

บทที่ 2

บททั่วไป

1. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้าง

ประเทศไทยได้เริ่มคำนึงถึงปัญหาแรงงานในระยะที่เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจระหว่างปี พ.ศ. 2473-2477 ก่อนหน้านั้น แม้จะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในกฎหมายตราสามดวงแต่ก็เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับทาสหรือการเกณฑ์แรงงานเพื่อประโยชน์ของเจ้านครหรือของรัฐ (Thompson, 1974 อ้างถึงใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524) กฎหมายของประเทศไทยที่พอจะนับได้ว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับแรกน่าจะได้แก่กฎหมายเทียบบาล พ.ศ. 2100 ซึ่งตราขึ้นในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ที่กำหนดให้ราษฎรสามัญชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกหัดและรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนายต่าง ๆ ที่เรียกกันว่า “ไพร่” (สุดาศิริ วศวงศ์, 2534)

เมื่อได้มีการใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 มีบทบัญญัติ 12 มาตรา (มาตรา 575-586) บัญญัติถึงการจ้างแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง การเลิกจ้าง สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้าง และยังคงมีผลใช้บังคับตลอดมา

ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2487 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานเข้าสู่สภา ตามร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ การเลิกสัญญาจ้างทำได้โดยการบอกเลิกจ้างจากคู่สัญญา

ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน แต่รัฐบาลได้ขอให้ผู้เสนอร่างนี้ ถอนร่างไปเสีย (Thompson, 1974 อ้างถึงใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524)

พ.ศ. 2491 รัฐบาลจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งเพื่อพิจารณาร่างกฎหมาย การพิจารณาได้ดำเนินการจนถึง พ.ศ. 2499 โดยรวมบทบัญญัติทั้งหลายเข้าด้วยกัน เรียกว่า ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน และได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างไว้ในมาตรา 34 โดยกำหนดว่า ในกรณีที่มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ถ้านายจ้างให้ ลูกจ้างออกจากงาน และลูกจ้างนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน นายจ้างต้องชี้แจง เหตุผลให้ลูกจ้างทราบและต้องจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ไม่น้อยกว่า สามสิบวัน และในวรรคสอง กำหนดว่า ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน แต่ไม่ถึงหกเดือน..นายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน มิฉะนั้นจะต้องจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน แต่ได้ถูก ยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ด้วยเหตุผลว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้มีบทบัญญัติไม่เหมาะสมหลายประการ

หลังจากประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 คณะปฏิวัติได้นำบท บัญญัติส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติแรงงานมาบัญญัติใหม่เป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้าง ได้นำบทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยมากำหนดไว้ในข้อ 27 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงาน หญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501 ว่าถ้าเลิกจ้างลูกจ้างประจำซึ่งได้จ้างติดต่อกันมาแล้วไม่น้อย กว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ และต้องจ่ายเงินชดเชยให้ แก่ลูกจ้างนั้นเท่ากับค่าจ้างไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ระหว่างที่กระทรวงมหาดไทยยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและ ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พร้อมทั้งจะเข้าสู่สภาผู้แทนในต้นเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.

2514 ได้เกิดการปฏิวัติขึ้นในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2514 ต่อมาคณะปฏิวัติได้นำร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับออกใช้ในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 โดยได้นำบทบัญญัติเรื่องให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างมาใช้บังคับ โดยแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ เสียใหม่ และประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างขึ้นหลายมาตรการ เช่น การห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการ หรืออนุกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ระหว่างข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อนเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง และการเลิกจ้างต้องไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม

วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2522 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมขึ้น โดยกำหนดว่า ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน

การมีศาลแรงงานและมีกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่การคุ้มครองการเลิกจ้างอย่างมาก เนื่องจากแต่ก่อนการฟ้องคดีเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย หรือผลประโยชน์ค้างจ่ายอื่น ๆ หลังจากถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างต้องฟ้องต่อศาลแพ่งใช้วิธีพิจารณาความแพ่งบังคับ เป็นการยุ่งยาก ลำช้า สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ไม่อยู่ในวิสัยที่ลูกจ้างซึ่งส่วนใหญ่ยากจนจะกระทำได้ เมื่อมีศาลแรงงานและมีวิธีพิจารณาคดีแรงงานแยกต่างหาก จึงส่งผลให้ลูกจ้างสามารถฟ้องเรียกร้องสิทธิตามมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างได้อย่างค่อนข้างมีประสิทธิภาพ

วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2533 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2533 เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม คู่คุ้มครองไปถึงกรณีลูกจ้างว่างงานด้วย จึงมีผลเท่ากับเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วย แต่อย่างไรก็ตามในส่วนการประกันการว่างงาน กฎหมายยังเป็นเพียงกำหนดหลักการไว้ล่วงหน้า ยังไม่มีผลบังคับใช้จนกว่าจะได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาขึ้นใช้บังคับในอนาคต

2. มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีถูกเลิกจ้างไว้หลายกรณี ซึ่งสรุปได้เป็น 7 กรณีใหญ่ ๆ คือ

2.1 การบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582

มาตรการเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้า ประเทศไทยได้นำมาบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2472 และยังคงใช้บังคับอยู่ วัตถุประสงค์ของการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยทั่วไป ก็เพื่อบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างว่าความสัมพันธ์ในการเลิกจ้างตลอดจนรายได้ของลูกจ้างนั้นจะไม่สิ้นสุดลงทันทีทันใด แต่ลูกจ้างจะมีช่วงระยะเวลาหนึ่งพอสมควรในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และหางานใหม่ (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องการจ้างแรงงาน ในมาตรา 582 บัญญัติว่า ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่า ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่งเมื่อบอกกล่าวคั่งว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวน ที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวไว้ที่เดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงาน เสียในทันทีก็อาจทำได้

การบอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา 582 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นบททั่วไปที่วางรากฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่มี กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 นี้ ได้จำกัดระยะเวลาเอาไว้ให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ทำให้ในกรณีลูกจ้างของ นายจ้างรายเดียวกัน ซึ่งกำหนดจ่ายค่าจ้างพร้อมกันได้รับประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่าง ลูกจ้างที่ทำงานมานานกับลูกจ้างที่เพิ่งทำงานได้ไม่นาน กล่าวคือ ลูกจ้างทุกคนจะได้รับความ คุ้มครองตามมาตรา 582 นี้ เหมือนกัน แต่โอกาสในการหางานใหม่จะแตกต่างกัน เพราะ ลูกจ้างที่ทำงานมานานและมีอายุมาก โอกาสในการหางานทำได้ใหม่ย่อมมีน้อย หรือหางาน ได้ยากลำบากกว่าลูกจ้างที่อายุยังไม่มาก หรือเพิ่งเข้าทำงานได้ไม่นาน ฉะนั้น กรณีจะใช้ มาตรการตามมาตรา 582 เท่านั้น เพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานมานานจึงไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.2 การเลิกจ้างต้องไม่อยู่ในระยะเวลาต้องห้ามตามมาตรา 31 พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ ลูกจ้าง สภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สามารถยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อ นายจ้าง ร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และนัดหยุดงาน เพื่อเป็นเครื่องมือต่อรองกับนายจ้างได้ ฉะนั้น เพื่อป้องกันนายจ้างขัดขวางการกระทำดังกล่าวของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง กฎหมายจึงห้ามเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของบุคคล เหล่านี้ ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยบัญญัติไว้ใน มาตรา 31 และกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนไว้ในมาตรา 136

มาตรา 31 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะ

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุนัดหยุดงาน

การฝ่าฝืนมาตรานี้ มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 136)

บทบัญญัติในส่วนนี้มุ่งคุ้มครองมิให้มีการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง คือ ระหว่างข้อเรียกร้องยังอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือระหว่างการชี้ขาดเท่านั้น ไม่คลุมถึงเวลาอื่น ปกติลูกจ้างที่เกิดความไม่มั่นใจว่าตนจะถูกเลิกจ้างในระยะเวลาอันใกล้หรือไม่ อาจใช้วิธีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่ออาศัยมาตรการคุ้มครองตามมาตรา 31 ดังกล่าวแล้วป้องกันตัวได้ชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่มาตรการนี้อาจใช้ไม่ได้ผลเลยหากนายจ้างเลิกกิจการลงทันที เช่น กรณีบริษัทจี.เอส.สตีล จำกัด ประกาศเลิกกิจการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องเมื่อปี พ.ศ.

2531 หรือหากพ้นระยะเวลาที่มาตรา 31 นี้กำหนดแล้วจะไม่มีควบคุมครองตามมาตรานี้เหลืออยู่

2.3 การขออนุญาตศาลแรงงานก่อนเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ ลูกจ้างในสถานประกอบการสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ และกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินครึ่งร้องขอ เพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปริญญาหรือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้ง และเมื่อคณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้างยังมีสิทธิร้องขอให้ศาลวินิจฉัย (มาตรา 50) ฉะนั้น เพื่อป้องกันนายจ้างพยายามทำลายคณะกรรมการลูกจ้างโดยกลั่นแกล้งหรือเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงกำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตศาลก่อนเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ จนกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ไว้ในมาตรา 52 และกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนไว้ว่าจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 143)

เนื่องจากมาตรา 52 มีเจตนารมณ์มุ่งคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างเท่านั้น มิได้รวมถึงลูกจ้างอื่น ๆ ด้วย มาตรการคุ้มครองกรณีนี้จึงมีขอบเขตค่อนข้างจำกัดมาก และเฉพาะลูกจ้างจำนวนน้อยซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างเท่านั้น และยังมีใช้การห้ามเลิกจ้าง หรือกระทำการตามที่ห้ามโดยเด็ดขาด เพียงแต่ต้องให้ศาลกลั่นกรองเหตุผลของการเลิกจ้างก่อนว่าเหมาะสมหรือไม่เท่านั้น ผลจึงเท่ากับเป็นการชลอการเลิกจ้างเฉพาะกรรมการลูกจ้างเพียงไม่กี่คนได้ชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถใช้เป็นมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างส่วนใหญ่ของสถานประกอบการได้

2.4 การเลิกจ้างต้องไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, 122 และ 123

ความหมายของการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหมายถึงอย่างไร กฎหมายมิได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่เมื่อพิเคราะห์ตามบทบัญญัติ มาตรา 121, 122 และ 123 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้วจะเห็นได้ว่า การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จำกัดเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน การนัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ ฟ้องร้อง เป็นพยาน ให้หลักฐาน หรือเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างกำลังกระทำการดังกล่าว ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ เว้นแต่ลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนด ยกเว้นไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จำกัดเฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างใช้สิทธิหรือกำลังใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน (ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, 2527) แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุอื่น ซึ่งไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานแล้ว ก็จะไม่ใช่การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่อาจเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติว่า การกระทำใดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ไว้ในมาตรา 121, 122 และ 123 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน การนัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ ฟ้องร้อง เป็นพยาน ให้หลักฐาน หรือกำลังกระทำการดังกล่าว เพื่อป้องกันนายจ้างรวมถึงบุคคลอื่นมิให้เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ จนลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ และคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูกเลิกจ้างระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ และหากเกิดการฝ่าฝืน ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายได้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายยังกำหนดโทษไว้ การร้องทุกข์เนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งอย่างไร จึงจะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้

บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งห้ามนายจ้าง
เลิกจ้างลูกจ้างโดยถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 121 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง
กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้
เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้นำชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรจา หรือ
ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน
หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่
ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิก
ของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของ
สหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการ
เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือ
ขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน
โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและคัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและคัดเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

เมื่อมีการฝ่าฝืน มาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน ตามมาตรา 124

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร ตามมาตรา 41 (4)

กรณีนายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีโทษตามมาตรา 158 และ มาตรา 159

มาตรา 158 บัญญัติว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 159 บัญญัติว่า ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มีข้อสังเกตว่า มาตรา 121 ไม่ได้คุ้มครองถึงลูกจ้างที่เป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ไม่คุ้มครองประธานสหภาพเป็นพิเศษ เพียงคุ้มครองในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานเช่นเดียวกับกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่น ๆ เท่านั้น ไม่คุ้มครองลูกจ้างที่ทำคำร้อง ฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายอื่นที่มีใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือต่อศาลอื่นที่มีใช้ศาลแรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากความในบทบัญญัติได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ

มาตรการคุ้มครองเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนี้ เป็นมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างที่ค่อนข้างจะได้ผล หากพิจารณาในแง่การเยียวยาค่าเสียหายที่ลูกจ้างได้รับ เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดอัตราไว้ จึงเป็นดุลพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะกำหนดตามความเหมาะสม แต่ข้อจำกัดของมาตรการนี้ ก็คือ ต้องเป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุที่กำหนดไว้ในมาตรา 121 และ 123 เท่านั้น หากเป็นการเลิกจ้างโดยนายจ้างมิได้อาศัยเหตุตามมาตรา 121 และ 123 แล้ว มาตรการนี้ก็ไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ หรือหากนายจ้างยุบเลิกกิจการเลิกจ้างลูกจ้างเสียทั้งหมดและไม่กลับมาประกอบกิจการในสถานประกอบการเดิมอีกเลย แม้จะมีเหตุตามมาตรา 121 และ 123 ด้วย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็เคยวินิจฉัยว่า ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าเสียหาย (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 25/2533 ลงวันที่ 13 กันยายน 2533)

2.5 การเลิกจ้างนั้นต้องไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

มาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง นอกจากจะมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว ยังได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในมาตรา 49 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม อีกด้วย

มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างรายใดไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งตามแนวบรรทัดฐานคำพิพากษาศาลฎีกา การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ได้แก่ การเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือการเลิกจ้างเพราะมีสาเหตุหรือมีความผิดแต่ความผิดไม่ร้ายแรงจนถึงกับต้องเลิกจ้าง หรือการเลิกจ้างโดยมีเจตนากลั่นแกล้งหรือเจาะจงเลิกจ้างเฉพาะลูกจ้างบางคน (แต่ถ้านายจ้างประสบปัญหาขาดทุน จำเป็นต้องยุบหน่วยงานที่ขาดทุนและเลิกจ้างลูกจ้างที่ประจำอยู่ในหน่วยงานนั้นอันเป็นเรื่องเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของนายจ้างนั้น เป็นกรณีมีเหตุอันสมควร ไม่ใช่การกลั่นแกล้ง ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม) ศาลแรงงานจะมีอำนาจ

สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างเท่าที่เคยได้รับในขณะที่ถูกเลิกจ้าง แต่ ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานก็มีอำนาจ กำหนดให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างแทนการรับกลับเข้าทำงาน

บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ในการจำกัดอำนาจของ นายจ้างซึ่งมีเสรีภาพในการเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยปราศจากขอบเขตให้มาอยู่ภายใต้หลัก ของการจะเลิกจ้างได้ต้องมีเหตุผลอันสมควร โดยได้ขยายขอบข่ายการคุ้มครองไปถึงลูกจ้าง ทุกประเภทและไม่คำนึงถึงว่านายจ้างจะได้บอกกล่าวเลิกจ้างลูกจ้างก่อนการเลิกจ้างแล้ว หรือไม่

มาตรา 49 นี้ แม้จะมีปัญหาเกี่ยวกับคำว่า การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมซึ่ง กฎหมายมิได้ให้คำนิยามไว้ว่ามีขอบเขตแค่ไหนเพียงใดคงปล่อยให้ศาล พิเคราะห์ตาม แต่มาตรา 49 นี้ เปรียบเสมือนเป็นบทเยียวยาความเสียหายให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง และได้รับการเยียวยาโดยมาตรการทางกฎหมายอื่น ๆ แล้ว ยกตัวอย่าง เช่น สิ้นจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหาย เนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น แต่เห็น ว่ายังไม่คุ้มกับความเสียหายที่เกิดขึ้น ลูกจ้างก็ใช้สิทธิเรียกร้องโดยอาศัยมาตรา 49 นี้ได้อีก

2.6 การเยียวยาในระบบค่าชดเชยตามข้อ 46 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

เมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สิทธิประโยชน์ ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกบอกเลิกจ้างโดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ได้แก่ สิ้นจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า ต่อมากฎหมายได้กำหนดเรื่องค่าชดเชยขึ้น และพัฒนามาตามลำดับ ส่วนอัตราค่าชดเชยก็ได้รับการปรับให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ถึงเดือนพฤษภาคม 2539 กฎหมาย แรงงานของประเทศไทย ได้กำหนดค่าชดเชยไว้ในกฎหมาย 2 ฉบับ คือ ประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 และประกาศกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 หมวด 5 เรื่องค่าชดเชย ข้อ 46 และข้อ 47 ซึ่งได้แก้ไขหลายครั้ง กำหนดว่า

ข้อ 46 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ตามวรรคสาม จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาล

นั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

เนื่องจากการเกิดข้อพิพาทแรงงาน เกิดการเลิกจ้าง การนัดหยุดงาน การปิดงาน การผลงงาน และการร่วมชุมนุมเรียกร้องของกลุ่มผู้ใช้แรงงานอย่างกว้างขวาง ในกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง ในช่วงกลางปี พ.ศ. 2536 และปัญหาสำคัญที่กลุ่มลูกจ้างเรียกร้องให้รัฐพิจารณาช่วยเหลือในขณะนั้น ก็คือ ลูกจ้างที่มีอายุงานเกินกว่าสามปีขึ้นไป มาก ๆ เมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายเท่ากับลูกจ้างที่อายุงานครบสามปี ทำให้ลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ เคืองคร้อน และเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม จนคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม มีความเห็นว่าค่าชดเชยตามกฎหมายในขณะนั้นยังต่ำเกินไป ไม่เพียงพอจะเยียวยาความเสียหายในกรณีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีอายุงานมาก ๆ ขอให้กรมแรงงานเสนอความเห็นว่าจะแก้ไขกฎหมายให้เหมาะสมอย่างไร ต่อมา กรมแรงงานซึ่งได้เปลี่ยนเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยขึ้นใหม่ โดยในวันที่ 6 ตุลาคม 2537 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน เพิ่มข้อ 46 ทวิ และ 46 ครี ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และต่อมา ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 111 ตอนพิเศษ 45 ง วันที่ 12 ตุลาคม 2537 ข้อ 46 ทวิ และ 46 ครี กำหนดว่า

ข้อ 46 ทวิ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแทนการบอก

กล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

ข้อ 46 ตริ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามข้อ 46 ทวิ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามข้อ 46 สำหรับการทำงานที่เกินหกปีแก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างนั้น ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามข้อนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ของการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ข้อ 47 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่
- (2) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้าง

อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

เนื่องจากข้อ 46 บัญญัติให้จ่ายค่าชดเชย โดยกำหนดเป็นจำนวนเงินตายตัวตามระยะเวลาการทำงาน จึงมีผู้เห็นว่าข้อ 46 เป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างโดยคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งคุ้มครองลูกจ้าง โดยให้ออกาสลูกจ้างหางานใหม่ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ในเรื่องค่าชดเชย ที่ถือว่าค่าชดเชยเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างต้องออกจากงาน โดยไม่ได้ให้ออกาสลูกจ้างเพียงพอในการหางานใหม่ (ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2525)

แต่อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติกฎหมายข้อ 46 นี้ ตั้งแต่ประกาศใช้จนถึงปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าเป็นมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างที่ลูกจ้างพึงพอใจมากที่สุดยิ่งกว่ามาตรการอื่น ๆ คดีฟ้องเรื่องการเลิกจ้างมักจะเลิกกันได้ หากนายจ้างยอมจ่ายค่าชดเชย และลูกจ้างมักจะพอใจไม่ต้องการเรียกร้องสิทธิเรื่องอื่นอีกเป็นส่วนใหญ่ มาตรการเรื่องค่าชดเชยยังเป็นมาตรการที่แพร่หลายเป็นที่รู้จักและเข้าใจกันในหมู่ลูกจ้างและนายจ้างมากกว่ามาตรการอื่นๆ

2.7 ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78

คงได้กล่าวแล้วว่าเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแม้จะได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างกรณีว่างงานจึงมีผลเท่ากับเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยก็ตาม แต่เนื่องจากบทบัญญัติในส่วนการประกันการว่างงานยังเป็นเพียงการกำหนดหลักการไว้ล่วงหน้าเท่านั้น ยังไม่มีผลใช้บังคับ จะใช้บังคับเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาขึ้นใช้บังคับ และยังไม่มีการกำหนดว่ารัฐจะตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นใช้บังคับเมื่อใด มาตรการเรื่องการประกันการว่างงานจึงยังไม่มีผลในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2533 ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2533 มีเหตุผลในการประกาศใช้ คือ เนื่องจากได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในขณะนั้น สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมยังไม่อำนวยให้นำกฎหมายนั้นมาใช้บังคับ ปัจจุบันนี้ การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมาก สมควรสร้างหลักประกันให้ลูกจ้างและบุคคลอื่นโดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วยทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงาน ซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง พระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไว้ ในมาตรา 78 มาตรา 79 และมาตรา 103

มาตรา 78 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หมวด 8 ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน บัญญัติว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุเนื่องจากเหตุจรรยาบรรณที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ตามหมวด 7 ในลักษณะนี้

นอกจากนี้ ในมาตรา 79 ได้บัญญัติว่า ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างวันสุดท้าย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในมาตรา 103 และมาตรา 104 บทเฉพาะกาลยังกำหนดระยะเวลาไว้ด้วยว่า

มาตรา 103 ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้ บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สี่สิบคนขึ้นไปนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สี่สิบคนขึ้นไป

มาตรา 104 ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่บทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ใช้บังคับ

ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และในกรณีชราภาพ ภายในหกปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน จะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง โดยการกำหนดเป็นค่าชดเชย มักเป็นขั้นตอนแรกก่อนมีระบบประกันการว่างงาน ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้ว การจ่ายเงินชดเชยจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของเงินประกันการว่างงานไป โดยรัฐจะไม่บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายอีก (ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, 2524) แต่ประเทศไทยยังคงใช้ระบบให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยอยู่ ส่วนการประกันการว่างงาน เนื่องจากมาตรา 104 วรรคสาม กำหนดว่าการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา จึงยังไม่มีระบบประกันการว่างงาน มาตรการเรื่องการประกันการว่างงานจึงเป็นเพียงมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างส่วนหนึ่งที่เตรียมการไว้รองรับในอนาคต

ซึ่งการประกันการว่างงานอาจเป็นตัวแปรที่อาจส่งผลกระทบต่อมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างอื่น ๆ เช่น ค่าชดเชย การบอกกล่าวล่วงหน้า ให้ต้องปรับปรุงแก้ไขได้ กล่าวคือ การกำหนดค่าชดเชยให้นายจ้างจ่ายในกรณีนายจ้างเลิกจ้างนั้น โดยทั่วไปจะถือว่ามีลักษณะเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างต้องตกงาน โดยที่นายจ้างไม่ได้ให้ออกาสลูกจ้างเพียงพอในการที่จะหางานใหม่ ฉะนั้น เงินชดเชยจึงขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า มากกว่าเป็นการชดเชยหรือสงเคราะห์ลูกจ้างที่ทำงานมานาน เพราะการสงเคราะห์หรือชดเชยลูกจ้างที่ทำงานมานานนั้น จะมีระบบกองทุนเงินสะสมบำเหน็จ บำนาญ หรือการประกันการชราภาพอยู่แล้ว เงินค่าชดเชยจึงให้เป็นภาระแก่นายจ้างก่อนที่มีกฎหมายประกันการว่างงานมารับช่วงต่อไป (ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2525)

3. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2525 (1982) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไว้ ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ 7 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

3.1 เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการหรือสถานบริการนั้น

3.2 กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวัง หรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ และเมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

เกี่ยวกับกระบวนการก่อน หรือระหว่างการเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ ดังนี้

3.2.1 การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั้นไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหา นั้น เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้

3.2.2 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรจะกระทำในกรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งกำหนดว่า จะเป็นการเลิกจ้างอันควรก็ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

3.2.3 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำโดยสาเหตุปฏิบัติงานอันไม่เป็นที่พอใจ เว้นแต่นายจ้างจะได้มีคำสั่งที่เหมาะสมเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างให้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควรแล้ว และลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจ

3.2.4 นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

3.3 กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

เมื่อเกิดการเลิกจ้างควรให้โอกาสอุทธรณ์การเลิกจ้าง ดังนี้

3.3.1 ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างงานไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิจะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการได้ โดยอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศนั้น หรืออาจจะมีการกำหนดระเบียบวิธีใกล้เคียงเพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

3.3.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวแทนลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ควรพยายามดำเนินการเผยแพร่ให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิการอุทธรณ์ของคนที่มืออยู่อย่างชัดเจน

3.3.3 ให้องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างและสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับกรณีการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

ในกรณีการเลิกจ้างที่อ้างว่าเป็นเหตุผลที่เกิดจากความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ กิจการ หรือสถานบริการ องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจตัดสินว่า มีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ

หากองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ เห็นว่า การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม และหากองค์กรไม่มีอำนาจ หรือไม่สามารถใช้วิธีการตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศมาประกาศว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ และหรือสั่งหรือเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ องค์กรนั้นก็ย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการจ่ายค่าทดแทนหรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

3.4 ระยะเวลาการเลิกจ้าง

คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับ การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าในเวลาอันสมควร หรือได้รับค่าตอบแทนชดเชยแทนการแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพฤติดังกล่าวอย่างร้ายแรง

3.5 การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน

ในกรณีมีการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรปฏิบัติก่อนเลิกจ้าง ดังนี้

3.5.1 การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง

3.5.1.1 เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการผลิต โครงการ องค์กร โครงสร้าง หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้าง และนายจ้างไตร่ตรองแล้วเห็นว่าควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจำนวน ประเภทของลูกจ้าง ที่จะได้รับผลกระทบ และช่วงเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง ตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างแจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

3.5.1.2 นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และมาตรการเพื่อขจัด หรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ

3.5.1.3 กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับภายในประเทศอาจจำกัดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวนหรืออัตราร้อยละน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด

3.5.2 การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

3.5.2.1 นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง

ในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุดภายในระยะเวลาพอสมควรที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

3.5.2.2 เพื่อความเหมาะสม เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

3.5.3 มาตรการที่จะจัดหรือลดการเลิกจ้าง

3.5.3.1 มาตรการที่ได้รับการพิจารณาว่าจะช่วยจัดหรือทำให้การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสาเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกันลดน้อยลง ควรรวมถึงการจำกัดการจ้าง การกระจาย การลดกำลังแรงงานออกไปในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อเปิดโอกาสให้การลดกำลังแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ การโยกย้ายตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ การรับบำนาญก่อนเกษียณโดยสมัครใจ พร้อมทั้งการคุ้มครองรายได้ที่เหมาะสม การจำกัดการทำงานล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

3.5.3.2 หากพิจารณาแล้วเห็นว่า การลดชั่วโมงการทำงานปกติลงชั่วคราวจะช่วยจัดหรือลดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจชั่วคราวลงได้ ควรจะมีการพิจารณาถึงการจ่ายค่าชดเชยบางส่วนเป็นการทดแทนค่าจ้างสำหรับชั่วโมงการทำงานที่เสียไปโดยใช้เงินสนับสนุนจากวิธีการอันเหมาะสมภายใต้กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

3.6 หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างไว้ ดังนี้

3.6.1 ในการเลิกจ้างคนงาน เนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างควรที่จะคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเท่าที่จะกระทำได้ โดยเน้นถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายกิจการ สถานบริการ หรือสถานประกอบการ และผลประโยชน์ของคนงาน

3.6.2 หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง ควรจะกำหนดโดยวิธีการทางกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำชี้ขาด หรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยลักษณะการอย่างอื่น อันเป็นระเบียบปฏิบัติของประเทศ ตามความสำคัญก่อนหลังและความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ

3.7 การบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง

เนื่องจากเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ผลที่เกิดตามมา นอกจากลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้ สูญเสียความมั่นคงในการทำงาน สูญเสียความพอใจในงาน สูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สูญเสียโอกาสในการจะได้รับบำเหน็จบำนาญ ถ้ามี ฯลฯ แล้ว ยังส่งผลกระทบต่อถึงรายได้ของครอบครัวของลูกจ้างต้องลดลง เกิดความไม่มั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างด้วย และยังอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาการว่างงานของสังคมติดตามมา ฉะนั้น เมื่อเกิดการเลิกจ้าง ควรแสวงหามาตรการการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง ดังนี้

3.7.1 ในกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการเลิกจ้างนี้ ควรได้รับการบรรจุเข้าในงานใหม่ที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยได้รับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ควรได้รับการส่งเสริม โดยกำหนดมาตรการขึ้นให้เหมาะสมต่อสภาพการณ์ของประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ ด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่เป็นไปได้

3.7.2 นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนี้หางานใหม่ที่เหมาะสม โดยอาจช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะกระทำได้

3.7.3 การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการจ้างงานใหม่ที่เหมาะสม หรือได้รับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่

3.7.4 เพื่อบรรเทาผลกระทบอันเกิดจากการเลิกจ้างซึ่งเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรได้มีการ

พิจารณาให้การคุ้มครองค่าจ้างได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่ ตลอดจนช่วยเหลือในการคืนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการหางานและการเข้ารับงานใหม่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัย

3.7.5 เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรพิจารณาจัดหาแหล่งการเงินเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ หรือการขาดรายได้ในระหว่างช่วงรับ การฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ ทั้งหมดหรือบางส่วน ตามมาตรการตามกฎหมาย และ แนวทางปฏิบัติของประเทศ

4. มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานตามกฎหมายต่างประเทศ

ตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ มีบางประเทศที่กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับ มาตรการป้องกันหรือคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานไว้เป็นพิเศษ สำหรับบางประเทศที่ไม่ได้กำหนดมาตรการดังกล่าวไว้เป็นพิเศษก็สามารถใช้มาตรการ คุ้มครองการเลิกจ้างหรือมาตรการคุ้มครองการเลิกสัญญากรณีทั่วไปมาปรับใช้กับการเลิกจ้าง ในกรณีคนล้นงานได้ มาตรการดังกล่าวอาจจัดแบ่งเป็นเรื่อง ๆ ได้ ดังนี้

4.1 การหาร่วมกับตัวแทนลูกจ้าง สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง หรือ องค์กรอื่นของฝ่ายลูกจ้าง

มาตรการนี้มีใช้ในบางประเทศ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน สวีเดน อินโดนีเซีย

ในประเทศฝรั่งเศสได้มี National Interoccupational Agreement on Security of Employment ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 1969 มาตรา 13-14 กำหนดว่า ในการเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีมีเหตุผลทางเศรษฐกิจ นายจ้างต้องร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนการเลิกจ้างไม่น้อย กว่า 8 วัน กรณีจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 1-49 คน ไม่น้อยกว่า 15 วัน กรณีจำนวนลูกจ้างที่ จะเลิกจ้าง 50-99 คน และไม่น้อยกว่า 1 เดือน กรณีจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 100 คนขึ้นไป หากมีแผนการจะเลิกจ้างใน 6 เดือน ต้องหารือก่อนอย่างน้อย 1 เดือน กรณีมีลูกจ้างที่จะ

เลิกจ้าง 10-199 คน อย่างน้อย 2 เดือน กรณีมีจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 200-299 คน และ
 อย่างน้อย 3 เดือน กรณีมีจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 300 คนขึ้นไป (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์,
 2530)

ประเทศเยอรมัน ตามกฎหมาย Co-determination (Mitbestimmungsgesetz)
 ปี 1952 กำหนดว่า ก่อนที่จะมีการเลิกจ้างจะต้องได้มีการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการ
 ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเสียก่อน (ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524) ตามกฎหมาย Work
 Constitution Act. มาตรา 111-113 กำหนดว่า นายจ้างจะต้องแจ้งให้ทราบถึงความประสงค์
 ที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะมีผลเสียอย่างไรต่อพนักงานหรือลูกจ้างส่วนมาก รวมทั้งยุบ
 หน่วยงาน หรือปิดกิจการทั้งหมด หรือส่วนสำคัญบางส่วน การโอนหน่วยงานที่สำคัญไป
 ทั้งหมดหรือบางส่วน การควบบริษัทหรือธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรที่สำคัญ
 การนำวิธีการทำงานแบบใหม่ หรือขบวนการผลิตแบบใหม่มาใช้แทนวิธีการแบบเดิมทั้งหมด
 ตลอดจนข้อมูลแสดงให้เห็นเหตุผลที่เสนอแผนการเช่นนั้น และต้องให้โอกาสสหภาพ
 แรงงาน ผู้แทนลูกจ้าง หรือคณะกรรมการลูกจ้าง ได้แสดงความเห็น เจรจาปรึกษา และ
 ร่วมกันหาข้อยุติในการใช้มาตรการใด หากไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็ต้องผ่านขั้นตอนของ
 การไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาท (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศสวีเดน Job Security Agreement 1974 มาตรา 4 กำหนดให้ การเจรจา
 ปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ผู้แทนลูกจ้าง หรือคณะกรรมการลูกจ้าง
 ต้องผ่านการพิจารณาของกรรมาการร่วมระดับประเทศ (National Joint Committee) ด้วย
 (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศอินโดนีเซีย Act on the Termination of Employment in Private
 Undertakings, 1946 มาตรา 2 กำหนดว่า ถ้าหลังจากได้พยายามแล้วทุกวิถีทางยังไม่อาจ
 หลีกเลี่ยงการเลิกจ้างได้ ให้นายจ้างหรือเรื่องเจตนาที่จะเลิกจ้างกับองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
 หรือกับตัวลูกจ้างเองในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรลูกจ้าง (กองวิเทศสัมพันธ์
 กรมแรงงาน, 2536)

4.2 การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน

บางประเทศมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างต้องขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานของรัฐก่อน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ ประเทศที่ใช้มาตรการนี้เช่น

ประเทศอินโดนีเซีย Act on the Termination of Employment in Private Undertakings, 1964 มาตรา 3 กำหนดว่า กรณีเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก นายจ้างต้องขออนุญาตต่อกรรมการระดับข้อพิพาทแรงงานส่วนกลาง คำขอต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมระบุเหตุผล (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

ประเทศออสเตรเลีย ประมวลกฎหมายแพ่งมาตรา 1639 กำหนดว่า นายจ้างต้องยื่นคำขอเพื่อให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นให้การอนุมัติในการเลิกจ้างเสียก่อน ถ้าฝ่ายใดไม่พอใจการวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ก็อุทธรณ์ต่อศาลได้ (Gladstone, อ้างถึงใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2525)

ประเทศอิตาลี Labour Code มาตรา 26 (f) กำหนดว่า การเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงานต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน การคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะกรรมการร่วมไตรภาคี (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศสเปน Decree NO. 3090/1972 on Employment Policy ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 1972 มาตรา 7-25 กำหนดว่า การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ก่อน หากเลิกจ้างเพราะเหตุผลทางด้านเทคนิค (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศกรีซ Act. NO. 99 and 173 ปี 1967 Concerning Control of Collective Dismissals กำหนดว่า การเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จะต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ก่อน มิฉะนั้นการเลิกจ้างเป็นโมฆะ (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศชิลี Labour Code มาตรา 86, Decree NO. 98 ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 1945 กำหนดว่า รัฐมนตรีกระทรวงเศรษฐกิจการค้าและแรงงาน มีอำนาจตัดสินใจหลังจากได้ตรวจสอบและให้โอกาสสหภาพแรงงานได้ฟังการพิจารณาแล้ว หากปฏิเสธไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง และนายจ้างยังคงเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเสียหายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง 15 วันในทุก ๆ ปีที่ลูกจ้างทำงาน แต่จำนวนค่าเสียหายรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราค่าจ้าง 9 เดือน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศออสเตรเลีย กฎหมาย ปี 1947 กำหนดให้ นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง หากคณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม คณะกรรมการลูกจ้างต้องร้องขอต่อคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องถิ่นพิจารณา (มีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเป็นประธาน ผู้แทนลูกจ้าง และผู้แทนนายจ้างเป็นกรรมการ) คณะกรรมการฯ มีอำนาจสั่งให้การเลิกจ้างไร้ผล นายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน (Gladstone, อ้างถึงใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524)

ประเทศฟิลิปปินส์ Law on Termination of Employment. Art. 284 กำหนดให้ นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างต่อลูกจ้าง และกระทรวงแรงงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

ประเทศเยอรมัน ตามกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการบอกเลิกจ้าง (Kündigungsschutz) ปี 1951 กำหนดว่า ในกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากคนจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่บริหารแรงงานของท้องถิ่นทราบล่วงหน้า ซึ่งเจ้าหน้าที่มีสิทธิที่จะออกคำสั่งห้ามการเลิกจ้างหรือยับยั้งการเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวได้ (Folke Schmidt, 1962 อ้างถึงใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524)

ประเทศนอร์เวย์ กฎหมาย Act Respecting Measures to Promote Employment มาตรา 14 กำหนดให้ แจ้งการเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงหน้าอย่างน้อย 2 เดือน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศฟินแลนด์ มี General Agreement on Protection Against Dismissal มาตรา 5 กำหนดให้ แจ้งการเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศตุรกี กฎหมาย Labour Act. มาตรา 24 กำหนดให้ แจ้งการเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศไซปรัส มี Termination of Employment Law มาตรา 21 กำหนดให้ นายจ้างแจ้งการเลิกจ้างพร้อมแสดงเหตุผลโดยพลันหลังจากนายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างแก่ลูกจ้างแล้ว (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศเบลเยียม ตาม Loi unique ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 1961 กำหนดว่า ในการที่จะเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องยื่นคำขอโดยระบุเหตุผลต่อเจ้าพนักงาน ในทางปฏิบัติ เจ้าพนักงานสามารถชักนำให้นายจ้างพิจารณาอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะทำการเลิกจ้างลูกจ้าง พระมหากษัตริย์อาจกำหนดให้การเลิกจ้างทั้งหมดต้องได้รับอนุมัติจากเจ้าพนักงานเสียก่อน สำหรับช่วงระยะเวลาใดก็ได้ (Gladstone, อ้างถึงใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524) และตาม Act. Respecting Compenation for Workers Dismissed in case of Closure of Undertaking มาตรา 2-3, Royal Order ลงวันที่ 20 กันยายน 1967 มาตรา 4-5 กำหนดให้ นายจ้างที่ตัดสินใจ ปิดกิจการหรือหน่วยงาน จะต้องแจ้งให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจ สำนักงานแรงงานแห่งชาติ กองทุนเงินทดแทน และประธานกรรมการร่วมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทราบ เว้นแต่สถานประกอบการจะมีลูกจ้างทั้งหมดไม่ถึง 20 คน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

4.3 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง

กฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานของบางประเทศได้กำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างก่อนหรือหลังไว้แน่ชัด เช่น

ประเทศอินเดีย Industrial Disputes Act. มาตรา 25 G กำหนดว่า โดยทั่วไป นายจ้างต้องคัดเลือกลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดในลูกจ้างประเภทเดียวกันออกจากรางก่อน เว้นแต่นายจ้างจะได้บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรว่าเลือกเลิกจ้างลูกจ้างอื่น (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศบังกลาเทศ Employment of Labour (Standing Orders) Act. มาตรา 13 กำหนดให้ คัดเลือกลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดในงานประเภทเดียวกันออกจากรางก่อน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศอาร์เจนตินา Commercial Code มาตรา 157 (3) กำหนดให้ คัดเลือกลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดในงานประเภทเดียวกันออกจากรางก่อน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศเยอรมัน Works Constitution Act. มาตรา 95 กำหนดให้ นายจ้างร่วมกับกรรมการลูกจ้างกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศฝรั่งเศส Ordinance Concerning Placement of Workers and Control of Employment ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 1945 มาตรา 10 กำหนดให้ นายจ้างกำหนดมาตรฐานในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศปานามา Labour Code มาตรา 213 (C) กำหนดให้ หญิงมีครรภ์เป็นลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างหลังสุด (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศอิรัก Labour Code มาตรา 26 (f) กำหนดให้ มาตรฐานการคัดเลือก ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างเป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันของคณะกรรมการไตรภาคี (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศสวีเดน Job security Agreement, 1973 มาตรา 5 กำหนดให้ ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 10 ปี เป็นผู้ไม่ควรถูกเลิกจ้างจนกว่าจะหางาน ในสถานประกอบการอื่นให้ทำได้ (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ประเทศสเปน Decree NO. 3090/1972 on Employment Policy มาตรา 15 กำหนดว่า ลูกจ้างในระดับเดียวกันให้เลิกจ้างลูกจ้างที่อาวุโสน้อยที่สุดก่อน เว้นแต่นายจ้าง จะร้องขอ และหลังจากปรึกษากับสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่แรงงาน อาจอนุญาตให้ไม่ต้อง ปฏิบัติตามอาวุโสได้ (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

4.4 การบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างเป็นมาตรการที่ใช้กันแพร่หลาย มากที่สุดและใช้มาเป็นระยะเวลายาวนานที่สุด เมื่อเทียบกับมาตรการคุ้มครองลูกจ้างทาง กฎหมายในกรณีเลิกจ้างอื่น ๆ (Gladstone, อ้างถึงใน สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530) ในการเลิกจ้างกรณีคนล้นงาน การบอกกล่าวล่วงหน้าจึงเกี่ยวข้องกับค่อนข้างมาก ประเทศต่าง ๆ มักกำหนดเงื่อนไข อัตราการจ่าย ระยะเวลาบอกกล่าวแตกต่างกันไป โดยพิจารณาจาก ประเภทของสัญญา อายุงาน ประเภทของลูกจ้าง ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น ตัวอย่าง ประเทศใกล้เคียง และประเทศอื่นที่น่าสนใจ เช่น

ประเทศญี่ปุ่น Labour Standard Law, 1947 มาตรา 20, 21 กำหนดว่า ลูกจ้าง รายเดือนที่มีอายุงานเกิน 2 เดือน และไม่ใช่ลูกจ้างทดลองงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน ลูกจ้างประเภทอื่น และลูกจ้างทดลองงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 14 วัน หากเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ต้องจ่ายเงินแทนเท่ากับค่าจ้างตามระยะเวลา ที่ต้องบอกกล่าว (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

ประเทศมาเลเซีย Employment (Termination and Lay-off Benefits) Regulation 1980 กำหนดว่า ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 4 สัปดาห์ หากทำงานมาแล้วไม่เกิน 2 ปี อย่างน้อย 6 สัปดาห์ หากทำงานมาแล้ว 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และอย่างน้อย 8 สัปดาห์ หากทำงานมาแล้วเกิน 5 ปี กรณีไม่แจ้งล่วงหน้า ฝ่ายเลิกสัญญาก่อนต้องจ่ายค่าจ้างแทนตามระยะเวลาที่ต้องแจ้งล่วงหน้า (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

ประเทศสิงคโปร์ The Employment Act. 1981 กำหนดให้ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยบอกกล่าวล่วงหน้า 1 วัน หากอายุงานน้อยกว่า 6 สัปดาห์ 1 สัปดาห์ หากอายุงาน 6 สัปดาห์ แต่ไม่ถึง 2 ปี 2 สัปดาห์ หากอายุงานครบ 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี 4 สัปดาห์ หากอายุงาน 5 ปีขึ้นไป หากเลิกสัญญาโดยไม่บอกกล่าว ต้องจ่ายเงินค่าจ้างแทนเท่ากับจำนวนวันที่ต้องบอกกล่าว (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

ประเทศอังกฤษ กำหนดให้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ หากทำงานมาไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ และไม่ถึง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ สำหรับแต่ละปีที่ต่ออายุทำงาน หากการต่อนั้นมีระยะเวลา 2 ปี และไม่ถึง 12 ปี และบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์ หากทำงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป (The Employment Protection (consolidation) Act. 1978 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สุนทรธาราวงศ์, 2530)

ประเทศฝรั่งเศส กำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน หากทำงานเกินกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 2 ปี และบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน หากทำงานเกินกว่า 2 ปีขึ้นไป (Labour Code, Act. No. 73-4 ลงวันที่ 2 มกราคม 1973 มาตรา 24 d อ้างถึงใน สมศักดิ์ สุนทรธาราวงศ์, 2530)

ประเทศเยอรมัน กำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า 6 สัปดาห์ ถึง 6 เดือน ในกรณีถูกจ้างรายเดือน และ 2 สัปดาห์ ถึง 3 เดือน กรณีมิใช่ถูกจ้างรายเดือน (Civil Code มาตรา 622 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สุนทรธาราวงศ์, 2530)

ประเทศสวีเดนกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน หากทำงานไม่ถึง 1 ปี 2 เดือน หากทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 9 ปี และ 3 เดือน หากทำงาน 9 ปี ขึ้นไป (Code of Obligations (Labour Contracts) มาตรา 366 a, 366 b อ้างถึงใน สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

4.5 การเยียวยาโดยจ่ายค่าเสียหายหรือค่าชดเชยพิเศษ

มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน โดยจ่ายค่าเสียหาย หรือค่าชดเชยพิเศษนี้ กฎหมายของบางประเทศได้กำหนดไว้เป็นเรื่องเฉพาะ แต่บางประเทศแม้ไม่กำหนดไว้ต่างหากก็ยังคงใช้บทกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างทั่วไปคุ้มครองถึงได้ ส่วนชื่อที่เรียกเงินที่จ่ายจะเรียกแตกต่างกันไป ตัวอย่างประเทศที่คุ้มครองโดยมาตรการนี้เช่น

ประเทศฟิลิปปินส์ ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor code) ในส่วนของ การเลิกจ้าง Termination of Employment Art. 284, 285 กำหนดว่า ในกรณีติดตั้งเครื่องจักร แทนแรงงาน การลดคนงานลง (redundancy) หรือการปรับองค์กรใหม่คนงานที่ถูกออก จะต้องได้รับเงินชดเชย (separation pay) ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 เดือน ต่อการทำงาน 1 ปี ตลอดทุกปีที่ทำงาน แต่อย่างต่ำต้องได้รับไม่น้อยกว่า 1 เดือน ในกรณีลดคนเพื่อประหยัด (retrenchment) และการหยุดการดำเนินการ โดยไม่ได้มีสาเหตุจากการขาดทุนอย่างร้ายแรง หรือกรณีคนงานเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานต่อไปได้เพราะจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือเพื่อนร่วมงาน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชย (separation pay) ให้แก่คนงานอย่างน้อย 1/2 เดือนต่อปี ตลอดทุกปีที่ทำงาน เศษไม่น้อยกว่า 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

ประเทศอินโดนีเซีย Act on the termination of Employment in private Undertakings, 1964 และ Manpower Minister's Regulation No. PER-04/MEN-1986 กำหนดว่า กรณีที่ถูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยได้รับอนุญาตแล้ว แต่ไม่มีความผิด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการทำงานมานาน (service fee) และเงินเลิกจ้าง (dismissal bonus) กรณีที่ถูกจ้าง

ลูกนายจ้างเลิกจ้างโดยได้รับอนุญาตแล้ว แต่มีความผิดเล็กน้อย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเลิกจ้าง (dismissal bonus) อัตราเงินตอบแทนการทำงานมานาน กำหนดว่า ลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้รับเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน ทำงานตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่น้อยกว่า 15 ปี ได้รับเท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน ทำงานตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่น้อยกว่า 20 ปี ได้รับเท่ากับค่าจ้าง 3 เดือน ทำงานตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่น้อยกว่า 25 ปี ได้รับเท่ากับค่าจ้าง 4 เดือน ทำงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ได้รับเท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน ส่วนเงินเลิกจ้างกำหนดว่า ลูกจ้างทำงานน้อยกว่า 1 ปี ได้เท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน ลูกจ้างทำงานน้อยกว่า 2 ปี ได้เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน ลูกจ้างทำงานน้อยกว่า 3 ปี ได้เท่ากับค่าจ้าง 3 เดือน ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป ได้เท่ากับค่าจ้าง 4 เดือน (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

ประเทศสิงคโปร์ Employment Act. 1981 กำหนดว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะต้องการลดค่าใช้จ่าย หรือจัดองค์การใหม่ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิได้รับเงินชดเชย (retrenchment benefit) ส่วนจะเป็นจำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับการเจรจากันเอง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

ประเทศมาเลเซีย Employment Act. 1955 (Revised-1981) กำหนดว่า ในกรณีนายจ้างปลดคนงานออก (Lay-off) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชย (Termination or Lay-off Benefits payment) ถ้าทำงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 12 เดือน การปลดออก (Lay-off) หมายความว่าถึง กรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 12 วันทำงาน ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ลูกจ้างที่ถูกปลดออกเพราะกระทำผิด หรืออายุครบเกษียณตามสัญญา หรือลาออกไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยนี้ อัตราเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 10 วัน ต่ออายุงาน 1 ปี ถ้าทำงานไม่ครบ 2 ปี เท่ากับค่าจ้าง 15 วัน ต่ออายุงาน 1 ปี ถ้าทำงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ยังไม่ถึง 5 ปี เท่ากับค่าจ้าง 20 วัน ต่ออายุงาน 1 ปี ถ้าทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

มีบางประเทศให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยกำหนดค่าชดเชย (severance allowances) เพื่อที่ลูกจ้างจะได้มีเงินจำนวนหนึ่งเพื่อใช้จ่ายในระหว่างที่ต้องออกจากงานเช่นเดียวกับประเทศไทย เช่น ประเทศอิตาลี ประเทศเบลเยียม ประเทศลักเซมเบิร์ก ประเทศออสเตรเลีย ประเทศกรีซ (ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2525) โดย

ประเทศอิตาลี กำหนดค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง มาตรา 2120 แห่งประมวลกฎหมายแพ่ง ปี 1942 กำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้างปีละ 1 เดือน ตามจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงาน

ประเทศเบลเยียม กฎหมายลงวันที่ 27 มิถุนายน 1960 กำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะนายจ้างลดจำนวนคนงาน โดยให้จ่ายเป็นเงิน 5,000 ฟรังก์ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี 10,000 ฟรังก์ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานมาแล้ว 10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี และ 15,000 ฟรังก์ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงาน 20 ปีขึ้นไป

ประเทศลักเซมเบิร์ก มีกฎหมายลงวันที่ 7 มิถุนายน 1937 กำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างรายเดือนที่ถูกเลิกจ้าง เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน 4 เดือน และ 6 เดือน กรณีอายุงานของลูกจ้าง 15 ปี 20 ปี และเกินกว่า 25 ปี ตามลำดับ

ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างเฉพาะลูกจ้างรายเดือนที่ทำงานมาแล้วเกิน 3 ปี โดยกำหนดให้จ่ายตั้งแต่ 2 เท่าของค่าจ้างเดือนสุดท้าย และเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงานจนถึง 12 เท่าของค่าจ้างเดือนสุดท้าย ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้ว เกิน 25 ปี

ประเทศกรีซ กฎหมายปี 1955 กำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ซึ่งรับค่าจ้างรายเดือนเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของค่าจ้างสำหรับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้ากฎหมายกำหนดตามจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงาน มีระยะเวลาสิ้นสุด 1 ปี 6 เดือน

ประเทศอังกฤษ The Redundancy Payments Act. 1965 กำหนดว่า หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมานาน และนายจ้างปลดออกเพราะต้องการลดกำลังคน (redundancy) หรือให้ทำงานน้อยลงกว่าปกติ (short-time) จนทำให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในสัปดาห์ต่ำกว่าค่าจ้างกึ่งหนึ่งของค่าจ้างต่อสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 1 สัปดาห์ครึ่งสำหรับการทำงานในแต่ละปี และลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า 41 ปี จ่าย 1 สัปดาห์ สำหรับการงานในแต่ละปี และลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า 22 ปี จ่าย 1/2 สัปดาห์ สำหรับการงานในแต่ละปี หากลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า 22 ปี แต่ไม่ถึง 41 ปี (Crump, 1980) ซึ่งกฎหมายฉบับนี้กำหนดช้อยกเว้น รายละเอียด และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษนี้ไว้อีกมาก

4.6 มาตรการอื่น ๆ

นอกจากมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างกรณีคนสิ้นงานที่กล่าวแล้ว ยังมีบางมาตรการที่บางประเทศกำหนดเป็นกฎหมายขึ้นใช้บังคับ เช่น

4.6.1 ออกกฎหมายกำหนดมาตรการพิเศษ

ในบางประเทศได้ออกกฎหมายกำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีคนสิ้นงานเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะของประเทศเอง ซึ่งต่างจากมาตรการที่กล่าวมาแล้ว

ตัวอย่าง เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้ออกกฎหมายว่าด้วยมาตรการพิเศษเพื่อความมั่นคงในการทำงานสำหรับลูกจ้างในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหา (Special Measures Law of Employment Security for Workers in Specified Depressed Industries, 1989) กำหนดเกี่ยวกับแผนความมั่นคงในการทำงาน มาตรการป้องกันการว่างงาน และการเพิ่มโอกาสการมีงานทำและมาตรการส่งเสริมการกลับเข้าทำงานใหม่ของลูกจ้างที่ถูกออกจากงาน โดยกำหนดรายละเอียด ดังนี้ (กองวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 2536)

4.6.1.1 แผนความมั่นคงในการทำงาน

แผนความมั่นคงในการทำงาน กำหนดว่า นายจ้างในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหา และองค์กรนายจ้างในอุตสาหกรรมนั้น จะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยลูกจ้างในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหานั้น ให้มีความมั่นคงในการทำงาน กระทรวงแรงงานขอให้องค์กรนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหาจัดส่งข้อมูลที่จำเป็นเพื่อคู่มือทางการจ้างงาน นายจ้างซึ่งประสบปัญหาพร้อมกับนายจ้างซึ่งได้รับผลกระทบจะต้องจัดทำแผนความมั่นคงในการทำงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการของตน รวมทั้งมาตรการรับคนงานที่ถูกบังคับให้ต้องออกจากงานนั้นกลับเข้าทำงานใหม่ ในการจัดทำแผนความมั่นคงในการทำงานนายจ้างจะต้องรับฟังความเห็นของผู้แทนลูกจ้างในกรณีไม่มีสหภาพแรงงาน เมื่อจัดทำแผนเสร็จ นายจ้างจะต้องนำเสนอต่อหัวหน้าสำนักงานจัดหางานของรัฐ (Chief of the Public Employment Security Office) เพื่อขออนุมัติ หัวหน้าสำนักงานจัดหางานของรัฐอาจขอให้มีการเปลี่ยนแปลงแผนบางประการได้ เมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจึงอนุมัติ หากไม่เปลี่ยนแปลงก็ไม่อนุมัติ นายจ้างยังจะต้องจัดทำรายงานการให้ลูกจ้างออกจากงานเสนอต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐด้วย

4.6.1.2 มาตรการป้องกันการว่างงานและการเพิ่มโอกาสการมีงานทำ

รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็นเพื่อป้องกันการว่างงานและการเพิ่มโอกาสการมีงานทำและเพื่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่ประสบปัญหา ในการให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้างที่ประสบปัญหา รวมทั้งนายจ้างที่ต้องการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ เพื่อช่วยเหลือคนงานให้ยังคงมีงานทำอยู่ รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อการมีงานทำ

4.6.1.3 มาตรการส่งเสริมการกลับเข้าทำงานใหม่ของลูกจ้างที่ถูกออกจากงาน

รัฐบาลและหน่วยงานส่งเสริมการจ้างงาน (The Employment Promotion Projects Corporation) จะกำหนดมาตรการเฉพาะเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกออกจากงานในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหาให้มีงานทำอีกครั้งหนึ่ง โดยการจัดการฝึกอบรม

ที่จำเป็น สำนักจัดหางานของรัฐจะให้ความช่วยเหลือ โดยหางานให้ทำและให้การแนะแนวอาชีพ พร้อมจะออกหนังสือสมัครงาน (job application book) ให้แก่ลูกจ้างที่ถูกออกจากการงานในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหา หัวหน้าสำนักงานจัดหางานของรัฐจะต้องจัดการแนะแนวอาชีพให้ตามที่จำเป็น ทั้งหน่วยงานของรัฐจะต้องจัดให้มีการอบรมทางวิชาชีพให้แก่ลูกจ้างที่มีหนังสือสมัครงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ได้มีงานทำอีก

4.6.2 การตั้งกองทุนเงินสะสมเพื่อช่วยเหลือคนล้นงาน

ในบางประเทศนอกจากจะกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานแล้ว ยังออกกฎหมายตั้งกองทุนขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงานด้วย ตัวอย่างเช่น ประเทศอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกา

กรณีของประเทศอังกฤษ วัตถุประสงค์ของ The redundancy Payments Act. 1965 นอกจากเพื่อต้องการให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงานแล้ว อีกวัตถุประสงค์หนึ่ง ก็เพื่อก่อตั้ง Central Redundancy Fund ขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในส่วนของ Unemployment Compensation อีกส่วนหนึ่ง สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่น Supplementary Benefit ซึ่งเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา และลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป รวมถึงคนว่างงานที่มีรายได้อื่น เมื่อรวมกับผลประโยชน์จากการว่างงานแล้วยังต่ำกว่ากำหนดก็จะได้เงินในส่วนที่เป็นส่วนต่างนั้นเพิ่มเติมอีกประเภทหนึ่ง คือ Training allowance เป็นเงินที่จ่ายรายสัปดาห์แก่ผู้ฝึกงาน ทั้งผู้ที่เป็นลูกจ้างและผู้ที่ยกเลิกงาน รวมทั้งผู้ที่มีกิจการของตนเอง อีกประเภทหนึ่ง คือ Employment Transfer Scheme เป็นเงินช่วยเหลือลูกจ้างที่ตกงาน และจะย้ายภูมิลำเนาไปอยู่ที่อื่นเพื่อหางานทำ เฉพาะลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับค่าเดินทางไปสัมภาษณ์ช่วยเหลือเป็นรายสัปดาห์ในระหว่างยังอยู่บ้านเดิม รวมถึงค่าใช้จ่าย เงินช่วยเหลือในการขายและซื้อบ้าน และประการสุดท้าย คือ Provision for the hard-to-employ เป็นเงินจ่ายเพื่อช่วยเหลือคนงานที่ตกงานและไม่มีผู้ใดยอมจ้างไปทำงาน เช่น ผู้ที่อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบทาง

ด้านสังคม คนที่ตกงานเป็นเวลานาน และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเมื่อมีอายุมากแล้ว (Organization for Economic co-operation and Development, 1979)

กรณีในประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐวิสคอนซิน เริ่มใช้กฎหมายประกันการว่างงาน (Unemployment Compensation Act.) เป็นรัฐแรกในปี 1917 โดยมีการตั้งกองทุนเรียกเก็บเงินจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในปี 1935 รัฐบาลกลางได้ออก Social Security Act. ขึ้น กระตุ้นให้ทุกรัฐออกกฎหมายชดเชยการว่างงาน โดยแต่ละรัฐบริหารกฎหมายของแต่ละรัฐเอง จึงมีผลทำให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แต่ละรัฐกำหนดมีอัตราแตกต่างกัน หลักการพื้นฐานของกฎหมายชดเชยการว่างงาน คือ การกำหนดระยะเวลาที่จะได้รับการคุ้มครอง โดยมีระยะเวลารอคอย กำหนดจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะได้รับโดยพิจารณาจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในขณะนั้น กำหนดจำนวนเงินสูงสุดที่ลูกจ้างจะได้รับต่อสัปดาห์ กำหนดระยะเวลาสูงสุดที่ลูกจ้างจะได้รับเงินจำนวนนี้ กำหนดมาตรการให้คนงานที่ได้รับ เงินนี้ต้องหางานทำใหม่ตลอดเวลา โดยพื้นฐานแล้ว เงินที่จ่ายมาจากเงินของนายจ้างที่จ่ายเข้ากองทุน แต่บางรัฐอาจนำเงินรายได้ของรัฐที่ได้จากภาษีมาจ่ายด้วย สำหรับแนวความคิดในการชดเชยการว่างงานคือ ประการแรก ลูกจ้างที่สูญเสียการจ้างงานไปโดยมิได้เกิดจากความผิดของตนควรได้รับความช่วยเหลือทางการเงินในลักษณะหนึ่งจนกว่าจะได้รับการจ้างงานใหม่ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างสามารถยังชีพได้ในช่วงที่ไม่มีงานจ้างงาน ประการที่สอง เกี่ยวกับอำนาจซื้อ ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งจะยังคงรักษาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องได้ จำเป็นต้องรักษาอำนาจซื้อของคนอย่างต่อเนื่อง อำนาจซื้อของลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนของประเทศ ย่อมหมายถึงอำนาจซื้อของประเทศด้วย เมื่อลูกจ้างตกงาน หากไม่ได้รับการช่วยเหลือลูกจ้างก็จะสูญเสียอำนาจการซื้อไป ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง ได้แก่ ค่าชดเชย (Dismissal pay หรือ Severance pay) เงินประกันการว่างงาน (Unemployment Compensation) และเงินช่วยเหลือการว่างงาน (Supplementary benefit) ค่าชดเชยส่วนใหญ่จะจ่ายเมื่อเกิดการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การรวมสถานประกอบการ การปิดกิจการ ปัจจัยที่จะกำหนดจำนวนค่าชดเชย มักได้แก่อายุตามที่กำหนด และอายุงานที่ทำในสถานประกอบการนั้น และโดยทั่วไปจะคำนวณให้เท่ากับอัตราค่าจ้าง 1 สัปดาห์ ต่ออายุการทำงาน 1 ปี สำหรับเงินประกันการว่างงาน เป็นเงินที่จ่ายระหว่างลูกจ้างว่างงาน คุณสมบัติของลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองจะถูกกำหนดโดยแต่ละรัฐจึงแตกต่างกันบ้าง โดยทั่ว ๆ ไป จะ

กำหนดเกี่ยวกับเรื่องการว่างงานนั้น จะต้องเกิดขึ้นโดยลูกจ้างไม่เต็มใจ ลูกจ้างที่ว่างงานจะต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอและยังสามารถทำงานอื่นที่เหมาะสมได้ ลูกจ้างยังจะต้องขึ้นทะเบียนไว้กับ Public employment office และได้เรียกร้องผลประโยชน์ในกรณีว่างงานนี้ไว้ด้วย ลูกจ้างจะหมดสิทธิได้รับเงินประกันการว่างงาน เมื่อลูกจ้างปฏิเสธการจ้างงานที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในข้อพิพาทแรงงาน ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ถูกเลิกจ้างเนื่องจากความประพฤติไม่ดี กรณีเหล่านี้ลูกจ้างอาจถูกส่งจ่ายเงินประกันการว่างงานเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งก็ได้ ส่วนเงินช่วยเหลือการว่างงาน เกิดจากข้อสันนิษฐานที่ว่า การประกันการว่างงานอาจยังไม่เพียงพอสำหรับกิจการอุตสาหกรรมที่จ่ายค่าจ้างในอัตราสูง จึงได้มีการกำหนดวิธีการช่วยเหลือเพิ่มเติมเป็นเงินจำนวนนี้ (Organization for Economic co-operation and Development, 1979)

4.6.3 การใช้ระบบอาวุโส (Seniority)

ระบบอาวุโสเป็นระบบที่สำคัญในการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ถือหลักว่ายิ่งอาวุโสมากยิ่งมีความมั่นคงมาก ได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ มาก และได้รับความคุ้มครองสูง ในกรณีถูกปลดออก (Lay-off) โดยสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยต่อรอง กำหนดเป็นข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างในเรื่องให้ถืออาวุโสของการจ้างงานเป็นสิ่งสำคัญโดยเลิกจ้างลูกจ้างที่มีอาวุโสน้อยที่สุดก่อน ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้โอกาสการหางานใหม่ได้ทัน เมื่อใดที่นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้ในระดับเดิมจะต้องให้สิทธิกับลูกจ้างที่ถูกปลดออกโดยรับเข้าทำงานก่อนคนอื่น ต่อรองให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์อย่างอื่นนอกจากที่ได้รับตามกฎหมาย Unemployment Compensation Act. การบริการจัดหางานโดยสหภาพร่วมกับรัฐ (Slichter, 1966 ; Montgomery, 1979)

4.6.4 การใช้ระบบเฉลี่ยงานและระบบการปลดออกจากงาน (Work Sharing and Lay-off System)

สหภาพแรงงานอาจตกลงกับนายจ้างว่าลูกจ้างคนใดควรจะมีสิทธิได้ทำงานอยู่ต่อไปเมื่อเกิดกรณีคนล้นงาน มีขอบเขตการกำหนดอย่างไร ในการที่ลูกจ้างจะเฉลี่ย

งานที่เหลืออยู่ก่อนที่จะใช้มาตรการปลดลูกจ้างออกจากงาน และเมื่อต้องปลดลูกจ้างออกจากงาน อาจวางมาตรการให้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้เวลาลูกจ้างในการหางานใหม่ พัฒนา ระบบปลดออกจากงาน เช่น กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะปลดออก กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานหรือแผนงานที่ลูกจ้างในหน่วยหรือแผนกนั้น จะถูกปลดออก หรือกำหนดสิทธิของลูกจ้างในการที่จะต่อสู้เพื่อให้ลูกจ้างอื่นถูกปลดออก จากงานแทนตน ระบบการเปลี่ยนงานและระบบการปลดออกจากงานเป็นระบบของข้อตกลง ซึ่งอาจจะเลือกว่าจะใช้ระบบเปลี่ยนงานอย่างเดียว หรือจะใช้ระบบปลดออกจากงานอย่างเดียว หรืออาจใช้ทั้งสองระบบรวมกัน คือ ใช้ระบบเปลี่ยนงานก่อน แล้วค่อยใช้ระบบปลดออกจากงานตามก็ได้ (Slichter, 1966)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ตามกฎหมายต่างประเทศ กับ มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทย แล้ว พบว่า ยังมีหลายมาตรการที่กฎหมายต่างประเทศนำมาใช้ แต่ประเทศไทย ยังมีได้นำมา บัญญัติไว้ในกฎหมาย เช่น มาตรการให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงาน ต้องหารือร่วมกับตัวแทนลูกจ้าง สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง หรือองค์กรอื่นของฝ่าย ลูกจ้างก่อนเลิกจ้างลูกจ้าง มาตรการให้นายจ้างขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงาน จากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน มาตรการให้นายจ้างต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้าง ที่จะเลิกจ้าง และประเทศไทยยังไม่ได้ออกกฎหมายกำหนดมาตรการพิเศษ เพื่อสร้างความ มั่นคงในการทำงานให้ลูกจ้าง ป้องกันการว่างงาน การเพิ่มโอกาสการมีงานทำ หรือส่งเสริม การกลับเข้าทำงานใหม่ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทำนองเดียวกับกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ในส่วนเกี่ยวกับการประกันการว่างงานประเทศไทยได้ออกกฎหมายเพื่อเตรียมการ แต่ยังมีได้ มีผลใช้บังคับ นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีได้ออกกฎหมายเพื่อก่อตั้งกองทุนเพื่อหาทาง ช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน เป็นต้น