การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นางสาวชนิมาฏ ชุมรุม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชานิติศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2528

ISBN 974-564-704-7

008701

I15N3186.

The Termination of Employment in Labour Protection Law

Miss Chaninat Chumrum

A thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School

Chulalongkorn University

1985

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
โดย	นางสาวชนินาฏ ชุมรุม
ภาควิชา	นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สุดาศิริ เฮงพูลธนา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุนนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชีระ ศรีธรรมรักษ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

..... กรรมการ

(อาจารย์พรเพชร วิชิตชลชัย)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุดาศิริ เฮงพูลธนา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ชื่อนิสิต	นางสาวชนีนาฏ ชุมรุม
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สุดาศิริ เฮงพูลธนา
ภาควิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2527

บทคัดย่อ

เมื่อมีการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม ก็มีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์ ความจำเป็นในการจ้างแรงงานจึงลดน้อยลงประกอบกับอัตราการเพิ่มของประชากรที่สูงขึ้น จึงทำให้เกิดคนว่างงานจำนวนมาก นายจ้างจึงมีโอกาสเลือกสรรคนเข้าทำงาน และมีอำนาจในการต่อรองสูงกว่าลูกจ้าง ถึงแม้ว่าตามกฎหมายนายจ้างและลูกจ้างจะมีสิทธิเสรีภาพในการทำสัญญาที่เทาเทียมกัน แต่ตามความเป็นจริงแล้วลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพราะนายจ้างมีอำนาจเด็ดขาดในการเลิกจ้างลูกจ้าง อันมีผลกระทบกระเทือนฐานะทางการเงินของลูกจ้างโดยตรง ดังนั้น หากปล่อยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปตามหลักกฎหมายในเรื่องการทำสัญญาเพียงประการเดียว ความเป็นธรรมในสังคมและความสงบสุขในอุตสาหกรรมย่อมไม่เกิดขึ้น รัฐบาลจึงต้องเข้าควบคุมการใช้อำนาจในการเลิกจ้างของนายจ้าง โดยกำหนดมาตรการห้ามเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิของตนตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น การแจ้งข้อเรียกร้องให้มีหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้รัฐบาลยังได้กำหนดมาตรการช่วยเหลือเยียวยาลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ในกรณีทั่วไปคือ การกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง มิฉะนั้นจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุด และถ้าการเลิกจ้างนั้นไม่มีเหตุที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกับเข้าทำงานหรือให้ชดใช้ค่าเสียหายด้วย

เนื่องจากการเลิกจ้างก่อให้เกิดหน้าที่แก่นายจ้างหลายประการ ดังนั้น เพื่อป้องกันการหลีกเลี่ยงกฎหมาย รัฐบาลจึงกำหนดความหมายการเลิกจ้างไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึงกรณีที่นายจ้างมีเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด ซึ่งได้แก่การให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานและรวมถึงกรณีที่นายจ้างไม่ได้แสดงเจตนาเลิกจ้างโดยตรงแต่การกระทำนั้นมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างซึ่งได้แก่ การไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้กฎหมายก็ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วย แต่อย่างไรก็ดีการตีความบทบัญญัติของกฎหมายโดยเคร่งครัดอาจไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ดังนั้นในบางกรณีศาลฎีกาจึงได้กำหนดแนวบรรทัดฐานในการวินิจฉัยความหมายของการเลิกจ้างไว้ เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างด้วย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างนั้นตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นสัดส่วนกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างผู้นั้น เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดนั้นหรือการเลิกจ้างลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและเลิกจ้างในระยะเวลานั้น หรือการเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ซึ่งได้แก่ กรณีที่ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องตักเตือนละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร แระมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก นอกจากนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดด้วย

แต่อย่างไรก็ดี บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่อง "ค่าชดเชย" ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ และถึงแม้ว่าศาลฎีกาจะได้กำหนดแนวบรรทัดฐานในการวินิจฉัยตีความเพื่อช่วยเหลือให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างแล้วก็ตาม ในบางกรณีก็ยังคงมีข้อขัดข้องทั้งในทางปฏิบัติ การตีความและการบังคับใช้กฎหมายอยู่ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายให้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพในการให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างด้วย ซึ่งจะเป็นผลดีแก่ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอและทั้งนายจ้างก็ไม่ต้องรับภาระในการประกันสังคมมากเกินไป ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะร่วมกันประกอบกิจการให้ได้ผลดีที่สุด อันย่อมจะมีผลในการพัฒนาประเทศต่อไปด้วย

Thesis Title	The Termination of Employment in Labour Protection Law
Name	Miss Chaninat Chumrum
Thesis Advisor	Associate Professor Sudasiri Hengpoolthana
Department	Law
Academic Year	1984

ABSTRACT

Due to the rapid development of the industrial system, machineries have been utilized instead of labour force, thus, creats the decline on the use of labour force substantially. When taking the present high increasing rate of population which has caused the wide range of unemployment into consideration, it leads employers to have higher selective and bargaining power of employment than employees. Despite the laws which have given equal right and freedom for the employers and the employees in making the contracts, the employees are in economical hardship. This situation creates more absolute power to the employers, particulary, in lieu of termination of employment which directly affect the financial status of the employees. Hence, if the relationship between the employers and the employees is merely governed by and depended on the law of contract, the fairness in society and peaceful industrial climate will never exist. Therefore the government should interfere and control the termination power of the employers by stipulating the measurement on prohibiting the

employers to terminate the employment arbitrary in the case where the employees have executed their rights under the Labour Relation Law, such as initiating to establish or re-adjust the agreement of employment conditions, or to be membership of labour union. Moreover, the government has stipulated in general, the measurement to relief the employees whom being terminated from employment without wrongful misconduct, and has required employers to give the employees advanced notice upon termination of employment unless otherwise the wage must be indemnified instead of such advanced notice. The employers shall also furnish the employees severance pay and wage in proportion to the annual vacation which have not yet been taken. And if such termination is unfair to the employees, the labour Court shall have power to demand the employers to re - employ or to make compensation to the employees.

Whereas the termination creates several duties to the employers, therefore in order to prevent the avoidance of legal requirements, the government has defined meaning on termination of employ in the Labour Protection Law to cover the case where the employer have intentionally terminated the employees from employment without wrongful misconduct, for instance, laying off suspending or expelling from work ; as well as to cover also the case where the employers do not express the intention of termination directly, but such action implies to be so, or harassing the

employees ; such as refusing the employees to work for uninterrupted period of seven days notwithstanding there is a holiday in between without paying wages is deemed termination of employment. However, the strict interpretation of the law may be in sufficient to protect the employees, therefor, in some particular cases the Supreme Court has ruled out the precedent for contemplating the meaning on termination of employment for the fairness of the employees as well.

The Labour Protection Law has protected the employees by requiring the employers to make the severance pay to the regular employees who are terminated from employment at certained rate in proportion to the length of employment of such employees except in the case where the length of employment is certainly fixed and terminated on due, or the termination of employees who work on probation within the period of not exceeding one hundred and eighty days, or the termination of the employees who commit offences stipulated by law, such as being dishonesty with duty to the employer intentionally, willfully causing damages to the employer, violating the rules or regulations concerning performance of work or the lawful order of the employers and for which the employer has already given waring in writing except in serious cases where warning is superflous, being absence from work for three consecutive working days without justifiable reasons, neglecting and resulting in serious damages to the employer, or

being imprisoned by a final judgement of imprisonment. But besides the making of severance pay, the employer shall have to pay also for annual vacation in proportion to the period which has not been taken by the employees.

Although the provisions of the Labour Protection Law on "Severance Pay" still remains in several deficiency, the Supreme Court has ruled out the precedent in interpretation to solace the employees, but in some cases, thre still be some impediments on practicing, interpretation and enforcement of the law. therefore the adjustment of law to be fairly consummated and effective to the employers and employees is needed. The concequence of which shall make the employees to be protected sufficiently and the employers will not have so much burden in social welfare. This will also create the good relationship between the employers and the employees to jointly devote their best efforts to achieve the business in which will result in the development of the country.

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่าน ผู้เขียนขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กรมแรงงานและนิติกรศาลแรงงานที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการดำเนินคดีแรงงาน อันเป็นประโยชน์แก่การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์นี้อย่างมาก ผู้เขียนขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กรุณาแนะนำหนังสือและบทความเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณพลอากาศเอกสรรเสริญ วานิช รองปลัดกระทรวงกลาโหม และร้อยตำรวจเอกณอม ศุขสาคร อดีตผู้อำนวยการองค์การทอผ้า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เขียน ในขณะเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาแนะนำให้เขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ทั้งยังให้ความสนับสนุนและให้กำลังใจในการเขียนและค้นคว้าข้อมูลตลอดมา

ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล และ ท่านฟอง แสวงธรรม ที่ได้กรุณาช่วยเหลือแนะนำข้อกฎหมายและแนวการเขียนวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มกำหนดเค้าโครงการเขียนจนกระทั่งเขียนจบสมบูรณ์

ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านเกษมสันต์ วิลาวรรณ เลขานุการศาลแรงงานกลาง ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นธุระตรวจวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ในเวลากระชั้นชิด และขอขอบพระคุณท่านพรเพชร วิชิตชลชัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นธุระตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ คือ รองศาสตราจารย์สุดาศิริ เฮงพูลธนา ที่กรุณาช่วยเหลือแนะนำข้อกฎหมายและแนวการเขียนมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มกำหนดเค้าโครงการเขียน จนกระทั่งเขียนจบสมบูรณ์และเป็นธุระตรวจวิทยานิพนธ์ในเวลากระชั้นชิด ทั้งยังให้กำลังใจและเอาใจใส่ผู้เขียนอย่างมากเป็นพิเศษตลอดมา

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 หลักทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน	5
1. สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน	7
2. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง	13
3. การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน	20
3.1 สัญญาจ้างสิ้นสุดลงด้วยความตายของคู่สัญญา	20
3.1.1 กรณีลูกจ้างตาย	20
3.1.2 กรณีนายจ้างตาย	21
3.2 สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามข้อตกลง	23
3.2.1 สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน	23
3.2.2 สัญญาจ้างแรงงานให้ทำงานเฉพาะอย่าง	25
3.2.3 สัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับหลัง	27
3.2.4 สัญญาจ้างแรงงานที่มีเงื่อนเวลาสิ้นสุด	29
3.3 สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงด้วยการบอกเลิกสัญญา	30
3.3.1 การบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายลูกจ้าง	34
3.3.2 การบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายนายจ้าง	38

หน้า

บทที่ 3 ความหมายการเลิกจ้าง 42
1. การเลิกจ้างตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 42
1.1 กรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง 43
1.2 กรณีที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ... 44
2. แนวการวินิจฉัยของศาลฎีกา 48
2.1 กรณีที่นายจ้างฉ้อฉลหรือข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออก 48
2.2 กรณีที่นายจ้างกลั่นแกล้งให้ลูกจ้างลาออก .. 49
2.3 กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน 49
2.4 กรณีที่นายจ้างเลิกกิจการ 51
2.5 กรณีที่นายจ้างโอนกิจการ 51
2.6 กรณีเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากลูกจ้างประจำ เป็นลูกจ้างชั่วคราว 54
2.7 กรณีเกษียณอายุ 55
3. ความหมายการเลิกจ้างตามกฎหมายของต่างประเทศ 58
3.1 ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น ... 58
3.2 ตามกฎหมายจ้างแรงงานของสิงคโปร์ 59
3.3 ตามประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ . 59
บทที่ 4 การคุ้มครองการเลิกจ้าง 61
1. การคุ้มครองการเลิกจ้างตามข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ 61
2. การคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย 65

หน้า

2.1 ค่าชดเชย 66
2.1.1 หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชย .. 67
2.1.2 ข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย . 77
2.2 ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 134
3. การคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมายต่างประเทศ 136
3.1 กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น 137
3.2 กฎหมายจ้างแรงงานของสิงคโปร์ 139
3.3 ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ 141
บทที่ 5 บทสรุปและเสนอแนะ 145
บรรณานุกรม 164
ประวัติผู้เขียน 173