



บทสรุปและเสนอแนะ

จากการที่ได้ศึกษาหลักเกณฑ์ ความหมายของการเลิกจ้างและการเลิกจ้างที่ไม่เป็น  
 ธรรมตามกฎหมายไทยแล้ว โดยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาที่ 158 และข้อแนะที่ 166 ว่าด้วยการ  
 สิ้นสุดของการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้เลิกจ้าง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ  
 กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมของประเทศอังกฤษ  
 ฝรั่งเศส และฟิลิปปินส์แล้ว เราจะพบว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมของไทย  
 ยังมีปัญหาทั้งทางด้านบทบัญญัติของกฎหมายเอง ทั้งในด้านการตีความบังคับใช้กฎหมาย และฝ่าย  
 รัฐบาลเองซึ่งมีหน้าที่ทางด้านบริหารแรงงาน ยังมีบทบาทอยู่น้อยมากเมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น  
 ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมาย และการตีความกฎหมายเกี่ยวกับการ  
 เลิกจ้างและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมในกรณีต่าง ๆ ดังนี้คือ

1 ความหมายของการเลิกจ้าง

กฎหมายอังกฤษได้ให้ความหมายของการเลิกจ้างไว้ว่า หมายถึง การที่นายจ้างได้  
 บอกลีกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้างโดยตรง โดยมีการบอกล่วงหน้า หรือบอกเลิกจ้างโดยทันที  
 เมื่อลูกจ้างผิดสัญญาในข้อที่เป็นสาระสำคัญ หรือสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาได้สิ้นสุดลงตาม  
 สัญญา

นอกจากนี้ กฎหมายอังกฤษยังมีบทบัญญัติที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกลีกสัญญาจ้างได้ทันที  
 โดยลูกจ้างไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อมีเหตุเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้าง และ  
 ในกรณีเช่นนี้มีผลทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเสมือนถูกนายจ้างเลิกจ้าง

การกระทำของนายจ้างที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เช่น การลดค่าจ้างลูกจ้าง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในสภาพที่เป็นอันตราย บังคับให้ลูกจ้างยื่นใบลาออก และรวมถึงการบังคับจนลูกจ้างไม่อาจจะทนทานได้ และการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมของของนายจ้าง เช่น ลูกจ้างซึ่งที่เป็นนักแสดงได้รับค่าจ้างโดยที่ไม่ได้ทำงานแสดง

กฎหมายฝรั่งเศส ได้ให้ความหมายของการเลิกจ้างไว้ว่า คือ การที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง โดยต้องมีเหตุเลิกจ้างอันเป็นจริงและสมควร นอกจากนี้ศาลฝรั่งเศส ได้ตีความความหมายของการเลิกจ้างให้กว้างขวางขึ้นว่า แม้นายจ้างจะไม่ได้แสดงเจตนาเลิกจ้าง แต่การเลิกสัญญาจ้างเป็นความผิดของนายจ้าง จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เช่น นายจ้างใช้ความกดดันทางจิตใจ หรือทางการเงินกระทำต่อลูกจ้าง บังคับให้ลูกจ้างลาออก แก้ไขสัญญาจ้างในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ เช่น เปลี่ยนสถานที่ทำงานให้ลูกจ้างทำงานไกลขึ้น

กฎหมายฟิลิปปินส์ได้กำหนดแต่เพียงว่า นายจ้างจะต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งนายจ้างจ้างไว้เป็นการประจำ เว้นแต่นายจ้างจะมีเหตุผลที่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยทันที โดยไม่ต้องส่งคำบอกกล่าวล่วงหน้า เช่น ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้างดูหมิ่นอย่างรุนแรงต่อลูกจ้าง กระทำผิดอาญาต่อลูกจ้างหรือบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง

กฎหมายไทย มีบทบัญญัติอยู่ในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ให้นายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้ ๒ กรณีด้วยกันคือ นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด และกรณีมีเหตุพิเศษซึ่งเป็นความผิดของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีกรณีที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง คือการที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ และกรณีที่ศาลตีความว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการเลิกจ้าง เช่น การที่นายจ้างลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ให้ความยินยอม ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่ศาลไทยตีความกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างแต่ไม่มอบหมายงานให้ทำ แตกต่างกับศาลอังกฤษ กล่าวคือ ศาลไทยไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง นอกจากนี้ กรณีที่นายจ้างกระทำการใด ๆ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้าง

ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ศาลไทยยังไม่ได้วางหลักในเรื่องนี้อย่างชัดเจน และยังตีความไว้แคบกว่าศาลอังกฤษและฝรั่งเศส

สำหรับสิทธิของลูกจ้าง ในการบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทันทีเมื่อมีเหตุจากนายจ้างและให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง กฎหมายไทยไม่ได้บัญญัติไว้ ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายอังกฤษ และฟิลิปปินส์ ที่ได้มีบทบัญญัติไว้อย่างชัดเจนในเรื่องนี้

## 2 สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

ในเรื่องนี้ศาลอังกฤษได้วางแนวการตีความไว้ชัดเจนว่า กำหนดระยะเวลาที่แน่นอนคือ ระยะเวลาที่ไม่อาจร่นเข้าหรือขยายออกได้ และศาลฝรั่งเศสถือว่าการต่ออายุสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอนติดต่อกันไปหลาย ๆ ครั้ง ทำให้สัญญานั้นเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน แต่ศาลไทยได้ตีความในเรื่องนี้ว่าทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นสามฉบับ โดยกำหนดระยะเวลาการจ้างแต่ละฉบับไว้แน่นอนและต่อเนื่อง ถือเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน

ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่า ศาลไทยควรจะตีความในเรื่องสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเช่นเดียวกับการตีความของศาลอังกฤษ และฝรั่งเศส ทั้งนี้เพื่อมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมายไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง โดยอ้างว่าเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน และยังเป็นการสอดคล้องกับข้อแนะที่ 166 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ให้ถือว่าสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเมื่อมีการต่ออายุครั้งหนึ่ง หรือหลายครั้ง เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

## 3 การแสดงเจตนาเลิกจ้าง

การที่นายจ้างได้แสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างแล้วหรือไม่ เป็นปัญหาที่ประสบกับลูกจ้างในอังกฤษ ฝรั่งเศส และของไทยเอง แต่ของอังกฤษและฝรั่งเศส ได้มีการพัฒนาการของกฎหมายที่บัญญัติขึ้นแก้ปัญหาในเรื่องนี้ เพราะการที่บางครั้งนายจ้างกล่าวว่าจะได้ออกมาอาจทำ

ให้ลูกจ้างเกิดความเข้าใจผิดว่า ตนถูกเลิกจ้างจึงไม่มาทำงาน แต่ศาลกลับถือว่านายจ้างไม่ได้แสดงเจตนาเลิกจ้างซึ่งส่งผลร้ายให้กับลูกจ้าง เพราะถือว่าการที่ลูกจ้างไม่มาทำงานนั้นเป็นการขาดงาน จึงต้องมีมาตรการกำหนดให้นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดเจน ไม่ทำให้ลูกจ้างแปลความผิดไปจากเจตนาของนายจ้าง

โดยข้อแนะที่ 116 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่า ในการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งแก่ลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งเป็นหนังสือถึงเหตุผลแห่งการเลิกจ้างนั้น

กฎหมายอังกฤษ ได้มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องนี้ เพื่อที่จะทำให้ลูกจ้างทราบได้ว่าตนเองถูกเลิกจ้างแล้วหรือไม่ และด้วยเหตุผลอะไร โดยให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกัน 26 สัปดาห์ มีสิทธิที่จะได้รับคำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรถึงรายละเอียด เหตุผลที่เขาถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง ภายใน 14 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างร้องขอ

กฎหมายฝรั่งเศส ได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้คุ้มครองลูกจ้างทุกประเภท เมื่อนายจ้างต้องการแสดงเจตนาเลิกจ้างต้องส่งหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างแก่ลูกจ้างเป็นจดหมายลงทะเบียนแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่านายจ้างตัดสินใจเลิกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลที่ตนเลิกจ้าง แต่มีลูกจ้างบางประเภท เมื่อได้รับหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างแล้ว อาจขอให้นายจ้างชี้แจงถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง โดยทำเป็นหนังสือหรือจดหมายลงทะเบียนภายใน 10 วัน นับจากวันที่ได้รับจดหมายที่แจ้งถึงการเลิกจ้างและนายจ้างต้องชี้แจงถึงเหตุผลที่เลิกจ้างภายใน 10 วัน นับจากวันที่ได้รับจดหมายจากลูกจ้าง

กฎหมายไทย แต่เดิมมีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างทราบ เมื่อให้ลูกจ้างออกจากงานถึงสองฉบับ แต่ต่อมาจดหมายดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไปเสีย ในปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติกฎหมายฉบับใดที่กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ หรือต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด มีแต่เพียงมติที่ประชุมร่วมไตรภาคีที่กำหนดให้นายจ้างชี้แจงเหตุผลของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ แต่มติที่ประชุมดังกล่าวก็ไม่มี

### ผลบังคับเช่นกฎหมาย

การที่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างเป็นหนังสือ หรือต้องแสดงเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ ทำให้ลูกจ้างแปลเจตนาของนายจ้างผิดคิดว่า ได้เลิกจ้างตนแล้วจึงไม่มาทำงานจนเป็นเหตุให้ถูกเลิกจ้างต่อมา เนื่องจากขาดเกินโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงได้มีผู้ให้ความเห็นว่าควรมีบทบัญญัติของกฎหมายเพิ่มเติมกำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างเป็นหนังสือและแสดงเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เมื่อแสดงเจตนาเลิกจ้าง แต่ก็ได้มีผู้ให้ความเห็นคัดค้านข้อเสนอนี้ โดยให้เหตุผลว่า หากมีบทบัญญัติเช่นนี้จะทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหางานใหม่ทำได้ยากยิ่งขึ้น เพราะนายจ้างใหม่จะกำหนดเรียกกรองให้ลูกจ้างที่มาสมัครงานแนบเอกสารที่ตนถูกนายจ้างเดิมเลิกจ้างมาด้วย เพื่อที่นายจ้างใหม่จะได้พิจารณาถึงเหตุผลที่นายจ้างเดิมแสดงเจตนาเลิกจ้างไว้

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรมีบทบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมกำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างทุกประเภท และหากลูกจ้างต้องการทราบเหตุผลในการเลิกจ้างก็มีสิทธิสอบถามได้จากนายจ้าง โดยต้องยื่นสอบถามเป็นหนังสือภายในระยะเวลาที่กำหนด และนายจ้างจะต้องชี้แจงเหตุผลเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดเช่นเดียวกัน หากไม่ชี้แจงเหตุผลเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ ถือว่าไม่มีเหตุผลในการเลิกจ้าง แต่ลูกจ้างที่จะมีสิทธิสอบถามเหตุแห่งการเลิกจ้างจากนายจ้างได้ จะต้องเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างที่มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ เพื่อสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

#### 4. การครบเกษียณอายุ

กฎหมายฝรั่งเศส ไม่มีบทบัญญัติในเรื่องเกษียณอายุไว้ต่างหากเป็นพิเศษแต่อย่างใด แต่หากในสัญญาจ้าง ข้อบังคับในการทำงานหรือข้อตกลงร่วมได้ระบุอายุที่ลูกจ้างจะต้องเกษียณอายุ ถือเป็นเงื่อนไขการสิ้นสุดของสัญญาจ้างซึ่งมีผลตามกฎหมายว่าลูกจ้างไม่อาจเรียกร้องค่าชดเชยหรือค่าบอกกล่าวล่วงหน้าได้ แต่ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนที่จ่ายให้เนื่องจาก

## กรณีเกษียณอายุ

ฟิลิปปินส์ มีบทบัญญัติกรณีลูกจ้างครบเกษียณอายุไว้เป็นอีกส่วนหนึ่งแยกต่างหากจากบทบัญญัติในเรื่องการเลิกจ้าง โดยลูกจ้างที่เกษียณอายุ นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามที่กฎหมายกำหนด และตามสัญญาเจรจาต่อรองร่วมหรือสัญญาอื่น

กฎหมายไทย ไม่มีบทบัญญัติเรื่องการครบเกษียณอายุไว้เป็นการเฉพาะ และศาลฎีกาได้ตัดสินไว้ว่าการที่ลูกจ้างต้องออกจากงาน เนื่องจากการครบเกษียณอายุ ถือว่าเป็นการที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้าง ซึ่งคำพิพากษาของศาลฎีกานี้ ได้มีผู้โต้แย้งว่าเป็นการตีความที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องเงินค่าชดเชยซึ่งมุ่งที่จะให้ลูกจ้างได้มีเงินไว้ใช้จ่ายในช่วงระยะเวลาที่ต้องหางานใหม่

แต่ในความเห็นของผู้เขียนเห็นว่า ในปัจจุบันที่เรายังไม่มีการประกันสังคม กรณีลูกจ้างต้องออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ การตีความว่าลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยเป็นเงินจำนวนหนึ่งสำหรับลูกจ้างยังชีพในบั้นปลายของชีวิตหลังจากที่ได้ทำงานให้กับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาอันพอสมควร ก็ดูจะเป็นความเป็นธรรมดีสำหรับลูกจ้างและนายจ้าง แต่หากเมื่อใดประเทศไทยเรามีกฎหมายประกันสังคมซึ่งช่วยเหลือลูกจ้างที่เกษียณอายุ ศาลไทยก็ไม่ควรตีความว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างอีกต่อไป เพื่อให้ลูกจ้างจะได้ไม่เกิดสิทธิที่จะได้รับเงินค่าชดเชยอันเป็นการซ้ำซ้อนกับการที่ลูกจ้างได้รับเงินจากกฎหมายประกันสังคมอยู่แล้ว

### 5. ขั้นตอนในการเลิกจ้าง

ตามอนุสัญญาฉบับที่ 158 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดว่า หากการเลิกจ้างลูกจ้างมีสาเหตุจากความประพฤติหรือปฏิบัติของลูกจ้าง ควรให้ลูกจ้างมีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาที่กล่าวหาว่าก่อนมีการเลิกจ้าง และข้อแนะที่ 166 ยังได้มีบทบัญญัติ

เพิ่มเติม ให้นายจ้างปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนมีการตัดสินใจเลิกจ้าง

กฎหมายอังกฤษ ได้มีการกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้างไว้ให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้า โดยกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานต่อเนื่องให้กับนายจ้าง

กฎหมายฝรั่งเศส ได้มีบทบัญญัติกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้อย่างชัดเจน โดยนายจ้างจะทำจดหมายแจ้งให้ลูกจ้างมาพบปะเกี่ยวกับการเลิกจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิขอให้บุคคลใดในโรงงานเข้าร่วมเจรจาด้วย หลังจากการพบปะเจรจาแล้วหนึ่งวัน นายจ้างจึงจะมีสิทธิส่งหนังสือบอกกล่าวการเลิกจ้างได้ โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน

กฎหมายไทย ในปัจจุบันมีบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเลิกจ้างไว้แต่เพียงการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่านั้น ในขณะที่การเลิกจ้างหลายฝ่ายมีความเห็นตรงกันว่าเป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุดซึ่งนายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง แต่การเลิกจ้างตามกฎหมายไทย ไม่มีบทบัญญัติกำหนดให้มีการปรึกษาหารือหรือสอบถามแสดง เหตุผลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก่อนมีการเลิกจ้าง ซึ่งจะทำให้ให้นายจ้างได้รับทราบเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องที่สุดถึงการกระทำของลูกจ้าง หรือ นายจ้างจะได้เกิดความยับยั้งชั่งใจคิดทบทวนก่อนตัดสินใจแสดงเจตนาเลิกจ้าง

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรมีบทบัญญัติเพิ่มเติมกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้าง โดยก่อนที่จะมีการเลิกจ้างกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องเรียกลูกจ้างมาสอบถามเสียก่อน โดยลูกจ้างสามารถนำลูกจ้างอื่นมาเข้าร่วมรับฟังด้วยได้ และมีการปรึกษาหารือ โดยรับฟังความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้างเสียก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ในขั้นสุดท้าย แล้วจึงแสดงเจตนาเลิกจ้างต่อลูกจ้าง อันเป็นการสอดคล้องตามมติที่ประชุมร่วม ในการประชุมไตรภาคี ที่เสนอให้นายจ้างหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างก่อนมีการเลิกจ้าง

## 6. การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

อนุสัญญาฉบับที่ 158 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดว่า ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุอันสมควร เนื่องจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรือเนื่องจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการนั้น และอนุสัญญาฉบับนี้ยังระบุถึงสาเหตุซึ่งจะนำมาใช้อ้างเพื่อเลิกจ้างไม่ได้ คือ การเป็นสมาชิกหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน การเป็นผู้แทนลูกจ้างหรือทำหน้าที่เสมือนผู้แทนลูกจ้าง การยื่นข้อเรียกร้อง เชื้อชาติ ผิว เพศ สถานภาพการสมรส การตั้งครรภ์ คาสนา ความเห็นทางการเมือง สัญชาติ การขาดงานระหว่างการลาคลอดเนื่องมาจากการเจ็บป่วย หรือการบาดเจ็บ

ส่วนข้อแนะที่ 166 ได้มีการกำหนดเพิ่มเติมรายละเอียด คือ การเลิกจ้างไม่ควรกระทำโดยมีสาเหตุจากการปฏิบัติงานอันไม่เป็นที่พอใจ เว้นแต่นายจ้างได้มีคำสั่งที่เหมาะสมและเตือนด้วยลายลักษณ์อักษรแก่ลูกจ้างแล้ว และยังได้มีการกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับอายุ และการขาดงานอันเนื่องมาจากการเกณฑ์ทหาร หรือการปฏิบัติตามหน้าที่พลเมืองว่า ไม่ถือเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง

อังกฤษ มีบทบัญญัติพิจารณาว่าการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นธรรมหรือไม่ โดยดูจากเหตุผลในการเลิกจ้างว่า เป็นเหตุผลที่เกี่ยวกับความสามารถ คุณสมบัติ ความประพฤติของลูกจ้าง หรือลูกจ้างมีผลงาน หรือลูกจ้างไม่สามารถอยู่ในตำแหน่งที่จ้างต่อไปได้โดยปราศจากการฝ่าฝืนข้อกำหนดที่กำหนด หากเหตุเลิกจ้างเป็นไปตามที่กล่าวมาแล้วถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรม ทั้งนี้เหตุผลที่แสดงในการเลิกจ้างต้องมีอยู่ในระยะเวลาที่นายจ้างได้แสดงเจตนาเลิกจ้าง เรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งปรากฏขึ้นหรือถูกค้นพบภายหลังการเลิกจ้างจะ ไม่ถือเป็นสาเหตุที่นำมาอ้างในการเลิกจ้างได้ และศาลอังกฤษจะพิจารณาประกอบกันไปด้วยว่านายจ้างได้กระทำโดยเที่ยงธรรมและมีเหตุอันสมควรเพียงพอในภาวะการณั้น ๆ หรือไม่ นอกจากนี้อังกฤษยังมีประมวลการปฏิบัติซึ่งกำหนดแนวทางให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติ ซึ่งศาลจะนำประมวลการปฏิบัติมาพิจารณาประกอบการประนคติปฏิบัติของนายจ้างกับลูกจ้าง หากนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามประมวลนี้ก็เป็น การไม่ยุติธรรมโดยนัย



และกฎหมายอังกฤษยังได้มีบทบัญญัติถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมทันทีหากเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากการที่ลูกจ้างได้เป็นสมาชิกหรือเข้ามีส่วนร่วม หรือประสงค์จะเป็นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงานที่เป็นอิสระ หรือการเลิกจ้างด้วยเหตุที่เกี่ยวกับการตั้งครุฑและคลอดบุตร เว้นแต่ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ไม่สามารถทำงานต่อไปได้เนื่องจากข้อจำกัดตามกฎหมายหรือเป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ แต่นายจ้างจะต้องพยายามหางานใหม่หรือเสนองานใหม่ให้ลูกจ้างได้ทำแล้ว

ฝรั่งเศส ได้มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดให้การเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องมีเหตุอันเป็นจริงและสมควร คือ เหตุที่เลิกจ้างนั้นจะต้องมีลักษณะภาวะวิสัยและมีอยู่ในขณะที่เลิกจ้าง และเป็นเหตุที่มีลักษณะร้ายแรงพอที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยศาลฝรั่งเศสได้จัดแบ่งระดับความผิดของลูกจ้างออกเป็น 4 ระดับ คือ ความผิดเล็กน้อย ความผิดสมควร ความผิดร้ายแรง และความผิดร้ายแรงมาก ซึ่งความผิดเล็กน้อยไม่เป็นเหตุที่จะเลิกจ้างได้และศาลมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบว่าเหตุที่เลิกจ้างนั้นสมควรหรือไม่ นอกจากนี้กฎหมายฝรั่งเศสยังได้มีบทบัญญัติคุ้มครองผู้แทนลูกจ้างไว้หลายประเภท เช่น ผู้แทนลูกจ้างทั่วไป ผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการโรงงาน ผู้แทนสหภาพแรงงาน

ฟิลิปปินส์ ได้มีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างกรณีที่สำคัญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาได้ต่อเมื่อมีเหตุอันสมควร หรือมีอำนาจตามกฎหมาย

ไทย ไม่มีบทบัญญัติโดยตรงถึงเหตุของการเลิกจ้างโดยชอบ มีแต่บทบัญญัติให้อำนาจศาล หากเห็นว่าการเลิกจ้างรายใดไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างให้ศาลมีอำนาจสั่งได้ตาม มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทยมีความหมายถึงการเลิกจ้างใด ๆ ที่ไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งรวมถึงการเลิกจ้างที่ไม่มีสาเหตุอันเป็นการขัดแย้งต่อความผูกพันอันเกิดจากการแสดงเจตนาของนายจ้างและลูกจ้างขัดแย้งต่อหลักการเลิกจ้าง และเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติคุ้มครองการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างและกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แต่สำหรับเหตุแห่งการเลิกจ้าง ศาลมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่นั้น ดูจากว่านายจ้างเลิกจ้างโดยมีสาเหตุหรือไม่โดยมิได้พิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นว่ามีเหตุผลสมควรเพียงพอหรือไม่ แต่ก็มีคำพิพากษาที่ศาลพิจารณาถึงเหตุเลิกจ้างว่า มีเหตุผลสมควรที่นายจ้างต้องเลิกจ้างหรือไม่อยู่หลายคดี ในความเห็นของผู้เขียนเหตุที่สมควรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่นายจ้างจะต้องใช้กล่าวอ้างเมื่อจะเลิกจ้างลูกจ้างคนหนึ่งคนใด เพราะการเลิกจ้างเป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุดที่นายจ้างใช้ลงโทษลูกจ้าง จึงต้องใช้ด้วยเหตุผลที่สมควร และอย่างเหมาะสมเพื่อความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง

#### 7. การเลิกจ้างลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 158 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ระบุว่า การขาดงานเนื่องมาจากการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บเป็นสาเหตุซึ่งจะนำมาใช้อ้างเพื่อการเลิกจ้างไม่ได้

ฝรั่งเศส มีการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานโดยหลังจากนักรักษาตัวแล้ว แพทย์ประจำบริษัทเห็นว่าสุขภาพของลูกจ้างไม่ดีพอที่จะทำงานในตำแหน่งเดิมได้ นายจ้างจะต้องหางานอื่นที่เหมาะสมเสนอให้ลูกจ้างทำ ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างได้ต่อเมื่อนายจ้างพิสูจน์ได้ว่าการบรรจุลูกจ้างให้เข้าทำงานอื่นไม่อาจกระทำได้

ฟิลิปปินส์ นายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างที่เจ็บป่วยเป็นโรคในทันที จนกว่าจะได้รับใบรับรองจากแพทย์ซึ่งมีอำนาจว่าลูกจ้างไม่สามารถรักษาให้หายได้โดยแพทย์แผนปัจจุบันภายใน 6 เดือน หากสามารถรักษาให้หายได้ภายใน 6 เดือน ต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาพักงานเพื่อรักษาตัว

ไทย มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองการเลิกจ้าง ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเจ็บป่วยไว้เป็นพิเศษ และศาลก็พิจารณาว่านายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างโดยถือว่าการที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างประการหนึ่ง โดยมิได้มีการตีความกฎหมายไปในทางคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งแตกต่างจากอนุสัญญาขององค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ กฎหมายฝรั่งเศสและนิลปีปินส์

ผู้เขียนมีความเห็นว่ากรณีที่ถูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานแล้วถูกเลิกจ้าง ศาลควรจะพิจารณาว่าก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างได้พยายามชวนหาหางานอื่นที่เหมาะสมกับสภาพและความรู้ความสามารถของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้ทำแล้วหรือยัง หากนายจ้างยังมีได้ทำเช่นนั้น ศาลควรจะถือว่ากรณีการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะนายจ้างมุ่งแต่ประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงว่าการที่ลูกจ้างต้องพินิจการไปก็เนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้างนั่นเอง

#### 8. อายุความที่นายจ้างจะบอกเลิกจ้าง

ข้อแนะที่ 166 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดว่าเมื่อลูกจ้างกระทำความผิด นายจ้างไม่ใช้สิทธิเลิกจ้างภายในระยะเวลาอันสมควรนับแต่ได้ทราบการกระทำความผิดนั้น อาจจะเป็นว่านายจ้างได้สละสิทธิที่จะเลิกจ้างในเหตุนั้นแล้ว

สำหรับกฎหมายไทยไม่มีบทบัญญัติกำหนดไว้ว่า สิทธิที่นายจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิดมีอยู่นานเท่าใด ในขณะที่กฎหมายแห่งเยอรมันมีบทบัญญัติให้นายจ้างใช้สิทธิของตนในสองสัปดาห์นับแต่เวลาที่ทราบถึงเหตุสำคัญที่จะบอกเลิกสัญญาจ้าง

การที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาในเรื่องนี้ทำให้เป็นข้อพิพาทว่าพะวงของลูกจ้าง และเมื่อเวลาล่วงเลยไปจนลูกจ้างเข้าใจว่าตนไม่ถูกเลิกจ้างแล้ว จึงขาดการเตรียมพร้อม ทำให้เดือดร้อนมากขึ้น แต่ในความเห็นของผู้เขียนเห็นว่าศาลสามารถตีความได้ว่านายจ้างแสดงเจตนายกเลิกความผิดไปโดยปริยายแล้ว หากนายจ้างปล่อยไว้ให้ระยะเวลาอันเกินสมควร

#### 9. การเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ

อนุสัญญาฉบับที่ 158 กำหนดว่า กรณีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุทางเศรษฐกิจ

เทคโนโลยี โครงสร้างและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างจะต้องนำข้อมูลแจ้งแก่ผู้แทน ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนมีการเลิกจ้าง เป็นระยะเวลาพอสมควร ถึงเหตุผลแห่งการเลิกจ้าง จำนวน และประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบ และช่วงระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง โดยให้ออกโอกาสแก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับมาตรการที่จะ ชำจัดหรือทำให้การเลิกจ้างลดน้อยลง และนายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างนี้ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรง อำนาจที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุด ถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของ คนงานที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างนี้ ตลอดจนช่วงระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง โดยต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนมีการเลิกจ้าง

ส่วนข้อแนะที่ 166 ได้มีบทบัญญัติเพิ่มเติมถึงมาตรการที่จะกำจัดหรือลดการเลิกจ้าง โดยการโยกย้ายตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ การรับบำนาญก่อนเกษียณ โดยสมัครใจ การจำกัดการทำงานล่วงเวลาและการลดชั่วโมงการทำงานปกติโดยมีเงินชดเชย สำหรับชั่วโมงการทำงานปกติที่เสียไป โดยใช้เงินสนับสนุนที่ได้มาจากวิธีการอันเหมาะสม

อังกฤษ ได้มีพระราชบัญญัติการเลิกจ้างกรณีคนล้นงานไว้โดยเฉพาะ โดยกำหนด ขั้นตอนให้มีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานก่อนที่นายจ้างต้องให้ข้อมูลเหตุผลในการเลิกจ้าง และขั้นตอนในการเลิกจ้าง มีเกณฑ์การคัดเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างที่ชอบด้วยเหตุผล การเลือกเลิกจ้างต้องไม่เป็นเหตุผลที่เกี่ยวเนื่องกับการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมใน กิจกรรมของสหภาพแรงงาน และการเลิกจ้างนั้นจะต้องไม่ขัดแย้งกับขั้นตอนที่ได้มีการตกลงไว้ ก่อน และนายจ้างจะต้องพยายามหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำ นายจ้างที่ได้จ่ายค่าทดแทนกรณีคนล้น งานให้แก่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินส่วนหนึ่งที่ตนจ่ายไปจากกองทุนคนล้นงาน ซึ่งกองทุนนี้จัดตั้ง ขึ้นโดยนายจ้างทุกคนทั่วประเทศร่วมกันจ่ายเงินสมทบกองทุนนี้ หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถที่จะจ่ายเงินค่าทดแทนกรณีคนล้นงานให้แก่ลูกจ้างได้ ลูกจ้างที่มีสิทธิเรียกร้องเอาเงินที่ตนมีสิทธิ ได้รับจากกองทุนคนล้นงานนี้ได้

ฝรั่งเศส ได้มีบทบัญญัติการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจไว้เป็นการเฉพาะ เช่นเดียวกับกฎหมายอังกฤษ โดยได้มีการแบ่งแยกกว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเพียงคนเดียวหรือเลิก

จ้างลูกจ้าง 2 - 9 คน หรือเลิกจ้างลูกจ้างอย่างน้อย 10 คน ภายในเวลา 30 วัน ซึ่งมีขั้นตอนการเลิกจ้างที่แตกต่างกันไป แต่ขั้นตอนในการเลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมหรือคล้ายคลึงกันอยู่ กล่าวคือ นายจ้างจะต้องแจ้งการลดจำนวนลูกจ้างต่อคณะกรรมการโรงงานหรือปรึกษากับผู้แทนลูกจ้างและส่งแผนการที่จะลดจำนวนลูกจ้างไปด้วย และยังคงต้องแจ้งขออนุญาตจากองค์การแรงงานของรัฐ ซึ่งอาจจะเป็นผู้อำนวยการแรงงานจังหวัดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบว่าเหตุเลิกจ้างทางเศรษฐกิจที่นายจ้างยกมาเป็นความจริง และเงื่อนไขในการดำเนินการเลิกจ้างและการจ่ายค่าทดแทนของนายจ้างด้วย

ฟิลิปปินส์ มีบทบัญญัติการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจไว้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่การใช้เครื่องจักรเข้าแทนที่คน การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินงาน การประหยัดค่าใช้จ่ายโดยการปลดออก เป็นต้น โดยในการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องปรึกษากับสหภาพแรงงานและในการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จะต้องไม่กระทำไปด้วยเหตุที่จะเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หรือมีมูลเหตุที่เป็นปฏิปักษ์กับสหภาพแรงงาน

ไทย ไม่มีบทบัญญัติโดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ จึงไม่มีขั้นตอนในการพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างในเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ มีแต่เพียงมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างในการประชุมไตรภาคี เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2529 ณ โรงแรมริเจนท์ มารีน่า พัทยา ซึ่งเสนอให้นายจ้างชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหาและความจำเป็นและรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายลูกจ้าง หรือหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง โดยในขั้นแรกให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ก่อน เช่น ค่าพลังงาน ปรับปรุงการบริหารงาน ลดการทำงานล่วงเวลา ลดชั่วโมงการทำงาน ลดจำนวนลูกจ้างด้วยความสมัครใจ มาตรการสุดท้ายจึงจะให้การเลิกจ้าง ซึ่งการเลือกเลิกจ้างจะต้องพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์ อย่างไรก็ตามมาตรการดังกล่าวก็เป็นเพียงข้อเสนอแนะมิใช่กฎหมายที่จะใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้างได้ ศาลจึงพิจารณาการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจเช่นเดียวกับกรณีเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุทั่วไป ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจ กับการเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุทั่วไปไม่มีความแตกต่างกัน

การเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจในปัจจุบันก็ไม่มีหน่วยงานใดที่มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบอย่างแท้จริงว่านายจ้างมีความจำเป็นถึงขนาดที่ต้องเลิกจ้างหรือไม่ การอาศัยแต่เพียงข้อกล่าวอ้างนำสืบจากฝ่ายนายจ้าง โดยพิจารณาจากบัญชีบุคคลเป็นหลัก อาจทำให้ไม่ได้ความจริงปรากฏในชั้นพิจารณาคดี เพราะเป็นที่รู้กันทั่วไปว่าบัญชีบุคคลกับความจำเป็นจริงบางครั้งก็แตกต่างกันมาก

กรณีที่มีการเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจนั้นจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมาก ๆ ซึ่งเมื่อมีการว่างงานเป็นจำนวนมาก ย่อมจะเกิดผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผลประโยชน์ของสังคม ฝ่ายบริหารซึ่งมีหน้าที่คุ้มครองประโยชน์สาธารณะโดยตรง ต้องมีหน้าที่แก้ไข แต่กลับไม่มีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบก่อนจะมีการเลิกจ้างเพื่อจะได้เตรียมหาทางแก้ไข หรือไม่มีกฎหมายเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารเข้าไปตรวจสอบแนะนำการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างก่อน หรือฝ่ายบริหารได้มีโอกาสพิจารณาว่า การเลิกจ้างของนายจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจมีความจำเป็นถึงขนาดหรือไม่

และในปัจจุบัน ศาลยังมีได้มีการพิจารณาคู่คุ้มครองลูกจ้างที่เป็นตัวแทนลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจเท่าที่ควร โดยศาลยอมให้มีการเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างพร้อม ๆ ไปกับลูกจ้างทั่วไป ทั้ง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับกันอยู่ว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งควรจะให้มีการเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจเป็นลำดับหลังสุด และสหภาพแรงงานของไทยก็ยังไม่เติบโตเท่าที่ควร ด้วยสาเหตุประการหนึ่ง ก็คือ นายจ้างมักจะหาเหตุเลิกจ้าง ตัวแทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน

ในความเห็นของผู้เขียน เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ หรือมีการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมาก ๆ ให้ฝ่ายนายจ้างต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบ และหากเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจจะต้องมีการขออนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเสียก่อน โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีสิทธิเข้าไปตรวจสอบถึงสภาพกิจการของสถานประกอบการนั้นว่ามีปัญหามากน้อยเพียงใด มีหนทางใดที่จะบรรเทาหรือยับยั้งการเลิกจ้างได้หรือไม่ และจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเหมาะสมกับภาวะการดำเนินงานนายจ้างเพียงใดหรือไม่ เพื่อมิให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นมีมากเกินไปจนความจำเป็น และกำหนดหลักเกณฑ์ว่านายจ้างจะคัดเลือกเลิกจ้าง

ลูกจ้างคนใดก่อนหลัง โดยหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างและวิธีปฏิบัติของนายจ้างให้ยึดถือ มาตรฐานและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง มาเป็นมาตรฐานในการพิจารณาตรวจสอบว่า นายจ้างได้เลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ มีการเลือกปฏิบัติในการ เลิกจ้างหรือมุ่งที่จะเลิกจ้างกรรมการสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือผู้เข้าร่วมในกิจกรรมของ สหภาพแรงงานหรือไม่ หากนายจ้างมิได้ยึดผลสรุปดังกล่าวมาเป็นแนวปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอัน สมควรแล้ว ก็ให้ศาลถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุที่ไม่เป็นธรรม เพราะผลสรุปการ สัมมนาซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้ให้ความเห็นชอบจึงเป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่ทุก ฝ่ายควรจะยึดถือ

#### 10. ค่าเสียหายและการเยียวยาลูกจ้างภายหลังการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

อนุสัญญาฉบับที่ 158 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดว่าถ้าการเลิก จ้างนั้นไม่เป็นธรรม หากองค์การที่วินิจฉัยชี้ขาด ไม่มีอำนาจสั่งให้การเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ และ/หรือ สั่ง หรือเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้ใช้ค่าสินไหม ทดแทนที่สมควร หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่เห็นว่าเหมาะสม และนอกจากในกรณีที่ลูกจ้าง กระทำความผิดอย่างร้ายแรง ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างจะต้องได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น ระยะเวลาอันพอสมควร หรือได้รับค่าสินไหมทดแทนสำหรับระยะเวลาที่ต้องมีการแจ้งล่วงหน้า นั้นแทน นอกจากนี้ลูกจ้างควรมีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับค่าชดเชย ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาการ ทำงาน และอัตราค่าจ้าง มีการประกันการว่างงาน หรือเงินประกันสังคมในรูปแบบอื่น

อังกฤษ เมื่อศาลได้พิจารณาแล้วว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอาจมีคำสั่งให้การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือการรื้อฟื้นความสัมพันธ์ทาง การจ้างขึ้นใหม่ แม้ว่าศาลจะมีคำสั่งแต่นายจ้างก็สามารถปฏิเสธที่จะไม่รับลูกจ้างกลับเข้า ทำงานได้ ซึ่งเมื่อนายจ้างปฏิเสธที่จะรับลูกจ้างเข้าทำงาน ศาลก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างต้องจ่าย ค่าเสียหายเพิ่มขึ้นจากเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ กรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องการกลับเข้าไปทำงาน ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินค่าเสียหาย 2 ชนิด คือ เงินจ่ายพื้นฐานซึ่งมีวิธีการคำนวณโดยดูจาก อายุของลูกจ้างและระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้าง และเงินค่าเสียหาย ซึ่งมีจุด

ประสงค์เพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับ อันเป็นผลเนื่องจากการถูกเลิกจ้าง โดยคำนวณจากค่าเสียหายที่ลูกจ้างขาดรายได้มาจนถึงวันพิจารณาคดี ความเสียหายที่ประมาณได้สำหรับอนาคต การสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้ขณะทำงาน เสียสิทธิในเรื่องบำนาญ แต่ถ้าลูกจ้างมีส่วนที่ทำให้ตนเองถูกเลิกจ้าง หรือมิได้ชวนชวายที่จะบรรเทาความเสียหายให้ลดน้อยลง เงินค่าเสียหายก็จะถูกหักลดลงไปเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามค่าเสียหายที่ลูกจ้างจะได้รับมีจำนวนสูงสุดไม่เกินตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

ฝรั่งเศส ได้แบ่งการพิจารณาเรื่องค่าเสียหายเมื่อมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมชาติขึ้น ออกเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าสินไหมทดแทนเมื่อนายจ้างได้กระทำผิดขั้นตอนในการเลิกจ้าง แต่การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนไม่ทำให้การเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ และกรณีที่เหตุเลิกจ้างนั้นไม่ชอบ ศาลสามารถเสนอให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างและสิทธิต่าง ๆ เหมือนเดิม แต่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถปฏิเสธการกลับเข้าทำงานได้ หากนายจ้างเป็นฝ่ายปฏิเสธ ศาลจะให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายอันเกิดจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับใน 6 เดือน สุดท้าย

ฟิลิปปินส์ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรจะได้รับเงินค่าชดเชย หรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่ได้รับเป็นระยะเวลา 1 เดือน และลูกจ้างมีสิทธิเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมโดยไม่เสียอาวุโส และได้รับค่าจ้างในขณะที่ตนถูกเลิกจ้างด้วย ในส่วนของค่าจ้างนี้ ศาลอาจจะลดลงได้ตามส่วน โดยพิจารณาว่าลูกจ้างได้ชวนชวายทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อเป็นการหารายได้ของลูกจ้างเองในขณะที่ตนต้องว่างงานลงหรือไม่ หรือได้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเท่าเทียมใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิมโดยไม่เสียอาวุโส แต่หากกรณีที่ลูกจ้างสมควรที่จะได้กลับเข้าทำงานแต่ไม่อาจกลับเข้าทำงานได้ ซึ่งไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน หรือค่าจ้าง 1 เดือน ต่อจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงานแล้วแต่อย่างไรจะสูงกว่ากัน โดยเศษส่วนที่เกินกว่า 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี



ไทย ตามกฎหมายเมื่อศาลเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน และศาลยังได้มีคำพิพากษาสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายให้อีกด้วย แต่ในกรณีที่มีการกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้างไว้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน ศาลได้มีคำพิพากษาแบ่งออกเป็น 2 แนว คือ แนวแรกเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แนวหลังเห็นว่าเมื่อนายจ้างจะไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหากเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นชอบ นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างได้

ในความเห็นของผู้เขียน เห็นว่าเราควรจะยึดถือตามแนวของกฎหมายฝรั่งเศส โดยแยกขั้นตอนการเลิกจ้างกับเหตุแห่งการเลิกจ้างออกจากกัน โดยหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้าง ศาลก็มีคำพิพากษาแต่เพียงให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้กับลูกจ้างแต่จะไม่สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หากเหตุแห่งการเลิกจ้างไม่ชอบจึงอาจสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

#### 11. การเยียวยาลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ

ข้อแนะที่ 166 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจมีสิทธิกลับเข้าทำงานก่อนหากได้แสดงความประสงค์จะกลับเข้าทำงานอีกภายในระยะเวลาอันสมควรหลังจากถูกเลิกจ้าง และให้มีการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างโดยการจัดฝึกอบรมใหม่ หางานใหม่ที่เหมาะสม คู่คุ้มครองรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม

อังกฤษ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยเหตุคนล้นงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีคนล้นงานจากนายจ้างตามแต่ระยะเวลาที่ได้ทำงานและอายุในขณะทำงาน และเมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างแล้วมีสิทธิรับเงินส่วนหนึ่งจากที่ตนจ่ายไปจากกองทุนคนล้นงาน หรือหากนายจ้างไม่อาจจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างได้ ลูกจ้างก็มีสิทธิเรียกร้องเงินส่วนที่ตนมีสิทธิ

ได้รับนี้จากกองทุนคนล้นงานได้

ฝรั่งเศส เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจจะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐ โดยงบประมาณแผ่นดิน โดยจะได้รับเท่ากันหมดสำหรับลูกจ้างทุกคน แต่ถ้ามีภรรยาและบุตรก็จะได้รับเพิ่มขึ้นตามส่วน และยังได้รับเงินประกันการว่างงานจาก UNEDIC ซึ่งเป็นกองทุนที่ลูกจ้างสมัครเข้าเป็นสมาชิก และยังมีสิทธิยื่นขอรับเบี้ยเลี้ยงสำหรับการว่างงานต่อหน่วยงานประกันสังคมของรัฐซึ่งมีรายได้มาจากการจ่ายสมทบของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และการจ่ายสมทบของรัฐ

ไทย เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หากไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่มีบทบัญญัติให้ได้รับเงินอื่นใดอีก ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นว่าการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ เกิดจากฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างที่ไม่ดี ไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปเช่นเดิมได้ เมื่อเลิกจ้างลูกจ้างแล้วกลับต้องรับภาระจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเหมือนกับกรณีเลิกจ้างลูกจ้างทั่ว ๆ ไป เป็นการซ้ำเติม นายจ้างต้องรับผิดชอบทางเศรษฐกิจหนักยิ่งขึ้น จึงควรลดเงินค่าชดเชยลงให้ต่ำกว่ากรณีเลิกจ้างโดยทั่วไป เพื่อให้ นายจ้างไม่ต้องรับภาระหนักเกินไป

ในความเห็นของผู้เขียน เห็นด้วยว่าในภาวะที่นายจ้างประสบความยุ่งยากทางเศรษฐกิจจริง ไม่ควรที่จะให้นายจ้างรับภาระจ่ายค่าชดเชยเท่ากับภาวะที่นายจ้างดำเนินกิจการไปได้ด้วยดี แต่หากพิจารณาในแง่ของลูกจ้าง การเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจเป็นการเลิกจ้างที่มีใช้เกิดจากความผิดของลูกจ้างแต่อย่างใด เพราะลูกจ้างก็ได้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดแล้ว หากเมื่อมีการเลิกจ้างต้องให้ลูกจ้างรับภาระ โดยได้รับเงินค่าชดเชยน้อยกว่ากรณีที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุอื่น ซึ่งลูกจ้างมีส่วนเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง ก็ดูจะเป็นการไม่เป็นธรรมสำหรับลูกจ้างไป ทางแก้ของปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นนี้ในอังกฤษและฝรั่งเศสเองได้มีบทบัญญัติจัดตั้งกองทุนขึ้นมา ในยามที่ยังไม่เกิดปัญหาที่ทำให้ นายจ้างจำต้องเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ ต่างฝ่ายต่างก็ช่วยกันลงเงินรายได้ส่วนหนึ่งของตนสมทบกันเข้าไปในกองทุนนี้ เมื่อเกิดความจำเป็นที่ต้องมีการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจแล้ว กองทุนนี้ก็จะเข้ามารับ

ภาระแทนทั้งลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งวิธีการนี้ดูจะเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด และให้ความเป็นธรรมได้ทั้งกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

จากข้อเสนอแนะมาตรการในการคุ้มครองของลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งทางด้านนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ โดยการแก้ไขกฎหมาย กำหนดอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารและการตีความกฎหมายของศาล ดังได้กล่าวมาแล้ว จะอำนวยความสะดวกยิ่งขึ้น ทั้งต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอันจะนำมาซึ่งสันติสุขในวงการแรงงาน และความสงบสุขของสังคมได้ดียิ่งขึ้น