจ้างยังคงจ้างลูกจ้างคนอื่น ๆ ไว้ ต่อมาเสนองานให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ทำก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

(2) การชดเชยค่าเสียหาย หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ต้องชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 72 โดยแยกค่าเสียหายเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นค่าเสียหายขั้นต้น ซึ่งมีจำนวนไม่เกิน 3,600 ปอนด์ ซึ่งค่าเสียหายนี้อาจถูกลดลงหากศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างมีส่วนนำตำหนิในการถูกเลิกจ้าง หรือปฏิเสธไม่ยอมกลับเข้าทำงานค่าเสียหายในส่วนที่สองเป็นส่วน of ค่าเสียหายที่แท้จริง ซึ่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาลที่จะสั่งให้นายจ้างชดเชยตามความเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อชดเชยความสูญเสียอันเกิดจากการเลิกจ้างและมีจำนวนมากที่สุดไม่เกิน 6,250 ปอนด์ ค่าเสียหายในส่วนนี้อาจถูกลดจำนวน หากลูกจ้างไม่พยายามหางานใหม่ที่คล้ายคลึงกัน หรือกระทำเป็นอุปสรรคต่อการกลับเข้าทำงานดังเดิม หรือไม่พยายามหาวิธีการลดความเสียหายเท่าที่จะทำได้

นอกจากนี้ตามที่กฎหมายประเทศอังกฤษ ได้บัญญัติเรื่องปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราว ไว้ในมาตรา 62 (1) (a) โดยได้บัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือปิดงานชั่วคราว ในลักษณะที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ถ้าหากนายจ้างยังคงจ้างลูกจ้างคนอื่น ๆ ไว้ต่อมาเสนองานให้ลูกจ้างคนอื่นทำ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายอังกฤษก็ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการปิดสถานที่ทำงาน (lock out) หรือปิดงานชั่วคราว¹⁰¹

3. การเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน

(ก) ความหมายของการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงาน โดยทั่วไปแล้วนายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชย เนื่องจากกรณีคนล้นงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี และลูกจ้างนั้น

ก. ถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างของตนเองเพราะสาเหตุคนล้นงาน หรือ

ข. ถูกเลิกจ้างชั่วคราว หรือถูกลดเวลาทำงานให้สั้นลงตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงานมีนิยามใน มาตรา 81(2)

¹⁰⁰ คดีColemen V, Magnet Joinery (1974) I.R.L.R.343.

¹⁰¹ Gwyneth Pitt. (1992). Employment Law. p.160.

มาตรา 81(2) ซึ่งบัญญัติว่า “ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงานหากการเลิกจ้างนั้นทั้งหมดหรือเป็นส่วนใหญ่เกิดขึ้นเนื่องจาก

ก. ข้อเท็จจริงที่ว่านายจ้างได้หยุด หรือตั้งใจจะหยุดดำเนินกิจการ เพราะเหตุที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้าง หรือนายจ้างได้หยุด หรือตั้งใจจะหยุดดำเนินกิจการในสถานประกอบการที่ได้ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือ

ข. ข้อเท็จจริงที่ว่าความจำเป็นของธุรกิจที่จะต้องใช้ลูกจ้างปฏิบัติงานเป็นพิเศษหรือต้องใช้ลูกจ้างปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่นั้นหมดสิ้นลง หรือลดน้อยลง หรือคาดหวังได้ว่าจะหมดสิ้นลง หรือลดน้อยลง

ตัวอย่างประเภทของสถานการณ์ที่เข้าข่ายกรณีคนล้นงาน ตามบทบัญญัติข้างต้น เช่น การค้าทุตลงทำให้ความต้องการคนงานลดน้อยลง หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงประเภทของงาน¹⁰² เช่น จากธุรกิจการทำไม้มาเป็นการใช้วัสดุใยแก้ว (fiber-glass) ซึ่งทำให้ช่างไม้ไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป¹⁰³

(ข) อัตราชดเชยในกรณีคนล้นงาน ตามกฎหมายอัตราเงินชดเชยในกรณีคนล้นงาน (Redundantly Payment) กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

ก. ให้นายจ้างจ่ายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างสัปดาห์ครั้งในแต่ละปี ที่ทำงาน หากลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

ข. ให้นายจ้างจ่ายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ในแต่ละปี ที่ทำงาน หากลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 22 ปี ขึ้นไป

ค. ให้นายจ้างจ่ายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างครึ่งสัปดาห์ในแต่ละปี ที่ทำงาน หากลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป

อัตราเงินชดเชยในกรณีคนล้นงานอาจต้องลดลง หากลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานได้รับเงินหรือประโยชน์อื่นจากนายจ้าง

(ค) ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเรียกร้องเงินชดเชยในกรณีคนล้นงาน มีบัญญัติไว้ในมาตรา 101 ที่ว่า

(1) แม้จะมีบทบัญญัติใด ๆ ก่อนหน้านี้ก็ตามลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยในกรณีคนล้นงาน เว้นแต่ก่อนที่จะสิ้นสุดการจ้าง 6 เดือน

¹⁰² สมศักดิ์ สุนทรธรรมาวงศ์, *มาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ* (วิญญูชน 2530) 93.

¹⁰³ คดี *Hindle V. Percival Boats Ltd*, (1969) ALL.E.R. 836.

- ก. ได้มีการตกลงและจ่ายเงินชดเชยนั้น หรือ
- ข. ลูกจ้างได้เรียกร้องให้จ่ายเงินชดเชยโดยการบอกกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังนายจ้าง หรือ
- ค. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างอันเกี่ยวกับเงินชดเชย หรือเกี่ยวกับจำนวนเงินชดเชยได้เสนอไปยังศาลแรงงาน หรือ
- ง. การฟ้องร้องเกี่ยวกับการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างได้กระทำ โดยลูกจ้างภายใต้มาตรา 67

(2) ภายใต้บังคับของ (1) ลูกจ้างจะไม่สูญเสียสิทธิในเงินชดเชยในกรณีคนล้นงาน ถ้าในระหว่างช่วงระยะเวลา 6 เดือน รวมกับช่วงระยะเวลาที่กำหนดในอนุมาตรา ดังกล่าวลูกจ้าง

- ก. เรียกร้องสิทธิตามข้อ ข. ของอนุมาตราดังกล่าว
- ข. เสนอปัญหาดังกล่าวไปยังศาลแรงงานตามที่กำหนดไว้ในข้อ ค ของอนุมาตราดังกล่าว หรือ
- ค. กระทำการร้องเรียนดังที่กำหนดในข้อ ง. ของอนุมาตราดังกล่าว

3. กฎหมาย Industrial Relations Code of Practice

เป็นมาตรการทางกฎหมายที่นำมาใช้ป้องกันการเลิกจ้าง โดยมาตรา 132-133 กำหนดให้นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง ได้ชี้แจงข้อกล่าวหาพร้อมสิทธิในการมีผู้แทนช่วยเหลือ ทั้งนี้ตามกฎหมาย Redundancy Payments Act., 1965 มาตรา 30 นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงหน้า 14 วัน หากเลิกจ้างไม่เกิน 10 คน และแจ้งล่วงหน้า 21 วัน หากเลิกจ้างเกินกว่า 10 คนขึ้นไป และในกฎหมายฉบับเดียวกันนี้ยังกำหนดในเรื่องของการจ่ายค่าชดเชยว่าหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมานานและนายจ้างปลดออก เพราะต้องการลดกำลังคน (Redundancy) หรือให้ทำงานน้อยลงกว่าปกติ (Short-time) จนทำให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในสัปดาห์ต่ำกว่าค่าจ้างกึ่งหนึ่งของค่าจ้างต่อสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 1 สัปดาห์ครึ่ง สำหรับการทำงานในแต่ละปี และลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า 41 ปี จ่าย 1 สัปดาห์ สำหรับการทำงานในแต่ละปี และลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า 22 ปี จ่าย ½ สัปดาห์ สำหรับการทำงานในแต่ละปี เป็นต้น¹⁰⁴

อย่างไรก็ดี การรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานต่อนั้นก็ถือเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้ว สามารถที่จะกลับเข้าทำงานอยู่กับนายจ้างเดิมอีกครั้งหนึ่งโดยกฎหมาย Industrial Relations Code of Practice มาตรา 130-131 กำหนดว่าการไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามคำสั่งศาลมีโทษทางอาญา

¹⁰⁴ ฉลาด ทองคำสุก, การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน: มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง, (วิญญูชน 2539) 47.

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองการจ้างงานตามกฎหมายของอังกฤษดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าในส่วนที่เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง กฎหมายอังกฤษได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวแก่ลูกจ้างเอาไว้ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวเลิกจ้างยาวนานตามระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่ามาตรการดังกล่าวนี้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

ในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม กฎหมายอังกฤษได้กำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับความหมายของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเอาไว้ และมีบทบัญญัติระบุสาเหตุบางประการที่การนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เหล่านี้แล้ว กฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นข้อสันนิษฐานเด็ดขาด อีกทั้งยังให้สิทธิลูกจ้างในการร้องขอไปยังนายจ้างเพื่อให้นายจ้างแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และหากนายจ้างปฏิเสธไม่แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอาจต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างอีกด้วย

สำหรับความคุ้มครองการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้น แม้กฎหมายอังกฤษจะไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่กรณีดังกล่าวไว้โดยตรง แต่อังกฤษมีบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน ซึ่งจากความหมายของคนล้นงานนั้น จึงอาจเป็นกรณีที่เกิดจากปัญหาเศรษฐกิจได้ บทบัญญัติดังกล่าวจึงสามารถนำไปใช้ในการคุ้มครองการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจได้ โดยเฉพาะการให้ความคุ้มครองในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราว (Lay-Off) หรือลดเวลาการทำงาน (Short-Time) จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามปกติในหนึ่งสัปดาห์เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ติดต่อกัน หรือรวมกันถึง 6 สัปดาห์ ใน 13 สัปดาห์ กรณีนี้ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุคนล้นงาน

3.4 บทสรุปมาตรการทางนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

3.4.1. วิวัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

วิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจเริ่มจากแนวคิดในต่างประเทศตั้งแต่ยุคสังคมนาสีสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมที่นำไปสู่การออกกฎหมายแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติโรงงานของอังกฤษ และการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งมีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างโดยนายจ้าง ต่อมาในประเทศไทย

กฎหมายแรงงานเริ่มต้นจากการใช้แรงงานไพร่และทาสในสมัยโบราณ ก่อนพัฒนามาเป็นบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งฯ พ.ศ. 2472 และมีการออกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นฉบับแรก ครอบคลุมการจ้าง การเลิกจ้าง และสวัสดิการ ต่อมา มีการปรับปรุงหลายครั้งทั้งในรูปแบบประกาศของคณะปฏิวัติและกฎหมายใหม่ เช่น พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ แม้จะมีพัฒนาการต่อเนื่อง แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจโดยตรง เว้นแต่มาตรา 121 ที่คุ้มครองในกรณีเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเท่านั้น ทำให้การคุ้มครองยังไม่ครอบคลุมทุกกรณีของปัญหาเศรษฐกิจ

3.4.2 การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศ

การเลิกจ้าง ตามกฎหมายระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 (Termination of Employment Convention, 1982 No.158) และข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 (Termination of Employment Recommendation, 1982 No.166) ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ.2525 รวมถึงข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 (Termination of Employment Recommendation, 1963 No.119) ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานให้แต่ละประเทศนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง กรณีทั่วไปรายบุคคลและการเลิกจ้างลูกจ้างพร้อมกันจำนวนมากด้วยเหตุเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง หรือเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะรวมเอาหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน เงื่อนไข ตั้งแต่ก่อนนายจ้างจะเริ่มดำเนินการเลิกจ้างไปจนถึงสิ้นสุดการเลิกจ้าง ว่ามีกระบวนการในการดำเนินการอย่างไร¹⁰⁵ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างเหมาะสมเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การลดจำนวนลูกจ้างก่อนเลิกจ้าง

การเลิกจ้างกรณีมีการลดจำนวนลูกจ้าง ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ข้อ 19 กำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจรัฐควรให้ความช่วยเหลือแก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในการหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง การไกล่เกลี่ยหรือยุติปัญหาเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดการเลิกจ้างเท่าที่เป็นไปได้ โดยคำนึง

¹⁰⁵ อีระ ศรีธรรมรักษ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ และ วิทย์ ชะนะภัย, รายงานการวิจัย มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง, (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2545) 91.

ถึงประสิทธิภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ และการบรรเทาผลกระทบของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รวมถึงกรณีที่นายจ้างต้องการลดจำนวนลูกจ้างโดยการเลิกจ้าง นอกจากนี้เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อลูกจ้าง และจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติก่อนที่จะเลิกจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงหรือจัดการเลิกจ้างให้ลดน้อยลง โดยจำกัดการจ้างการกระจายหรือลดจำนวนลูกจ้างออกไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งงานภายในองค์กร การเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ การจำกัดการทำงานล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ (ข้อ 21)

2. หลักเกณฑ์การฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ก่อนเลิกจ้าง

การเลิกจ้างกรณีมีการลดจำนวนลูกจ้าง ข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 กำหนดให้ลูกจ้างควรได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างการลดจำนวนลูกจ้าง (ข้อ 21) เพื่อบรรเทาผลกระทบจากตำแหน่งงานที่ลูกจ้างได้รับ นายจ้างอาจฝึกอบรมใหม่ หรือฝึกอบรมซ้ำที่เหมาะสมทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้าง โดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ (ข้อ 25)

3. หลักเกณฑ์การควบคุมตรวจสอบเหตุเลิกจ้าง

การมีเหตุอันควรเลิกจ้างการเลิกจ้างกรณีทั่วไป อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละครั้ง นายจ้างควรมีเหตุผลอันสมควรเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรือเหตุอันเนื่องมาจากข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบกิจการ (ข้อ 4) นอกจากนี้ ข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ข้อ 2 กำหนดให้การบอกเลิก จ้างไม่ควรเกิดขึ้น เว้นแต่จะมีเหตุอันสมควรในเรื่องความสามารถ พฤติกรรมการกระทำของลูกจ้าง หรือเนื่องจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสถานประกอบกิจการ โดยมีการแจ้งเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่รัฐก่อนเลิกจ้างการเลิกจ้างกรณีทั่วไป ข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ข้อ 14 กำหนดให้นายจ้างแจ้งต่อผู้ตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าถึงการลดจำนวนลูกจ้าง ถ้าการลดจำนวนลูกจ้างนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ เกี่ยวกับกำลังคนในการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการหรือสาขา และประเทศ ฉบับที่ 158 ข้อ 14 กำหนดให้ก่อนเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจำเป็นต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างเป็นหนังสือต่อพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ตรวจแรงงานหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงการเลิกจ้างดังกล่าวโดยเร็วที่สุดภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนระบุถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของลูกจ้างที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบ ช่วงเวลาที่จะดำเนินการเลิกจ้างตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศ

4. หลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง

เมื่อนายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ควรกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง โดยวิธีการทางกฎหมายให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 กำหนดให้นายจ้างเมื่อจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ควรกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่จะถูกเลิกจ้าง โดยวิธีการทางกฎหมาย ตามคำชี้ขาด หรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยลักษณะอื่นอันเป็นระเบียบปฏิบัติของประเทศ ตามความสำคัญก่อนหลัง และความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ (ข้อ 1) และลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้างด้วยเหตุอายุ การอยู่ภายใต้กฎหมายของประเทศ และการเกษียณอายุ (ข้อ 5) นอกจากนี้ ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 กำหนดให้การคัดเลือกลูกจ้างเพื่อเลิกจ้าง โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและรักษาผลประโยชน์ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งในกรณีความจำเป็นของฝ่ายนายจ้าง เช่น ประสิทธิภาพ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะและคุณสมบัติในการประกอบอาชีพของลูกจ้างแต่ละคน และในกรณีความจำเป็นของฝ่ายลูกจ้าง เช่น ระยะเวลาในการทำงาน อายุลูกจ้าง สถานะทางครอบครัว หรือหลักเกณฑ์อื่นที่เหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขของประเทศ (ข้อ 15) และการคัดเลือกลูกจ้างเพื่อเลิกจ้าง การลดจำนวนลูกจ้าง จะกระทำได้ต่อเมื่อมีการปรึกษาหารือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอาจมีเจ้าหน้าที่รัฐเข้ามาช่วยในการให้คำปรึกษาหารือดังกล่าว (ข้อ 13) การเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ข้อ 23 ในกรณีนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง ให้คัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าหรือจัดทำเป็นข้อตกลงร่วมกันหรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ภายใต้ขอบเขตกฎหมายของประเทศ

5. หลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างภายหลังเลิกจ้าง

การคุ้มครองลูกจ้างภายหลังถูกเลิกจ้างเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม และช่วยบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้าง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าภายในระยะเวลาที่เหมาะสม หรือได้รับเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เว้นแต่ได้กระทำความผิดร้ายแรงจนไม่สมควรให้ปฏิบัติงานต่อไป (ข้อ 11) นอกจากนี้ ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 กำหนดให้นายจ้างควรแจ้งเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน (ข้อ 12) การเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิขอรับการแจ้งเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้าง พร้อมด้วยเหตุผลของการเลิกจ้างหรือระยะเวลาสิ้นสุดของการเลิกจ้าง แต่ไม่ใช้กับกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคราวเดียวเป็นจำนวนมาก (ข้อ 13)

สิทธิลาหยุดงานเพื่อหางานใหม่ ในช่วงระยะเวลาบอกกล่าวการเลิกจ้างกรณีทั่วไป ตามข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ควรมีโอกาสได้แสวงหางาน

ใหม่ในช่วงระยะเวลาการบอกกล่าวโดยได้รับค่าตอบแทน (ข้อ 16) และในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำ โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้างตามข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ข้อ 7

การกำหนดค่าชดเชย อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้ผู้ตรวจแรงงานศาลแรงงาน หากพบว่าการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม มีอำนาจออกคำสั่งให้จ่ายเงินค่าชดเชยที่เพียงพอ หรือให้บรรเทาความเดือดร้อนด้วยวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสม (ข้อ 10) และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างควรได้รับเงินชดเชยตามที่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและนโยบายของนายจ้างกำหนดไว้ตามข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ข้อ 9 การเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 (Termination of Employment Recommendation 1982, No.166) ข้อ 18 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาการทำงานในอัตราค่าจ้างที่เคยได้รับ ผลประโยชน์อื่นใดตามสิทธิผลประโยชน์ตอบแทนกรณีว่างงานหรือความช่วยเหลือในรูปแบบอื่นจากประกันสังคมภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด เว้นแต่ลูกจ้างจะได้กระทำความผิดร้ายแรงและถูกนายจ้างเลิกจ้าง

การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนผู้อื่น ข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ข้อ 16 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนลูกจ้างลง หากนายจ้างมีการว่าจ้างลูกจ้างใหม่ ควรพิจารณารับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนลงเป็นอันดับแรก เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่อีกครั้งเมื่อมีการว่าจ้างงานใหม่ โดยอาจจำกัดระยะเวลาในการกลับเข้าทำงานที่เหมาะสมไว้ เพื่อให้ลูกจ้างรักษาสีทธิความอาวุโสในงานโดยกำหนดเป็นกฎหมายหรือกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และอัตราค่าจ้างที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานใหม่อีกครั้งหนึ่งจะไม่เสียไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องออกจากงานไปเมื่อครั้งก่อน โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างงานเก่าและงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้นเกี่ยวกับค่าจ้างของสถานประกอบการกิจการการเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 กำหนดให้นายจ้างให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการรับกลับเข้าทำงานใหม่ หรือได้รับการจ้างงานใหม่ตามความเหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่จำเป็นและเป็นไปได้ ถ้าหากนายจ้างมีความต้องการที่จะจ้างงานในตำแหน่งเดียวกันอีกครั้งหนึ่ง โดยคุณสมบัติเท่าเทียมกัน ภายในระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดไว้สำหรับการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่ และลูกจ้างได้แสดงเจตนาไว้ก่อนถูกเลิกจ้าง โดยคำนึงถึงสิทธิของลูกจ้างที่จะกลับเข้าทำงานใหม่ รวมถึงระดับความสามารถ ความอาวุโส และการได้รับค่าจ้างตอบแทนเท่ากับที่ถูกเลิกจ้างไป โดยกำหนดไว้เป็นวิธีการ (ข้อ 24)

การคุ้มครองรายได้ระหว่างฝึกอบรม ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ข้อ 9 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง ควรได้รับความคุ้มครองรายได้ตามกฎหมาย หรือตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดการเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ข้อ 26 กำหนดให้ภาครัฐควรพิจารณาให้การคุ้มครองรายได้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้าง

การบริหารจัดหางานให้แก่ลูกจ้างที่ว่างงาน ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างควรได้รับการประกันการว่างงาน การประกันสังคม ในรูปแบบอื่น การจ่ายผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นจากนายจ้าง หรือสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ (ข้อ 9) และสำนักจัดหางานหรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ เพื่อให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวน ลูกจ้าง ได้ห้มีงานทำโดยเร็ว

การฝึกอบรม หรือการฝึกอบรมใหม่ภายหลังเลิกจ้างการเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ภาครัฐอาจกำหนดมาตรการให้ลูกจ้างได้รับการ ฝึกอบรม หรือการฝึกอบรมใหม่ที่เหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่รัฐผู้มีอำนาจให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ของประเทศ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างได้รับการจ้างงานใหม่ โดยนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการ (ข้อ 25)

การสนับสนุนค่าใช้จ่ายแก่ลูกจ้างภายหลังเลิกจ้าง ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศฉบับที่ 166 ข้อ 26 กำหนดให้ภาครัฐควรพิจารณาให้เงินช่วยเหลือลูกจ้าง เป็นค่าใช้จ่าย ระหว่างการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ หรือจัดหาแหล่งเงินช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ หรือค่าใช้จ่ายในการหางาน การเข้ารับงานใหม่และการค้นหาตำแหน่งงาน ตลอดจนการย้ายที่พัก กรณีลูกจ้างเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้างด้วย เหตุดังกล่าว

การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อการสร้างงานใหม่การเลิกจ้างด้วยเหตุ เทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ข้อ 26 กำหนดให้เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้มีอำนาจควรกำหนดหลักเกณฑ์การเยียวยาหรือบรรเทาการเลิกจ้าง โดยมีส่วนช่วยเหลือลูกจ้าง ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อเยียวยาทั้งหมดหรือบางส่วน

6. หลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

การกำหนดให้การประกันการว่างงาน และนโยบายการจ้างงานครอบคลุมถึงการว่างงาน บางส่วน หรือการเพิ่มความคุ้มครองให้แก่บุคคลในครอบครัว การเพิ่มผลประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงาน การลดระยะเวลาการรอคอยการเกิดสิทธิ การขยายระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทนการ ว่างงาน รวมถึงการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในช่วงที่ได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน รวมถึงการให้บริการจัดหางานและการฝึกอบรม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างควรได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน จากกองทุนประกันสังคมที่นายจ้างได้ร่วมนำส่งเงินสมทบ ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ เว้นแต่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกระทำความผิดอย่างร้ายแรง (ข้อ 12)

3.4.3 การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายต่างประเทศ

1. นโยบายและกฎหมายประเทศฝรั่งเศส

นโยบายของประเทศฝรั่งเศส มีนโยบายแรงงานที่เน้น ความมั่นคงในการจ้างงาน และการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างอย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะในกรณีการเลิกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ฝรั่งเศสใช้แนวทาง "การเลิกจ้างอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม" (Fair and Justified Dismissal) ซึ่งกำหนดให้การเลิกจ้างต้องผ่านเงื่อนไขที่เข้มงวด และมีขั้นตอนตามกฎหมาย เช่น การแจ้งล่วงหน้า การปรึกษาหารือกับองค์กรลูกจ้าง และการจัดทำแผนรักษาการจ้างงาน (PSE) ซึ่งรัฐยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานในการตัดสินใจขององค์กร ผ่านสภาแรงงาน และสนับสนุน กลไกเยียวยา เช่น การฝึกอบรม การช่วยหางานใหม่ และเงินชดเชยจากนายจ้างหรือรัฐ ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลิกจ้างกลายเป็นผลเสียระยะยาวต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม

กฎหมายแรงงานฝรั่งเศสที่กล่าวถึง การเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ คือ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Code du Travail) โดยบัญญัติไว้ในส่วนของสัญญาจ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตราที่ L.321-1 ถึง L.321-17 และบทที่ 2 ของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Chapter 2. French Labor Law) ข้อ 1.4 ข้อ 1.4.1 และข้อ 1.4.2

บทที่ 2 ของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ข้อ 1.4 กล่าวถึงคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ในสัญญาจ้างแรงงานจะบอกเลิกสัญญาก็ได้ โดยเฉพาะกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานนั้นถูกบอกเลิกโดยฝ่ายนายจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลที่แท้จริง และต้องเป็นเหตุผลที่ร้ายแรงสมควรในการเลิกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างยังต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเพื่อป้องกันฝ่ายนายจ้างมิให้เกิดการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเฉพาะราย หรือเลิกจ้างคราวละหลายคนก็ได้ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้าง และบอกกล่าวล่วงหน้าเช่นเดียวกับการเลิกจ้างโดยทั่วไป นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้าง โดยระบุเหตุผลทางเศรษฐกิจอันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้างตามมาตรา L. 122-14.2 และต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือการแจ้งการเลิกจ้างนั้นต้องแจ้ง โดยจดหมายลงทะเบียนตอบรับ โดยจะถือการแจ้งการเลิกจ้างนั้นเป็นการเริ่มต้นนับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับการเลิกจ้างเพราะเหตุ

ทางเศรษฐกิจนั้น มาตรา L. 122- 14.1 กำหนดไว้ว่าในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในช่วงระยะเวลา 30 วันนั้น นายจ้าง ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างแต่ละคนที่จะเลิกจ้างทราบ ไม่น้อยกว่า 30 วัน และสำหรับกรณี เลิกจ้างลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ในช่วงระยะเวลา 30 วัน นายจ้าง ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 7 วัน

2. นโยบายและกฎหมายประเทศเยอรมัน

นโยบายของประเทศเยอรมัน เน้นการประสานความมั่นคงของลูกจ้างกับความยืดหยุ่นของนายจ้าง ภายใต้หลักรัฐสวัสดิการแบบมีส่วนร่วม (Sozialstaat) รัฐมีบทบาทสำคัญในการควบคุมการเลิกจ้างโดยเฉพาะกรณีเหตุผลทางเศรษฐกิจ นโยบายของเยอรมนีเน้น การมีส่วนร่วมของแรงงานผ่านสภาแรงงาน (Betriebsrat) ซึ่งมีสิทธิให้ความเห็นหรือคัดค้านการเลิกจ้าง และการจัดทำแผนสังคม (Sozialplan) เพื่อเยียวยาผลกระทบ เช่น เงินชดเชย การฝึกอบรม หรือช่วยหางานใหม่ รัฐยังสนับสนุน การลดชั่วโมงทำงานชั่วคราว (Kurzarbeit) แทนการเลิกจ้าง เพื่อรักษาการจ้างงานไว้ และมีระบบ ประกันการว่างงานที่เข้มแข็ง รวมถึงกลไกการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานในกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยเยอรมนีใช้แนวทางแบบรอบด้าน ทั้งการป้องกัน การมีส่วนร่วม และการเยียวยา เพื่อให้การเลิกจ้างด้วยเหตุเศรษฐกิจเป็นทางเลือกสุดท้าย และเกิดผลกระทบน้อยที่สุดต่อแรงงานและสังคม

ประเทศเยอรมันระบบแรงงานสัมพันธ์ได้รับการเรียกว่า เป็นระบบในรูปแบบของหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnership Model) เพราะเป็นระบบที่มีการร่วมมือกันและโน้มเอียงไปสู่การเห็นชอบแบบสมานฉันท์ โดยฝ่ายนายจ้างได้เปิดโอกาส ให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างให้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีระบบพื้นฐานของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือมีระบบการร่วมปรึกษาหารือ และระบบการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining System) ระหว่างสหภาพแรงงาน และสหพันธ์นายจ้างในระดับอุตสาหกรรม หรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน โดยอิสระจากการแทรกแซงของรัฐบาลรวมทั้งมีระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) โดยประเทศเยอรมันมีมาตรการทางกฎหมายสำหรับคุ้มครองการเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้ 1) กฎหมายรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ The Works Constitution Act 1972 ให้สิทธิลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า 4 คนขึ้นไปให้มีคณะกรรมการลูกจ้างได้ 2) กฎหมาย The Employee Co-Determination Act ในปี 1976 ให้สิทธิลูกจ้างในองค์กรที่มีลูกจ้างมากกว่า 2000 คน ซึ่งต่อมาได้ปรับมาเป็นอย่างน้อย 500 คน ขึ้นไปสามารถส่งตัวแทน 10 คน เข้าร่วมกับตัวแทนทางฝ่ายนายจ้างอีก 10 คน จัดตั้งเป็น คณะกรรมการกำกับของบริษัท (Supervisory Board) ในระดับบริหารร่วมกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารของบริษัทอีกด้วย โดยกฎหมายกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง 6 สัปดาห์ ถึง 6 เดือน ในกรณีลูกจ้างรายเดือน และ

2 สัปดาห์ ถึง 3 เดือน กรณีมิใช่ลูกจ้างรายเดือน ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ ทำได้ตามสมควร

3. นโยบายและกฎหมายประเทศเกาหลี

นโยบายของประเทศเกาหลี มุ่งเน้น การรักษาความมั่นคงในการจ้างงาน ควบคู่กับการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ โดยใช้นโยบายที่เน้นการ ป้องกันการเลิกจ้าง และช่วยเหลือแรงงานหลังถูกเลิกจ้างอย่างเป็นระบบ รัฐมีบทบาทสำคัญผ่านกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน (MOEL) โดยสนับสนุนมาตรการ เช่น ระบบประกันการว่างงาน โครงการฝึกอบรมทักษะใหม่ (Reskilling) และการจับคู่แรงงานกับตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ เกาหลีได้ยังใช้แนวคิดการเลิกจ้างเป็นทางเลือกสุดท้าย โดยสนับสนุนให้นายจ้างเลือกมาตรการอื่นก่อน เช่น การลดเวลาทำงานชั่วคราว หรือการย้ายตำแหน่งภายในองค์กร และกำหนดให้มี การเจรจากับองค์กรลูกจ้าง หากมีการเลิกจ้างจำนวนมาก นโยบายเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานสามารถกลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว และลดผลกระทบทางสังคมจากการเลิกจ้างให้เหลือน้อยที่สุด

สำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีได้มีบทบัญญัติ เพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง กรณีที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้ 1) หากธุรกิจใด ๆ ต้องหยุดดำเนินการชั่วคราว โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนเงินมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนเงินที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยเกินกว่าค่าจ้างตามปกติในกรณีนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างตามปกติสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้ 2) โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติในวงเล็บหนึ่ง นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labor Relations Commission) เพื่อขออนุมัติในการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในวงเล็บหนึ่งสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้

4. นโยบายและกฎหมายประเทศอังกฤษ

นโยบายของประเทศอังกฤษ เน้นความยืดหยุ่นควบคู่กับความมั่นคงของแรงงาน (Flexicurity) โดยเน้นให้ การเลิกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ (Redundancy) เป็นกระบวนการที่มีเหตุผล โปร่งใส และมีการเยียวยาอย่างเหมาะสม โดยรัฐมีบทบาทในการกำหนดมาตรการสำคัญ เช่น การปรึกษาหารือล่วงหน้า (Collective Consultation) กับลูกจ้าง หากมีการเลิกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป การสนับสนุนการหางานใหม่ ผ่านโครงการฝึกอบรม เช่น Restart Scheme และ National Careers Service การจ่ายเงินชดเชยจากกองทุนรัฐ ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถชดเชยได้ การให้สิทธิฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน (Employment Tribunal) หากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

โดยรวม อังกฤษมุ่งเน้นการป้องกันผลกระทบหลังการเลิกจ้าง มากกว่าการจำกัดสิทธิของนายจ้างล่วงหน้า และเน้นการฟื้นฟูแรงงานให้กลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ประเทศอังกฤษมีกฎหมายที่คุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่มีการปิดกิจการ เนื่องจากประเทศอังกฤษใช้กฎหมายระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) กฎหมายมีที่มาจากจารีตประเพณี โดยมีบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยมิชอบ (wrongful dismissal) และมีกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษร คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ปี ค.ศ. 1978 (Employment Protection Act 1978) โดยนายจ้างต้องปฏิบัติตาม ดังนี้ 1. การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้าง นอกจากกฎหมายจะให้ความคุ้มครอง โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการบอกกล่าวแล้ว ยังได้มีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องให้เหตุผลในการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน 14 วัน นับแต่วันเลิกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นจะได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ก็ตามหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน

โดยสามารถสรุปมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ ได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 สรุปมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ

อนุสัญญาระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ	การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจ
1. หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ.1963	1. มาตรฐานการใช้โดยทั่ว ๆ ไป 2. การลดจำนวนคนทำงาน การคัดเลือกคนงานที่จะให้ออกไปเนื่องจากการลดคนทำงาน ควรจะกระทำอย่างมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน หลักเกณฑ์ที่จะต้องวางไว้ล่วงหน้าและควรจะรักษา ผลประโยชน์ของทั้งฝ่าย สถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ และผลประโยชน์ของคนงานด้วย - ความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานประกอบการธุรกิจการค้าหรือบริการให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ	การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจ
	- ความสามารถ ความชำนาญ ฝีมือ และคุณวุฒิ ในการประกอบอาชีพของพนักงานแต่ละคน - ระยะเวลาที่ทำงาน - อายุ - สถานะทางครอบครัว หรือ - หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม ตามสภาพของประเทศ
2. หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม	1. การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง 2. การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ 3. มาตรการที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้าง
3. นโยบายและกฎหมายประเทศฝรั่งเศส	<u>นโยบายของประเทศฝรั่งเศส</u> 1. ความมั่นคงในการจ้างงาน 2. การเลิกจ้างอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม 3. การมีส่วนร่วมของแรงงานในการตัดสินใจขององค์กร <u>กฎหมายประเทศฝรั่งเศส</u> 1. หากการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คือ ไม่มีสาเหตุที่เป็นจริงหรือสมควรในการเลิกจ้าง ศาลก็มีอำนาจเสนอให้ลูกจ้างเข้าทำงาน ในตำแหน่งเดิม หรือหากได้ทำงานเป็นระยะเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 2 ปี 2. หากไม่ได้กระทำผิด ร้ายแรง ก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเช่นเดียวกับการเลิกจ้างกรณีทั่วไป และในกรณีที่ศาลเสนอให้ลูกจ้างเข้าทำงาน ในตำแหน่งเดิมโดยความยินยอมของนายจ้าง

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ	การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจ
4. นโยบายและกฎหมายประเทศเยอรมัน	3. ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินเดือนที่ไม่ได้รับในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม แต่ถ้าไม่มีการตกลงยินยอม ให้ลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม 4. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยจำนวนเท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน เป็นอย่างต่ำ <u>นโยบายของประเทศเยอรมัน</u> 1. การประสานความมั่นคงของลูกจ้างกับความยืดหยุ่นของนายจ้าง 2. การมีส่วนร่วมของแรงงาน 3. การลดชั่วโมงทำงานชั่วคราว 4. ประกันการว่างงานที่เข้มแข็ง <u>กฎหมายประเทศเยอรมัน</u> 1. ให้สิทธิลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า 4 คนขึ้นไป ให้มีคณะกรรมการลูกจ้างได้ 2. ให้สิทธิลูกจ้างในองค์กรที่มีลูกจ้างมากกว่า 2000 คน ซึ่งต่อมาได้ปรับมาเป็นอย่างน้อย 500 คน ขึ้นไป 3. สามารถส่งตัวแทน 10 คน เข้าร่วมกับตัวแทนทางฝ่ายนายจ้างอีก 10 คน จัดตั้งเป็นคณะกรรมการกำกับของบริษัท (Supervisory Board) ในระดับบริหารร่วมกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารของบริษัทอีกด้วย 4. สหภาพแรงงานและสหพันธ์นายจ้างได้มีบทบาทอย่างมากในการออกแบบ และทบทวนแก้ไขกฎหมายแรงงาน และกระบวนการ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ	การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจ
	พิพาทแรงงาน 5. นายจ้างจะต้องแจ้งให้ทราบ ถึงความประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะมีผลเสียหาอย่างยิ่งต่อพนักงานหรือลูกจ้างส่วนมาก รวมทั้งยุบหน่วยงานหรือปิดกิจการทั้งหมดหรือส่วนสำคัญบางส่วน 6. การเลิกจ้างถือว่าไม่มีผลบังคับหากได้กระทำภายใน 1 เดือน ก่อนแจ้งให้คณะกรรมการร่วมทราบ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตแล้ว ระยะเวลาห้ามเลิกจ้างนี้อาจขยายออกไปอีก 2 เดือน นับแต่วันที่ได้แจ้งแก่คณะกรรมการร่วมทราบ 7. กำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง 6 สัปดาห์ ถึง 6 เดือน ในกรณีลูกจ้างรายเดือน และ 2 สัปดาห์ ถึง 3 เดือน กรณีมิใช่ลูกจ้างรายเดือน และให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้ตามสมควร 8. กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่แจ้งการเลิกจ้าง ไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้าในกำหนดระยะเวลา 1 เดือน อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยังกำหนดให้ การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตกเป็นโมฆะ หรือไม่มีผลบังคับใช้ และเป็นผลให้ความสัมพันธ์ทางการจ้างไม่ขาดช่วงไป

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ	การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจ
5. นโยบายและกฎหมายประเทศเกาหลีใต้	<u>นโยบายของประเทศเกาหลีใต้</u> 1. การรักษาความมั่นคงในการจ้างงาน 2. ป้องกันการเลิกจ้างและ ช่วยเหลือแรงงาน หลังถูกเลิกจ้าง <u>กฎหมายประเทศเกาหลีใต้</u> 1. หากธุรกิจใด ๆ ต้องหยุดดำเนินการชั่วคราว โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนเงินมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนเงินที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย เกินกว่าค่าจ้างตามปกติในกรณีนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างตามปกติสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้ 2. โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติในวงเล็บหนึ่ง นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 3. การจ่ายค่าจ้างสำหรับธุรกิจที่หยุดกิจการชั่วคราว จะได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างมากกว่าร้อยละ 70 ของการจ้างเฉลี่ย แต่หากธุรกิจที่ต้องหยุดชะงัก เนื่องจากเหตุสุดวิสัย เช่น ภัยธรรมชาติหรือสงคราม กรณีเช่นนี้ นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยได้หากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ	การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจ
6. นโยบายและกฎหมายประเทศอังกฤษ	<u>นโยบายของประเทศอังกฤษ</u> 1. ความยืดหยุ่นควบคู่กับความมั่นคงของแรงงาน 2. การปรึกษาหารือล่วงหน้า 3. การสนับสนุนการหางานใหม่ 4. การจ่ายเงินชดเชยจากกองทุนรัฐ 5. การให้สิทธิฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน <u>กฎหมายประเทศอังกฤษ</u> 1. การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยนายจ้าง แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ขึ้นไป 2. การบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ขึ้นไป แก่นายจ้างจะต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ 3. หากมีข้อตกลงกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงาน แก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ขึ้นไป 4. สัญญาจ้างแรงงานที่มีการกำหนด ระยะเวลาการจ้างแน่นอน ไม่เกิน 4 สัปดาห์ แต่หากได้มีการทำงานต่อมาติดต่อกันครบ 12 สัปดาห์ขึ้นไป

จากเห็นได้ว่า ทั้งประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย ระบบลายลักษณ์อักษร (Civil law System) และระบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือจารีตประเพณี (Common Law System) ต่างล้วนมีมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างเหมือนกัน เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรมและมีใช้ความผิดอันลูกจ้างได้กระทำขึ้น ซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวส่งผลดีต่อลูกจ้าง หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยมาเป็นธรรม บทบัญญัตินี้มีส่วนช่วยเหลือในการคุ้มครองลูกจ้าง และเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างในอนาคตได้

บทที่ 4

การวิเคราะห์มาตรการทางนโยบายและกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง ลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

การเลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างเป็นประเด็นที่มีความสำคัญในด้านการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจหรือสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งอาจทำให้การเลิกจ้างเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบ การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจึงเป็นสิ่งที่กฎหมายแรงงานของไทยให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ผ่านการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องสิทธิของลูกจ้าง และรับประกันว่าเมื่อเกิดการเลิกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยและการช่วยเหลือ เพื่อให้สามารถกลับมายืนหยัดได้ในอนาคต ตามมาตรการทางนโยบายและกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้อง กับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ซึ่งกฎหมายและนโยบายของไทยมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ทั้งในแง่ของค่าชดเชย เงินทดแทน การช่วยเหลือด้านอาชีพและมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างที่ควรได้รับการปรับปรุง เพื่อให้การคุ้มครองมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

4.1 มาตรการทางนโยบายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการ เลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

สำหรับประเทศไทย มีมาตรการทางนโยบายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้าง จากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยแยกพิจารณามาตรการทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างดังต่อไปนี้

4.1.1 มาตรการการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

มาตรการทางนโยบายของประเทศไทยมีมาตรการหลายประการ ในการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างที่เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจหรือช่วงที่ธุรกิจต่าง ๆ ประสบปัญหาทางการเงิน เพื่อช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องเผชิญกับผลกระทบจากการเลิกจ้าง 7 ประการ ดังนี้¹⁰⁵

1. โครงการเยียวยาผู้ประกันตน (มาตรา 33)

รัฐบาลไทยได้จัดตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ประกันตนในกรณีที่ตกงาน หรือถูกเลิกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เช่น โครงการ “เราชนะ” และ “ม.33 เรารักกัน” ที่มุ่งเน้นการให้เงินเยียวยาแก่ผู้ที่เสียหายจากการเลิกจ้างในช่วงวิกฤต โดยการจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ผู้ทีลงทะเบียนและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด

2. มาตรการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

เพื่อช่วยให้ลูกจ้างที่ตกงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็วขึ้น รัฐบาลมีการสนับสนุนโครงการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ที่ตกงานหรือได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง เช่น โครงการฝึกอบรมอาชีพ หรือโครงการส่งเสริมทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับตลาดแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ได้ง่ายขึ้น

3. โครงการสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระ

รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างสามารถเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานอิสระ เช่น การให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำหรือการให้เงินสนับสนุนในการเริ่มต้นธุรกิจเพื่อช่วยให้ลูกจ้างสามารถกลับมามีรายได้และพึ่งพาตนเองได้

4. การขยายเวลาในการประกันสังคม

กรณีลูกจ้างที่ตกงานจะสามารถขยายเวลาการชำระประกันสังคมได้ เพื่อให้ยังคงได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม โดยไม่ต้องตกอยู่ในสภาพที่ไม่มีหลักประกัน

5. โครงการสินเชื่อฟื้นฟูธุรกิจและช่วยเหลือแรงงาน

รัฐบาลมีการจัดตั้ง โครงการสินเชื่อฟื้นฟูธุรกิจ เพื่อช่วยเหลือธุรกิจที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ รวมถึงการสนับสนุนแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างให้สามารถหางานใหม่หรือปรับตัวเข้ากับสภาพเศรษฐกิจใหม่ได้

6. มาตรการลดภาระภาษีและค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้าง

¹⁰⁵ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ เยียวยา และชดเชยให้แก่ประชาชน*, (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2564).

กรณีรัฐบาลได้มีมาตรการลดภาษีหรือการยืดเวลาการชำระภาษีสำหรับนายจ้างที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อช่วยให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจและหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างพนักงาน

7. การช่วยเหลือเงินชดเชยกรณีว่างงาน

รัฐบาลยังได้จัดตั้ง กองทุนการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาการเลิกจ้าง ซึ่งในบางกรณีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากเหตุผลที่ไม่เป็นธรรม เช่น นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จะได้รับการช่วยเหลือทางการเงินเพิ่มเติม

โดยมาตรการเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้าง และช่วยให้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างสามารถฟื้นฟูและกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็วและมีความมั่นคงทางการเงิน ทั้งนี้ ยังช่วยลดภาระทางสังคมที่เกิดจากการตกงานและการขาดรายได้ของแรงงาน.

4.1.2 มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง ด้วยการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ทั้งให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จากการกระทำของ นายจ้าง ดังนี้

4.1.2.1 การคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง
โดยกระบวนการเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรองร่วมโดยสมัครใจระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถือเป็นกระบวนการ “ทวีภาคี” ที่สำคัญที่สุดทางแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหรือ แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถือเป็นหลักการสากลที่องค์การแรงงานระหว่าง ประเทศได้ให้การรับรองไว้ในอนุสัญญา ในอนุสัญญาฉบับที่ 154 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง ร่วม ค.ศ.1981 กำหนดความหมายของ “การเจรจาต่อรองร่วม” ตามมาตรา 2 และ มาตรา 3 ซึ่งอาจ สรุปความได้ว่า การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง กลุ่มนายจ้าง หรือองค์กรนายจ้างองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กรฝ่ายหนึ่ง กับกลุ่มลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง องค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กรอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งกระทำลงโดยชอบด้วยกฎหมาย และด้วยใจสมัคร มุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ขึ้นในลักษณะสัญญา ซึ่งเรียกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้าง หรือสัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง อันก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่สัญญา และมีผลใช้บังคับต่อกันตามกฎหมาย¹⁰⁶

การเจรจาต่อรองร่วมเป็นกลไกที่ทำให้ความไม่เท่าเทียมกันโดยธรรมชาติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างลดน้อยลง และเป็นเวทีในการเจรจาหาข้อยุติเพื่อแก้ไขความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดระเบียบข้อบังคับทางแรงงาน หรือสัญญาเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นธรรม ที่เรียกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองลูกจ้างรายบุคคลมิให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบโดยทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงาน และพอใจในกฎเกณฑ์ที่ฝ่ายตนมีส่วนร่วมในการสร้างขึ้น โดยสาระของการเจรจาต้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งหมายถึง เงื่อนไขในการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เช่น การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ หรืออาจเป็นการเจรจาเพื่อกำหนดหรือแก้ไขปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง¹⁰⁷

4.1.2.2 การคุ้มครองลูกจ้างที่ใช้สิทธิตามกฎหมายต่อนายจ้างจากการถูกเลิกจ้าง

สิทธิและหน้าที่ต่างๆของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ จะไม่ได้ผลสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นเลย หากมิได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองและปกป้องลูกจ้างจากการใช้สิทธินั้น ๆ ลูกจ้างทั้งหลายย่อมมีความเกรงกลัวไม่มั่นใจในการที่จะใช้สิทธิหรือกระทำการใดๆ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดไว้ เพราะเกรงว่าหากนายจ้างไม่พอใจ อาจถูกให้ออกจากงาน ลงโทษ กลั่นแกล้ง บีบบังคับหรือกระทำการต่าง ๆ ที่ขัดขวางการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จึงมีบทบัญญัติเพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองต่อลูกจ้างที่ประสงค์จะให้มิขัดตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดตั้งและการดำเนินการของสหภาพแรงงานตามมาตรา 121 ถึงมาตรา 123 ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างไว้บางประการ กล่าวคือ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานไม่ได้ หรือจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่ได้เช่นกัน นอกจากนี้ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดยังมีผลใช้บังคับไม่ได้

4.1.2.3 การคุ้มครองลูกจ้างที่ใช้สิทธิตามกฎหมายต่อนายจ้างจากการกระทำใด ๆ อันเป็นผลลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

¹⁰⁶ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “รายงานการประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) (2549)

¹⁰⁷ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “รายงานการประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ครั้งที่ 12 (2550)

การคุ้มครองลูกจ้างที่ใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานต่อนายจ้างไม่จำกัดอยู่เพียงการกระทำของนายจ้างโดยวิธีการเลิกจ้างเท่านั้น ดังปรากฏใน

มาตรา 52 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

“ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน”

และมาตรา 121(1) และ (2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

“ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทน ลูกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน.....”

การกระทำใดๆของนายจ้างอันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ตามมาตรา 121 หมายถึง การกระทำอย่างอื่นแทนการเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกบีบคั้นทางจิตใจจนไม่สามารถที่จะทนทำงานต่อไปได้และต้องเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาไปเอง เช่น การลดวันทำงานของลูกจ้างลงจากที่เคยทำตามปกติ การไม่มอบงานให้ทำ การย้ายตำแหน่งงานที่ลูกจ้างไม่มีความสามารถทำได้ โดยต้องเป็นการกระทำโดยเจตนาของนายจ้าง¹⁰⁸ กรณีดังกล่าวแม้ว่านายจ้างยังจ่ายค่าจ้างอยู่ แต่ก็ทำให้เกิดความบีบคั้นทางจิตใจจนไม่อาจทำงานอยู่ต่อไปได้ที่กฎหมายบัญญัติกรณีนี้ไว้ด้วย ก็เพราะเหตุที่เดิมนายจ้างบางรายไม่กล้าที่จะเลิกจ้างลูกจ้างแต่ไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้าง ผู้นั้นทำงานกับคนอื่นต่อไป จึงได้ใช้กลวิธีต่างๆเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาไปเอง จะได้ไม่มีปัญหาทางกฎหมายและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานด้วย เพื่อมิให้มีการกระทำเช่นว่านี้ จึงได้กำหนดการคุ้มครองไว้ ซึ่งพฤติการณ์ดังกล่าวนี้อาจเรียกว่าเป็น “การเลิกจ้างโดยใช้กลอุบาย” ในการพิจารณาว่าการกระทำขนาดใดจะเป็นผลให้ลูกจ้าง ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้นั้นจำต้องพิจารณา

¹⁰⁸ ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522).

เป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งการแสดงเจตนาเลิกสัญญามิใช่ ข้อพิจารณาตัดสินว่าลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้แล้ว เพราะในบางกรณีลูกจ้างบางคนอาจมีความรู้สึกอ่อนไหวกว่าปกติ มีเหตุกระทบกระเทือนเล็กน้อยก็ไม่สามารถทนได้แล้ว การพิจารณาในเรื่องนี้จึงต้องถือความรู้สึกของปกติชนทั่วไปเป็นหลัก และบางกรณีแม้ลูกจ้างไม่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาแต่ไม่ยอมมาปฏิบัติงาน ก็อาจถือว่าทนทำงานต่อไปไม่ได้แล้ว อย่างไรก็ตามขอบเขตในการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของนายจ้างตามมาตรา 121 ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การกระทำของนายจ้างมีเหตุจงใจเนื่องจากลูกจ้างได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือเนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เท่านั้น และลูกจ้างผู้เสียหายมีเพียงสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหา นายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้มีคำสั่งห้ามนายจ้างกระทำการที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น

4.1.2.4 การนำบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น

บทบัญญัติในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ถูกนำไปใช้เพื่อการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของนายจ้าง เพราะเหตุอื่นๆ นอกเหนือการที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายต่อนายจ้าง โดย มาตรา 123 มีบทบาที่สำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างทุกกรณี เว้นแต่เข้าข้อยกเว้น ตามมาตรา 123(1)-(5) ดังนั้น การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างจึงไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากการกระทำของนายจ้างที่ไม่สุจริต หรือมีเจตนากลั่นแกล้งลูกจ้าง เท่านั้น กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่มีการยุบแผนกส่งของ แล้วจ้างเหมาบุคคลภายนอกให้ทำการขนส่งและคุมสินค้าแทนเพื่อ ตัดรายจ่าย ถือเป็นกรณีที่ไม่มีความจำเป็นเพียงพอ จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 (คำพิพากษาฎีกาที่ 43/2524) แม้เจตนารมณ์ของมาตรา 123 มีเพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จึงได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการ แต่ก็มีได้หมายความว่า เมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นอื่น นายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้ จึงต้องพิจารณาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญ ก่อนนายจ้างยุบตำแหน่งลูกจ้าง นายจ้างยังประกอบกิจการได้กำไรอยู่ การยุบตำแหน่งเป็นเพียงนโยบายเท่านั้น แม้มีการเสนอตำแหน่งใหม่ให้ลูกจ้าง แต่มีผลประโยชน์ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม ลูกจ้างจึงมีสิทธิปฏิเสธซึ่งไม่อาจถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้าง การที่นายจ้างไม่อาจหาตำแหน่งใหม่ที่เหมาะสมให้ลูกจ้างได้ และได้เลิกจ้างลูกจ้าง จึงไม่อาจถือว่านายจ้างมีเหตุจำเป็นอื่นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างลูกจ้าง ทั้งการเลิกจ้างเพราะนายจ้างยุบตำแหน่งก็ไม่ เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 123 การเลิกจ้างจึงเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 (คำ พิพากษาฎีกาที่ 3043/2541)

แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทบาในการสนับสนุนให้ลูกจ้างใช้กระบวนการทางแรงงานสัมพันธ์เพื่อคุ้มครองตนเอง แต่ก็มีข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งไม่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างได้ทั้งหมด การกระทำของนายจ้างที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร

อาจ เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาไปเอง ซึ่งบทบัญญัติป้องกันการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจะมีบทบาทสำคัญต่อการเยียวยา และคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของนายจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร

4.1.3 มาตรการด้านคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากวางหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ที่นายจ้างจึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยการกำหนดโทษทางอาญาแล้ว บทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ยังมีบทบาทสำคัญต่อการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ ที่เกิดขึ้นให้แก่ลูกจ้างหลังจากที่ต้องว่างงาน ดังนี้

4.1.3.1 การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง

ในประเทศไทย บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าชดเชยปรากฏครั้งแรกในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 โดยมาตรา 34 บัญญัติว่า

“ในกรณีมิใช่เป็นการจ้างโดยมีกำหนดเวลา ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน และลูกจ้างนั้นได้ทำงานมาไม่น้อยกว่าหกเดือน นายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างทราบ และต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวันทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างได้ตกลงจ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวนเกินกว่านั้นอยู่แล้ว”

การเลิกจ้าง คือ การที่นายจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นการยุติความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้าง นายจ้างอาจแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง ได้แก่ กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน ซึ่งอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือกล่าวด้วยวาจาก็ได้ ซึ่งหลักสำคัญอยู่ที่สาระหรือข้อความในการบอกเลิกสัญญานั้นว่า นายจ้างมีเจตนาไม่จ้างลูกจ้างต่อไปหรือไม่ ทั้งข้อความที่เขียนหรือบอกกล่าวต้องยืนยันให้ลูกจ้างออกจากงานด้วย นอกจากนี้การแสดงเจตนาเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นการแสดงเจตนาโดยชัดแจ้งเท่านั้น นายจ้างอาจไม่ได้แสดงเจตนาเลิกจ้างต่อลูกจ้างโดยตรงแต่กระทำการของนายจ้างเป็นผลให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างได้สิ้นสุดลง เช่น กรณีลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควร แต่เมื่อกลับมาทำงานนายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างเยี่ยง บุคคลภายนอกและได้ให้ผู้อื่นหาคนงานใหม่แทนในตำแหน่งและหน้าที่ของลูกจ้างพฤติกรรมเช่นนี้ ถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน เป็นการเลิกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4754/2530)¹⁰⁹ หรือกรณี ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถ นั่งอยู่ที่ร้านข้างบริษัทนายจ้างโดยไม่ได้เข้าไป

¹⁰⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4754/2530.

ในบริษัทจนกระทั่งเวลา ประมาณ 10.30 นาฬิกา กรรมการผู้จัดการของนายจ้างสั่งให้พนักงานการเงินของบริษัทคิดเงินเดือนที่ผ่านมาให้แก่ลูกจ้างและเรียกลูกจ้างมารับเงิน ลูกจ้างเข้าไปในบริษัทแต่ไม่ยอมรับพฤติกรรมที่กรรมการผู้จัดการเรียกลูกจ้างมารับเงินค่าจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างที่ผ่านมามาทั้ง ๆ ที่วัน นั้นมิใช่วันจ่ายเงินเดือนตามปกติ ย่อมถือได้ว่า นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว (คำพิพากษาฎีกาที่2177/2535)¹¹⁰

อย่างไรก็ตาม การกระทำที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยพิจารณาตามหลักการแสดงเจตนาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อาจไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของนายจ้างในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการแสดงเจตนาเลิกสัญญา ซึ่งเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนถึงขนาดเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาไปเองดังจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

4.1.3.2 การคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของนายจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำต่อโดยไม่ชำระค่าจ้าง

การจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้มีขอบเขตอยู่เพียงการที่นายจ้างยุตินิติสัมพันธ์โดยการแสดงเจตนาเลิกสัญญา ไม่ว่าโดยการให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออก จากงาน หรือไล่ออกจากงานเท่านั้น แต่รวมถึงการกระทำของนายจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างด้วย อันเป็นการกระทำที่สร้างความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้างอย่างยิ่ง ซึ่งเดิมเจตนานายจ้างไม่ถูกนำมาพิจารณาว่าเป็นเงื่อนไขในการเลิกจ้าง ต่อมาเจตนานายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้าง ผู้ที่ทำงานต่อไป หรือกลับแก้ง ถูกนำมาพิจารณาว่าเป็นเงื่อนไขในการเลิกจ้างด้วย การกระทำของนายจ้างจึงต้องเป็นการกระทำที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างทั้งด้านทรัพย์สิน และเป็นการกระทำที่ทำลายความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วย แต่ในที่สุดเจตนานายจ้างไม่ถูกนำมาพิจารณาว่าเป็นเงื่อนไขในการกำหนดความหมายของเลิกจ้าง อันมีผลต่อการขยายความ : คุ้มครองให้แก่ลูกจ้างที่ต้องตกอยู่ในภาวะว่างงาน เพราะเหตุสาเหตุอื่น ๆ ด้วย ดังจะกล่าวต่อไป

4.1.3.3 การคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะเหตุอื่น ๆ

นอกเหนือจากการกระทำโดยตรงของนายจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป โดยไม่จ่ายค่าจ้าง อันถือว่าเป็นการเลิกจ้างแล้ว ในกรณีที่ระยะเวลาตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างเกษียณอายุ หรือนายจ้างเลิกกิจการ อาจถือเสมือนว่าเป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้ เพราะเหตุระยะเวลาจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป หรือเหตุอื่นใด อันเป็นการเลิกจ้างเช่นกัน

¹¹⁰ คำพิพากษาฎีกาที่2177/2535.

อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติในส่วนค่าชดเชยยังไม่สามารถคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างที่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญา ทั้ง ๆ ที่มีเหตุที่ลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาจะเกิดขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของนายจ้างก็ตาม เมื่อลูกจ้างไม่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนด้วยการใช้กระบวนการเจรจาต่อรองในทางแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายนิติบัญญัติ จึงจำเป็นต้องตรากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างเป็นพิเศษ ดังจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

4.1.3.4 การคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปที่ใหม่

ในอดีต ลูกจ้างที่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญา อันมีเหตุจากการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปที่แห่งใหม่ จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชยแต่อย่างใด ต่อมาเกิดแนวคิดในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เนื่องจากนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 120 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นหลักการที่สามารถคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างย้ายโรงงานไปตั้งที่อื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อการค้ารังสีตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยหลักการดังกล่าวมีที่มาจากกรณีที่นายจ้างย้ายโรงงาน เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาเช่าที่ดินหรือโรงงานแล้วไม่ได้รับการต่อสัญญาเช่า หรือถูกเวนคืนที่ดิน จึงต้องย้ายที่ตั้งโรงงานไปตั้งไกลจากโรงงานเดิมมาก ๆ เช่น ย้ายจากกรุงเทพมหานครไปยังจังหวัดปราจีนบุรี แต่ไม่อำนวยความสะดวกในเรื่องการจัดรถรับส่ง หรือจัดหาที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างประสบปัญหาในการเดินทางหรือมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนความสะดวกของครอบครัวที่จะติดตามไปอยู่กับลูกจ้างขณะที่มีที่พักอาศัยอยู่แล้ว ซึ่งเดิมศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปที่แห่งใหม่ ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่มีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งลูกจ้างหรือมีเจตนาที่เลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ย้ายไปทำงานกับนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออกเอง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1972-2163/2526¹¹¹ และคำพิพากษาฎีกาที่ 1972-2102/2534¹¹²) แต่เนื่องจากกรณีดังกล่าว นายจ้างกระทำด้วยความจำเป็น แต่ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานและ ชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง จึงกำหนดหลักการเชิงประนีประนอมโดยให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนย้ายโรงงานเพื่อให้ลูกจ้างตัดสินใจว่าจะย้ายตามหรือจะหางานทำใหม่ และถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะย้ายตามก็ควร ได้รับเงินช่วยเหลือจำนวนหนึ่งเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพขณะหางานใหม่ ต่อมามีการแก้ไข อัตราค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 ให้มีอัตราไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยตามมาตรา 118 โดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551

แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการใช้แรงงานไว้ให้นายจ้างและลูกจ้างยึดถือปฏิบัติต่อกัน มิให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบในการจ้างแรงงานระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย

¹¹¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 1972-2163/2526.

¹¹² คำพิพากษาฎีกาที่ 1972-2102/2534.

แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มอำนาจต่อรองของลูกจ้างให้สูงขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถคุ้มครองตนเองจากการกระทำของนายจ้างที่ไม่เหมาะสมได้ ด้วยการกำหนดวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะพึงปฏิบัติต่อกัน

4.1.4 มาตรการการใช้อำนาจของรัฐ

ผลจากความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การให้สิทธิคู่สัญญาสามารถเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างได้ การที่ลูกจ้างตัดสินใจเข้าทำงานเปรียบเสมือนการฝากชีวิตไว้กับนายจ้าง ลูกจ้างเองก็จะพยายามทำงานเต็มที่เพื่อสร้างผลผลิตและกำไรให้นายจ้าง ลักษณะงานบางอย่างที่ไม่ใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมาก เช่น พนักงานนับเงิน พนักงานเก็บตัว พนักงานขายของพนักงาน ที่ทำงานตามระบบงานสำเร็จรูปในโรงงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ คนกลุ่มนี้ได้ฝากชีวิตไว้ในโรงงานทำงานจนเวลาผ่านไป 10-20 ปี สร้างฐานะและผลประโยชน์ให้นายจ้างอย่างมหาศาล เมื่อเงินเดือนสูงขึ้นกลับไม่ได้รับการพัฒนาทักษะหรือฝีมือ หากยอมให้นายจ้างเลิกจ้างง่าย ๆ เพื่อรับคนใหม่เข้าทำงานแทนที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งกระทำได้ไม่ยากเนื่องจากเป็นแรงงานที่สามารถหาทดแทน ได้ประกอบกับภาวะการว่างงานที่สูงในปัจจุบัน ส่วนลูกจ้างเก่าจะไปอยู่ที่ไหน เมื่อไม่ได้รับการพัฒนาด้านฝีมือ ทั้งประสิทธิภาพทางร่างกายก็ลดลง ดังนั้น หากมองในแง่ความเป็นธรรมทางสังคมหรือมนุษยธรรมแล้ว การกระทำของนายจ้างในการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรนั้นไม่ถูกต้องอย่างยิ่ง เพราะลูกจ้างอยู่กับนายจ้างมานาน สร้างผลประโยชน์ให้นายจ้างมหาศาล ถึงเวลาที่ไม่ต้องการก็ไล่ออกเสมือนกับการสูบเลือดกินแรงมนุษย์ด้วยกันเอง

ในปัจจุบันมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีบทบาทในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร แต่ลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากการกระทำใด ๆ ของนายจ้างที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด ในขณะที่นักวิชาการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักกฎหมายป้องกันการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้ มีการขยายขอบเขตไปถึงการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของนายจ้างจนไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้

เมื่อพิจารณาถึงวิวัฒนาการในการคุ้มครองลูกจ้างที่แสดงเจตนาเลิกสัญญาอันมีเหตุมาจากนายจ้างตามกฎหมายไทย อาจกล่าวได้ว่า บทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชยได้มีบทบาทสำคัญในการขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างที่ต้องตกอยู่ในภาวะว่างงาน นอกเหนือจากการที่ลูกจ้างถูกนายจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาตามหลักการแสดงเจตนาในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยลูกจ้างสามารถได้รับความคุ้มครองจากการกระทำของนายจ้างที่ไม่ยอมให้ลูกจ้างทำต่อโดยไม่จ่ายค่าจ้างทั้ง ๆ ที่นายจ้างไม่ได้มีเจตนาที่ต้องการยุตินิติสัมพันธ์กับลูกจ้างก็ตาม นอกจากนี้ลูกจ้าง

ที่เป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาอาจได้รับการคุ้มครองจากการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปที่แห่งใหม่ตามมาตรา 120 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่การเกิดขึ้นของบทบัญญัติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เข้มแข็งของสภาพแรงงานในประเทศไทย เนื่องจากการเจรจาต่อรองไม่อาจเกิดขึ้น เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างได้ จึงจำต้องตราบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อแก้ความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างแทน ซึ่งหากพิจารณาบทบัญญัติเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของนายจ้างในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ถือว่าได้รับการพัฒนาตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ซึ่งมีข้อจำกัดหลายประการด้วยกัน

4.2 มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

สำหรับประเทศไทย มีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการจ้างงานโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยแยกพิจารณาความคุ้มครองตามกฎหมายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.2.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะและสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกประเภท ทั้งในกิจการทั่วไปรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างของทางราชการด้วย¹¹³

สำหรับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีดังต่อไปนี้

(1) การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง (มาตรา 582) ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องกระทำให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างก็เพียงเพื่อต้องการให้ลูกจ้างได้รู้ตัวล่วงหน้า จะได้เตรียมตัวหาหนทางในการมีโอกาสงานใหม่ หรือหาหนทางในการแก้ไขปัญหาจากการที่ถูกเลิกจ้างต่อไป ซึ่งนายจ้าง

¹¹³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานนักบริหาร, (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2543) 13.

ที่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างแทน¹¹⁴

(2) กรณีไม่ต้องการบอกกล่าวล่วงหน้า การจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณี ต่อไปนี้

- การจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน เป็นกรณีที่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน เป็นวัน เป็นเดือน หรือเป็นปี ซึ่งหากครบกำหนดระยะเวลาการจ้างที่ได้ตกลงไว้แล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอีก

- การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาเสร็จสิ้นของงาน เป็นกรณีที่นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเมื่องานนั้นเสร็จสิ้นแล้วสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง อันเป็นการเลิกจ้างไปในตัว ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดแน่นอน¹¹⁵

- ลูกจ้างทดลองงาน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานภายในระยะเวลาทดลองงานที่กำหนดก็ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง เพราะสัญญาจ้างลูกจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่มีข้อตกลงให้ทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดแน่นอน¹¹⁶

(3) การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะทำได้เพียงแต่นายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจนถึงเวลาที่จะมีผลเป็นการเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคสอง

(4) การกระทำของลูกจ้าง ทำให้นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า อีกทั้งนายจ้างไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย หากลูกจ้างได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออก โดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

¹¹⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกัน นานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวตั้งว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึง เวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้”

¹¹⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 3022/25265.

¹¹⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 2480/2525.

จากการศึกษาบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น เมื่อพิจารณาถึงสิทธิในการเลิกจ้างของนายจ้าง ก็เห็นได้ว่าแม้ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามเหตุใด ๆ ดังที่บัญญัติไว้ตามมาตรา 582 นายจ้างก็ยังมีสิทธิเลิกจ้างได้ทุกเมื่อ นายจ้างเพียงแต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างเท่านั้น นอกจากนี้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างในทันทีเลยก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าสำหรับงวดถัดไปให้แก่ลูกจ้าง สิทธิเลิกจ้างจึงเป็นของนายจ้างอยู่ โดยไม่มีข้อจำกัดแต่อย่างใดนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดและด้วยเหตุใดหรือไม่เหตุในการเลิกจ้างก็อาจทำได้

จากบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกรณีคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีปกติทั่ว ๆ ไปไม่ได้กำหนดโดยเฉพาะเจาะจงสำหรับการเลิกจ้างลูกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ แต่ทั้งนี้ก็สามารถที่จะนำไปใช้แก่กรณีการเลิกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ด้วยเหมือนกัน

4.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีพื้นฐานมาจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา มีทั้งหมด 166 มาตรา เนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ คณะกรรมการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การพักงาน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การควบคุม กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน และโทษทางอาญา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการเลิกจ้างการในกรณีดังต่อไปนี้

1) การบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา 17 วรรคสอง “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2) การหยุดงานบางส่วน หรือทั้งหมด เป็นการชั่วคราว

มาตรา 75 “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง

3) การแจ้งล่วงหน้า

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการทำงานตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้นจึงจะฟ้องคดีได้

4) การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง นอกเหนือจากได้รับความคุ้มครองในเรื่องการแจ้งล่วงหน้าแล้ว ลูกจ้างยังอาจได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยในกรณีดังต่อไปนี้ด้วย

4.1 กรณีปกติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิด ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้น จะต้องมีการกระทำของนายจ้างอันเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเสียก่อน ซึ่งถ้านายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ส่วนค่าชดเชยการเลิกจ้างจะมากน้อยเพียงใดเป็นตามที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4.2 กรณีพิเศษ นอกจากลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118 แล้ว ลูกจ้างอาจมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษอีกด้วย กล่าวคือ

(1) ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ก. กรณีนายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (ตามมาตรา 120 วรรค 2) ซึ่งค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา (ตามมาตรา 120 วรรค 3)

ข. กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้ง ล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย (ตามมาตรา 121 วรรค 2)

(2) ค่าชดเชยพิเศษ

ก. กรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยและได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 (มาตรา 120 วรรค 1)

ข. กรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุง หน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างนั้น ทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามปกติในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 122 วรรค 1) และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษ

ของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี (มาตรา 122 วรรค 2)

5) ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยทันทีที่เลิกจ้าง หรือไม่ยอมจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างจึงมีสิทธิและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง (มาตรา 70 วรรคสอง) นายจ้างก็ตกเป็นผู้ผิดนัดจ่ายเงินดังกล่าว อันทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเอาดอกเบี้ย ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี (มาตรา 9 วรรคหนึ่ง) ในกรณีที่นายจ้างจงใจ ไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน (มาตรา 9 วรรคสอง) กรณีที่นายจ้างจะไม่ต้องมีความรับผิดชอบในดอกเบี้ยและเงินเพิ่มต่อไปก็คือเมื่อนายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินดังกล่าว ก็ต้องนำเงินไปวางหรือมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะไม่ต้องเสียเงินดังกล่าวตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้ (มาตรา 9 วรรคท้าย)

6) ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ที่เลิกจ้างตามส่วนและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างซึ่งมิได้กระทำความผิดตามมาตรา 119 มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างจึงมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30 มาตรา 76 โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างดังกล่าวด้วย รวมทั้งค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง ตามมาตรา 70 วรรค 2

7) ค่าเสียหายเนื่องจากการผิดสัญญา กรณีที่เป็นสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน แล้วนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลานั้น ลูกจ้างก็จะมีสิทธิเรียกร้องเอาค่าเสียหายจากนายจ้าง เนื่องจากการผิดสัญญาเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา (มาตรา 215)

จากความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่จะได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม รวมทั้งอาจได้รับดอกเบี้ยและเงินเพิ่มกรณีที่นายจ้างผิดนัดจ่ายเงินดังกล่าวและจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันควร นอกจากนั้นยังอาจได้รับค่าเสียหายจากการผิดสัญญา ถ้าเป็นกรณีสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน และนายจ้างได้เลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวด้วย โดยการให้ความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ ดังที่กล่าวนั้นเป็นการกำหนดให้ความคุ้มครองโดยทั่ว ๆ ไปแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง สำหรับการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้นก็มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวด้วย

4.2.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ในทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกันเป็นบทบัญญัติกำหนดให้สิทธินายจ้างลูกจ้าง ที่จะจัดตั้งองค์กรในรูปนิติบุคคล เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย เช่น ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมนายจ้างสหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของฝ่ายตนได้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน ทั้งโดยวิธีการสมัครใจและวิธีการบังคับ

4.2.3.1 การเลิกจ้างในระหว่างยื่นข้อเรียกร้อง

มาตรา 31 “เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
(3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดย นายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าว และ ตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการนัดหยุดงาน”

บทบัญญัติข้างต้นมุ่งประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างในการใช้สิทธิที่จะแจ้งข้อเรียกร้อง และเจรจาทำข้อตกลง โดยปกติแล้ว เมื่อลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องนายจ้างมักจะไม่พอใจ โดยถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการก่อวน เป็นการทรยศต่อการจ้างงานของนายจ้าง หากมิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องไว้ ลูกจ้างดังกล่าวอาจจะถูกนายจ้างกลั่นแกล้งด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้าง การโยกย้ายหน้าที่การงาน หรือการกระทำอย่างอื่นที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน บทบัญญัติในมาตรานี้จึงได้กำหนดไว้ว่าตลอดระยะเวลาที่มีการดำเนินการเพื่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะกระทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างไม่ได้ หากนายจ้างเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนมาตรานี้ ศาลอาจมีคำพิพากษาบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และชดเชยค่าเสียหายด้วย หากนายจ้างยังคงฝ่าฝืนคำบังคับของศาลไม่ยอมรับ

ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน อาจจะถูกศาลจับตัวมากักขังจนกว่าจะยอมปฏิบัติตามคำพิพากษานอกจากนี้ นายจ้างยังมีความผิดอาญาต้องระวางโทษจำคุกหรือปรับตามมาตรา 136 อีกด้วย

4.2.3.2 กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยการขออนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 52 “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ ของกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงาน อยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน”

เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง และได้รับการคุ้มครองตลอดระยะเวลาที่อยู่ในวาระของการเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยคุ้มครองตั้งแต่ ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการเลือกตั้งเป็นต้นไปจนครบวาระ 3 ปี ที่ดำรงตำแหน่ง เป็นบทบัญญัติ ที่ดีต่ออำนาจของนายจ้างในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งโดยปกติแล้วนายจ้างมีอำนาจที่จะเลิกจ้าง ลูกจ้างได้โดยการตัดสินใจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ถ้าหากการเลิกจ้างนั้นไม่ ถูกต้องตามกฎหมาย นายจ้างก็อาจต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือต้องชดเชยค่าเสียหาย หรือต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่ กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ยอมให้นายจ้างใช้อำนาจในการตัดสินใจ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยห้ามนายจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ ต่อกรรมการลูกจ้างก่อนได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

4.2.3.3 การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรม หมายถึง การกระทำอันไม่สมควรทางด้านแรงงานของฝ่าย นายจ้างต่อฝ่ายลูกจ้างด้วยการกลั่นแกล้ง เอาเปรียบ หรือขัดขวางต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างตาม กฎหมายแรงงาน¹¹⁷ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดย ถือว่าเป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรมดังนี้

ก. การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 บัญญัติว่า

ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ สหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะ เหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการ ฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพ แรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

¹¹⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานนักรบริหาร, (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2543) 222.

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3)-(5)...

ข. การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1)-(5)...

การห้ามเลิกจ้างตามมาตรา 123 นี้ไม่ระบุว่า นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุไม่พอใจ การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้าง ดังเช่นมาตรา 121 เพียงแต่อยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับอยู่ก็ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแล้ว ไม่ว่านายจ้างจะมีเหตุผลในการเลิกจ้างอย่างใดก็ตาม เช่น นายจ้างประสบภาวะการณ์ขาดทุนจำเป็นต้องลดการผลิตหรือยุบหน่วยงานบางหน่วยงาน ก็ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทั้งนี้เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นที่จะให้เลิกจ้างได้ตามมาตรา 123 (1)-(5) เท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 ต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างธรรมดาทั่วไปหรือผู้แทนลูกจ้างก็ตาม

ค. ความรับผิดจากการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(1) ความรับผิดในทางแพ่ง

เมื่อลูกจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน (มาตรา 124) เมื่อได้รับคำร้องแล้วกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาด หากเห็นว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจมีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 41(4)¹¹⁸ กล่าวคือ

การใช้อำนาจสั่งอย่างใด ๆ ตามมาตรานี้เป็นดุลยพินิจของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่ต้องอยู่ในขอบเขตของมาตรา 41(4) นี้ ถ้านายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวต่อศาลแรงงาน แต่หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งยกคำร้องของลูกจ้างที่กล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมลูกจ้าง

¹¹⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการ กระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

ไม่ต้องฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวต่อศาลแรงงานก่อน เพราะคำสั่งดังกล่าวไม่มีข้อวินิจฉัยใดผูกพันลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ความรับผิดในทางอาญา

ตามมาตรา 158 “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

สำหรับกรณีการเลิกจ้างโดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริงซึ่งเกิดขึ้นในลักษณะที่นายจ้างต้องการกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งมีบทบาทเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากศาลเห็นว่าการที่นายจ้างจะมีเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ถึงขนาดจะใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้างได้ จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างต้องมีความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งศาลฎีกาได้มีคำวินิจฉัยไว้ดังนี้

“คำพิพากษาฎีกาที่ 377/2542 วินิจฉัยว่า มาตรา 123 กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการ แต่มิได้หมายความว่า เมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างยุบแผนกโดยผลประกอบการในแผนกขาดทุนแต่ผลประกอบการโดยรวมของนายจ้างยังมีกำไร นายจ้างย้ายลูกจ้างคนหนึ่งไปทำงานในแผนกอื่น แล้วเลิกจ้างลูกจ้างหลังจากนั้น นายจ้างได้รับสมัครลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ออก จากงานตลอดมา จึงถือไม่ได้ว่า นายจ้างมีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างลูกจ้าง และเหตุที่เลิกจ้างไม่ต้องด้วยข้อยกเว้น มาตรา 123 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม”

“คำพิพากษาฎีกาที่ 7042-7046/2542 วินิจฉัยว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 123(1)-(5) และแม้ขณะเลิกจ้างภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ แต่ผลประกอบการของนายจ้างในปีที่เลิกจ้างยังมีกำไร ส่วนที่นายจ้างอ้างว่า ภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบกระเทือนต่อสถานะของนายจ้าง จนต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการในอนาคต ก็เป็นเพียงการคาดคะเนของนายจ้างเท่านั้น จะกระทบกระเทือนนายจ้างถึงขนาดต้องดำเนินดังกล่าวหรือไม่ ยังไม่แน่นอน ขณะนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงยังไม่มีเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม”

กล่าวโดยสรุป กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติจำกัดสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนไว้บางประการ กล่าวคือ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้นัดชุมนุม

ทำคำร้องยื่นขอเรียกร้องเจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน ฯลฯ ไม่ได้ (ตามมาตรา 121(1)) หรือ เพราะลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ตามมาตรา 121(2)) หรือในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานหรือคำชี้ขาดยังมีผลบังคับนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ (ตามมาตรา 123) อันถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างหรือให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร หากฝ่าฝืนก็มีโทษทางอาญา นอกจากนี้การเลิกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 52 ก็ไม่จำกัดเหตุเลิกจ้างอันเกี่ยวกับการกระทำผิดของตัวลูกจ้าง แต่อาจเป็นเหตุอื่นๆ ก็ได้ ซึ่งเพียงแต่ร้องขอต่อศาลแรงงานให้อนุญาตตลอดจนการเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 31 ก็คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น สำหรับลูกจ้างอื่นๆ ที่ไม่ เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวก็ยังอยู่ในอำนาจของนายจ้างที่จะเลิกจ้างได้ โดยเพียงแต่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายเงินค่าจ้างในช่วงเวลานั้น และจ่ายค่าชดเชยให้ตามอัตราที่ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.2.4 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีตามมาตรา 46 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานมีคำสั่ง อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(ก) สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ซึ่งเป็นกรณีพิเศษที่ให้อำนาจแก่ศาลสั่งบังคับนายจ้างได้ ถ้าไม่มีกฎหมายให้อำนาจเช่นนี้ไว้ศาลไม่มีอำนาจสั่งได้¹¹⁹ หากนายจ้างขัดขืนไม่ยอมรับกลับเข้าทำงาน เท่ากับเป็นการขัดขืนคำสั่งของศาลอาจถูกจับกุมขังไว้จนกว่าจะยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของศาล

(ข) ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้างความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างมูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา ดังนั้น ค่าเสียหายนี้จึงไม่รวมถึงค่าชดเชยที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง และเงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับทั้ง 3 ทางส่วนค่าเสียหายนี้จะมีจำนวนมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาลจะเป็นผู้กำหนดตามที่ เห็นสมควรเป็นเรื่อง ๆ ไป

สรุป บทบัญญัติมาตรา 49 เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น โดย ครอบคลุมถึงการเลิกจ้างลูกจ้างโดยทั่วไปทุกประเภท แต่อย่างไรก็ดี มีผู้เห็นว่า มาตรา 49 ให้อำนาจ ศาลแรงงานที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่แต่ไม่ได้ให้สิทธิ นายจ้างที่จะมาร้องขออนุญาตศาลแรงงานเสียก่อนเลิกจ้าง ซึ่งอาจทำให้นายจ้างเกิดความลำบากใจ

¹¹⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2583/2523.

ว่าการเลิกจ้างในกรณีใดบ้างศาลแรงงานจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างจะต้องใช้ดุลยพินิจของตนเองไตร่ตรองดูให้ดีเสียก่อนเลิกจ้าง ซึ่งถ้ากฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างมาร้องขออนุญาตเสียแต่แรกทำนองเดียวกับการที่นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 52 ก็อาจช่วยให้นายจ้างไม่ต้องเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องหาว่าเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ดีก็อาจทำให้ศาลแรงงานฯ มีคดีเพิ่มขึ้นอีกมาก

เปรียบเทียบการกระทำอันไม่เป็นธรรมกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เหมือนกันตรงที่ต่างบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้นายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้าง แต่ก็มีความแตกต่างกันในบางประการกล่าวคือ

การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง หรือที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน ไม่ให้นายจ้างกลั่นแกล้งโดยการเลิกจ้าง ตามมาตรา 121 บัญญัติห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะสาเหตุที่ลูกจ้างนัดชุมนุมทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้องเจรจาหรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน หรือพนักงานประนอมข้อพิพาท ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเลิกจ้างเพราะสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา 123

ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติไว้เพียงว่า ในการพิจารณาของศาลแรงงานในคดีเลิกจ้าง ถ้าศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างให้ปฏิบัติการเยียวยาแก่ลูกจ้างได้ 2 ประการคือ ให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะเลิกจ้างหรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน แต่ก็ได้บัญญัติสาเหตุที่เป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ คงปล่อยให้ศาลแรงงานวางกฎเกณฑ์เอาเอง"

ดังนั้น การเลิกจ้างที่จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องปรากฏว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้องสภาพการจ้างและคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีการชี้ขาดแล้ว ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้น โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดซึ่งเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างได้ ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานฯ หมายถึงการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควรซึ่งอาจเป็นเหตุที่เกิด จากการกระทำของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้

อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร บางกรณีอาจเป็นได้ทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121 หรือ มาตรา 123 และเป็นการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ด้วย

โดยสรุปแล้ว การคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจมีความจำเป็นต่อนายจ้าง เพราะจะทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งถือเป็นสิทธิหรือดุลยพินิจของนายจ้างนั้นถูกจำกัด การเลิกจ้างแต่ละครั้งนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเป็นธรรมและความชอบด้วยกฎหมายเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้าง เป็นไปโดยถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย เพื่อลดความสูญเสียและความเสียหายของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง รวมไปถึงปัญหาของสังคมและประเทศที่อาจเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้

ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรจะทำให้ความสนใจและหาทางป้องกันแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาครัฐควรมีมาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการต่างๆ ที่เหมาะสมมาใช้กับกรณีดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายและมาตรการทางนโยบายของต่างประเทศและประเทศไทยเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

สำหรับมาตรการทางกฎหมายและมาตรการทางนโยบายของต่างประเทศและประเทศไทย เพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยแยกพิจารณาเปรียบเทียบ ได้ดังต่อไปนี้

4.3.1 กรณีประเทศไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญา และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เมื่อพิจารณาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างของประเทศไทย เปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดย นายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง พบว่าสาระสำคัญในบางเรื่องบางกรณีมีความสอดคล้องต้องกัน บางเรื่องบางกรณีไม่มีความสอดคล้องต้องกัน และบางเรื่องบางกรณีก็ควรมีการนำมาปรับใช้แก่ประเทศไทยด้วย

4.3.1.1 กรณีที่มีความสอดคล้องต้องกัน

การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทย หากเปรียบเทียบกับอนุสัญญาฉบับที่ 158 กับข้อแนะนำฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะนำฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ซึ่งได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขของกระบวนการ ในการเลิกจ้างของนายจ้างเอาไว้ว่าในการให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง จะมี ประเด็นที่มีความสอดคล้องต้องกันดังนี้ คือ

1) การอุทธรณ์การเลิกจ้างต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมายของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31, 121 และ 123 ได้ มีการกำหนดถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้องเจรจา ฟ้องร้อง เป็นพยาน ให้หลักฐาน หรือเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างกำลังกระทำการดังกล่าว หรือเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ซึ่งถ้าหากนายจ้างได้กระทำการดังกล่าวย่อม ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างสามารถที่จะร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้วินิจฉัยได้ว่า การกระทำหรือการเลิกจ้างของนายจ้างดังกล่าว เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายหรือไม่ หรือตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ก็ได้มีการกำหนดถึงการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยหมายถึงการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุหรือความผิดแต่ไม่ร้ายแรงถึงขนาดต้องมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีดังกล่าวถ้าหากว่าลูกจ้างเสนอคำฟ้องต่อศาลแรงงานว่านายจ้างได้เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจที่จะมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้างหรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน

ซึ่งถ้าหากเปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กับข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ซึ่งมีการกำหนดถึงกระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้างว่าเมื่อเกิดการเลิกจ้างควรให้โอกาสอุทธรณ์การเลิกจ้างแก่ลูกจ้าง โดยถ้าหากว่าลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม ย่อมมีสิทธิจะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรกลาง เช่น ศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการได้ และองค์กรกลางดังกล่าวมีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างและสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ โดยกฎหมายของประเทศไทย

จะมีความสอดคล้องต้องกันกับอนุสัญญาฉบับที่ 158 ข้อแนะนำที่ 166 และข้อแนะนำที่ 119 ดังกล่าวในประเด็นที่ว่า หากนายจ้างได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีการกระทำต่าง ๆ อันไม่เป็นธรรม หรือในการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแล้ว ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะอุทธรณ์การเลิกจ้าง ดังกล่าวไปยังองค์กรกลางตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และ เงื่อนไขของกฎหมาย ซึ่งอาจจะเป็นใน รูปของคณะกรรมการต่าง ๆ ก่อนที่จะฟ้องร้องคดีต่อศาล หรืออาจจะดำเนินการฟ้องร้องคดีต่อศาล เพื่อให้พิจารณาวินิจฉัยถึงการเลิกจ้างดังกล่าวว่ามีเหตุผลอันสมควรเพียงใด และการเลิกจ้างดังกล่าว นั้นเป็นธรรมหรือไม่ เพื่อกำหนดแนวทางที่จะให้ความคุ้มครองการเลิกจ้าง แก่ลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ต่อไป ซึ่งถือเป็นวิธีการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศ ไทยกับอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวที่มีความสอดคล้องต้องกันแนวทางหนึ่ง

2) การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้ารวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างล่วงหน้า ตามกฎหมายของประเทศไทยการแจ้งหรือการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างนั้น มีบัญญัติไว้ อยู่ในกฎหมาย 2 ฉบับ คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 ได้กำหนดให้มีการบอกกล่าว ล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง ก็เพื่อต้องการให้ลูกจ้างได้รู้ตัวล่วงหน้าก่อนถูกเลิกจ้าง จะได้มีการเตรียม การหาหนทางในการมีโอกาสดำเนินงานใหม่ หรือหาหนทางในการแก้ไขปัญหาจากการที่จะถูกเลิกจ้าง โดยกำหนดให้มีการคุ้มครองการเลิกจ้าง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าและ เงินรายได้หรือค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับจากนายจ้างจะยังคงมีอยู่ต่อไปในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยจะ ไม่สิ้นสุดลงในทันทีใน รูปแบบของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ส่วนกรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ได้ให้มีการ บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ก็เพื่อให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง หรือลูกจ้างได้รู้ตัวล่วงหน้า โดยนายจ้างที่ถูกลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างอาจจะมีการเตรียมจัดหา ลูกจ้างใหม่มาทำงาน หรือลูกจ้างที่ถูกนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างจะได้รู้ตัวและเตรียมตัวหางานใหม่ ทำต่อไป โดยต้องมีเอกสารหลักฐานเป็นหนังสือยืนยันความประสงค์ในการบอกเลิกสัญญาจ้างนั้น แต่ทั้งนี้นายจ้างที่เป็นผู้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ก็ยังคงมีหน้าที่ในการ จ่ายสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ว่าด้วย การสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างที่กำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องให้ลูกจ้าง ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างเป็นระยะเวลานานพอสมควรแล้ว จะมีความสอดคล้องกับ กฎหมายของประเทศไทยในประเด็นที่ว่า หากนายจ้างจะต้องเลิกจ้างหรือบอกเลิกสัญญาจ้าง แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องดำเนินการอย่างใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบอกกล่าวด้วยวาจาหรือ

เป็นหนังสือเพื่อให้ลูกจ้างได้รับทราบหรือรู้ตัวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้าง หรือเลิกสัญญาจ้างนั้นเสมอ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างหรือเลิกสัญญาจ้างได้มีเวลาเตรียมตัว ในการรองรับสถานการณ์จากการถูกเลิกจ้างได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านของพยานหลักฐานในการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้ารวมไปถึงรายได้ หรือค่าจ้างในช่วงระยะเวลาที่ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าไปจนถึงเวลาที่ถูกเลิกจ้าง โดยสามารถทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง หรือเลิกสัญญาจ้างได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างได้อีกวิธีหนึ่ง แม้จะเป็นหนทางที่สามารถช่วยคุ้มครองลูกจ้างได้ไม่มากเท่าที่ควรก็ตาม

3) การเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรทางแรงงาน หรือการเป็นผู้แทนลูกจ้างหรือการกระทำที่ต่อต้านนายจ้างตามกฎหมายของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 กำหนดให้ลูกจ้างที่ได้กระทำหรือกำลังจะกระทำการโดยนัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาท หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้าง โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ในกรณีที่ลูกจ้างได้มีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือกำลังจะมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นการเข้าข่ายของการเข้าร่วมกิจกรรมในทางแรงงาน อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและในกรณีที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้าง โดยเป็นกรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 แล้ว นายจ้างจะไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างดังกล่าวได้ การจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง นายจ้างจะต้องขอและได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อนกรรมการลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างไป โดยปราศจากการกลั่นกรองของศาลแรงงานมิได้ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ในส่วนของมาตรฐานการใช้โดยทั่วไปแล้ว จะเห็นได้ว่าการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลาการทำงาน หรือในเวลาการทำงาน หากนายจ้างเห็นชอบด้วย หรือการดำรงตำแหน่งในฐานะผู้แทนคนงาน หรือแม้แต่กระทั่งการยื่นคำร้องโดยสุจริตหรือการเข้าร่วมในขบวนการต่อต้านนายจ้าง ที่ละเมิดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับนี้ ไม่ควรนับเป็นเหตุผลอันสมควรเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้าง ซึ่งมีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทำให้ลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมทางแรงงาน ตั้งแต่การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การนัดชุมนุม ทำคำร้อง เจรจาต่าง ๆ หรือการกระทำของลูกจ้างอันเป็นการต่อต้านนายจ้าง เช่น การฟ้องร้องคดีต่อนายจ้าง หรือการให้หลักฐานต่าง ๆ ในทางคดีของลูกจ้างที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางแรงงาน ลูกจ้างผู้กระทำการต่าง ๆ ดังกล่าว

จะได้รับความคุ้มครองโดยนายจ้างไม่สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง หรือนับเป็นเหตุผลในการเลิกจ้าง ลูกจ้างดังกล่าวได้ หรือการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นจะต้องผ่านขั้นตอนกระบวนการกลั่นกรองจากองค์กรกลาง เช่น ศาลแรงงานเสียก่อน การเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีดังกล่าวลูกจ้างจึงสามารถได้รับความคุ้มครอง จากกฎหมายโดยนายจ้างไม่สามารถที่จะอ้างเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวมาเป็นผลให้เกิดจากเลิกจ้างลูกจ้าง ได้โดยง่าย

4) การแจ้งเหตุผลแห่งการเลิกจ้าง ตามกฎหมายของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 กำหนดเอาไว้ว่าการเลิกสัญญาจ้าง ที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ถ้าหากนายจ้างประสงค์ที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นอกจากนายจ้างจะต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบ แล้วนายจ้างจะต้องระบุเหตุผลของการเลิกจ้าง ไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง ด้วยว่านายจ้างมีเหตุผลใดหรืออย่างไรในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งถ้านายจ้างมิได้ระบุเหตุผลของการเลิกจ้างเอาไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างก็จะยกเหตุ แห่งการเลิกจ้างดังกล่าวว่าลูกจ้างได้กระทำความผิด อันเป็นข้อยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ หากเปรียบเทียบกับข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างในส่วนของมาตรฐาน การใช้โดยทั่วไป ซึ่งได้กำหนดเอาไว้ว่าการบอกเลิกจ้างไม่ควรที่จะให้เกิดขึ้น นอกจากจะมีเหตุผล อันควรในการบอกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้างหรือ เนื่องมาจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ ถ้าการเลิกจ้างของนายจ้าง เป็นไปโดยปราศจากเหตุอันสมควรดังกล่าวแล้ว นายจ้างก็ย่อมไม่สามารถที่จะอ้างเหตุผลดังกล่าว มาเลิกจ้างลูกจ้างได้ ในทางตรงกันข้ามลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรย่อมมีสิทธิที่จะ กล่าวอ้างหรือร้องเรียนต่อองค์กรกลาง เพื่อให้ดำเนินการกับการเลิกจ้างที่ไม่มีการแจ้งเหตุผลหรือ มีการแจ้งเหตุผลแต่เป็นเหตุผลที่ไม่สมควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ ซึ่งนับว่าข้อแนะนำฉบับที่ 119 ดังกล่าว กับกฎหมายของประเทศไทยมีความสอดคล้องต้องกัน ในหลักการที่ว่านายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผล แห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะมีการเลิกจ้างเสมอ ถ้าหากไม่มีการแจ้งหรือมีการแจ้งแต่ไม่ใช่ เหตุผลที่สมควรเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมสามารถที่จะกล่าวอ้างหรือร้องเรียนการเลิกจ้างนั้น ต่อองค์กรกลางที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไปได้

5) การกำหนดค่าเสียหายหรือการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ตามกฎหมายของ ประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้กำหนดไว้ว่าการเลิกจ้างของนายจ้างจะต้องเป็นการกระทำที่มีเหตุผลอันสมควร โดยเป็นธรรม แก่ลูกจ้างทุกคน ถ้าหากการเลิกจ้างของ นายจ้างดังกล่าวเป็นการกระทำที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร โดยไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง กฎหมายถือว่า การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างย่อมมีอำนาจที่จะเสนอคดี โดยทำเป็นคำฟ้องต่อศาลแรงงานว่านายจ้างได้เลิกจ้างตนเอง

โดยไม่เป็นธรรมเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานที่จะมีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง คือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ในขณะที่เลิกจ้าง หรือถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจที่จะทำงานร่วมกันต่อไปได้ก็จะกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้างความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับประกอบการพิจารณา

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กับข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ว่า ด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้าง เป็นผู้บอกเลิกจ้างที่ได้มีการกำหนดให้ลูกจ้าง ที่เห็นว่าการเลิกจ้างของนายจ้างไม่เป็นธรรมต่อตนเอง มีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล เพื่อให้ชี้ขาดตัดสินว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งถ้าหากว่านายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างไปโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรแล้ว ย่อมถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม องค์การกลางดังกล่าว เช่น ศาล มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานดังเดิมหรือให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าเสียหายอย่างอื่นตามแต่เห็นสมควร ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศไทยกับอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวมีความสอดคล้องต้องกันเป็นอย่างมาก ตั้งแต่การพิจารณาว่าการเลิกจ้างใดเป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม การให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่เห็นว่าการเลิกจ้างของนายจ้างที่กระทำต่อตนเอง เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมสามารถนำกล่าวอ้างต่อองค์กรกลาง หรือนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานได้ และการให้อำนาจแก่องค์กรกลางหรือศาลแรงงาน ในอันที่จะพิจารณาพิพากษาว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่และมีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม หรือกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งเป็นวิธีการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างที่ค่อนข้างจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ทางปฏิบัติวิธีหนึ่ง

4.3.1.2 กรณีที่ไม่มีความสอดคล้องต้องกัน

การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างของประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กับข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มและข้อแนะนำฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างนั้นบางเรื่องบางกรณี อาจจะไม่มีความสอดคล้องต้องกันในเนื้อหา หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนและเงื่อนไขต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น แต่บางกรณีอาจจะมีความแตกต่างหรือไม่สอดคล้องกันในการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนี้

1) การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสมตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กับข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ในส่วนของการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น รวมถึงมาตรการเพื่อขจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำหรือในส่วนของมาตรการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างก็ได้มีการกำหนดให้นายจ้างควรช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง หางานใหม่ที่เหมาะสมโดยอาจจะช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะกระทำได้ ซึ่งถ้านายจ้างได้นำไปปฏิบัติในส่วนของมาตรการเพื่อขจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้นดังกล่าวแล้ว โดยการจัดหางานอื่นหรืองานใหม่ที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง เช่น การให้ลูกจ้างเข้าทำงานกับบริษัทอื่นของนายจ้างหรือบริษัทอื่นที่นายจ้างรู้จัก หรือการประสานงานระหว่างนายจ้างกับสำนักจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดหางานอื่นหรืองานใหม่ที่เหมาะสมให้ลูกจ้างทำแล้ว แม้ลูกจ้างจะต้องถูกเลิกจ้างแต่ลูกจ้างอาจจะได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างในกรณีดังกล่าวนี้ได้ แม้จะมีโอกาสไม่มากนักก็ตาม ซึ่งตามกฎหมายของประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับถึงวิธีการดังกล่าวเอาไว้ว่าต้องเป็นหน้าที่ หรือความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ ที่เหมาะสมให้ทำ เพียงแต่กำหนดเอาไว้ในกรณีการออกใบรับรองการทำงานหรือผ่านงานของลูกจ้างเอาไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 585 เท่านั้นว่าลูกจ้างได้เคยมีประสบการณ์ผ่านการทำงานประเภทใดมาแล้วบ้าง เป็นระยะเวลาเท่าใดซึ่งบางครั้งจะไม่เพียงพอต่อการที่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไปในการที่จะได้มีงานทำที่เหมาะสม ถ้าหากว่าได้มีการช่วยเหลือหรือประสานงานจากนายจ้างในบางกรณีลูกจ้างอาจจะได้งานใหม่ที่เหมาะสมทำต่อไปก็เป็นได้

2) การคุ้มครองรายได้ หรือค่าใช้จ่ายในระหว่างการฝึกอบรมเพื่อหางานใหม่หรือในการหางานใหม่ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กับข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ได้กำหนดเอาไว้ในการบรรเทาผลกระทบอันเกิดจากการเลิกจ้าง เนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรได้มีการพิจารณาให้การคุ้มครองด้านรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่ ตลอดจนช่วยเหลือในการคืนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการหางาน และการเข้ารับงานใหม่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัย โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรพิจารณาจัดหาแหล่งการเงินเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ หรือการขาดรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน

ตามมาตรการตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของประเทศ ซึ่งถ้าหากว่าระหว่างที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างได้ไปเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น อบรม การปฏิบัติหน้าที่ที่จะเข้าไปทำงานใหม่ หรืออบรมด้านความรู้หรือทักษะเสริม อาทิ คอมพิวเตอร์ พิมพ์ดีด หรือหลักสูตรการบริหารงาน หรือการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เพิ่มพูนขึ้น โดยเสียค่าใช้จ่ายเองแล้ว กรณีดังกล่าวเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาจัดหาแหล่งเงิน เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่าย ดังกล่าวคืนให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นการบรรเทาหรือแบ่งเบาภาระของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งมีมากอยู่แล้วให้ลดลงไป โดยรายได้เพิ่มที่นำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อหางานใหม่ หรือในการหางานใหม่นั้นจะไม่สูญเสียไปทั้งหมด ลูกจ้างอาจจะได้รับกลับคืนมาทั้งหมดหรือบางส่วน ก็ได้ ตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งประเทศไทยส่วนใหญ่จะกำหนดไว้แต่เพียง ให้ลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ตามที่ทางราชการกำหนดหรือให้ลูกจ้างได้รับการกู้ยืมเงิน เพื่อการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ โดยต้องมีการขอคืนด้วยเท่านั้น ลูกจ้างจะไปฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ โดยสามารถได้รับการช่วยเหลือในการคืนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมนั้นทั้งหมด หรือบางส่วน อย่างเช่นกรณีตามอนุสัญญาและข้อแนบดังกล่าวไม่ได้แต่อย่างใด ซึ่งถือเป็นข้อแตกต่าง กันระหว่างกฎหมายของประเทศไทยกับอนุสัญญาและข้อแนบดังกล่าวอีกประการหนึ่ง

3) การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ ตามข้อแนบองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ในส่วนของมาตรฐาน การใช้โดยทั่วไปได้กำหนดไว้ว่า ในระหว่างการแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างย่อมมี สิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้าง เพื่อจะได้หางานใหม่ทำโดยเป็นการกำหนดถึงสิทธิ ของลูกจ้างซึ่งได้รับแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าแล้ว สามารถที่จะหยุดงานเป็นระยะเวลาตามที่กฎหมาย กำหนดหรือได้ตกลงกันเพื่อไปแสวงหางานใหม่ ทำโดยไม่จำเป็นต้องสูญเสียรายได้หรือค่าจ้างในระหว่าง ที่ยังไม่ถูกเลิกจ้างนั้น ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการคุ้มครองการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างอย่างมาก แม้ว่าลูกจ้างทราบล่วงหน้าว่าถูกเลิกจ้างไปแล้ว แต่ก็ยังมีสิทธิที่จะหยุดงานเพื่อออกไปหางานใหม่ได้

ซึ่งตามกฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับถึงวิธีการดังกล่าวนี้ นอกเสียจากว่านายจ้างจะตกลงยินยอมด้วยลูกจ้าง จึงจะสามารถหยุดงานเพื่อออกไปหางานใหม่ ทำได้ แต่ถ้าหากนายจ้างไม่ได้ตกลงยินยอมด้วย ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิกระทำการดังกล่าวได้เลย และตามกฎหมายก็จะถือว่าลูกจ้างได้ขาดงานหรือละทิ้ง หน้าที่การงานไปเสีย โดยหากลูกจ้าง จำเป็นต้องหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ เพื่อไปสมัครงาน ณ สถานที่ทำงานใหม่แล้ว ก็จะมีสิทธิ ในค่าจ้างที่ได้รับในวันหรือระยะเวลาดังกล่าว เป็นผลทำให้ลูกจ้างจะต้องทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป จนกว่าจะถึงวันหรือกำหนดเวลาการเลิกจ้าง ซึ่งไม่ค่อยที่จะเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและไม่สอดคล้อง กับข้อแนบดังกล่าวแต่อย่างใด

4.3.1.3 กรณีที่ประเทศไทยควรนำมาปรับใช้

การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทยกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กับข้อแนะองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะ องค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้าง เป็นผู้บอกเลิกจ้างนั้น มีทั้งกรณีที่สอดคล้องต้องกัน และไม่สอดคล้องต้องกันในเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขดังที่ได้กล่าวไปแล้ว แม้การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายและข้อแนะดังกล่าว บางเรื่องบางกรณีจะสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทยก็ตาม แต่หากได้มีการนำมาปรับใช้แก่กรณีการ คุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างในประเทศไทยแล้ว ก็อาจจะเป็นผลทำให้การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ตามกฎหมายของประเทศไทยมีผลในการปฏิบัติในอันที่จะให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างแก่ลูกจ้าง ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีกรณีที่ประเทศไทยควรนำมาปรับใช้ดังนี้ คือ

1) การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสมตามอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กับข้อแนะองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มในส่วนของ การเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน และในส่วนของ การบรรเทาผลกระทบ ของการเลิกจ้าง โดยสรุปแล้ว นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อหามาตรการ จัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ เป็นต้น นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหางานใหม่ที่เหมาะสม โดยจะช่วยเหลือในการติดต่อ โดยตรงกับนายจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะกระทำได้ซึ่งอาจจะทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นเพียงแต่การ ที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างออกจากงานไปโดยไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะสิ้นสุด สัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดหรือการที่ลูกจ้างไม่ได้ ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้าง ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้นั้น นายจ้างยังคงจะต้องมีหน้าที่หรือต้องปฏิบัติการช่วยเหลือ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนั้นในการหางานที่เหมาะสม โดยอาจจะพิจารณาให้ลูกจ้างเข้าทำงานกับบริษัทอื่น ของนายจ้างเองหรือบริษัทของนายจ้างอื่น ๆ ที่นายจ้างได้รู้จักเท่าที่จะทำได้ หรือประสานงานไปยัง สำนักงานจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งแม้ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างไปแล้ว ก็ตาม แต่ลูกจ้างก็จะได้ได้รับความคุ้มครองภายหลังจากการเลิกจ้างดังกล่าวโดยลูกจ้างอาจจะหางานใหม่ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่เดิมทำต่อไปก็ได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นตามกฎหมาย ของประเทศไทยยังคงยึดหลักการที่ว่าเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดลงแล้ว ไม่ว่าจะด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดรวมถึงการเลิกจ้างด้วย สิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายย่อมจะสิ้นสุดลง ตามไปด้วยลูกจ้างย่อมหมดหน้าที่ในการทำงานให้แก่ นายจ้าง และไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างจาก นายจ้างต่อไปนายจ้างเองก็ย่อมหมดสิทธิที่จะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ตนต่อไป และไม่มีหน้าที่ต้อง

จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกต่อไปเช่นกัน แต่ผลกระทบของการถูกเลิกจ้างของลูกจ้างนั้นถือว่าต้องสูญเสียรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเองหรือเงินเพื่อครอบครัว หรือแม้กระทั่งโอกาสเป็นเรื่องที่น่าายจ้างสามารถคาดการณ์หรือคาดการณ์ได้ล่วงหน้าอยู่แล้วว่าลูกจ้างอาจจะในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมที่อาจจะก้าวต่อไปได้ อีกทั้งรายได้และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นก็จะต้องสิ้นสุดไปโดยปริยาย ซึ่งถ้าหากได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างไปแล้วก็อาจส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมได้ในที่สุด ดังนั้น ถ้าหากประเทศไทยจะมีการกำหนดให้เป็นหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างแล้วจะต้องทำการหรือ ให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างตามสมควรเท่าที่จะทำได้ในการจัดหางานใหม่ที่เหมาะสมให้ลูกจ้างได้ทำต่อไป นายจ้างจะเพิกเฉยต่อหน้าที่ดังกล่าวไม่ได้ ลูกจ้างอาจกล่าวหาว่านายจ้างปฏิบัติผิดหน้าที่ดังกล่าวได้ตามกฎหมายอันถือได้ว่าเป็นมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการเลิกจ้างภายหลังจากที่ลูกจ้างได้ถูกเลิกจ้างไปแล้ว โดยยึดแนวทาง หรือหลักการของอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวข้างต้น

2) การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ ตามข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างในส่วนของมาตรฐานการใช้โดยทั่วไปได้กำหนดถึงสิทธิของลูกจ้างในการหยุดงาน เพื่อไปแสวงหางานใหม่โดยไม่ต้องสูญเสียรายได้หรือค่าจ้างในระหว่างการหยุดงานนั้น กล่าวโดยสรุป คือ ถ้าหากว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยการบอกกล่าวให้รู้ตัวก่อนล่วงหน้าว่าจะต้องถูกเลิกจ้างในวันใดแล้ว ในระหว่างระยะเวลาที่เหลืออยู่ก่อนลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างไป นอกจากลูกจ้างจะต้องมาทำงานให้นายจ้างแล้วนั้น ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ทำได้ โดยลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวอยู่เช่นเดิม แต่ตามกฎหมายของประเทศไทยไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ ซึ่งแม้แต่สิทธิที่จะหยุดงานดังกล่าวยังไม่มีแล้ว ในส่วนของค่าจ้างในระหว่างการหยุดงานเพื่อไปกระทำการดังกล่าว ลูกจ้างก็ย่อมที่จะไม่ได้รับไปด้วยโดยปริยาย และทั้งนี้การหยุดงานของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการหยุด หรือลาไปเพื่อการใดก็ตามกฎหมายถือว่าเป็นสิทธิหรืออำนาจของฝ่ายนายจ้างที่จะ อนุญาตให้ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ โดยมีกฎหมายกำหนดรองรับแต่เพียงว่าสิทธิการลาต่าง ๆ ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ทั้งหมดกี่วันภายในหนึ่งปีเท่านั้น ถ้าหากลูกจ้างลาเกินกำหนดสิทธิที่กฎหมายให้ไว้ หรือลาเกินค่านุญาตของนายจ้าง ลูกจ้างก็อาจจะมีความผิดเป็นการขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่การงานได้

ดังนั้น ในส่วนของการหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่นี้ประเทศไทยควรจะมีการกำหนดสิทธิอันนี้ไว้ในกฎหมายตามแนวทางหรือหลักการของข้อแนะนำดังกล่าว โดยหากนายจ้างได้มีการบอกกล่าวการเลิกจ้างได้ส่งงานในหน้าที่เดิมส่งมอบให้นายจ้างเสมอไป นายจ้างควรจะเปิดทางหรือให้โอกาสแก่ลูกจ้าง ดังกล่าวได้หยุดงานตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

หรือตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันเพื่อแสวงหางานใหม่ที่เหมาะสมแล้ว ก็จะทำให้การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นธรรม มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4.3.2 กรณีประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างของประเทศไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว พบว่าสาระสำคัญในบางเรื่องบางกรณีมีความสอดคล้องต้องกัน บางเรื่องบางกรณีไม่มีความสอดคล้องต้องกัน และบางเรื่องบางกรณีก็ควรมีการนำมาปรับใช้แก่ประเทศไทยด้วย โดยสามารถแยกพิจารณาเป็นกรณีได้ ดังนี้

4.3.2.1 กรณีที่มีความสอดคล้องต้องกัน

การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทย หากเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศๆ แล้วนั้นพบว่ามีความสอดคล้องต้องกันในเนื้อหา หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขในบางเรื่องบางกรณี ดังนี้

1) การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างล่วงหน้า ตามกฎหมายของประเทศไทย คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 ได้มีกำหนดเอาไว้ว่าให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างแก่ลูกจ้าง ให้รู้ตัวล่วงหน้าในกรณีที่สัญญาจ้างนั้นไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้แน่นอน โดยต้องให้ลูกจ้างได้รู้ตัวล่วงหน้าอย่างน้อยชั่วระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างหนึ่งเป็นอย่างน้อย หรือหากนายจ้างไม่บอกกล่าวการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างล่วงหน้า นายจ้างก็ต้องมีหน้าที่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเสียก่อน ที่จะให้ลูกจ้างออกจากงานไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างทำให้ลูกจ้างได้รู้ตัวล่วงหน้าก่อนที่จะต้องถูกนายจ้างเลิกจ้างในวันใด จะได้มีเวลาเตรียมตัวหรือหาหนทางในการมีงานใหม่ทำ หรือแก้ไขปัญหาค่าจ้างที่จะตามมาจากการถูกเลิกจ้างได้หรือทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองถึงเงินรายได้ประจำ หรือค่าจ้างที่เคยได้จากการทำงานจะไม่สิ้นสุดลงในทันทีที่ถูกเลิกจ้าง โดยถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานไปในทันที นายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดด้วย

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้วประเทศต่าง ๆ จะมีหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขของการบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าและการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างล่วงหน้าแยกออกได้เป็นหลายกรณี ดังนี้

(1) การบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง วิธีการนี้เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยถือตามอายุการทำงานของลูกจ้างว่า หากลูกจ้างทำงานมาเป็นระยะเวลาเท่าใดนายจ้างจะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าเป็นระยะ เวลาที่ได้มีการกำหนดไว้ เช่น ของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ถ้าลูกจ้างทำงานมาไม่ถึง 1 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน

ถ้าลูกจ้างทำงานมาตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 9 ปี ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน และถ้าลูกจ้างทำงานมา 9 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน ประเทศฝรั่งเศส ถ้าลูกจ้างทำงานมาเกินกว่า 6 เดือนแต่ไม่ถึง 2 ปี ต้องบอกกล่าว ล่วงหน้า 1 เดือน ถ้าลูกจ้างทำงานมาเกินกว่า 2 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน เป็นต้น

(2) การบอกกล่าวล่วงหน้าตามประเภทของลูกจ้าง วิธีการนี้กฎหมายกำหนดให้การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาตามแต่ว่าลูกจ้างนั้นเป็นลูกจ้างประเภทใด เช่น ประเทศเยอรมนี กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า 6 สัปดาห์ถึง 6 เดือน ในกรณีของลูกจ้างรายเดือน 2 สัปดาห์ ถึง 3 เดือน ในกรณีของลูกจ้างที่มีใช้ ลูกจ้างรายเดือน ประเทศบังคลาเทศในกรณีลูกจ้างประจำที่ไม่ได้จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 45 วัน ในกรณีลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่ได้จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 14 วัน ประเทศบัลแกเรียให้บอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน สำหรับลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมขั้นสูง และบอกกล่าวล่วงหน้า 15 วัน สำหรับลูกจ้างประเภทอื่น

(3) การบอกกล่าวล่วงหน้าตามประเภทการจ่ายค่าจ้างวิธีการนี้กฎหมายจะกำหนดให้การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นไปตามประเภทของการจ่ายค่าจ้างซึ่ง แล้วแต่ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างอย่างไร เช่น ประเทศบราซิล ถ้ามีการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง เป็นรายปักษ์หรือรายเดือน จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน ถ้ามีการจ่ายค่าจ้าง แก่ ลูกจ้างเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์ จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 8 วัน เป็นต้น

(4) การบอกกล่าวล่วงหน้าตามอายุของลูกจ้าง วิธีการนี้กฎหมายจะกำหนดให้การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นไปตามอายุของลูกจ้าง ซึ่งถ้าหากลูกจ้างอายุมาก ก็อาจจะมีระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ยาวกว่าลูกจ้างที่มีอายุน้อยเช่น ประเทศเซเชล โกสโลวาเกีย ถ้าลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า 30 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน ถ้าลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน และถ้าลูกจ้างมีอายุ 40 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน เป็นต้น

นอกจากนี้ตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาการทำงาน of ลูกจ้าง แล้วยังมีการกำหนดถึงกรณี ที่นายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าว่านายจ้างจะต้องจ่าย ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่จะต้องบอกกล่าวนั้นให้แก่ลูกจ้างด้วย

ซึ่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 แล้ว การกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของประเทศไทยจะเป็นรูปแบบตามระยะเวลาของประเภทการจ่ายค่าจ้าง แล้วแต่ว่าจะมีการจ่ายค่าจ้างเป็นกำหนดระยะเวลาเท่าใดก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าชั่วระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างนั้น เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบหรือรู้ตัวล่วงหน้า เช่น จ่ายค่าจ้างเป็นรายวันก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 วันจ่ายค่า จ้างเป็นรายสัปดาห์

ก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 สัปดาห์ หรือจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน เป็นต้น โดยไม่คำนึงถึงว่าลูกจ้างได้ทำงานหรือมีระยะเวลาการทำงานอยู่กับนายจ้างมานานเท่าใด หรือว่าลูกจ้างนั้นเป็นลูกจ้างประเภทใด เช่น ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น หรือว่าลูกจ้างนั้นจะมีอายุที่มากนักน้อยเพียงใด มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบอกกล่าวล่วงหน้า แม้ว่าในหลักการส่วนใหญ่แล้วกฎหมายของประเทศไทยกับต่างประเทศก่อนจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีการบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเสมอ แต่ในรายละเอียดวิธีการทางปฏิบัติต่าง ๆ อาจจะไม่เหมือนกันเสียทีเดียว ซึ่งถ้าหากว่าได้มีการปรับเปลี่ยน โดยมีการนำกฎหมายของต่างประเทศดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างของประเทศไทยแล้ว การคุ้มครองการเลิกจ้างโดยการแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าหรือการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างล่วงหน้า ก็น่าจะเป็นวิธีการที่ค่อนข้างจะเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

2) การกำหนดจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 มาตรา 119 มาตรา 121 และมาตรา 122 ได้กำหนดถึงค่าชดเชยซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างว่า กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิดที่ไม่เข้าข้อยกเว้นในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งแบ่งเป็น 5 อัตรา ตั้งแต่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน ไปจนถึง 300 วัน รวมไปถึงค่าชดเชยกรณีนายจ้างปรับปรุง กิจการซึ่งปกติแล้วนายจ้างจะต้องแจ้งการเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนที่จะเลิกจ้าง ถ้านายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน นอกจากนี้การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงกิจการดังกล่าว ถ้าหาก ลูกจ้างได้ทำงานมาครบ 6 ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชย ปกติที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน

ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วสามารถแบ่งแยกประเภทของค่าชดเชยจากการเลิกจ้างออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- (1) ค่าชดเชย
- (2) ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีนายจ้างปรับปรุงกิจการ
- (3) ค่าชดเชยเพิ่มขึ้น กรณีนายจ้างปรับปรุงกิจการ

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว โดยส่วนใหญ่จะกำหนดเอาไว้ว่า ถ้าหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างด้วยเสมอตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะถือตามอายุการทำงานของลูกจ้างและอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ก่อนที่จะถูกเลิกจ้างมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ว่าลูกจ้างนั้นควรจะได้รับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างเป็น

จำนวนเท่าใด เช่น ประเทศอิตาลี ประเทศลักเซมเบิร์ก และประเทศออสเตรีย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับการกำหนดค่าชดเชยการเลิกจ้างในกรณีปกติตามกฎหมายของประเทศไทย หากจะแตกต่างกันในรายละเอียดของระยะเวลาการทำงาน ที่จะนำมากำหนดเป็นอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น

นอกจากนี้การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างได้ทำการปรับปรุงกิจการหรือจัดองค์กรใหม่ หรือลดจำนวนลูกจ้างโดยการเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าวมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษตามระยะเวลาการทำงาน ในอัตราตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศอังกฤษ เป็นต้น หรือตามระยะเวลาการทำงาน ในอัตราตามที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างจะได้ตกลงกันหรือตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง เช่น ประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น ซึ่งค่อนข้างที่จะใกล้เคียงกับค่าชดเชยเพิ่มขึ้น กรณีนายจ้าง ปรับปรุงกิจการตามกฎหมายของประเทศไทย เพียงแต่วิธีการกำหนดค่าชดเชยเพิ่มขึ้นนี้จะแตกต่างกัน ในรายละเอียดของระยะเวลาการทำงานที่จะนำมากำหนดเป็นอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น

ส่วนกรณีของค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎหมายของประเทศไทย ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งรับค่าจ้างรายเดือนเป็น จำนวนครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง สำหรับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุใดก็ตาม ซึ่งจะคล้าย ๆ กับกฎหมายของประเทศไทยเช่นกัน แต่ว่ากรณีของประเทศไทยนั้นกำหนดไว้แต่เฉพาะ กรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงกิจการเท่านั้นที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน ถ้านายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้านี้อย่างแล้ว นายจ้างถึงจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดคือ 60 วัน

จะเห็นได้ว่า การกำหนดจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะมีความสอดคล้องต้องกันในหลักการสำคัญเสียเป็นส่วนใหญ่ หากจะแตกต่างเพียงรายละเอียดของวิธีการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นไปตามสภาพหรือฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศเท่านั้น จึงถือเป็นวิธีการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างที่สามารถช่วยผ่อนคลาย หรือบรรเทาปัญหาจากการเลิกจ้างลูกจ้างได้ดีที่สุดทางหนึ่ง ทำให้ลูกจ้างสามารถที่จะได้รับการช่วยเหลือโดยได้รับเงินจำนวนหนึ่งภายหลังจากการที่ถูกเลิกจ้างไปแล้ว

3) การแจ้งการเลิกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 และมาตรา 121 นอกจากจะกำหนดให้การบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง คราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้แล้ว

โดยหากเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้า ช่วงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างหนึ่งให้ลูกจ้างทราบแต่อย่างใด แต่ทั้งนี้ นายจ้างยังคงมีหน้าที่แจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้าง เพื่อเป็นการควบคุมการใช้อำนาจหรือดุลพินิจของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้าง อันเนื่องมาจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ให้เป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยนายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้าง รวมถึงรายชื่อลูกจ้างไปยังองค์กรหรือหน่วยงานหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐคือพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้าง เพื่อทำการพิจารณากลับกรองตรวจสอบอีกชั้นหนึ่งก่อนที่นายจ้างจะทำการเลิกจ้างลูกจ้างนั้น

ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้วส่วนใหญ่จะมีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งการเลิกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ชักช้าหรือโดยพลันหรือโดยล่วงหน้าในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเช่น 1 เดือน 2 เดือน หรือ 6 เดือน เป็นต้น เช่น ประเทศลักเซมเบิร์ก ประเทศไซปรัส ประเทศชิลี ประเทศฟินแลนด์ ประเทศเยอรมนี ประเทศตุรกี ประเทศนอร์เวย์ ประเทศสวีเดน เป็นต้น

ส่วนกฎหมายของต่างประเทศบางประเทศ ก็จะมีการกำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างที่มีสาเหตุมาจากการที่นายจ้างตัดสินใจปิดกิจการหรือมีเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี นายจ้างจะต้องแจ้งการเลิกจ้างลูกจ้างให้เจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ระดับเจ้าพนักงานตรวจแรงงานไปจนถึงระดับรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานทราบแล้วแต่กรณีด้วย เช่น ประเทศตูนิเซีย ประเทศเบลเยียม เป็นต้น

และบางกรณีกฎหมายของต่างประเทศบางประเทศได้กำหนดให้มีการแจ้งล่วงหน้าไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างด้วย เช่น ประเทศอังกฤษ นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้า 21 วัน หากเลิกจ้างเกินกว่า 10 คนขึ้นไป หรือประเทศสวีเดนนายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างไปยัง เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้า 2 เดือน หากจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่เกิน 25 คนแต่ไม่ถึง 100 คน แจ้งล่วงหน้า 6 เดือนหากจะเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่า 100 คนขึ้นไป เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ตามกฎหมายของต่างประเทศส่วนใหญ่แล้วจะมีความสอดคล้องต้องกันกับกฎหมายของประเทศไทยในหลักการที่ว่า การเลิกจ้างลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องแจ้งการเลิกจ้างลูกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าเป็นระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด แต่กรณีของประเทศไทยจะจำกัดแต่เพียงกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุง

หน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น การเลิกจ้างในกรณีหรือสาเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้นายจ้าง ไม่จำเป็นต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบแต่อย่างใด อีกทั้งอำนาจตัดสินหลังจากได้ มีการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับประเทศไทยนั้น ยังไม่มีอำนาจที่จะปฏิเสธไม่อนุญาต ให้เลิกจ้างได้ รวมไปถึงการกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษ หากนายจ้างยังคงยืนยัน ที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ก็ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจแก่พนักงาน ตรวจแรงงานเอาไว้ ดังเช่นกฎหมาย ของประเทศชิลี แต่อย่างไรก็ตามการแจ้งการเลิกจ้าง ไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวก็นับว่าเป็นวิธีการ ค้ำครองการเลิกจ้างลูกจ้างได้อีกทาง หนึ่งเพราะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขในการเลิกจ้างลูกจ้าง ให้มีมากขึ้นโดยกฎหมาย ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน หรือเงื่อนไขของกฎหมาย การเลิกจ้างนั้นอาจจะส่งผลให้นายจ้าง ต้องเป็นผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย จะต้องได้รับโทษรวมไปถึงอาจจะถูกลูกจ้างฟ้องร้องดำเนินคดีในส่วน ของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้

4) การกำหนดค่าเสียหายหรือการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามกฎหมายของ ประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งถ้าหากว่า ศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้าง ลูกจ้างของนายจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจหรือดุลพินิจที่จะมีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งคือ สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้น เข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้าง ที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้าง ชดใช้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่ง การเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา ถ้าหากว่าลูกจ้างกับนายจ้าง ไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้

ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว ในส่วนของการ กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หากว่านายจ้างกับลูกจ้าง ไม่สามารถที่จะคงความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่อกันได้ต่อไปแล้ว นายจ้างหรือลูกจ้างย่อมมีสิทธิ ที่จะเลือกจ่ายหรือรับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างดังกล่าวนี้ได้ เช่น ประเทศบราซิล ประเทศสเปน ประเทศเม็กซิโก ประเทศปานามา ประเทศเปรู เป็นต้น ซึ่งในหลักการโดยรวมแล้วจะตรงหรือ สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทย แต่จะแตกต่างกันในรายละเอียดของการกำหนดหรือ เลือกค่าเสียหายเท่านั้น โดยประเทศไทยศาลจะเป็นผู้กำหนดโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงในทางนำสืบ ของคู่ความคือ ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างว่าถ้าหากคู่ความคือ นายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถทำงาน ร่วมกันต่อไปได้อีกแล้ว ศาลก็จะกำหนดค่าเสียหายจำนวนหนึ่งขึ้นเพื่อให้นายจ้าง ให้แก่ลูกจ้างต่อไป

ส่วนกรณีของการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามกฎหมายของต่างประเทศส่วนใหญ่ จะกำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมซึ่งศาลได้พิจารณาแล้วเห็นควรให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล ย่อมถือเป็นความผิดและมีโทษทางอาญา และจะไม่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางการจ้าง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขาดช่วงไป เช่น ประเทศออสเตรเลีย ประเทศอังกฤษ ประเทศ นอร์เวย์ และประเทศเยอรมนี เป็นต้น ซึ่งจะตรงและสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยกฎหมายจะให้อำนาจแก่ศาลเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่งหรือมีคำพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม หากพิจารณาแล้วได้ความว่าการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ซึ่งทั้งการกำหนดจำนวนจำนวนค่าเสียหายและการรับลูกจ้างกลับโดยเข้าทำงานดังกล่าวถือเป็นวิธีการคุ้มครองการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้ว ลูกจ้างนำการเลิกจ้างดังกล่าวมาฟ้องร้องกล่าวหาต่อศาลว่านายจ้างได้เลิกจ้างตนเองโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งถ้าหากเป็นจริงดังคำฟ้องร้องกล่าวหา ลูกจ้างย่อมจะได้รับค่าเสียหายจาก การถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมจำนวนหนึ่งตามที่ศาลกำหนด หรืออาจจะได้กลับเข้าไปทำงานกับนายจ้างได้อีกครั้งหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนด

5) การเข้าร่วมกิจกรรม หรือเป็นสมาชิกกับองค์กรทางแรงงานตามกฎหมายของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 กำหนดให้ลูกจ้างที่ได้กระทำหรือกำลังจะกระทำการ โดยนัดชุมนุม ทำการร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ ดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομ ข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาล แรงงาน หรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นบุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง จากการถูกเลิกจ้าง โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ในกรณีที่ลูกจ้างได้มีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือกำลังจะมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นการเข้าข่ายของการเข้าร่วมกิจกรรมในทางแรงงาน อันถือว่าเป็นกระทำอันไม่เป็นธรรม

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว การที่ลูกจ้างร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกกับองค์กรทางแรงงาน รวมไปถึงการดำเนินกิจกรรมตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจแก่ลูกจ้างสามารถกระทำได้นั้น เช่น การนัดหยุดงานหรือการเข้า ร่วมในการนัดหยุดงานโดยชอบ หรือแม้แต่กระทั่งการที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่เป็น ตัวสหภาพแรงงาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ย่อมไม่สามารถถือหรือ นับเป็นเหตุผลอันสมควรในการที่นายจ้างจะบอกเลิกจ้างหรือห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างโดยอาศัยเหตุดังกล่าวนี้ได้ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอิตาลีประเทศสวีเดน ประเทศไซปรัส ประเทศปานามา ประเทศบราซิล และประเทศเม็กซิโกที่ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ

แรงงาน หรือประเทศสเปน และประเทศฟินแลนด์ก็จะห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน หรือเป็นตัวแทนสหภาพแรงงาน หรือประเทศฝรั่งเศส ประเทศอิตาลี และประเทศฟินแลนด์ จะห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมหรือใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน ซึ่งนับว่ามีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เพราะการจำกัดสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากสาเหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกกับองค์กรทางแรงงาน เป็นการคุ้มครองลูกจ้างในด้านสถานภาพของการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่าง ๆ กับองค์กรทางแรงงาน ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจหรือสิทธิในการดำเนินการได้ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายอยู่แล้ว กฎหมายของต่างประเทศในหลาย ๆ ประเทศ รวมถึงประเทศไทยจึงมีการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างโดยอาศัยเหตุดังกล่าวขึ้นอ้าง เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางแรงงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีต้องกังวลว่าจะถูกนายจ้างยกขึ้นอ้างอิงเป็นเหตุในการเลิกจ้างได้หรือไม่ หากลูกจ้างได้กระทำการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายโดยถูกต้องตามกระบวนการแล้ว ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายอันเนื่องมาจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น

4.3.2.2 กรณีที่มีความไม่สอดคล้องต้องกัน

การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว บางเรื่องบางกรณีอาจจะมีความสอดคล้องต้องกันใน เนื้อหา หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น หากแต่บางเรื่องบางกรณีอาจจะมีความแตกต่างหรือไม่สอดคล้องต้องกันในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างดังนี้ คือ

1) การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ตามกฎหมายของต่างประเทศในส่วนของการกำหนดสิทธิของลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยการบอกกล่าวให้รู้ตัวล่วงหน้าแล้วว่าจะต้องถูกเลิกจ้างในวันใด ซึ่งในระหว่างระยะเวลาที่เหลือน้อยก่อนที่กฎหมายของประเทศไทยจะเลิกจ้างลูกจ้างจะเลิกจ้างไปนั้น แม้ลูกจ้างจะต้องมีหน้าที่มาทำงานให้แก่นายจ้างก็ตาม แต่ได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อไป แสวงหางานใหม่ทำได้ และยังคงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวอยู่เช่นเดิม โดยสามารถแยกการหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ได้เป็น 2 กรณี คือ

(1) การกำหนดสิทธิหยุดงานให้ลูกจ้างหางานใหม่ตามสมควร ซึ่งเป็นกรณีที่กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำได้ตามสมควร หรือตามความเหมาะสมหรือเท่าที่จำเป็น แม้กฎหมายจะให้สิทธิแก่ลูกจ้างดังกล่าว แต่การหยุดงานดังกล่าวตามสมควร หรือตามความเหมาะสม หรือเท่าที่จำเป็นก็จะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป เช่น ลูกจ้างมีตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน อายุ ความจำเป็นในการมีงานทำใหม่ และอื่นๆ มากน้อยเพียงใด มาประกอบด้วย ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศเยอรมนี ประเทศกรีซ และประเทศสวีเดน

(2) การกำหนดสิทธิหยุดงานระยะเวลา ซึ่งเป็นกรณีที่กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำเช่นกัน เพียงแต่กฎหมายจะกำหนดไว้ตายตัวว่า ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างนั้นมีสิทธิหยุดงาน เพื่อหางานใหม่ทำเป็นระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ เช่น 1 ชั่วโมงต่อวัน 2 ชั่วโมงต่อวัน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ 2 ชั่วโมงต่อวัน แต่ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 30 ชั่วโมงต่อเดือน เป็นต้น โดยเป็นการกำหนดระยะเวลาไว้ให้ชัดเจนว่าลูกจ้างทุกคนมีสิทธิหยุดงานได้เป็นระยะเวลาเท่าใด โดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความจำเป็นแต่ประการใด ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศบัลแกเรีย ประเทศนอร์เวย์ ประเทศอาร์เจนตินา ประเทศไชปรัส ประเทศคาเมอรูน และประเทศมอริสโก

โดยสำหรับประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิของลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำ มีแต่เพียงสิทธิการลาอย่างอื่นตามที่กฎหมายให้ไว้เท่านั้น เช่น การลาป่วย หรือลากิจ เป็นต้น ซึ่งถ้าหากว่าลูกจ้างซึ่งจะถูกเลิกจ้างมีความจำเป็น เช่น การไปกรอกใบสมัครหรือการนัดสอบข้อเขียน หรือสอบสัมภาษณ์ ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ที่ตนเองได้ไปสมัครหรือแสวงหาไว้ ก็จะต้องใช้สิทธิการลาอย่างอื่นที่กฎหมายกำหนดรองรับไว้แทน โดยยื่นคำขอต่อนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะอนุญาตหรือไม่ก็ได้เป็นอำนาจของนายจ้าง หรือหากนายจ้างอนุญาตแต่ลูกจ้างลาเกินกำหนด สิทธิที่กฎหมายให้ไว้ หรือลาเกินคำขออนุญาตของนายจ้าง ลูกจ้างก็จะมีคามผิดโดยเป็นขาดงานหรือทิ้งหน้าที่การทำงานได้

ดังนั้น ถ้าหากประเทศไทยได้มีกฎหมายกำหนดรับรองถึงสิทธิดังกล่าวไว้ โดยถ้านายจ้างจะทำการเลิกจ้างลูกจ้างผู้ใดแล้ว ก็ควรจะเปิดทางหรือให้โอกาสแก่ลูกจ้างนั้นได้หยุดงานตามสมควร ตามความเหมาะสม หรือตามความจำเป็น หรือตามระยะเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้ โดยไม่คำนึงถึงแต่ฝ่ายตนเองอย่างเดียวว่าลูกจ้างจะต้องทำการเสาะหางานในหน้าที่เดิมส่งมอบให้แก่ นายจ้างเสมอไปแม้ลูกจ้างจะต้องถูกเลิกจ้างต่อไปในอนาคตก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ยังคงมีโอกาสดำเนินความคุ้มครองให้ ได้รับความเป็นธรรมก่อนที่จะถูกเลิกจ้างได้อีกด้วย

2) การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนตามกฎหมายของต่างประเทศส่วนใหญ่แล้วจะกำหนดถึงสิทธิดังกล่าว โดยจะมีการกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังจากมีการเลิกจ้างใน กรณีคนลันงานว่าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งว่างลงอีกครั้งหนึ่ง ตามกฎหมายของประเทศฝรั่งเศสหรือจะมีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ในกรณีคนลันงานในการกลับเข้าทำงานก่อนบุคคลอื่น หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลัง เมื่อมีตำแหน่งใหม่หรืองานใหม่ หรือเมื่อลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้อีก ตามกฎหมายของประเทศบังคลาเทศ และประเทศมอลต้า

แต่สำหรับประเทศไทย เมื่อนายจ้างได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว กฎหมายย่อมถือว่าความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลง สิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่มีต่อกันย่อมสิ้นสุดไปโดยปริยายด้วย เว้นแต่กฎหมายจะได้บัญญัติ เอาไว้เป็นพิเศษว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยังคงมีหน้าที่ตามกฎหมายอยู่อย่างใดบ้าง เช่น การออกใบสำคัญรับรองการทำงานให้แก่ลูกจ้าง หรือการส่งกลับหรือออกค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายได้กำหนดเอาไว้เป็นพิเศษให้นายจ้างมีหน้าที่กระทำต่อไป อีกแม้ว่าการเลิกจ้างนั้นจะสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม โดยตามกฎหมายของต่างประเทศ จะมีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างเอาไว้อย่างชัดเจนว่า หากเป็นกรณีที่มีการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงานแล้ว หากต่อมาในภายหลังมีตำแหน่งงานเดิมว่างลง หรือแม้แต่กระทั่งมีตำแหน่งงานใหม่ หรืองานใหม่ หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลัง ลูกจ้างเดิมซึ่งถูกเลิกจ้างไปนั้นก็สามารถหรือมีสิทธิกลับเข้าทำงานกับนายจ้างในตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้อีก ซึ่งประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายกำหนดรับรองสิทธิเช่นนี้ไว้ให้ อันนับได้ว่าเป็นข้อแตกต่างที่ไม่สอดคล้องต้องกันระหว่างกฎหมายของแก่ลูกจ้างประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศที่น่าจะนำมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างต่อไป

3) การที่ลูกจ้างดำรงสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งทางสังคมตามกฎหมายของต่างประเทศในบางประเทศจะมีการกำหนดถึงการที่ลูกจ้างดำรงสถานภาพ อย่างใดอย่างหนึ่งทางสังคม แล้วกฎหมายจะห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากสาเหตุดังกล่าว นั้น เช่น เชื้อชาติ การสืบเชื้อสายหรือสังคมดั้งเดิม ผิว เพศ สถานะการ สมรส ความคิดเห็นทางการเมือง ศาสนา เป็นต้น ทั้งนี้ตามกฎหมายของประเทศไชปรัส ประเทศอังกฤษ และประเทศอิตาลี

ซึ่งประเทศไทยแม้จะมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2540 มาตรา 30 จะบัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อศาสนา การศึกษาอบรมหรือความ คิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”

แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเพียงให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานเท่านั้น มิได้นำเอามาตรา 30 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มากำหนดรายละเอียด ถึงการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และมีได้กำหนดให้รวมไปถึงการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเอาไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรง ดังเช่น กฎหมายของต่างประเทศที่ได้มีการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากสาเหตุดังกล่าวเอาไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน นายจ้างและลูกจ้างสามารถที่จะทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองในการเลิกจ้าง เนื่องจากสาเหตุดังกล่าวนี้ได้ โดยไม่ต้องตีความกฎหมายอื่น ๆ ประกอบกันหลายฉบับแต่อย่างใด ซึ่งถือว่าเป็นกรณีที่ใช้บังคับของกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องนั้นยังไม่มีผลสอดคล้องต้องกันเท่าใดนัก อีกทั้งยังเป็นข้อแตกต่างที่ไม่สอดคล้องต้องกัน ระหว่างกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศอีกกรณีหนึ่ง

4.3.2.3 กรณีที่ประเทศไทยควรนำมาปรับใช้

การคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศ มีทั้งกรณีที่ไม่สอดคล้องต้องกันและไม่สอดคล้องต้องกันในเนื้อหา หลัก เกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขดังที่ได้กล่าวไปแล้ว แต่การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายของต่างประเทศดังกล่าว บางเรื่องบางกรณีที่จะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทยก็ตาม แต่หากได้มีการนำมาปรับใช้แก่กรณีการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างในประเทศไทยแล้ว ก็อาจจะเป็นผลทำให้การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทย มีผลในทางปฏิบัติในอันที่จะให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีกรณีที่ประเทศไทยควรนำมาปรับใช้ คือ

- 1) การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าในบางกรณี ตามกฎหมายของต่างประเทศ แม้การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าโดยหลักการแล้วจะสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทย คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนแล้ว นายจ้างจะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างรู้ล่วงหน้าเสียก่อน เป็นระยะเวลาตามที่กฎหมายได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งตามกฎหมายของประเทศไทยได้กำหนดให้นายจ้างบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าตามระยะเวลาของการจ่ายค่าจ้างเป็นหลัก ซึ่งจะแตกต่างกันในวิธีปฏิบัติของการแจ้งการเลิกจ้าง ล่วงหน้าในกฎหมายต่างประเทศ เช่น การบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง หรือการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประเภทของลูกจ้างหรือการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประเภทของการจ่ายค่าจ้าง หรือการบอกกล่าวล่วงหน้าตามอายุของลูกจ้าง เป็นต้น

ซึ่งการแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้านี้ กฎหมายของประเทศไทยได้ คำนึงถึงแต่เพียงระยะเวลาของการจ่ายค่าจ้างเท่านั้น ลูกจ้างจะทำงานมานานเป็นระยะเวลาเท่าใด หรือลูกจ้างจะมีอายุการทำงานมากน้อยเพียงใด หรือลูกจ้างจะเป็นลูกจ้าง ประเภทใด หรือลูกจ้างจะมีอายุมาก

น้อยเพียงใด กฎหมายจะไม่คำนึงถึง โดยถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามกำหนดระยะเวลาใด นายจ้างก็เพียงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างก็ต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้า 1 วัน หรือ 1 เดือนเท่านั้น แต่ถ้าหากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้ามาใช้ ตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง โดยถือตามอายุการทำงานของลูกจ้างว่าลูกจ้างทำงานมาเป็นระยะเวลาเท่านี้ นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาเท่านั้น เช่น ถ้าลูกจ้างทำงานมาครบ 1 ปีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือนหรือครบ 1 ปีแต่ไม่ ครบ 3 ปีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน หรือครบ 3 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน เป็นต้น ทั้งนี้การคำนวณระยะเวลาของการบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าจะถือ คล้ายกับการคำนวณอัตราการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นหลักทั้งนี้เช่นกฎหมายของประเทศสวิตเซอร์แลนด์และประเทศฝรั่งเศส ซึ่งลูกจ้างทุกคนได้รับความคุ้มครองจากการแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างแต่ละคน

2) การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ทำ ตามกฎหมายของต่างประเทศในส่วนของการกำหนดสิทธิของลูกจ้างในการหยุดงาน เพื่อหางานใหม่ทำนั้นนับว่าเป็นข้อแตกต่างซึ่งไม่สอดคล้องต้องกันกับกฎหมายของประเทศไทย เนื่องจากสิทธิดังกล่าวกฎหมายของประเทศไทยยังมิได้มีการกำหนดรองรับเอาไว้โดยตรง การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิการลาอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้ไว้เท่านั้น เช่น การลาป่วยหรือลากิจ เป็นต้น ซึ่งก็ยังคงถือเป็นอำนาจของ นายจ้างอีกเช่นกันที่จะอนุญาตให้ลาหรือไม่ก็ได้

ซึ่งถ้าหากว่าประเทศไทยได้มีการนำวิธีการกำหนดสิทธิหยุดงาน ให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ทำได้ตามสมควรตามกฎหมายของประเทศเยอรมนีประเทศกรีซ และประเทศสวีเดน หรือการกำหนดสิทธิหยุดงานให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ทำได้ ตามระยะเวลาที่กำหนดตามกฎหมายของประเทศบัลแกเรีย ประเทศอาร์เจนตินา ประเทศไชปรัส ประเทศคาเมอรูน และประเทศมออคโคแล้วก็จะเป็นการเปิดทางหรือโอกาสให้ลูกจ้างได้ไปแสวงหางานใหม่ที่เหมาะสมกับตนเองทำได้ภายใต้กำหนดระยะเวลาตามสมควร หรือกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายโดยให้ระยะเวลาตามสมควรดังกล่าว ซึ่งอาจให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดให้แก่ลูกจ้างตามความเหมาะสมและพฤติการณ์ลูกจ้างเป็นกรณี ๆ ไป หรืออาจจะกำหนดตามระยะเวลาของการทำงานของลูกจ้างว่า ได้ทำงานกับนายจ้างมานานเท่าไรเท่าไร สามารถที่จะหยุดงานเพื่อหางานใหม่ได้เป็นระยะเวลาเท่าใด โดยอาจกำหนดระยะเวลาของการหยุดงานดังกล่าวเป็นขั้นต่ำ และขั้นสูงเอาไว้ด้วยก็ได้ แต่ทั้งนี้ลูกจ้างจะต้องไม่เสียสิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดด้วยเหตุดังกล่าว ซึ่งถ้าหากว่าประเทศไทยมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในส่วนนี้เสียใหม่ โดยถือหลักการตามกฎหมายของต่างประเทศมาปรับใช้ให้

เหมาะสมแล้ว ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างล่วงหน้าก็จะได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

3) การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนตามกฎหมายของต่างประเทศในส่วนของการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนนั้น ถือเป็นข้อแตกต่างซึ่งไม่สอดคล้องต้องกันกับกฎหมายของประเทศไทย เนื่องจากตามกฎหมายของประเทศไทยนั้น เมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้นแล้ว ตามสัมพันธระหว่งนายจ้างกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลงทันที รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่มีต่อกันด้วย สิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนนั้นย่อมเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องแสวงหาและสอบถามมายังนายจ้างเสมอนายจ้างนั้น จะจ้างงานหรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่ต้องการลูกจ้างไปทำงานอีกหรือไม่ ส่วนการที่จะรับลูกจ้างเดิมกลับเข้ามาทำงานใหม่นั้น ก็เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะจ้างลูกจ้างเดิมให้มาทำงานอยู่กับตนอีกหรือไม่ก็ได้ โดยไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งสามารถมีสิทธิกลับเข้าทำงานกับนายจ้างได้อีก หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างดังเช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส ประเทศบังคลาเทศ และประเทศมอลต้า ซึ่งได้มีการกำหนดถึงสิทธิดังกล่าวของลูกจ้างเอาไว้ในกรณีที่ลูกจ้างได้ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุคนล้นงาน

ซึ่งถ้าหากว่าประเทศไทยได้มีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนเอาไว้ในกฎหมาย โดยการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้ถือเป็นสิทธิของลูกจ้าง และเป็นหน้าที่ของนายจ้างภายหลังจากการเลิกจ้างว่าหากมีการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงานแล้ว หากต่อมาในภายหลังมีตำแหน่งงานเดิมว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่หรืองานใหม่ก็ตาม โดยนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลังลูกจ้างนั้น สามารถมีสิทธิกลับเข้าทำงานกับนายจ้างในตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้อีก โดยนายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ซึ่งแม้ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างไปแล้วครั้งหนึ่งก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ยังคงสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายในการกลับเข้าทำงานกับนายจ้างเดิมได้อีกครั้งหนึ่งก่อนผู้อื่น โดยประเทศไทยน่าจะมีการนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป

4.4 สภาพปัญหาทางนโยบายและสภาพปัญหาทางกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

ในยุคที่เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจภายในประเทศเผชิญกับความไม่แน่นอน การเลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ กลายเป็นปัญหาที่หลีกเลี่ยงได้ยาก สำหรับนายจ้างหลายราย อาจมีการตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงเวลาที่ยากลำบากเช่นนี้ มักเกิดจากการลดลงของรายได้หรือความสามารถในการดำเนินธุรกิจ ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ภายใต้

สถานการณ์เช่นนี้ สิทธิของลูกจ้างและการคุ้มครองจากการเลิกจ้าง จึงกลายเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง

แม้ว่าจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติ กลับพบว่า การบังคับใช้กฎหมายเหล่านั้น ยังมีข้อจำกัดและช่องโหว่ที่ไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้น ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อย ต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในงาน และสูญเสียรายได้ในขณะที่ไม่สามารถขอความช่วยเหลือที่เพียงพอจากภาครัฐได้

การศึกษาสภาพปัญหาทางนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการเลิกจ้างลูกจ้าง อันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่จะช่วยให้เห็นถึงข้อบกพร่องในระบบการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน แต่ยังเป็นการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายและนโยบาย ที่สามารถตอบสนองต่อความจำเป็นของทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

4.4.1 สภาพปัญหาทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีความผันผวนอย่างรวดเร็วได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อภาคธุรกิจและการจ้างงานในหลายอุตสาหกรรม หนึ่งในผลกระทบที่สำคัญ คือ การเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งมักเกิดขึ้นเมื่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของนายจ้างไม่เอื้ออำนวย หรือเมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากทางการเงินและต้องลดต้นทุน การเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง จึงเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนและมีผลกระทบที่หลากหลาย ทั้งในระดับของลูกจ้าง นายจ้าง และระบบเศรษฐกิจโดยรวม

จากสถานการณ์ดังกล่าว สภาพปัญหาทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้าง จากเหตุผลทางเศรษฐกิจ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางการแก้ไขและบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น ปัญหาหลักในที่นี่คือการขาดความยืดหยุ่นในนโยบายการเลิกจ้างที่ไม่สามารถปรับตัวตามสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองที่เพียงพอ

ในส่วนของการคุ้มครองลูกจ้างนั้น ยังมีความจำเป็นที่ต้องมีกลไกนโยบายที่สามารถลดผลกระทบจากการเลิกจ้างให้กับลูกจ้างในสถานะที่เศรษฐกิจมีความไม่แน่นอน การพัฒนานโยบายที่ไม่เพียงแต่ช่วยลดจำนวนการเลิกจ้าง แต่ยังช่วยให้ลูกจ้างสามารถฟื้นตัวได้จากสถานการณ์

การเลิกจ้างในระยะยาว ถือเป็นหัวใจสำคัญในการปกป้องสิทธิ์ของแรงงานและรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ การวิเคราะห์สภาพปัญหาทางนโยบายจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา และปรับปรุงกลไกการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง ในกรณีที่เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับทั้งลูกจ้างและนายจ้างในอนาคต โดยสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

4.4.1.1 ขาดความยืดหยุ่นในนโยบายการเลิกจ้าง

การขาดความยืดหยุ่นในนโยบายการเลิกจ้างอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ และความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจหรือสถานการณ์ภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่นโยบายการเลิกจ้างไม่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ อาจทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ ซึ่งการขาดความยืดหยุ่นนี้จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว¹²⁰

การกำหนดนโยบายการเลิกจ้างที่คงที่และไม่ยืดหยุ่นในบางกรณีอาจทำให้การแก้ไข ปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างไม่ทันการ หรืออาจต้องมีการตัดสินใจที่กระทบต่อพนักงาน ในรูปแบบที่รุนแรงเกินไป เช่น การเลิกจ้างในจำนวนมากหรือการลดค่าตอบแทน โดยที่ไม่สามารถมีการเจรจาหรือยืดหยุ่นกับพนักงานได้ ซึ่งอาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงานเสื่อมลงและเกิดความไม่พอใจได้¹²¹

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่กำกับดูแลการเลิกจ้างและสิทธิของลูกจ้าง ยังมีข้อจำกัดบางประการในการบังคับใช้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันทั่วทั้งที่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือสถานการณ์ที่ทำให้การดำเนินงานของธุรกิจต้องลดจำนวนพนักงาน¹²² ความยืดหยุ่นในนโยบายการเลิกจ้างจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ โดยไม่ทำให้เกิดความเสียหายที่ไม่สามารถกลับมาแก้ไขได้ภายหลัง

การมีนโยบายที่ยืดหยุ่นจะให้นายจ้าง และลูกจ้างสามารถหาทางออกที่ดีที่สุด ในทุกสถานการณ์เศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นการลดจำนวนพนักงาน การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

¹²⁰ พงศ์ธรรมยศ, การพัฒนาแนวทางการคุ้มครองแรงงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ. (สำนักงานกฎหมายไทย 2564).

¹²¹ ขวัญชัย ศิริชนะ, การเลิกจ้างและการป้องกันผลกระทบจากการเลิกจ้างในภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่, วารสารกฎหมายแรงงาน, 15, 3(2559), 50-67.

¹²² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ราชกิจจานุเบกษา, (2541), 115, 1-32.

หรือการช่วยเหลือพนักงานในการหางานใหม่ ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดและความเสียหายทางเศรษฐกิจจากการเลิกจ้างในสถานการณ์ที่ยากลำบาก¹²³

โดยในต่างประเทศ หลายประเทศได้ออกแบบนโยบายการเลิกจ้างให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความผันผวนทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ประเทศเยอรมนีได้นำนโยบาย Kurzarbeit หรือ “การทำงานสั้นลง” มาใช้ ซึ่งช่วยให้นายจ้างสามารถลดชั่วโมงการทำงานลงแทนการเลิกจ้าง โดยรัฐจะจ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างในส่วนที่ขาดหายไป ส่วนประเทศเกาหลีใต้มีระบบ “การปรับเปลี่ยนโครงสร้างแรงงาน” ที่เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมเจรจาหาแนวทางปรับลดพนักงาน โดยไม่ต้องใช้มาตรการรุนแรง และในฝรั่งเศสก็มีการส่งเสริมข้อตกลงร่วมระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ในการกำหนดมาตรการเลิกจ้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์รายกรณี

ดังนั้น ประเทศไทยควรพิจารณานำนโยบาย ที่มีลักษณะยืดหยุ่นเช่นนี้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการบริหารจัดการกำลังแรงงานในภาวะวิกฤต ทั้งยังเป็นการลดความตึงเครียดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในภาพรวม โดยไม่กระทบสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานมากเกินไป

4.4.1.2 การขาดการคุ้มครองลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพ

การขาดระบบการคุ้มครองลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพอาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้างและองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หรือเมื่อองค์กรจำเป็นต้องปรับโครงสร้างหรือเลิกจ้างพนักงานเนื่องจากปัญหาทางการเงิน หากลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิในการชดเชยหรือความช่วยเหลือที่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมและซ้ำเติมความเดือดร้อนในช่วงเวลาที่เปราะบาง

การขาดการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพอาจสะท้อนออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การไม่สามารถได้รับสิทธิการชดเชยอย่างเหมาะสม การขาดการเจรจาหรือการปรับลดเงื่อนไขการเลิกจ้างที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ หรือการขาดความยืดหยุ่นในนโยบายการเลิกจ้างที่ไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในบางครั้งอาจไม่ได้ให้การคุ้มครองลูกจ้างในรูปแบบที่ครอบคลุมและมีความยืดหยุ่นเพียงพอ ทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในสภาพที่อาจขาดสิทธิหรือการชดเชยที่เหมาะสมในการตกงาน ซึ่งอาจเป็นผลให้เกิดการลดทอนคุณภาพชีวิตและเพิ่มความไม่พอใจในวงกว้าง

นโยบายที่ไม่ได้ให้การคุ้มครองลูกจ้าง ที่มีประสิทธิภาพอาจทำให้บริษัทสูญเสียความเชื่อมั่นจากพนักงานและเกิดผลกระทบในระยะยาวต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสร้างระบบ

¹²³ กิตติศักดิ์ อภิรักษ์พงศ์, *กฎหมายแรงงานไทย: แนวทางการปฏิบัติและการพัฒนา*, (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2561).

การคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถปรับตัวตามสถานการณ์เศรษฐกิจและทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการรักษาผลประโยชน์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างอย่างยั่งยืน

การปรับปรุงการคุ้มครองลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพนั้นสามารถทำได้ โดยการพัฒนากฎหมายแรงงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา โดยให้ความสำคัญกับการชดเชยที่เป็นธรรม การฝึกอบรมพนักงานใหม่ หรือการช่วยเหลือพนักงานในการหางานใหม่หลังจากการเลิกจ้าง เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวและก้าวต่อไปได้อย่างมีความมั่นคง

โดยในต่างประเทศ หลายประเทศได้พัฒนา นโยบายคุ้มครองลูกจ้างที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง เช่น ประเทศฝรั่งเศส มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องเสนอแผนรองรับการเลิกจ้าง รวมถึงการฝึกอบรมใหม่ให้ลูกจ้างก่อนที่จะมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ขณะที่ในสหราชอาณาจักร รัฐบาลมีบทบาทสนับสนุนผ่านระบบบริการจัดหางานและการฝึกอาชีพใหม่ให้กับผู้ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้น ประเทศไทยควรพิจารณาปรับปรุงกลไกการคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยไม่เพียงเน้นที่การชดเชยตามกฎหมายเท่านั้น แต่ควรส่งเสริมระบบการช่วยเหลือหลังการเลิกจ้าง เช่น การฝึกทักษะใหม่ การจัดหางาน หรือการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ได้อย่างมั่นคง และยังคงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในระบบเศรษฐกิจต่อไป

4.4.1.3 การขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ

การขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ ในการคุ้มครองลูกจ้างในช่วงที่เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจหรือการเลิกจ้างนั้น สามารถนำไปสู่ผลกระทบร้ายแรงทั้งต่อพนักงานและเศรษฐกิจโดยรวมได้อย่างยากที่จะหลีกเลี่ยง เมื่อภาครัฐขาดมาตรการหรือความพร้อมในการช่วยเหลือพนักงานที่ตกงานหรือได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง พนักงานจึงต้องเผชิญกับความยากลำบากทั้งในด้านการเงินและการหางานใหม่ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดและปัญหาทางสังคมที่กว้างขวางขึ้น

การขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ ยังหมายถึงการขาดสิทธิประโยชน์ทางสังคมที่สำคัญ เช่น การให้ความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับผู้ตกงาน การสนับสนุนในการฝึกอบรมทักษะใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมในการหางานใหม่ หรือการดูแลด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งอาจทำให้พนักงานหลายคนไม่มีช่องทางในการฟื้นฟูสถานะทางการเงินและอาชีพ

โดยในหลายประเทศ ภาครัฐมักมีบทบาทสำคัญในการบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้าง โดยการให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการชดเชยการว่างงานและการพัฒนาทักษะใหม่ ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็วและไม่ตกอยู่ในสภาวะยากลำบาก ซึ่งอย่างไรก็ตาม หากภาครัฐขาดความสามารถในการให้การสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ พนักงาน

จะไม่สามารถกลับเข้าสู่การทำงานได้อย่างรวดเร็ว อาจส่งผลให้การฟื้นตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัว และเกิดปัญหาความยากจนและภาวะสังคมที่รุนแรงขึ้นได้

ดังนั้น การให้การสนับสนุนจากภาครัฐในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ลูกจ้างสามารถฟื้นตัวจากการตกงานได้เร็วขึ้น แต่ยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมในระยะยาว ด้วยการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจและลดผลกระทบจากการว่างงานอย่างยั่งยืน

4.4.1.4 การขาดมาตรการการเยียวยาทางเศรษฐกิจ

การขาดมาตรการการเยียวยาทางเศรษฐกิจ ในช่วงวิกฤตหรือภาวะที่เกิดปัญหาทางการเงินอย่างรุนแรง สามารถทำให้เกิดผลกระทบที่ยาวนานต่อทั้งพนักงานและเศรษฐกิจโดยรวม หากภาครัฐหรือองค์กรไม่สามารถดำเนินการในด้านการเยียวยาผลกระทบทางเศรษฐกิจได้อย่างทันท่วงที พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างหรือการลดลงของรายได้จะต้องเผชิญกับความยากลำบากในการดำรงชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งมาตรการการเยียวยาทางเศรษฐกิจ อาจทำให้ประชาชนไม่มีช่องทางในการได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การชดเชยการว่างงาน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมทักษะใหม่ หรือการให้เงินอุดหนุนในกรณีที่ไม่สามารถหางานใหม่ได้ทันที ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญในการบรรเทาผลกระทบจากการสูญเสียรายได้ในระยะสั้น และช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น หากไม่มีมาตรการที่เหมาะสมในการเยียวยาผลกระทบทางเศรษฐกิจ พนักงานจะประสบปัญหาการขาดแคลนเงินทุนสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียดทางจิตใจและเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางสังคม เช่น การเพิ่มขึ้นของอัตราความยากจน หรืออาชญากรรม

นอกจากนี้ การขาดมาตรการเยียวยาทางเศรษฐกิจยังส่งผลกระทบต่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจในภาพรวม ลูกจ้างที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจะไม่สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่การบริโภคภายในประเทศก็จะชะลอตัวตามไปด้วย อันเป็นอุปสรรคต่อการหมุนเวียนของระบบเศรษฐกิจ หากประชาชนขาดกำลังซื้อ ก็จะส่งผลต่อการผลิต การลงทุน และการจ้างงานในระยะยาว

โดยในต่างประเทศ เช่น เยอรมนีและเกาหลีใต้ มีระบบการเยียวยาทางเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤต โดยเน้นการให้เงินชดเชยกรณีว่างงาน การพัฒนาทักษะใหม่ และการมีศูนย์สนับสนุนด้านอาชีพที่เข้มแข็ง ซึ่งช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวกลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วและมีศักยภาพมากขึ้น

ดังนั้น ประเทศไทยควรพิจารณายกระดับมาตรการเยียวยาทางเศรษฐกิจให้ครอบคลุมและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง ควบคู่กับการสร้างระบบการพัฒนาทักษะและสนับสนุนการจ้างงานใหม่ เพื่อให้แรงงานสามารถฟื้นตัว

ได้อย่างมั่นคง และช่วยเร่งกระบวนการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศให้กลับสู่สภาวะปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4.4.1.5 การขาดการประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

การขาดการประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เป็นปัญหาที่สามารถส่งผลกระทบต่อการพัฒนานโยบาย ที่มีประสิทธิภาพและการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้อย่างไม่เต็มที่ โดยเฉพาะในเรื่องของการคุ้มครองลูกจ้างและการเยียวยาผลกระทบจากการเลิกจ้าง หรือปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากภาวะวิกฤต เมื่อภาครัฐและภาคเอกชนไม่สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการแก้ไขปัญหาจะเกิดความล่าช้า และขาดความสอดคล้องในการตอบสนองต่อสถานการณ์

การขาดการประสานงานที่ดีระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน อาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการออกมาตรการที่จำเป็น เช่น การไม่สามารถให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนที่เหมาะสมแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง หรือการขาดการสร้างมาตรการร่วมในการฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อให้พวกเขาสามารถปรับตัวและกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ นอกจากนี้ การขาดการประสานงานที่ดีอาจทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า และไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยในหลายประเทศการประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญ ในการจัดการกับปัญหาทางเศรษฐกิจและการคุ้มครองลูกจ้าง โดยการร่วมมือกันสามารถช่วยสร้างนโยบาย ที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น การให้เงินช่วยเหลือหรือการสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะใหม่ให้กับพนักงานที่ตกงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยไม่ต้องเผชิญกับอุปสรรคทางการเงินที่ยาวนาน ดังนั้นการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน จึงมีความสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

4.4.1.6 การขาดกลไกการตรวจสอบและการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ

การขาดกลไกการตรวจสอบและการบังคับใช้กฎหมาย ที่มีประสิทธิภาพในด้านการคุ้มครองลูกจ้างและการเลิกจ้างสามารถสร้างปัญหาหลายประการ ทั้งต่อพนักงานและระบบเศรษฐกิจโดยรวม เมื่อกฎหมายหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องไม่ได้รับการบังคับใช้อย่างเคร่งครัด หรือการตรวจสอบการดำเนินการไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้ประกอบการบางรายสามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือใช้ช่องโหว่ในระบบเพื่อละเมิดสิทธิของลูกจ้าง กลไกการตรวจสอบที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างเพียงพอ การขาดการตรวจสอบหรือการบังคับใช้ที่จริงจังทำให้บางองค์กรอาจไม่ให้ความสำคัญกับสิทธิของลูกจ้าง

หรืออาจเลือกที่จะละเมิดกฎหมายโดยไม่ต้องรับผลกระทบใด ๆ ซึ่งทำให้ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างหรือการลดสิทธิประโยชน์ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นธรรม

หากกลไกการตรวจสอบและการบังคับใช้กฎหมายไม่เข้มงวด อาจทำให้การคุ้มครองลูกจ้างในหลายกรณีไม่สามารถเกิดขึ้นได้ตามที่ควรจะเป็น เช่น การละเมิดสิทธิในการรับเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง การละเลยการคุ้มครองในกรณีที่พนักงานถูกบีบบังคับให้ลาออก หรือการที่ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในการฟ้องร้องหรือการบังคับใช้สิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมาย การมีระบบการตรวจสอบที่เข้มงวดและการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การคุ้มครองลูกจ้างเป็นไปอย่างมีความยุติธรรมและไม่ถูกละเมิด นอกจากนี้ยังสามารถช่วยสร้างความมั่นคงในตลาดแรงงาน และทำให้ภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

กรณีที่เกิดการเลิกจ้างเกิดขึ้นจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจหรือปัญหาภายในองค์กร เช่น การลดต้นทุน หรือการปรับโครงสร้างองค์กร การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างในสถานการณ์เหล่านี้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องมีมาตรการที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบที่รุนแรงต่อลูกจ้างทั้งในแง่ของรายได้และคุณภาพชีวิต โดยตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 158 และข้อแนะนำฉบับที่ 166 ได้มีการเน้นถึงการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น การลดจำนวนพนักงาน หรือการยุบตำแหน่งงาน ซึ่งต้องดำเนินการตามกระบวนการที่มีความชัดเจนและเป็นธรรม การลดจำนวนลูกจ้างไม่ควรเป็นทางเลือกแรก แต่ควรพยายามหาทางเลือกอื่น ๆ ก่อน เช่น การโยกย้ายพนักงาน การจำกัดชั่วโมงการทำงาน หรือการให้พนักงานเกษียณก่อนกำหนดเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง อีกหนึ่งมาตรการที่สำคัญคือการฝึกอบรมลูกจ้างใหม่ เพื่อให้มีทักษะที่สามารถใช้ได้ในงานใหม่ หรือแม้กระทั่งในบทบาทใหม่ภายในองค์กร การฝึกอบรมเป็นการรักษาความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง และลดความจำเป็นในการเลิกจ้างในกรณีที่องค์กรต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง นอกจากนี้ยังมีการควบคุมเพื่อป้องกันการเลิกจ้างเกิดขึ้นจากเหตุผลที่เป็นธรรม เช่น การเลิกจ้างเนื่องจากความไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐาน ไม่ใช่เพียงแค่การลดจำนวนพนักงานจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ อีกทั้ง ในกรณีที่ต้องคัดเลือกลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องใช้เกณฑ์ที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อไม่ให้ลูกจ้างถูกเลือกโดยไม่เป็นธรรม เช่น การเลือกที่ไม่เป็นธรรมจากอายุ หรือการเกษียณอายุ การให้โอกาสพนักงานที่ถูกเลิกจ้างกลับมาทำงานใหม่ หากมีตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ ก็ถือเป็นมาตรการที่สำคัญ ในส่วนของการคุ้มครองรายได้ระหว่างการฝึกอบรมหรือลูกจ้างที่กำลังหางานใหม่ นายจ้างต้องมีการจ่ายค่าชดเชยหรือการสนับสนุนทางการเงิน ในระหว่างที่ลูกจ้างกำลังหางานใหม่ หรือฝึกอบรมทักษะใหม่ และการบอกกล่าวการเลิกจ้าง

ล่วงหน้าตามระยะเวลาที่เหมาะสม หรือการจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จะช่วยลดความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างในแง่ของรายได้

จากปัญหาทางนโยบายที่กล่าวมา มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในประเทศไทย เช่น การขาดมาตรการรองรับทางเศรษฐกิจที่เพียงพอ ซึ่งระบบการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมจากกฎหมาย การพัฒนาเงื่อนไขการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกกลุ่มลูกจ้างจะช่วยลดช่องว่างในการเข้าถึงสิทธิและการช่วยเหลือจากภาครัฐ รวมถึงการขาดการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพใหม่สำหรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ควรสนับสนุนให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่เพื่อให้สามารถหางานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากตลาดแรงงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่ลูกจ้างมีทักษะที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดจะช่วยลดอัตราการว่างงานและเพิ่มโอกาสในการมีงานทำในอนาคต นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการวางแผนและดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีปัญหาทางการเงินหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ การที่ทั้งสองภาคส่วนสามารถทำงานร่วมกันได้จะช่วยให้อัตราการที่ออกมามีความเหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการจริงของลูกจ้างได้มากขึ้น นอกจากนี้ กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันยังคงมีช่องโหว่ในการบังคับใช้ ทำให้บางนายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามมาตรการคุ้มครองได้ เช่น การไม่จ่ายค่าชดเชยหรือไม่แจ้งการเลิกจ้างตามระยะเวลาในกฎหมาย การปรับปรุงและเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพและเข้มงวดมากขึ้นจะช่วยให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรม และลดช่องว่างในการละเมิดสิทธิ การคุ้มครองในกรณีที่เลิกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจควรมีมาตรการที่ชัดเจนในการพิจารณาว่านายจ้างได้พยายามหาทางเลือกอื่นๆ เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน การโยกย้ายตำแหน่งงาน หรือการลดเงินเดือน โดยไม่ต้องเลิกจ้าง เพื่อให้การเลิกจ้างเป็นทางเลือกสุดท้ายที่จำเป็นจริงๆ นอกจากนี้ยังควรมีมาตรการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีโอกาสกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ว่างในองค์กรหรือในสถานประกอบการอื่นที่มีความเหมาะสม ทั้งนี้ภาครัฐควรพิจารณาให้การสนับสนุนในรูปแบบของสวัสดิการสังคมสำหรับผู้ที่ถูกเลิกจ้าง เช่น การให้เงินชดเชยการว่างงาน หรือการลดภาระภาษีให้กับลูกจ้างที่ตกงาน เป็นการช่วยให้ลูกจ้างสามารถรักษาระดับชีวิตในช่วงที่กำลังหางานใหม่ได้ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้มีการคุ้มครองลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพและรองรับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างในระยะยาว

ประกอบกับในบริบทของการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ยังสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของระบบแรงงานในปัจจุบัน ที่ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มลูกจ้าง

อย่างแท้จริง โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มักไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมจากกฎหมาย การพัฒนาเงื่อนไขการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกกลุ่มลูกจ้างจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ หากพิจารณานโยบายของต่างประเทศ เช่น ประเทศฝรั่งเศส ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างทุกประเภท รวมถึงลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิในการรับเงินชดเชยและการฝึกอบรมเมื่อถูกเลิกจ้างหรือประเทศเยอรมนี ที่ลูกจ้างทุกรายสามารถเข้าถึงระบบประกันการว่างงานได้อย่างทั่วถึง จะเห็นได้ว่าระบบเหล่านี้ช่วยลดช่องว่างในการเข้าถึงสิทธิแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกปัญหาหนึ่งคือ การขาดการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพใหม่สำหรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งในตลาดแรงงานยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การมีทักษะที่หลากหลายและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานจะช่วยเพิ่มโอกาสในการกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานได้เร็วขึ้น ประเทศเกาหลีใต้มีนโยบาย “Reemployment Support Program” ที่สนับสนุนให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างสามารถเข้ารับการฝึกอบรมและหางานใหม่ผ่านการจับคู่ทักษะอย่างเหมาะสม ในขณะที่เยอรมนีมีการใช้โครงการ “Kurzarbeit” ที่ลดชั่วโมงการทำงานแทนการเลิกจ้าง และใช้ช่วงเวลานั้นในการพัฒนาทักษะแรงงานเป็นมาตรการป้องกันการว่างงานในเชิงรุก และในขณะเดียวกันประเทศไทยยังขาดระบบความร่วมมืออย่างเป็นระบบ ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการวางแผนจัดการการเลิกจ้าง โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หากพิจารณานโยบายของประเทศอังกฤษ จะพบว่ามี การจัดตั้งหน่วยงานกลางอย่าง ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) ที่ทำหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ย และให้คำปรึกษาในกรณีแรงงาน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนในประเทศฝรั่งเศส รัฐมีบทบาทร่วมกับองค์กรแรงงานและฝ่ายบริหารในการประเมินความเสี่ยงล่วงหน้าก่อนเกิดการเลิกจ้าง พร้อมกำหนดให้มีการปรึกษาหารืออย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันของประเทศไทยยังคงมีช่องโหว่ในการบังคับใช้ ทำให้บางนายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามมาตรการคุ้มครองได้ เช่น การไม่จ่ายค่าชดเชยหรือไม่แจ้งการเลิกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด หากเปรียบเทียบกับประเทศอังกฤษศาลแรงงานมีบทบาทเข้มแข็งในการพิจารณาคดีเลิกจ้างโดยมิชอบ และมีบทลงโทษที่ชัดเจนเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง ในขณะที่เยอรมนีใช้หลักการเลิกจ้างอย่างมีเหตุผลอันสมควร (Socially Justified Dismissal) ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องพิสูจน์ว่าได้พยายามหาทางเลือกอื่นก่อนดำเนินการเลิกจ้าง เช่น การโยกย้ายตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ส่วนทางเลือกก่อนการเลิกจ้าง ประเทศไทยยังไม่มีแนวนโยบายที่ชัดเจน ในการกำหนดให้นายจ้างพิจารณาทางเลือกอื่นก่อนที่จะใช้มาตรการเลิกจ้างแต่ในหลายประเทศ เช่น ฝรั่งเศสและเยอรมนี ถือว่าการเลิกจ้างควรเป็นทางเลือกสุดท้ายหลังจากได้พิจารณาลดชั่วโมงการทำงาน หรือปรับโครงสร้างการจ้างงานแล้ว ส่วนเกาหลีใต้กำหนดให้นายจ้างต้องรายงานต่อรัฐล่วงหน้า และหารือกับองค์กรลูกจ้างก่อนจะดำเนินการเลิกจ้างจำนวนมาก เพื่อให้มีโอกาสนในการแก้ไขปัญหา ก่อนถึงขั้นเลิกจ้างจริง โดยภาครัฐ

ควรให้การสนับสนุนทางสังคมในรูปแบบของสวัสดิการ เช่น เงินชดเชยการว่างงาน การลดภาษี หรือการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพสำหรับลูกจ้างที่ตกงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในช่วงระหว่างการหางานใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ ระบบสวัสดิการของประเทศฝรั่งเศส เยอรมนี และอังกฤษ มีบทบาทอย่างมากในการช่วยให้ลูกจ้างสามารถฟื้นตัวจากการถูกเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องตกอยู่ในภาวะยากลำบาก ทั้งในด้านรายได้และคุณภาพชีวิต

ดังนั้น การปรับปรุงนโยบายแรงงานให้มีความครอบคลุมและยืดหยุ่นมากขึ้น ตามนโยบายของประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมนี ประเทศเกาหลี ประเทศอังกฤษ เป็นต้น ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและการประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน จะเป็นแนวทางสำคัญ ในการลดผลกระทบจากการเลิกจ้างและสร้างความมั่นคงให้กับตลาดแรงงานไทยในอนาคต

4.4.2 สภาพปัญหาทางกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

การเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งตัวลูกจ้าง นายจ้าง และระบบเศรษฐกิจโดยรวมในประเทศไทย แม้ว่าจะมีกฎหมายแรงงานที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างและสิทธิของลูกจ้าง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาหลายประการที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายและมาตรการคุ้มครองแรงงานขาดประสิทธิภาพ¹²⁴

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างในประเทศไทย มักเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดของบทบัญญัติกฎหมายที่ยังไม่สามารถรองรับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ รวมถึงช่องโหว่ที่ทำให้นายจ้างบางรายสามารถเลิกจ้างพนักงานโดยไม่เป็นธรรม หรือหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

ดังนั้น การศึกษาสภาพปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง จึงเป็นสิ่งสำคัญในการชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องของระบบกฎหมายที่มีอยู่ และนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากขึ้น โดยสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

¹²⁴ พิมพ์พรรณ ทองเรือง, “มาตรการคุ้มครองแรงงานในภาวะเศรษฐกิจถดถอย: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยและเยอรมนี” วารสารกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม, 12, 1(2564), 75-102.

4.4.2.1 ขาดกระบวนการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจเลิกจ้างของนายจ้าง

การเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ถือเป็นการใช้อำนาจฝ่ายเดียวของนายจ้าง ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อสิทธิในการทำงานของลูกจ้าง หากไม่มีระบบควบคุมหรือกลไกตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ อาจเปิดช่องให้เกิดการเลิกจ้างโดยมิชอบ หรือไม่เป็นธรรมได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้จะมีบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง แต่ยังคงขาดกลไกที่เปิดโอกาสให้ภาครัฐเข้าไปควบคุมตรวจสอบ และประเมินเหตุผลทางเศรษฐกิจของนายจ้างก่อนการเลิกจ้างจริง ซึ่งถือเป็นช่องโหว่สำคัญในเชิงนโยบายและการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสามารถกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรม และความโปร่งใสในการใช้อำนาจของนายจ้างให้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. หลักเกณฑ์ที่ควรกำหนดเพื่อควบคุมการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ควรมีลักษณะที่สอดคล้องกับหลักการสากลตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ โดยเฉพาะตามอนุสัญญาระดับที่ 119 และ 158 รวมถึงข้อแนะนำฉบับที่ 166 ซึ่งให้ความสำคัญกับการปกป้องลูกจ้างจากการเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุอันสมควร และส่งเสริมให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ในกรณีที่นายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจ

โดยหลักเกณฑ์ที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายของไทย ควรเริ่มจากการกำหนดให้การเลิกจ้างต้องมีเหตุผลอันสมควรอย่างแท้จริง ซึ่งเกิดจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อกิจการอย่างรุนแรง เช่น ภาวะขาดทุนต่อเนื่อง การลดลงของอุปสงค์ในตลาด หรือวิกฤตเศรษฐกิจระดับประเทศ ทั้งนี้ นายจ้างต้องแสดงหลักฐานที่ชัดเจนและเพียงพอประกอบเหตุแห่งการเลิกจ้าง และต้องแจ้งเหตุผลดังกล่าวต่อพนักงานตรวจแรงงานพร้อมรายชื่อของลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเข้าไปตรวจสอบ พิจารณา และให้คำแนะนำ หรือดำเนินการไกล่เกลี่ยตามความเหมาะสม โดยถือเป็นการใช้กลไกภาครัฐร่วมควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้าง ซึ่งแนวทางนี้มีความคล้ายคลึงกับระบบของประเทศฝรั่งเศสและเยอรมนี ที่ให้อำนาจแก่หน่วยงานรัฐในการตรวจสอบความจำเป็นของการเลิกจ้างก่อนที่จะอนุมัติ

นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและลดการเลือกปฏิบัติ เช่น การพิจารณาจากคุณสมบัติในการทำงาน ความสามารถ ประสบการณ์ อายุ ระยะเวลาทำงาน หรือภาระครอบครัว ซึ่งสะท้อนแนวทางในกฎหมายของเกาหลีใต้ ซึ่งถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ (Labor Standards Act) มาตรา 24 ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการคัดเลือก โดยต้องมีเอกสารและเหตุผลรองรับชัดเจน รวมถึงมีการหารือร่วมกับผู้แทนลูกจ้างก่อนเลิกจ้าง เช่นเดียวกับประเทศอังกฤษที่กำหนดให้มี “การปรึกษาหารือล่วงหน้า” (collective consultation)

ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหากมีการเลิกจ้างจำนวนมาก และในขณะเดียวกัน นายจ้างควรต้องแสดงให้เห็นว่ามีความพยายามที่จะใช้มาตรการอื่นที่ไม่ใช่การเลิกจ้างก่อน เช่น การปรับลดชั่วโมงการทำงาน การลดตำแหน่งหรือโยกย้ายหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การจ้าง หรือการให้พนักงานลาพักโดยยังได้รับค่าจ้างบางส่วน ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่พบ ในหลายประเทศที่พัฒนาแล้ว และยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 166 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเลิกจ้าง (Termination of Employment Recommendation, 1982) โดยข้อเสนอแนะนี้ระบุว่า การเลิกจ้างควรเป็นทางเลือกสุดท้ายที่นายจ้าง ใช้เมื่อไม่สามารถหาทางออกอื่น ๆ ได้ เช่น การปรับลดชั่วโมงการทำงานหรือการจัดให้พนักงานลาพัก โดยได้รับค่าจ้างบางส่วน เป็นต้น เพื่อป้องกันผลกระทบที่ไม่จำเป็นต่อพนักงาน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ รัฐมีบทบาทในการสนับสนุนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ให้สามารถฟื้นฟูตนเองได้โดยเร็วผ่านการอบรมทักษะ ใหม่ (reskilling/upskilling) การส่งเสริมการจ้างงานใหม่ในภาคธุรกิจอื่น การให้เงินช่วยเหลือ ในระยะเปลี่ยนผ่าน หรือการลดภาระทางภาษี ซึ่งเป็นมาตรการที่ประเทศต่าง ๆ เช่น เยอรมนีและ เกาหลีได้นำมาใช้เพื่อบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างอย่างเป็นระบบ

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกันในเชิงกฎหมายควรมุ่งเน้นไปที่การ ปรับปรุงและเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความสอดคล้อง กับมาตรฐานสากลตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และประสบการณ์ของ ประเทศที่มีระบบคุ้มครองแรงงานที่เข้มแข็ง โดยควรดำเนินการในประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 บัญญัติมาตรการการควบคุมการเลิกจ้างโดยเหตุเศรษฐกิจอย่างชัดเจน

ควรกำหนดให้การเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจต้องมี “เหตุอันสมควร” ตามที่ตรวจสอบได้ พร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการพิจารณา โกล่เกลี่ย และมีขั้นตอน ในการอนุญาตก่อนการเลิกจ้าง ทั้งนี้ ควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมเพื่อให้ภาครัฐมีบทบาทในการ กลั่นกรองและตรวจสอบความจำเป็นของการเลิกจ้าง ในประเทศฝรั่งเศสตาม Code du Travail (รหัสแรงงานฝรั่งเศส) ภายใต้อัตรา L1233-3 ถึง L1233-4 ของกฎหมายการเลิกจ้าง (French Labour Code) การเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยนายจ้างต้องแสดงหลักฐานว่าการเลิกจ้างเป็นการจำเป็นจริง ๆ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดี และการกระทำนี้จะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานหรือสหภาพแรงงาน ในบางกรณี พนักงานยังสามารถขอคำปรึกษาจากหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานด้านการประกันการว่างงานได้ และเยอรมนีตาม Kündigungsschutzgesetz (KSchG) หรือกฎหมายการคุ้มครองการเลิกจ้าง (German Protection Against Dismissal Act) ภายใต้อัตรา 1 การเลิกจ้างต้องมีเหตุอันสมควร ตามกฎหมาย เช่น สภาพเศรษฐกิจของบริษัทที่ต้องการลดพนักงาน การเลิกจ้างนี้จะต้องได้รับ

การตรวจสอบจากศาลแรงงาน หากพนักงานมีการคัดค้าน โดยมีการประเมินเหตุผลทางเศรษฐกิจที่เป็นไปตามหลักการของความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิพนักงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อให้มั่นใจว่าการเลิกจ้าง เกิดจากเหตุผลทางเศรษฐกิจที่แท้จริงและเป็นการดำเนินการที่ยุติธรรม โดยนายจ้างต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลในการเลิกจ้างและหลักฐานทางเศรษฐกิจให้พนักงานหรือสหภาพแรงงานทราบก่อน เพื่อให้สามารถตรวจสอบและเจรจาได้ ในบางกรณีนายจ้างต้องนำเสนอเหตุผลทางเศรษฐกิจและแผนการลดพนักงานต่อคณะกรรมการพนักงานหรือหน่วยงานภาครัฐที่สามารถตรวจสอบความจำเป็น โดยเฉพาะในฝรั่งเศสที่นายจ้างต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพนักงาน หากพนักงานไม่เห็นด้วยกับการเลิกจ้างและมีข้อร้องเรียน การตัดสินใจสามารถยื่นต่อศาลแรงงานเพื่อการตรวจสอบหรือไกล่เกลี่ยได้ กระบวนการนี้ช่วยให้การเลิกจ้างเป็นไปตามขั้นตอนที่โปร่งใสและยุติธรรม ลดการเลือกปฏิบัติและเพิ่มการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

2.2 กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้

เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่อาจถูกเลิกจ้าง อาทิ ความสามารถ ประสบการณ์ อายุ ภาวะครอบครัว และสถานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติหรือการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวควรเปิดให้มีการหารือร่วมกับลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างก่อนเสมอ

2.3 เพิ่มกลไกการปรึกษาหารือล่วงหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ควรบัญญัติให้กรณีการเลิกจ้างจำนวนมากจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ นายจ้างต้องจัดให้มีการหารือล่วงหน้ากับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เช่นเดียวกับแนวทางของประเทศอังกฤษที่ใช้ระบบ "Collective Consultation" ในกรณีการเลิกจ้างจำนวนมากจากเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้น มาจาก พระราชบัญญัติการจ้างงาน พ.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการปรึกษาร่วม (collective consultation) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือตัวแทนของลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้างจำนวนมาก โดยเฉพาะในมาตรา 188 ของพระราชบัญญัติการจ้างงาน พ.ศ. 1996 กำหนดให้มีการหารือกับลูกจ้างหรือตัวแทนของลูกจ้างล่วงหน้าเกี่ยวกับการเลิกจ้างจำนวนมากที่มีผลกระทบต่อพนักงานอย่างน้อย 30 คน ในช่วงเวลา 90 วัน ซึ่งการปรึกษานี้จะช่วยให้ลูกจ้างมีโอกาสเสนอทางเลือกที่อาจหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างได้ หรือมีการปรับปรุงแผนการลดพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.4 สนับสนุนการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานใหม่แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

รัฐควรบัญญัติกฎหมายรองรับการสนับสนุนลูกจ้างในระยะเปลี่ยนผ่าน เช่น การฝึกอบรมวิชาชีพใหม่ การให้เงินช่วยเหลือ หรือสิทธิประโยชน์ทางภาษี ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้ในประเทศเกาหลีใต้มีการกำหนดมาตรการสนับสนุนลูกจ้างในช่วงเปลี่ยนผ่านของเกาหลีใต้

กำหนดไว้ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Act) โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือระหว่างการว่างงาน รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่หรือทักษะเพิ่มเติมให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยเร็ว ซึ่งปรากฏอยู่ในมาตรา 29 ถึง 36 สำหรับการฝึกอบรม และมาตรา 40 ถึง 42 สำหรับเงินช่วยเหลือในระหว่างว่างงาน ประเทศเยอรมนีได้มีการสนับสนุนลูกจ้างในระยะเปลี่ยนผ่านอยู่ภายใต้กฎหมาย Social Code Book III (SGB III) ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพใหม่ การพัฒนาทักษะเพิ่มเติม และการให้สิทธิประโยชน์ระหว่างการว่างงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่นายจ้างปรับลดจำนวนพนักงานหรือมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร รัฐจะมีบทบาทในการสนับสนุนการฝึกอบรมและจ่ายเงินทดแทนค่าจ้างบางส่วน เช่น ระบบ Kurzarbeit ซึ่งช่วยลดอัตราการเลิกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรา 81 ถึง 87 และมาตรา 95 ถึง 111 และประเทศฝรั่งเศสมีการสนับสนุนลูกจ้างผ่านโครงการ “Plan de sauvegarde de l’emploi” (PSE) หรือแผนการรักษาการจ้างงาน ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำแผนรองรับกรณีเลิกจ้างจำนวนมาก โดยรวมถึงมาตรการฝึกอบรมใหม่ การช่วยหางาน และการให้เงินช่วยเหลือเพื่อการปรับตัว กำหนดไว้ใน Labour Code (Code du travail) มาตรา L1233-65 ถึง L1233-70 นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิในการเข้าถึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตามมาตรา L6311-1 และ L6321-1 เพื่อให้ลูกจ้างสามารถพัฒนาศักยภาพและกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมั่นคง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยเร็ว

2.5 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย

ควรเพิ่มบทกำหนดโทษที่ชัดเจนและมีผลในทางปฏิบัติ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น ไม่แจ้งเหตุผลล่วงหน้า ไม่ยื่นเรื่องต่อเจ้าหน้าที่รัฐ หรือไม่จ่ายค่าชดเชย โดยอาจพิจารณาให้ลูกจ้างสามารถร้องเรียนหรืออุทธรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานที่เป็นกลาง ซึ่งนำแนวทางของประเทศเกาหลีใต้ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 24 กำหนดว่า การเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจต้องมี “เหตุอันสมควร” และนายจ้างต้องพยายามหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง เช่น การโยกย้าย การลดชั่วโมงทำงาน หรือการให้พนักงานลาพักโดยได้รับค่าจ้างบางส่วน นอกจากนี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรม และต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างเหมาะสม หากเป็นการเลิกจ้างจำนวนมาก ต้องปรึกษากับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้าง และรัฐยังมีมาตรการสนับสนุนระยะเปลี่ยนผ่าน เช่น การฝึกอบรมใหม่ (reskilling) และการให้เงินช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน

2.6 พิจารณาจัดตั้งกลไกการอุทธรณ์และทบทวนคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่มีคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง ควรเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อให้มีการวินิจฉัยชี้ขาดอย่างเป็นธรรม เป็นกลาง และตรวจสอบได้ ซึ่งนำแนวทางของประเทศฝรั่งเศส ในกรณีการเลิกจ้างจำนวนมาก (*licenciement économique collectif*) นายจ้างต้องยื่นแผนการเลิกจ้างต่อหน่วยงานแรงงาน (*DIRECCTE – Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*) ซึ่งมีอำนาจอนุมัติหรือไม่อนุมัติแผนดังกล่าว หากมีข้อโต้แย้ง ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถยื่นเรื่องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้มีการพิจารณาชี้ขาดคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยกระบวนการเหล่านี้เปิดให้มีการตรวจสอบและคุ้มครองสิทธิอย่างโปร่งใส และประเทศเยอรมนีซึ่งแม้ระบบเยอรมนีจะไม่ใช้ระบบอนุญาตล่วงหน้าโดยเจ้าหน้าที่รัฐ แต่หากมีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างสามารถยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน (*Arbeitsgericht*) เพื่อให้มีการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการเลิกจ้าง ซึ่งศาลจะพิจารณาว่าเหตุผลทางเศรษฐกิจที่อ้างมีความสมเหตุสมผลและมีความจำเป็นจริงหรือไม่ การอุทธรณ์สามารถกระทำได้ต่อศาลแรงงานระดับสูง และในบางกรณีสามารถไปถึงศาลแรงงานกลาง (*Bundesarbeitsgericht*)

จากปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขาดกระบวนการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจเลิกจ้างของนายจ้างที่กล่าวมาในปัจจุบันประเทศไทยยังขาดกระบวนการควบคุมและตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพต่อการใช้อำนาจเลิกจ้างของนายจ้าง โดยเฉพาะในกรณีที่อ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจเปิดช่องให้นายจ้างใช้ดุลพินิจโดยปราศจากความโปร่งใสและความเป็นธรรม ส่งผลให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับการปกป้องตามสมควร กฎหมายแรงงานยังไม่มีข้อกำหนดให้มีการขออนุญาตหรือการตรวจสอบล่วงหน้าโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อนการเลิกจ้าง อีกทั้ง ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาความชอบธรรมของเหตุผลในการเลิกจ้าง และการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนมาก โดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤติเศรษฐกิจตกอยู่ในภาวะไม่มั่นคง ขาดโอกาสในการโต้แย้ง หรือขอความช่วยเหลือจากรัฐได้อย่างทันทั่วทั้งนี้ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรมีการปรับปรุงบทบัญญัติกฎหมาย เพื่อให้รัฐสามารถเข้าไปมีบทบาทในการควบคุม ตรวจสอบ และให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

4.4.2.2 ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้าง

ในสถานการณ์ที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง จนไม่อาจประกอบกิจการต่อไปได้ การเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนหนึ่งกลายเป็นมาตรการที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตาม

การเลิกจ้างย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง¹²⁵ และหากปราศจากหลักเกณฑ์หรือแนวทาง ในการคัดเลือกลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ก็อาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือใช้อำนาจโดยมิชอบของนายจ้างได้ ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างไว้ โดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากแนวปฏิบัติในระดับสากลและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความเสมอภาคในการตัดสินใจเลิกจ้าง ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์ที่ควรกำหนดในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง การพิจารณา คัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นกระบวนการ ที่ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติหรือการตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรมต่อพนักงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างควรมีหลายด้านเพื่อให้การตัดสินใจมีความโปร่งใสและยุติธรรม โดยสามารถ พิจารณาจากความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เคยมีมา รวมถึงทักษะพิเศษที่ลูกจ้างอาจมีที่ยังจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร ในกรณี ที่พนักงานทำงานได้ดีและมีผลงานที่ดีตลอดระยะเวลาที่ทำงานมา ก็อาจมีเหตุผลที่น้อยในการเลิกจ้าง เขาเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีประวัติการทำงานที่ไม่ดีหรือไม่ตรงตามมาตรฐานขององค์กร อีกทั้ง การพิจารณาระยะเวลาการทำงานก็เป็นอีกหนึ่งเกณฑ์ที่สำคัญ โดยลูกจ้างที่ทำงานมานานจะมีความ เข้าใจในระบบการทำงานขององค์กรและมักจะมี ความภักดีต่อองค์กรมากกว่า การมีระยะเวลาทำงาน ที่ยาวนานจึงควรได้รับการพิจารณาเป็นลำดับท้ายในการเลิกจ้างเมื่อเทียบกับลูกจ้างที่เพิ่งเริ่มทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการพิจารณา

นอกจากนี้ สถานะทางสังคมและครอบครัวของลูกจ้างก็ควรได้รับการพิจารณา เป็นพิเศษ ลูกจ้างที่มีภาระดูแลครอบครัว หรืออยู่ในสภาวะที่ยากลำบากอาจต้องได้รับการดูแล เป็นพิเศษ เช่น ลูกจ้างที่มีบุตรเล็กหรือเป็นหัวหน้าครอบครัว เพราะการเลิกจ้างเขาอาจมีผลกระทบ รุนแรงต่อความเป็นอยู่ของครอบครัวและอาจทำให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา การพิจารณาอายุ ของลูกจ้างก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ ลูกจ้างที่มีอายุมากอาจมีปัญหาในการหางานใหม่ เมื่อถูกเลิกจ้าง การคำนึงถึงอายุในกระบวนการคัดเลือกจะช่วยลดการละเมิดสิทธิของผู้ที่อาจได้รับ ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมมากกว่า นอกจากนี้ยังควรพิจารณาความสมัครใจของลูกจ้าง ในการลาออกก่อนการเลิกจ้าง หากมีลูกจ้างที่พร้อมจะลาออกอาจช่วยลดความขัดแย้งและ ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ การมีส่วนร่วมของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ในการพิจารณา

¹²⁵ Brown, K, The impact of economic downturns on employment protection laws. *Journal of Labor Law*, 15, 3(2021) 210-235.

หลักเกณฑ์การคัดเลือกก็เป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความโปร่งใสและความไว้วางใจในการตัดสินใจ สหภาพแรงงานสามารถเป็นตัวกลางในการเสนอแนวทางที่เหมาะสมและช่วยปกป้องสิทธิของ ลูกจ้าง รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ตามข้อตกลงร่วม หรือระเบียบที่บริษัทได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้กระบวนการเลิกจ้างเป็นไปตามที่ตกลงกันไว้และไม่ส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมของลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งการพิจารณาหลักเกณฑ์เหล่านี้ ไม่เพียงแต่ช่วยควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้าง ในการเลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังทำให้กระบวนการเลิกจ้างเกิดขึ้นในกรอบของความยุติธรรม และความโปร่งใส ช่วยลดข้อพิพาทและการฟ้องร้องจากลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทาง เศรษฐกิจของนายจ้าง

การเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ถือเป็นประเด็นที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อเสถียรภาพของตลาดแรงงาน และความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง ดังนั้น แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรกำหนดกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการกำหนดให้การเลิกจ้างในกรณี ทางเศรษฐกิจต้องมีเหตุผลที่สมควร และต้องสามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นทางเลือกสุดท้ายที่จำเป็นจริง ๆ ทั้งนี้ นายจ้างควรมีหน้าที่แจ้งเหตุผลของการเลิกจ้าง รายชื่อของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ตลอดจน รายละเอียดที่เกี่ยวข้องให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วัน เพื่อให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริง พิจารณาใกล้เคียง และเสนอแนวทางทางเลือกอื่นที่ เหมาะสมได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ควรกำหนดให้กระบวนการเลิกจ้างต้องได้รับอนุมัติ จากหน่วยงานภาครัฐ เช่น พนักงานตรวจแรงงานก่อนดำเนินการ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความเป็นธรรม ตามประเทศฝรั่งเศสพระราชบัญญัติการเลิกจ้างในฝรั่งเศส (French Labour Code - Code du travail) มาตรา L1233-3 ระบุว่า นายจ้างจะต้องพิสูจน์ว่าการเลิกจ้างเป็นผลจาก เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ และมีขั้นตอนการตรวจสอบโดยหน่วยงานของรัฐก่อนการดำเนินการเลิกจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างมีสิทธิในการยื่นคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงานหรือศาลพิจารณา และตรวจสอบได้ ว่า การเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลที่แท้จริงและไม่ใช่ว่าการใช้สิทธิในทางที่ไม่เป็นธรรม

ในกระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ควรยึดหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เช่น ความสามารถ ทักษะการทำงาน อายุงาน อายุของลูกจ้าง และภาระทางครอบครัว เพื่อลดความเสี่ยงของการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงควรมีมาตรการสนับสนุนการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะใหม่ให้แก่ลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบ เพื่อช่วยให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

ในด้านการเยียวยาทางเศรษฐกิจ รัฐควรจัดให้มีมาตรการสนับสนุน อาทิ การ จ่ายเงินชดเชย การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี หรือการลดหย่อนภาษีแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

เพื่อบรรเทาผลกระทบในระยะสั้น และช่วยรักษาระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในช่วงรอยต่อระหว่างการตกรงานกับการหางานใหม่ ตลอดจนควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการกำหนดนโยบายและมาตรการเชิงระบบ เพื่อให้สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กและไม่เป็นทางการซึ่งมักได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง

แนวทางเหล่านี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างงาน ค.ศ. 1982 มาตรา 4 กำหนดว่า การเลิกจ้างลูกจ้างต้องมีเหตุผลที่ชอบธรรมและการดำเนินการเลิกจ้างต้องเป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม ซึ่งรวมถึงการแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างและการให้โอกาสในการแก้ไขปัญหหรือเลือกทางเลือกอื่น ๆ และมาตรา 8 กำหนดว่า หากมีการเลิกจ้างจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ นายจ้างต้องพิสูจน์ว่าเป็นทางเลือกสุดท้ายที่จำเป็นและควรดำเนินการในวิธีที่ไม่สร้างผลกระทบในระยะยาวต่อชีวิตลูกจ้างและอนุสัญญาฉบับที่ 119 มาตรา 2 มาตรา 2 เน้นการส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะให้กับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถปรับตัวและกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเกิดการเลิกจ้างที่เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจหรือเหตุผลอื่น ๆ

การนำนโยบายและหลักการจากกฎหมายระหว่างประเทศดังกล่าว มาปรับใช้ในการจัดทำนโยบายแรงงานของประเทศไทย จะช่วยยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับแนวทางสากล และสามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างเป็นปัญหาที่ทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรม และอาจเกิดการเลือกปฏิบัติหรือการเลิกจ้างที่ไม่เหมาะสมได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเงินและสวัสดิภาพของลูกจ้าง การขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถคัดเลือกได้อย่างมีระบบ เช่น การเลือกตามอายุ ระยะเวลาทำงาน หรือทักษะการทำงาน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความยุติธรรม การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้าง เช่น การพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานะครอบครัว เพื่อให้การเลิกจ้างมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยลดความไม่เป็นธรรมในการเลิกจ้างและเพิ่มความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจ

4.4.2.3 ความไม่เป็นธรรมในการเลือกเลิกจ้างลูกจ้าง

การเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนและละเอียดอ่อน โดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเผชิญกับภาวะวิกฤติ ซึ่งเป็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้างในหลายอุตสาหกรรม หากไม่มีมาตรการรองรับเฉพาะ

ในกรณีนี้ ก็อาจส่งผลให้การเลิกจ้างเกิดขึ้นโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่มีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในกรณีที่การเลิกจ้างเกิดขึ้นจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในระยะสั้น หรือเนื่องจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ โดยในหลายกรณีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางเศรษฐกิจ อาจพบว่าผู้ประกอบการไม่ได้พิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างรอบคอบ หรือไม่ได้มีกระบวนการที่เหมาะสมในการตรวจสอบและพิจารณาเหตุผลในการเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางเศรษฐกิจ ในขณะที่หลายประเทศได้มีการกำหนดมาตรการรองรับกรณีนี้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อคุ้มครองทั้งสิทธิของลูกจ้างและความเป็นธรรมในการตัดสินใจเลิกจ้างที่เกิดขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจ ดังนั้นการไม่มีมาตรการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ลูกจ้างไม่มีการคุ้มครองที่เพียงพอในกรณีที่การเลิกจ้างเป็นผลมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ซึ่งการขาดมาตรการเหล่านี้ อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมทั้งในด้านสิทธิของลูกจ้าง และการตัดสินใจที่ไม่สมเหตุสมผลในด้านเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์ที่ควรกำหนดขึ้นเพื่อรองรับกรณีการเลิกจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางเศรษฐกิจ ควรมีลักษณะที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้เป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลทางเศรษฐกิจจริงหรือไม่ สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่ 158 มาตรา 4-6 ได้กำหนดว่าการเลิกจ้างลูกจ้างต้องมีเหตุผลที่สอดคล้องกับกฎหมาย เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร และต้องมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่เป็นธรรม เช่น การแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าและการให้สิทธิในการตรวจสอบหรือการอุทธรณ์ และข้อแนะนำที่ 166 มาตรา 3-5 มุ่งเน้นการป้องกันการตกงาน และส่งเสริมการสร้างงาน รวมถึงการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างโดยไม่ได้รับการชดเชยที่เหมาะสม ซึ่งเน้นย้ำให้มีการกำหนดเหตุผลที่สอดคล้องกับกฎหมายในการเลิกจ้าง และให้มีมาตรการรองรับกรณีเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจอย่างเป็นรูปธรรม โดยประเทศไทยควรกำหนดให้การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจต้องมีหลักฐานแสดงสถานการณ์ทางการเงิน หรือผลกระทบเชิงโครงสร้าง เช่น รายงานทางบัญชีที่แสดงการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง การลดลงของคำสั่งซื้อหรือรายได้ที่มีนัยสำคัญ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการจ้างงาน นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดให้มีการแจ้งล่วงหน้า การปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างหรือองค์กรแรงงาน และการรายงานต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการเลิกจ้าง ซึ่งแนวทางเหล่านี้มีความสอดคล้องกับกฎหมายของหลายประเทศ เช่น ประเทศฝรั่งเศสกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส กำหนดให้การเลิกจ้างต้องมีเหตุผลที่ชัดเจน เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีหลักฐานสนับสนุน เช่น รายงานการขาดทุน (มาตรา L1233-3, L1233-4 ของ Code du travail) และประเทศเยอรมนีได้กำหนดการเลิกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจต้องผ่านกระบวนการที่โปร่งใส และนายจ้างต้องยื่นแผนการเลิกจ้างต่อหน่วยงานของรัฐ (มาตรา 17, 18 ของ Kündigungsschutzgesetz) ที่กำหนดให้

นายจ้างต้องมีการยื่นแผนเลิกจ้างต่อหน่วยงานของรัฐ พร้อมเหตุผลและแนวทางการเยียวยาแก่ลูกจ้าง ก่อนการเลิกจ้างจะมีผลบังคับใช้ ขณะเดียวกัน ประเทศเกาหลีได้กำหนดมาตรการรองรับการเลิกจ้าง จากปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น การคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้างและการให้ความช่วยเหลือในการหางานใหม่ (มาตรา 30 ของ Labor Standards Act) และประเทศอังกฤษมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Employment Rights Act 1996, Section 98-99) โดยนายจ้างต้องพิสูจน์ว่าการเลิกจ้างเกิดจากเหตุผลที่ชอบธรรม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเป็นการสร้างกลไกเชิงกฎหมายที่สามารถตรวจสอบและควบคุมการใช้เหตุผลทางเศรษฐกิจในการเลิกจ้างได้อย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักการสากลในการคุ้มครองแรงงานจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอันเกิดจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ การไม่มีมาตรการรองรับเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ ควรดำเนินการโดยการตรากฎหมายหรือแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีบทบัญญัติเฉพาะที่รองรับกรณีการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 มาตรา 4: กำหนดว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมาย” เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจหรือโครงสร้างองค์กร มาตรา 13-14: ให้มีการแจ้งและปรึกษาหารือล่วงหน้า กับตัวแทนแรงงานและหน่วยงานรัฐ เมื่อมีการเลิกจ้างจำนวนมากหรือจากเหตุทางเศรษฐกิจ และข้อแนะนำที่ 166 มาตรา 21-24 แนะนำให้มีมาตรการเยียวยาและช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง เช่น การอบรมทักษะ การหางานใหม่ การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทางสังคมที่ให้ความสำคัญกับการแยกแยะเหตุแห่งการเลิกจ้าง และการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นหลัก แนวทางดังกล่าวควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดคำว่า “เหตุเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ” ให้มีความชัดเจนในกฎหมาย เช่น การขาดทุนสะสม การลดลงของคำสั่งซื้อ การปิดกิจการบางส่วน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือโครงสร้างองค์กร จากนั้นควรบัญญัติให้มีระบบแจ้งและปรึกษาหารือล่วงหน้า ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อประเมินสถานการณ์ วางแผนเยียวยา และแสวงหาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการเลิกจ้าง เช่น การลดเวลาทำงาน การปรับตำแหน่ง หรือการจัดอบรมพัฒนาทักษะเพื่อย้ายงาน นอกจากนี้ ควรมีกลไกของรัฐที่สนับสนุนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ เช่น การจัดหางานใหม่โดยหน่วยงานของรัฐ การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ชดเชยและประกันการว่างงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงการมีศูนย์ไกล่เกลี่ยและอนุญาโตตุลาการแรงงานกลางที่สามารถเข้ามาแทรกแซงหรือเสนอแนวทางในการเจรจาเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศฝรั่งเศสประมวลกฎหมายแรงงานมาตรา L1233-3 และ L1233-4 นายจ้างต้องระบุเหตุผลทางเศรษฐกิจโดยชัดแจ้ง และ

ปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานก่อนการเลิกจ้าง ประเทศเยอรมนีพระราชบัญญัติคุ้มครองการเลิกจ้าง มาตรา 17-18: ต้องแจ้งรัฐล่วงหน้าเมื่อมีการเลิกจ้างจำนวนมาก และแสดงแผนการเยียวยา ประเทศเกาหลีใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน มาตรา 30 การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุทางเศรษฐกิจ ต้องมีการพิสูจน์ความจำเป็น และให้ความคุ้มครองตามสิทธิแรงงาน และประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงาน พ.ศ. 2539 Section 98-99: ระบุว่า การเลิกจ้างต้องมี “fair reason” ซึ่งรวมถึงเหตุทางเศรษฐกิจ พร้อมให้สิทธิในการอุทธรณ์และค่าชดเชย โดยนายจ้างต้อง พิสูจน์ว่าการเลิกจ้างเกิดจากเหตุผลที่ชอบธรรม ที่มีบทบัญญัติเฉพาะสำหรับการเลิกจ้างในกรณีทาง เศรษฐกิจ มีกลไกในเชิงป้องกัน เยียวยา และส่งเสริมการมีงานทำ จะช่วยให้เกิดระบบคุ้มครอง แรงงานที่รอบด้าน ไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ช่วยวางรากฐานความมั่นคงของแรงงาน ในภาพรวม และยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมด้วย เพราะแรงงานที่มั่นคงหมายถึงกำลังซื้อ และความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่ยั่งยืนมีงานทำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการดำเนินการ ปรับปรุงกฎหมายในลักษณะนี้จึงมีความจำเป็น เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรม และรักษาสมดุลของ สิทธิระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในบริบทของเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไม่มีมาตรการรองรับเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้อง กับเศรษฐกิจ ทำให้กระบวนการเลิกจ้างลูกจ้างในสถานการณ์ที่นายจ้างประสบภาวะทางเศรษฐกิจ ขาดความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายแรงงานในประเทศไทย แม้จะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยทั่วไป แต่กลับไม่มีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรการเฉพาะ ที่สามารถรองรับเหตุเลิกจ้างที่เกิดจากวิกฤตเศรษฐกิจหรือปัญหาทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนมากอาจถูกเลิกจ้างโดยไม่มีโอกาสในการเข้าถึงการคุ้มครองที่เพียงพอ ขณะที่นายจ้างเองก็ขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักความชอบธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการ เลิกจ้าง ค.ศ. 1982 และข้อแนะฉบับที่ 166 ที่ให้ความสำคัญกับการแยกแยะเหตุแห่งการเลิกจ้างที่ เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งให้ความสำคัญกับการแยกแยะเหตุเลิกจ้างที่เป็นเหตุทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะ พร้อมทั้งแนะนำให้รัฐมีบทบาทในการตรวจสอบ ส่งเสริมทางเลือกอื่นนอกจากการเลิกจ้าง และสนับสนุนการเยียวยา จึงเห็นได้ว่าประเทศไทยยังขาดกลไกทางกฎหมายที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสากลดังกล่าว โดยเฉพาะในเรื่องของขั้นตอนการปรึกษาหารือล่วงหน้า การช่วยเหลือจากรัฐ ก่อนและหลังการเลิกจ้าง รวมถึงการกำหนดสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้าง ในขณะเดียวกัน ประเทศที่มีกฎหมายแรงงานที่พัฒนาแล้ว ประเทศฝรั่งเศสในประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du Travail) มาตรา L1233-3 ถึง L1233-5 กำหนดให้นายจ้างต้องพิสูจน์เหตุผลทางเศรษฐกิจ อย่างชัดเจน และดำเนินการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างก่อนการเลิกจ้าง เยอรมนีในกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองจากการเลิกจ้าง (Kündigungsschutzgesetz - KSchG) มาตรา 1 บัญญัติให้การ

เลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจต้องมีเหตุอันสมควรและเลือกใช้วิธีที่กระทบลูกจ้างน้อยที่สุด โดยมีการหารือกับสภาแรงงานอย่างเป็นทางการ เกาหลีใต้ใน Labour Standards Act มาตรา 24 กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งและปรึกษากับตัวแทนลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50 วันก่อนการเลิกจ้างจำนวนมาก และต้องรายงานต่อหน่วยงานของรัฐ ขณะที่ประเทศอังกฤษอาศัยบทบัญญัติใน Employment Rights Act 1996 มาตรา 98 และ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 มาตรา 188 ที่กำหนดให้ “redundancy” เป็นเหตุเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายและต้องมีการปรึกษาหารือล่วงหน้ากับลูกจ้างหากมีการเลิกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปภายในระยะเวลา 90 วัน กรณีเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างกลไกเชิงนโยบายและกฎหมายเพื่อรองรับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจอย่างครอบคลุม ทั้งในเชิงป้องกัน เยียวยา และส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ประเทศไทยจึงควรพิจารณาปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีบทบัญญัติเฉพาะสำหรับกรณีการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรม และรักษาสมดุลของสิทธิระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งยกระดับกฎหมายแรงงานไทยให้ทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลในอนาคต

4.5 บทสรุปการวิเคราะห์มาตรการทางนโยบายและกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุ เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

สำหรับประเทศไทย มีมาตรการทางนโยบายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้าง จากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยแยกพิจารณามาตรการทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างดังต่อไปนี้

1. มาตรการการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง มาตรการทางนโยบายของประเทศไทยมีมาตรการหลายประการ ในการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างที่เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจหรือช่วงที่ธุรกิจต่าง ๆ ประสบปัญหาทางการเงิน เพื่อช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องเผชิญกับผลกระทบจากการเลิกจ้าง 7 ประการ ดังนี้ โครงการเยียวยาผู้ประกันตน (มาตรา 33) มาตรการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ โครงการสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระ การขยายเวลาในการประกันสังคม โครงการสินเชื่อฟื้นฟูธุรกิจและช่วยเหลือแรงงาน มาตรการลดภาระภาษีและค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้าง และการช่วยเหลือเงินชดเชยกรณีว่างงาน

2. มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง ด้วยการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ทั้งให้ความคุ้มครองกันลูกจ้างที่ใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จากการกระทำของนายจ้าง ประกอบด้วย 1) การคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง โดยกระบวนการเจรจาต่อรอง 2) การคุ้มครองลูกจ้างที่ใช้สิทธิตามกฎหมายต่อนายจ้างจากการถูกเลิกจ้าง 3) การคุ้มครองลูกจ้างที่ใช้สิทธิตามกฎหมายต่อนายจ้างจากการกระทำใด ๆ อันเป็นผลลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ 4) การนำบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น

3. มาตรการด้านคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากวางหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ที่นายจ้างจึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยการกำหนดโทษทางอาญาแล้ว บทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ยังมีบทบาทสำคัญต่อการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นให้แก่ลูกจ้างหลังจากที่ต้องว่างงาน ดังนี้ 1) การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง 2) การคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของนายจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำต่อโดยไม่ชำระค่าจ้าง 3) การคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะเหตุอื่น ๆ 4) การคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปที่ใหม่

4. มาตรการการใช้อำนาจของรัฐ ผลจากความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การให้สิทธิคู่สัญญาสามารถเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างได้ โดยวิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างยิ่ง เพราะหากนายจ้างใช้สิทธิเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 มีแต่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและเสียหายมาก เพราะโอกาสในการตกงานมีมาก แต่ในขณะที่ลูกจ้างใช้สิทธิเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรามาตรา 582 นายจ้างกลับไม่ได้รับความเดือดร้อนเลย หรือได้รับความเดือดร้อนเพียงเล็กน้อย ดังนั้น ผลจากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงก่อให้เกิดแนวคิดในการจำกัดอำนาจของนายจ้างในการเลิกจ้าง อันเป็นผลให้การเลิกจ้างทุกกรณีต้องมีเหตุผลที่สมควร ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบจึงจำต้องได้รับความคุ้มครองที่เพิ่มมากขึ้น

สำหรับประเทศไทย มีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยแยกพิจารณาความคุ้มครองตามกฎหมายต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สำหรับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีดังต่อไปนี้ 1) การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง (มาตรา 582)

2) กรณีไม่ต้องการบอกกล่าวล่วงหน้า 3) การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 4) การกระทำของลูกจ้าง

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีพื้นฐานมาจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา มีทั้งหมด 166 มาตรา เนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ คณะกรรมการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การพักงาน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การควบคุม กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน และโทษทางอาญา

3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ในทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกันเป็นบทบัญญัติกำหนดให้สิทธินายจ้างลูกจ้าง ที่จะจัดตั้งองค์กรในรูปนิติบุคคล เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย เช่น ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์กรนายจ้าง เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของฝ่ายตนได้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน ทั้งโดยวิธีการสมัครใจและวิธีการบังคับ

4. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีตามมาตรา 46 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานมีคำสั่ง อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(ก) สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ซึ่งเป็นกรณีพิเศษที่ให้อำนาจแก่ศาลสั่งบังคับนายจ้างได้ ถ้าไม่มีกฎหมายให้อำนาจเช่นนี้ไว้ศาลไม่มีอำนาจสั่งได้ หากนายจ้างขัดขืนไม่ยอมรับกลับเข้าทำงาน เท่ากับเป็นการขัดขืนคำสั่งบังคับของศาลอาจถูกจับกุมขังไว้จนกว่าจะยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งบังคับของศาล

(ข) ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงาน กำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้างความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างมูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา ดังนั้น ค่าเสียหายนี้จึงไม่รวมถึงค่าชดเชยที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง และเงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับทั้ง 3 ทางส่วนค่าเสียหายนี้จะมีจำนวนมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาลจะเป็นผู้กำหนดตามที่ เห็นสมควรเป็นเรื่อง ๆ ไป

สรุป บทบัญญัติมาตรา 49 เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น โดย ครอบคลุมถึงการเลิกจ้างลูกจ้างโดยทั่วไปทุกประเภท แต่อย่างไรก็ดี มีผู้เห็นว่า มาตรา 49

ให้อำนาจ ศาลแรงงานที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่แต่ไม่ได้ให้สิทธิ นายจ้างที่มาร้องขออนุญาตศาลแรงงานเสียก่อนเลิกจ้าง ซึ่งอาจทำให้นายจ้างเกิดความลำบากใจ ว่าการเลิกจ้างในกรณีใดบ้างศาลแรงงานจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นเรื่องที่นายจ้าง จะต้องใช้ดุลยพินิจของตนเองไตร่ตรองดูให้ดีเสียก่อนเลิกจ้าง ซึ่งถ้ากฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้าง มาร้องขออนุญาตเสียแต่แรกทำนองเดียวกับการที่นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 ก็อาจช่วยให้นายจ้างไม่ต้องเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องหาว่าเลิกจ้าง โดยไม่ เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ดีก็อาจทำให้ศาลแรงงานฯ มีคดีเพิ่มขึ้นอีกมาก

สำหรับมาตรการทางกฎหมายและมาตรการทางนโยบายของต่างประเทศและประเทศไทย เพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยแยกพิจารณา เปรียบเทียบได้ดังต่อไปนี้

กรณีประเทศไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญา และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อพิจารณาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างของประเทศไทยเปรียบเทียบกับ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดย นายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการ จ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง พบว่าสาระสำคัญ ในบางเรื่องบางกรณีมีความสอดคล้องต้องกัน บางเรื่องบางกรณีไม่มีความสอดคล้องต้องกัน และบาง เรื่องบางกรณีก็ควรมีการนำมาปรับใช้แก่ประเทศไทยด้วย

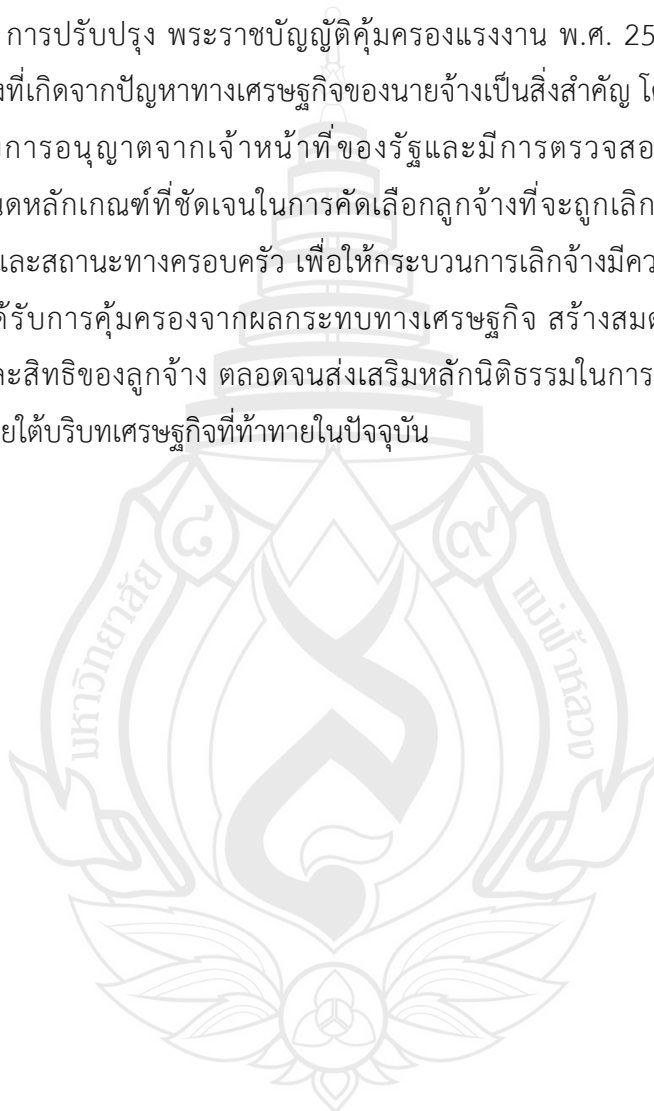
สำหรับประเทศไทย มีสภาพปัญหาทางนโยบายและสภาพปัญหาทางกฎหมายของไทย ที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างในประเทศไทย สามารถแยกได้เป็นสองประเด็นหลักคือ สภาพปัญหาทางนโยบาย และสภาพปัญหาทาง กฎหมาย ดังนี้

1. สภาพปัญหาทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้าง ปัญหาทางนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างนั้นยังขาดกลไกการควบคุม ที่มีประสิทธิภาพ เช่น การขาดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจทำให้กิจการต้อง เลิกจ้างลูกจ้างในจำนวนมาก นโยบายการเยียวยาและการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างยังไม่เพียงพอ ลูกจ้างมักจะไม่ได้รับการดูแลในเรื่องของค่าชดเชยที่เพียงพอ หรือการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการหางานใหม่ และปัญหาดังกล่าวยังส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงในตลาดแรงงานและเพิ่มภาระ ต่อสังคมในด้านการดูแลผู้ตกงาน

2. สภาพปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างในด้านกฎหมาย ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตกงานทางเศรษฐกิจของนายจ้างยังขาดความชัดเจน ในกระบวนการและวิธีการควบคุมการเลิกจ้าง นายจ้างสามารถตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มี

การตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือไม่มีการแจ้งล่วงหน้าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งบางครั้งอาจเกิดการเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส อีกทั้งกฎหมายยังไม่มีกลไกการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม นอกจากนี้การเยียวยาลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็ยังไม่เพียงพอ และกฎหมายขาดมาตรการที่ช่วยให้ลูกจ้างมีโอกาในการฟื้นตัวและหางานใหม่

ดังนั้น การปรับปรุง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างที่เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องกำหนดให้การเลิกจ้างต้องได้รับการอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและมีการตรวจสอบเหตุผลทางเศรษฐกิจ พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง เช่น ความสามารถ ประสิทธิภาพ และสถานะทางครอบครัว เพื่อให้กระบวนการเลิกจ้างมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทำให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองจากผลกระทบทางเศรษฐกิจ สร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้าง ตลอดจนส่งเสริมหลักนิติธรรมในการดำเนินกิจการของสถานประกอบการภายใต้บริบทเศรษฐกิจที่ท้าทายในปัจจุบัน



บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การจ้างงานก่อให้เกิดรายได้ทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้าง การเพิ่มขึ้นของรายได้นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจโดยรวมเป็นผลให้มีการใช้จ่ายใช้สอยของประชาชนมากขึ้น และมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ไม่เพียงเท่านั้นรายได้ที่เพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งจะถูกเก็บเป็นเงินออม ที่นำไปลงทุนอีกทอดหนึ่ง การเพิ่มขึ้นทั้งของการบริโภคและการออม (การลงทุน) จะมีผลกระทบต่อการผลิตและการจ้างงานต่อไปอีก เป็นลูกโซ่ทำให้ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคงสมบูรณ์ขึ้น

ดังนั้น การจ้างงานจึงไม่ใช่เป็นเพียงพฤติกรรมทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเป็นพฤติกรรมทางสังคมอีกด้วย ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลนั้น และเป็นพื้นฐานของครอบครัวที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ด้วย ในแง่ปัจเจกชนแล้วการจ้างงานทำให้เขามีสถานภาพที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสังคมในทางจิตวิทยาสังคมนั้น คนเรามีความต้องการพื้นฐานที่สุดคือ ความมั่นคง ความรัก และการยอมรับจากสังคม ถ้าความต้องการพื้นฐานของเขาได้รับการตอบสนองในระดับที่เหมาะสม เขาผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ และในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองเขาก็จะกลายเป็นบุคคลที่ฝืนสังคมและก่อปัญหาต่อส่วนรวมได้ ดังนั้น การจ้างงานจึงเป็นหนทางสำคัญอันหนึ่ง ในการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลให้เขารู้สึกมั่นคงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม ถ้าหากผู้นั้นเป็นหัวหน้าครอบครัวการจ้างงานก็จะยิ่งเพิ่มความสำคัญมากยิ่งขึ้นไปอีก โดยจะส่งผลไปถึงสมาชิกในครอบครัวของบุคคลนั้นอีกด้วย

เมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นมา ซึ่งไม่ว่าในครั้งไหน ๆ หรือที่อาจจะมีอีกในอนาคต ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อกิจการหรือสถานประกอบการ หากสถานประกอบการไม่สามารถขยายการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ความต้องการจ้างงานก็ลดน้อยลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิต ทำให้ต้องลดชั่วโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลงหรือเลิกกิจการในที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก รวมทั้งบรรยากาศการลงทุนของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทยเองต่างก็ต้องหามาตรการมาใช้ในการคุ้มครอง หรือแก้ไขเยียวยาแก่ลูกจ้าง เพื่อจะได้บรรเทาความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง

จากการศึกษามาตรทางกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้าง ลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างแล้ว มีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครอง การเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน ซึ่งแต่ละประเทศก็มีวิธีการ ขั้นตอน และหลักเกณฑ์ ที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการ สิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ.1963 ได้กำหนดการเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องให้ ลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างเป็นระยะเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลา ในการเตรียมตัวแสวงหางานใหม่ และในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้ โดยไม่สูญเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างจะได้มีเวลาหางานใหม่ โดยจะต้องมีเหตุผล อันสมควรในการคัดเลือกคนงานที่จะให้ออกไปเนื่องจากการลดคนทำงาน ควรจะกระทำอย่างมีหลักเกณฑ์ ที่แน่นอน คือ หลักเกณฑ์ที่จะต้องวางแผนไว้ล่วงหน้าและควรจะรักษา ผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายสถาน ประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ และผลประโยชน์ของคนงานด้วย โดยคำนึงถึงความจำเป็น ในการดำเนินงานของสถานประกอบการ ธุรกิจการค้า หรือบริการ ให้มีประสิทธิภาพ ความสามารถ ความชำนาญ ฝีมือและคุณสมบัติในการประกอบอาชีพของคนงานแต่ละคน ระยะเวลาที่ทำงาน อายุ สถานะทางครอบครัว หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมตามสภาพของประเทศนั้น ๆ

2. การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสมตามอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มในส่วนของการทำงาน เนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการเลิกจ้างนี้ ควรได้รับการบรรจุเข้าในงานใหม่ที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ควรได้รับการส่งเสริมโดยกำหนดมาตรการขึ้นให้เหมาะสมต่อสภาพการณ์ ของประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เท่าที่เป็นไปได้ การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนี้หางานใหม่ที่เหมาะสม โดยอาจช่วยเหลือในการ ติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะกระทำได้ การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการ จ้างงานใหม่ที่เหมาะสมหรือได้รับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่ เพื่อบรรเทาผลกระทบ อันเกิดจากการเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรได้มีการพิจารณาให้การคุ้มครองด้านรายได้ในระหว่างช่วงรับ การฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่ ตลอดจนช่วยเหลือในการคืนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ค่าใช้จ่ายในการหางานและการเข้ารับงานใหม่ ในกรณี ที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัย และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรพิจารณาจัดหาแหล่งการเงิน

เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ หรือการขาดรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วนตามมาตรการตามกฎหมาย

3. การเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจสามารถเลิกจ้างเฉพาะราย หรือเลิกจ้างคราวละหลายคนก็ได้ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้าง และบอกกล่าวล่วงหน้าเช่นเดียวกับการเลิกจ้างโดยทั่วไป นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้าง โดยระบุเหตุผลทางเศรษฐกิจอันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง กรณีเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในช่วงระยะเวลา 30 วันนั้น นายจ้าง ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างแต่ละคนที่จะเลิกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 30 วัน และสำหรับกรณีเลิกจ้างลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ในช่วงระยะเวลา 30 วัน นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 7 วัน

4. การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ ซึ่งเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ได้ และยังคงได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวอยู่เช่นเดิม ดังเช่นกฎหมายของประเทศเยอรมนี

5. การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นมาตรการที่ใช้บังคับแก่นายจ้างที่ต้องการจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม จะต้องยื่นหรือเสนอเรื่องหรือคำขออนุมัติหรืออนุญาตเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังเช่น กฎหมายของประเทศอังกฤษกำหนดให้มีการแจ้งล่วงหน้าไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยให้นายจ้างแจ้งล่วงหน้า 21 วัน หากเลิกจ้างเกินกว่า 10 คนขึ้นไป

และจากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ซึ่งก็ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในหลายกรณี อาทิ การบอกกล่าวล่วงหน้า ก่อนการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ก็มีการบัญญัติให้มีการกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง การคุ้มครองแก่กรณีการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น แต่กฎหมายของไทยไม่มีบทบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง และหลักเกณฑ์ทางกฎหมายในการเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเกิดภาวะประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจจากสาเหตุปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยปัญหาดังกล่าว และก่อให้เกิดความเป็นธรรม ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรที่จะนำมาตรการทางกฎหมายของประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ มาบัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการถูกเลิกจ้างของไทยด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะโดยการนำมาตรการทางกฎหมายของประเทศต่าง ๆ มาบัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการถูกเลิกจ้างของไทย เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยสามารถกำหนดรูปแบบของการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ได้ดังนี้

1. การกำหนดขั้นตอนการแจ้งและขออนุญาตจากภาครัฐก่อนเลิกจ้าง

นายจ้างควรมีหน้าที่แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานล่วงหน้า และต้องได้รับอนุญาตก่อนดำเนินการเลิกจ้าง ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส และเยอรมนี ที่ให้หน่วยงานของรัฐเข้ามามีบทบาทตรวจสอบเหตุผล และความจำเป็นของการเลิกจ้าง เพื่อลดการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

2. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างอย่างชัดเจน

ควรมีกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและโปร่งใส เช่น ความสามารถในการทำงาน อายุงาน อายุของลูกจ้าง หรือสถานะทางครอบครัว เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ ซึ่งแนวทางนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับระบบการคัดเลือกในประเทศเยอรมนีที่ใช้หลักเกณฑ์ทางสังคม (Sozialauswahl)

3. การจัดให้มีมาตรการเยียวยาและความช่วยเหลือหลังเลิกจ้างอย่างเพียงพอ

ควรจัดตั้งกองทุนเฉพาะกิจหรือระบบสวัสดิการ ที่สามารถรองรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างครอบคลุม โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานเปราะบาง เช่น ลูกจ้างชั่วคราว หรือแรงงานในกิจการขนาดเล็ก ซึ่งอาจไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมอย่างทั่วถึง

4. การสนับสนุนให้ลูกจ้างมีโอกาสด้านการฟื้นฟูอาชีพและหางานใหม่

ภาครัฐควรมีแผนงานและงบประมาณในการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ หรือส่งเสริมอาชีพใหม่ให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แนวทางของประเทศเกาหลีใต้และอังกฤษ ได้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการบูรณาการฝึกอบรมหลังการเลิกจ้างกับระบบการจ้างงานใหม่

5. การส่งเสริมกลไกการเจรจาหรือนายจ้างกับลูกจ้างก่อนการเลิกจ้าง

ควรส่งเสริมให้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อหาทางเลือกอื่นนอกจากการเลิกจ้าง เช่น การลดเวลาทำงาน การโอนย้ายตำแหน่ง หรือการชดเชยแบบค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้เพื่อให้การเลิกจ้างเป็นมาตรการสุดท้ายที่มีความจำเป็นจริง

6. การปรับปรุงกลไกการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

ควรเพิ่มบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในการติดตาม ตรวจสอบ และมีอำนาจในการยับยั้งการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล โดยศาลแรงงานสามารถเข้ามาควบคุม ด้วยวิธีการชี้ขาดว่าการเลิกจ้างนี้เป็นธรรมหรือไม่ พร้อมทั้งเปิดช่องทางให้ลูกจ้างสามารถร้องเรียน หรืออุทธรณ์ คำสั่งได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

ดังนั้น การปรับปรุงระบบกฎหมายแรงงานของไทยโดยยึดแนวทางเหล่านี้ จะสามารถเพิ่มความเป็นธรรมและลดผลกระทบจากการเลิกจ้างได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของนายจ้าง และความมั่นคงในการจ้างงานของลูกจ้างในระยะยาว ดังนี้

ด้านกฎหมาย

ตามมาตราการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ดังต่อไปนี้

5.1) เพิ่มเติมมาตรา 121/1 วรรคหนึ่ง ในเรื่องการขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีโอกาสเข้าไปควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจในการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง โดยต้องมีเหตุผลทางเศรษฐกิจจากสาเหตุปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ อันส่งให้การประกอบกิจการไปต่อไม่ไหวโดยมีเหตุผลที่สมควรจริง ๆ ซึ่งถ้าหากไม่มีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจที่จะยับยั้งการเลิกจ้างนั้นได้ โดยศาลแรงงานสามารถเข้ามาควบคุม ด้วยวิธีการชี้ขาดว่าการเลิกจ้างนี้เป็นธรรมหรือไม่

โดยเพิ่มเติมมาตรา 121/1 วรรคหนึ่ง “ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง โดยต้องมีเหตุผลทางเศรษฐกิจจากสาเหตุปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ อันส่งให้การประกอบกิจการไปต่อไม่ไหว โดยมีเหตุผลที่สมควรจริง ให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน โดยศาลแรงงานมีอำนาจในการเข้ามาควบคุม ด้วยวิธีการชี้ขาดในการเลิกจ้าง และแจ้งลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน ก่อนที่จะเลิกจ้าง

วรรคสอง “ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างดังกล่าว เพื่อทำการไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอม หากไม่ประสบผลสำเร็จก็ให้เสนอความเห็นไปยังอธิบดี เพื่อมีคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตการเลิกจ้างนั้นต่อไป แต่ไม่เป็นการตัดสิทธิบุคคลที่เกี่ยวข้องในการที่จะอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อรัฐมนตรีเพื่อให้วินิจฉัยชี้ขาด”

5.2) เพิ่มเติมมาตรา 121/2 ในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างในการเลิกจ้าง

เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างในการเลิกจ้าง โดยการดูหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

โดยเพิ่มเติมมาตรา 121/2 “ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างในการเลิกจ้างโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ความสามารถ ความชำนาญ ฝีมือ และคุณสมบัติในการประกอบอาชีพของพนักงานแต่ละคน

(2) ระยะเวลาที่ทำงาน

(3) อายุ

(4) สถานะทางครอบครัว

(5) หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมตามสภาพของนายจ้างหรือความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

ด้านนโยบาย

มาตรการทางด้านนโยบายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง อันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพเศรษฐกิจ หรือการที่นายจ้างประสบปัญหาทางการเงินที่อาจนำไปสู่การเลิกจ้าง การคุ้มครองดังกล่าวจะช่วยให้ลูกจ้างได้รับสิทธิที่ชอบธรรมและสามารถกลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว โดยมีการกำหนดด้านนโยบาย ดังนี้

1. การกำหนดเงื่อนไขในการเลิกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ กฎหมายแรงงานควรกำหนดเงื่อนไขที่ชัดเจนและยุติธรรมเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ได้แก่

1.1 นายจ้างต้องพิสูจน์ว่าไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น การลดรายได้ การขาดทุน หรือภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

1.2 การเลิกจ้างต้องเป็นทางเลือกสุดท้ายหลังจากที่ได้ใช้มาตรการอื่น เช่น การลดค่าจ้าง การลดชั่วโมงการทำงาน หรือการปรับโครงสร้างองค์กร

2. การกำหนดมาตรการค่าชดเชยที่ชัดเจน กล่าวคือ นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ มาตรการค่าชดเชยต้องถูกกำหนดอย่างชัดเจน เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ได้แก่

2.1 การจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างตามระยะเวลาที่ทำงาน

2.2 การให้เงินชดเชยหรือแพ็คเกจช่วยเหลือพิเศษ ในกรณีที่การเลิกจ้าง มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกค้า

3. การสนับสนุนการฝึกอบรมและการหางานใหม่ กล่าวคือ ภาครัฐสามารถกำหนดนโยบายในการสนับสนุนลูกค้าที่ถูกเลิกจ้างจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ผ่านการฝึกอบรมหรือจัดหางานใหม่ ได้แก่

3.1 โครงการฝึกอบรมทักษะใหม่ หรือทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

3.2 การสนับสนุนในการหางานใหม่ เช่น การจัดหาตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโต

4. การส่งเสริมโครงการช่วยเหลือทางการเงิน กล่าวคือ นโยบายทางการเงินสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้าง โดยการให้เงินเยียวยาหรือการสนับสนุนทางการเงินในช่วงระหว่างการหางานใหม่ ได้แก่

4.1 การจ่ายเงินเยียวยาชั่วคราวจากประกันสังคม

4.2 การช่วยเหลือด้านสวัสดิการหรือการสนับสนุนในเรื่องของการประกันสุขภาพ

5. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลและบริการช่วยเหลือ กล่าวคือ การสร้างศูนย์ข้อมูลหรือบริการที่ช่วยให้ลูกค้าที่ถูกเลิกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของตนเอง และข้อมูลเกี่ยวกับการหางานใหม่ ได้แก่

5.1 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงาน

5.2 บริการช่วยเหลือด้านการจัดหางานใหม่หรือฝึกอบรมทักษะใหม่

6. การส่งเสริมการใช้รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น กล่าวคือ นโยบายแรงงานที่ยืดหยุ่นสามารถช่วยลดอัตราการเลิกจ้างในช่วงที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้แก่

6.1 การส่งเสริมการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) หรือการทำงานแบบพาร์ทไทม์

6.2 การปรับลดชั่วโมงการทำงานแทนการเลิกจ้างเพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงินของลูกค้า

7. การตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายแรงงาน กล่าวคือ การคุ้มครองสิทธิของลูกค้าที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างใช้ปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างลูกค้า ได้แก่

7.1 การตรวจสอบว่าเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่

7.2 การดูแลเรื่องการจ่ายค่าชดเชยและการปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

8. การสนับสนุนการสร้างงานใหม่และการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาครัฐควรสนับสนุนการสร้างงานในอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโต เช่น อุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลหรือพลังงานสะอาด เพื่อให้ลูกจ้างที่ตกงานสามารถหางานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว โดยการสร้างมาตรการสนับสนุนได้แก่

8.1 การสร้างโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

8.2 การส่งเสริมการลงทุนในภาคเอกชนและภาครัฐ

โดยการกำหนดนโยบายในคัมครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างไม่เพียงแต่ช่วยลดผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจ แต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและสร้างคุณธรรมในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีในช่วงที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจอีกด้วย



รายการอ้างอิง

หนังสือ

ภาษาไทย

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, สถิติการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 2567)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, (พิมพ์ครั้งที่ 1, บริษัทเรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด 2563) 14.

กิตติศักดิ์ อภิรักษ์พงศ์, กฎหมายแรงงานไทย: แนวทางการปฏิบัติและการพัฒนา, (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2561).

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 'กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล' (พิมพ์ครั้งที่ 13, วิญญูชน 2560) 204.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 'การเลิกจ้างและการลาออก' (พิมพ์ครั้งที่ 9, วิญญูชน 2557) 26-27.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 'คำอธิบายกฎหมายแรงงาน' (พิมพ์ครั้งที่ 2, วิญญูชน 2561) 201.

ปาริชาติ แจ่มกระจ่าง, ลูกจ้างเกษียณอายุ, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2548) 25.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 31, วิญญูชน 2566).

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานนักบริหาร, (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2543) 13.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การเลิกจ้างและการลาออก (พิมพ์ครั้งที่ 9, วิญญูชน 2557) 21.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การเลิกจ้างและการลาออก (พิมพ์ครั้งที่ 9, วิญญูชน 2557) 21-22.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานนักบริหาร, (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2543) 222.

คณะวิชาการ, รวมกฎหมายแรงงาน, แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ล่าสุด (ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร 2562) 8.

คณะวิชาการ, รวมกฎหมายแรงงาน, แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ล่าสุด (ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร 2562) 214.

ฉลาด ทองคำสุก, การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน: มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง, (วิญญูชน 2539) 47.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ และ วิทย์ ชะนะภัย, รายงานการวิจัย มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง, (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2545) 91.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ และวิทย์ ชะนะภัย, ‘รายงานการวิจัย มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง’ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2545) 84.

พงศ์ธัญ ธรรมยศ, *การพัฒนาแนวทางการคุ้มครองแรงงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ*. (สำนักงานกฎหมายไทย 2564).

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง*, (พิมพ์ครั้งที่ 10, ธรรมนิติ เพรส 2564) 32.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง*, (พิมพ์ครั้งที่ 10, ธรรมนิติ เพรส 2564) 251.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. ราชกิจจานุเบกษา, (2541), 115, 1-32.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 89.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 6-7, 33-36.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 9-10.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 14, 40-44.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522).

แมน สารรัตน์, *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ 2527) 148.

วิจิตรา พงษ์ลัดดา, ‘การแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยนายจ้าง’ รวมบทความในโอกาสครบรอบ 60 ปี ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์ (พี.เค. พรินต์ติ้งเฮาส์ 2531) 220.

วิจิตรา วิเชียรชม, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6, วิญญูชน 2562) 30-31.

วิจิตรา วิเชียรชม, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6, วิญญูชน 2562) 32-33.

วิจิตรา วิเชียรชม, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6, วิญญูชน 2562) 35-36.

วิจิตรา วิเชียรชม, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6, วิญญูชน, 2562) 39-40.

วิชัย โสสุวรรณ และ ชนินาฏ ญ เชียงใหม่, ‘การเลิกจ้างที่ถูกกฎหมายและเป็นธรรม’ (พิมพ์ครั้งที่ 2, นิติธรรม 2544) 15.

สมศักดิ์ สุนทรธรรมาวงศ์, *มาตรการคุ้มครองลูกจ้างทางกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ* (วิญญูชน 2530) 93.

สำนักงานศาลยุติธรรม, *รายงานสถิติคดีของศาลทั่วราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2564*, (สำนักงานศาลยุติธรรม 2564) 462.

สำนักงานศาลยุติธรรม, *รายงานสถิติคดีของศาลทั่วราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2565*, (สำนักงานศาลยุติธรรม 2565) 190.

สำนักงานศาลยุติธรรม, รายงานสถิติคดีของศาลทั่วราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2566, (สำนักงานศาลยุติธรรม 2566) 191.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือเยียวยา และชดเชยให้แก่ประชาชนฯ*, (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2564).

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2564*, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2564) 173.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2566*, (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2566) 175.

ภาษาต่างประเทศ

B.A. Hepple, Paul O'higgins, *Lord Wedderbornof Charlton*, (Labour Relations Statutesand Materiais 1979) 468.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). *Mitbestimmung und Beschäftigungssicherung*, (2022).

European Commission, “Employment Protection Legislation Database – France,” 2023.

European Commission. *Employment and Social Developments in Europe 2022*, (Flexicurity in the UK 2022).

J.R. Carby-Hall, A Study in Three Termination Aspects of Modern Employment, *Studies in Labour Law*, ed. J.R. Carby-Hall (Tombridge Printers Ltd. 1976) 206.

John Mesher, *Compensation for Unemployment*, (Sweet & Maxwell Ltd., 1976).¹²

Korea International Labour Foundation, *Korea's Wage System A Practical Guide*. (1999) 36-38

L.S. Wrightsman. *Social Psychology* (Wadsworth pub. 1967).

Ministère du Travail, “Le rôle du Pôle Emploi dans le licenciement économique,” 2022.

Ministry of Employment and Labor (MOEL). *Employment Insurance System Overview*, 2022.

Robert Kastenbaum, *Human Developing : A Lifespan Perspective* (Allyn and Bacon, Inc. 1979) 551-557.

Thomas F. Derbury and Duncan M. Mc. Dougall, *Macroeconomics* (60th Mc. Graw-Hill International Book Co. 1980) 177-206.

บทความ

ภาษาไทย

ขวัญชัย ศิริชนะ, การเลิกจ้างและการป้องกันผลกระทบจากการเลิกจ้างในภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่, *วารสารกฎหมายแรงงาน*, 15, 3(2559), 50-67.

จันทรา สันติสุรรัตน์, ‘มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเนื่องจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้าง’ (2553) *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต* 1, 23.

จำรัส เขมะจารุ, การกระทำที่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (*วารสารแรงงาน เล่ม 1*. 2523).

พิมพ์พรรณ ทองเรือง, “มาตรการคุ้มครองแรงงานในภาวะเศรษฐกิจถดถอย: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยและเยอรมนี” *วารสารกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม*, 12, 1(2564), 75-102.

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง, *วารสารแรงงาน*, 2, 1(2524) 13-19.

ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, *อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 : ทำไมต้องให้สัตยาบัน?*, (มีนาคม 2553), คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98.

สุชาติ สุขสมิตร์, ‘การเลิกจ้างและความเสียหาย’ *วารสารศาลแรงงาน*, 2, 6, (ธันวาคม 2524) 3.

สุรศักดิ์ มณี ศรี, การเปลี่ยนแปลงค่าชดเชยในกฎหมายแรงงาน, *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* 4, 931.

ภาษาต่างประเทศ

Brown, K, The impact of economic downturns on employment protection laws. *Journal of Labor Law*, 15, 3(2021) 210-235.

Lee, S. & Yoo, J. Employment Protection and Dismissal Law in Korea, *Korean Journal of Labor Studies*, 21 (2015). 25.

Paul A. Sanvelson and Willam D. Nordhans, *Economics* (12th ed. Mc.Graw-Hill Book Co. 1985) 216, 213-215.

วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

ภาษาไทย

ฉลาต คำทองสุก, *การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน : มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง*, (วิทยานิพนธ์
นิติศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2539) 30-36.

ปิ่นวลี สุจริตกุล, *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม*, (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538) 153.

ปิ่นวลี สุจริตกุล, *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม*, (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538), 155-156.

ปิ่นวลี สุจริตกุล, *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม*, (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538) 157.

ปิ่นวลี สุจริตกุล, *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม*, (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538) 158.

วิจิตร แสงทอง, *การแก้ไขและป้องกันปัญหาการว่างงานในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2508) 10.

วิชชุดา ยิ้มรุ่งเรือง, *ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน : ศึกษากรณีมาตรา 75* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง 2548) 58.

วิทย์ ชะนะภัย, *การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย* (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543) 20.

วิทย์ ชะนะภัย, *การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย* (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543) 21-22.

วิทย์ ชะนะภัย, *การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย* (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543) 23.

สมชัย วัฒนการุณ, *การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2529) 10.

อรรวรรณ เกษร, *หน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว* (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550) 49-50.

อรุณี วิทยะสิรินันท์, *‘คุณเคยต้องทนอับอายจากการวางกล้ำข่มเหงๆในที่ทำงานบ้างหรือไม่
(ตอนที่ 2)’* (2554), Business Law & HR Variety 104, 101.

อรุณี วิทยะสิรินันท์, *‘คุณเคยต้องทนอับอายจากการวางกล้ำข่มเหงๆในที่ทำงาน บ้างหรือไม่ (ตอนที่
4)’* (2554), Business Law & HR Variety 106, 99.

อักษรวิทย์ สารธรรม, ‘อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง’ (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2549) 80-81.

รายงานการประชุม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “รายงานการประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) (2549)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “รายงานการประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ครั้งที่ 12 (2550)

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ไทยรัฐออนไลน์, ช่อง 3 เตรียมแถลงการณ์ข่าวช็อก เลิกจ้างพนักงานอีกระลอก, สืบค้นเมื่อวันที่ 15

กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.thairath.co.th/content/1435705>.

สมดุล พลแสน, ฝรั่งเศสสนับสนุนประท้วงไล่ผู้นำ, (ไทยโพสต์, วันที่ 3 เมษายน 2549) 9.

French Labor Law. (Online). (2005). Available: [http : // www. investinfrance.org /France /Doingbusiness/ db_en.pdf](http://www.investinfrance.org/France/Doingbusiness/db_en.pdf).

ประวัติผู้ประพันธ์

ชื่อ	ทนงศักดิ์ แก้วทนงค์
ประวัติการศึกษา	
2545	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2565	นิติศาสตรบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2539	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการทำงาน	
2559-ปัจจุบัน	กรรมการบริหาร บริษัท ยู-ชิน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง
2553-2559	ผู้จัดการ บริษัท พีทีที อาซาฮี เคมิคอล จำกัด จังหวัดระยอง
2550-2553	ผู้จัดการ บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง
2538-2550	เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ บริษัท สยามลวดเหล็กอุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดระยอง
2538-2550	เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลทั่วไป บริษัท บางกอกกรีนเบอร์ จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประสบการณ์ในด้านอื่น ๆ	- ผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายนายจ้าง ศาลแรงงาน ภาค 2 สาขาระยอง - ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม จังหวัดระยอง - ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน - ผู้ตรวจประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดระยอง

- คณะอนุกรรมการการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดระยอง
- คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามบริหารงานตำรวจ อำเภอ
บ้านค่าย จังหวัดระยอง

