ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับวิธีการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงาน

Legal Problems Regarding Collective Dismissal Method in Labour Contract

[1]จิดาภา รัตนนาคินทร์ และ [2]ธานี วรภัทร์

[1]Jidapa Rattananakin and [2]Thanee Voraputr

[1]นิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

[2]ผู้อำนวยการหลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

[1]Master of Laws Graduate School Rangsit Unversity

[2]Director of the Doctor of Laws Program Faculty of Law, Rangsit University

[1]Corresponding Author. E-mail: jidapa.rattananakin@gmail.com

Received February 24, 2025; Revised April 26, 2025; Accepted April 28, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการเลิกจ้างการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทย วิเคราะห์เปรียบเทียบการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาหาหลักการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทย โดยการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมเอกสารจากบทบัญญัติกฎหมาย เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ จากการศึกษาพบว่า ประเทศต่าง ๆ กำหนดกฎเกณฑ์ในการเลิกจ้างแบบกลุ่ม อันเป็นการหลีกเลี่ยงหรือลดการเลิกจ้างแบบกลุ่มและเพื่อบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้น แต่ประเทศไทยกลับไม่มีกฎเกณฑ์ขั้นตอนในการเลิกจ้างดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ควรมีการกำหนดคำจำกัดความของการเลิกจ้างแบบกลุ่มและกำหนดร้อยละของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างแบบกลุ่ม ควรกำหนดให้มีการแจ้งเตือนไปยังตัวแทนลูกจ้างหากจะมีการเลิกจ้างแบบกลุ่ม กำหนดให้มีการปรึกษาหารือล่วงหน้ากับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก่อนที่การเลิกจ้างจะมีผล นายจ้างควรลำดับความสำคัญสำหรับการเลิกจ้างแบบกลุ่มและลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่ กรณีถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ โครงสร้าง หรือลักษณะอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน หากนายจ้างจะจ้างลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเทียบเท่าเดิมอีกครั้ง นายจ้างจะต้องแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง หากเลิกจ้างแบบกลุ่มควรมีการจ่ายชดเชยเพิ่มเติม

คำสำคัญ: วิธีการเลิกจ้าง; เลิกจ้างแบบกลุ่ม; สัญญาจ้างแรงงาน

Abstract

This research aims to study the causes of group termination problems in employment contracts, the current laws on group termination in employment contracts in Thailand, and to analyze and compare group termination in employment contracts under international and foreign laws. In addition, it studies the principles

for improving and amending the provisions on group termination in employment contracts in Thailand. This independent study uses the research method and collects documents from legal provisions and related documents in both Thai and English. The study found that many countries have established rules for group terminations to avoid or reduce group terminations and to mitigate their impacts, but Thailand does not have such a procedure. Therefore, the Thai labor protection law should define the definition of group terminations and specify the percentage of employees who are terminated as group terminations. It should provide for notification to employee representatives if a group termination is to take place. It should provide for prior consultation with employee representatives or trade unions before the termination takes effect. Employers should prioritize group terminations and prioritize re-employment in cases of terminations due to economic, structural or similar reasons. If an employer is to re-hire employees with equivalent qualifications, the employer must provide the criteria for selecting employees to be terminated. In the case of group terminations, additional severance pay should be provided.

Keywords: Dismissal Method; Collective Dismissal; Labour Contract

บทนำ

ปัจจุบันสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมหลายแห่งค่อย ๆ ลดการจ้างงาน และในขณะเดียวกันก็เลิกจ้างลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างในเวลาเดียวกันเป็นจำนวนมาก เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทหรือเป็นส่วนประกอบหลักในการทำงานมากขึ้น แต่กลับส่งผลโดยตรงกับแรงงานที่เคยทำหน้าที่เหล่านี้อยู่ก่อน เพราะการปรับใช้เทคโนโลยีนี้มักจะทำให้ภาคธุรกิจมีความต้องการใช้แรงงานเหล่านั้นน้อยลง ซึ่งอาจนำมาซึ่งการเกิดภาวะการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบไร้การจ้างงาน (Jobless Growth) เนื่องด้วยการเติบโตทางเศรษฐกิจนั้นไม่จำเป็นต้องพึ่งแรงงานจำนวนมากเหมือนในอดีตอีกต่อไปซึ่งสภาวการณ์นี้งอาจส่งผลที่ตามมาเชิงโครงสร้างกับแรงงานในระยะยาว เพื่อรองรับสถานการณ์นี้ จึงเกิดแนวคิดของการเลิกจ้างแบบกลุ่ม (Collective Dismissal) ขึ้น (กนต์ธร กาญจนาศรีโรจน์,2566)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ไม่มีการนิยามการเลิกจ้างแบบกลุ่มหรือการกำหนดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างเพื่อถือว่าเป็นการเลิกจ้างแบบกลุ่ม กฎหมายไม่ได้ระบุให้ต้องมีการปรึกษาหารือล่วงหน้ากับสหภาพแรงงาน ไม่จำเป็นต้องแจ้งต่อหรือต้องได้รับอนุมัติจากตัวแทนลูกจ้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือศาล นอกเหนือไปจากนี้ ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปัจจัยทางสังคม อายุหรืออายุงานในกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่ม นายจ้าง ไม่จำเป็นต้องพิจารณาทางเลือกอื่น เช่น การโอนย้ายหรือการอบรมพัฒนาศักยภาพ และไม่มีการกำหนดสิทธิในการกลับมาทำงานใหม่ อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการปรับปรุงองค์กร เช่น การใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีเพียงให้นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผล และรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน รวมถึงแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันเท่านั้น ในส่วนของค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่ม ประเทศไทยได้กำหนด

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 121 และมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีหลักการคือ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน นอกจากนี้ ยังต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุงานเกิน 6 ปี ซึ่งจะได้รับค่าชดเชยปีละไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 15 วัน และรวมสูงสุดไม่เกินค่าจ้าง 360 วัน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ,2565)

ในทางกลับกัน ประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้กำหนดกฎเกณฑ์ ขั้นตอน หรือวิธีการในการเลิกจ้างแบบกลุ่ม ทั้งในด้านการกำหนดนิยามของการเลิกจ้างแบบกลุ่ม หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและลูกจ้าง หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ และค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่ม อันเป็นการหลีกเลี่ยงหรือลดการเลิกจ้างแบบกลุ่มและเพื่อบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อไป

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ จึงเป็นการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับวิธีการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงาน โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายเกี่ยวกับวิธีการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานของสหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับวิธีการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงาน อันเป็นส่วนหนึ่งในการคุ้มครองลูกจ้างและเป็นหลักประกันการทำงานในสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงที่มา เหตุผลความจำเป็น สาเหตุของปัญหาการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทย ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่มีงานทำในระยะเวลาเดียวกันเป็นจำนวนมาก

2. เพื่อศึกษาถึงกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เกี่ยวกับการเลิกจ้างการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทยว่าสามารถหลีกเลี่ยงหรือลดการเลิกจ้างแบบกลุ่มและเพื่อบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้หรือไม่ อย่างไร

3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักการเกี่ยวกับการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ กับหลักกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทยว่าสามารถปรับปรุงและพัฒนากฎหมายแรงงานไทยได้หรือไม่ อย่างไร

4. เพื่อศึกษาหาหลักการแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทย เพื่อคุ้มครองลูกจ้างและเป็นหลักประกันการทำงานในสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาข้อมูลจากตัวบทกฎหมายของประเทศไทยและของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวกับการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ กับหลักกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย ศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เช่น งานวิจัย บทความ เอกสารต่าง ๆ ข้อมูลจากเว็ปไซต์และคำพิพากษาของศาล เพื่อหาแนวทาง ในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสมกับมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงาน

ผลการวิจัย

1. ที่มาเหตุผลความจำเป็น สาเหตุของปัญหาการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทย ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่มีงานทำในระยะเวลาเดียวกันเป็นจำนวนมาก พบว่า ประเทศไทยไม่มีการนิยามการเลิกจ้างแบบกลุ่ม และไม่มีการกำหนดจำนวนลูกจ้างที่เลิกจ้างที่จะเป็นการเลิกจ้างแบบกลุ่มไว้ กำหนดเพียงกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ตามมาตรา 121 และ 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เท่านั้น หากพิจารณาถึงอนุสัญญาการยุติการจ้างงาน ค.ศ. 1982 (Termination of Employment Convention 1982) (อนุสัญญาฉบับที่ 158) และ ข้อเสนอแนะการเลิกจ้างแรงงาน ค.ศ. 1982 (Termination of Employment Recommendation 1982) (ข้อเสนอแนะฉบับที่ 166) อันเป็นหลักการสากลที่กำหนดถึงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือวิธีการในการเลิกจ้างนั้น กฎหมายภายในของประเทศต่าง ๆ จะต้องกำหนดนิยามของการเลิกจ้างแบบกลุ่ม อันได้แก่ จำนวนหรือร้อยละของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) และประเทศญี่ปุ่น กำหนดจำนวนหรือร้อยละของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอันเป็นการกำหนดคำจำกัดความของการเลิกจ้างแบบกลุ่มไว้อย่างชัดเจน มีเพียงสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่ไม่ได้กำหนดคำจำกัดความ ในกรณีนี้ส่วนจำนวนหรือร้อยละของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพียงใดจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างแบบกลุ่มนั้น สหราชอาณาจักรจะพิจารณาจากจำนวนลูกจ้าง คือ 20 คน และระยะเวลาในการเลิกจ้าง คือ ภายใน 90 วัน สำหรับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจะพิจารณาจากจำนวนหรือร้อยละของลูกจ้าง คือ 5 – 30 คน หรือประมาณร้อยละ 6 –10 และระยะเวลาในการเลิกจ้าง คือ ภายใน 30 วัน สำหรับสาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) จะพิจารณาจากจำนวนหรือร้อยละของลูกจ้าง โดยใช้อัตราเฉลี่ยประมาณร้อยละ 10

ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และประเทศญี่ปุ่น คือการเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่า 30 คนด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจในสถานประกอบการแห่งหนึ่งในเดือนใดเดือนหนึ่ง (United States Department of Labor, 2021)

2. กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เกี่ยวกับการเลิกจ้างการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทยว่าสามารถหลีกเลี่ยงหรือลดการเลิกจ้างแบบกลุ่มและเพื่อบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้หรือไม่ พบว่า หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและลูกจ้างประเทศไทยหากจะมีการเลิกจ้างแบบกลุ่ม ไม่ต้องแจ้งต่อตัวแทนลูกจ้าง ไม่ต้องหารือล่วงหน้ากับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ไม่ต้องกำหนดลำดับความสำคัญสำหรับการเลิกจ้างแบบกลุ่ม นายจ้างไม่ต้องกำหนดลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่ และนายจ้างไม่ต้องพิจารณาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการเลิกจ้าง แต่อย่างใด (United States Department of Labor, 2021)

หากพิจารณาถึง อนุสัญญาการยุติการจ้างงาน ค.ศ. 1982 (Termination of Employment Convention 1982) (อนุสัญญาฉบับที่ 158) และ ข้อเสนอแนะการเลิกจ้างแรงงาน ค.ศ.1982 (Termination of Employment Recommendation 1982) (ข้อเสนอแนะฉบับที่ 166) อันเป็นหลักการสากลที่กำหนดถึงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือวิธีการในการเลิกจ้างนั้น กำหนดว่า นายจ้างต้องแจ้งต่อตัวแทนลูกจ้าง ต้องหารือล่วงหน้ากับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ต้องกำหนดลำดับความสำคัญสำหรับการเลิกจ้างแบบกลุ่ม นายจ้างพิจารณาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการเลิกจ้าง และนายจ้างต้องกำหนดลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่

สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้มีการแจ้งเตือนไปยังตัวแทนลูกจ้างหากจะมีการเลิกจ้างแบบกลุ่ม และกำหนดให้มีการหารือล่วงหน้ากับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หากจะมีการเลิกจ้างแบบกลุ่มกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการพิจารณาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการเลิกจ้าง เช่น การโอนย้ายหรือการฝึกอบรมใหม่

แต่สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา สาธารณรัฐเกาหลี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ไม่มีกฎลำดับความสำคัญสำหรับการเลิกจ้างแบบกลุ่ม (การพิจารณาทางสังคม อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง) ส่วนสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีกฎลำดับความสำคัญสำหรับการเลิกจ้างแบบกลุ่ม (การพิจารณาทางสังคม อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง)

นอกจากนี้ ไม่มีการกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดกฎลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่ แต่เครือรัฐออสเตรเลีย มีกฎลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่ ตามมาตรา 531 (3) แห่งพระราชบัญญัติการจ้างงานที่เป็นธรรม โดยให้นายจ้างให้โอกาสสมาคมลูกจ้างที่จดทะเบียนแต่ละแห่งซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกและมีสิทธิ์เป็นตัวแทนผลประโยชน์ด้านอุตสาหกรรมของสมาชิกนั้นในการปรึกษาหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการ เช่น การหางานอื่น เพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบของการ

เลิกจ้างที่เสนอให้น้อยที่สุด สำหรับสาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) มีกฎลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่เช่นเดียวกัน ตามมาตรา 25 (1) แห่งกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน โดยกำหนดระยะเวลาสำหรับการจ้างงานใหม่ภายใน 3 ปีนับจากวันที่เลิกจ้าง นายจ้างจะต้องพิจารณาลูกจ้างกลุ่มนี้เป็นพิเศษ และประเทศญี่ปุ่น นายจ้างจำเป็นต้องจัดทำแผนสำหรับมาตรการช่วยเหลือการจ้างงานลูกจ้างใหม่ของการเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่า 30 คนขึ้นไปภายในหนึ่งเดือนเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ตามมาตรา 24 (1) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรการด้านแรงงานอย่างครอบคลุม และรักษาเสถียรภาพในการจ้างงานของลูกจ้าง และเสริมสร้างอาชีพให้แก่ลูกจ้าง(พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2560)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักการเกี่ยวกับการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ กับหลักกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทยว่าสามารถปรับปรุงและพัฒนากฎหมายแรงงานไทยได้หรือไม่ อย่างไร พบว่า หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐประเทศไทย กำหนดให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน (ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ในกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (วิจิตรา วิเชียรชม, 2565)

หากพิจารณาถึง อนุสัญญาการยุติการจ้างงาน ค.ศ. 1982 (Termination of Employment Convention 1982) (อนุสัญญาฉบับที่ 158) และ ข้อเสนอแนะการเลิกจ้างแรงงาน ค.ศ. 1982 (Termination of Employment Recommendation, 1982) (ข้อเสนอแนะฉบับที่ 166) อันเป็นหลักการสากลที่กำหนดถึงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือวิธีการในการเลิกจ้างนั้น กฎหมายภายในของประเทศต่าง ๆ จะต้องกำหนดให้นายจ้างแจ้งต่อหน่วยงานทางปกครองที่เกี่ยวข้องโดยเร็วที่สุด

นอกจากนี้ สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้มีการแจ้งต่อหน่วยงานทางปกครองที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรายละเอียดในการแจ้งนั้น สหราชอาณาจักร กำหนดให้ต้องแจ้งระยะเวลาการเลิกจ้าง วิธีการคัดเลือกลูกจ้าง จำนวนลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบ เหตุผลในการเลิกจ้าง และรายละเอียดการปรึกษา กับตัวแทนลูกจ้าง ประเทศแคนาดา กำหนดให้ต้องระบุชื่อและสถานที่ของนายจ้าง จำนวนลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบ วันที่คาดว่าจะเลิกจ้าง ชื่อสหภาพแรงงาน และเหตุผลในการเลิกจ้าง ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้แจ้งชื่อและที่อยู่ของ

สถานประกอบการ ลักษณะของการเลิกจ้าง (ชั่วคราวหรือถาวร) วันเริ่มต้น รายชื่อตำแหน่งงานที่ได้รับผลกระทบ รายละเอียดการสื่อสารกับสหภาพแรงงาน เครือรัฐออสเตรเลีย กำหนดให้ต้องระบุเหตุผล จำนวนและประเภทของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบ และช่วงเวลาการเลิกจ้างสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กำหนดให้ต้องแจ้งเหตุผลการเลิกจ้าง จำนวนและกลุ่มอาชีพ ที่ได้รับผลกระทบ เกณฑ์การเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง และเกณฑ์การคำนวณค่าชดเชย สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) กำหนดให้แจ้งเหตุผล จำนวนลูกจ้าง และรายละเอียดการหารือกับตัวแทนลูกจ้าง รวมถึงกำหนดการเลิกจ้าง ประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้กรณีเลิกจ้างจำนวนมากจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ต้องแจ้งต่อหน่วยงานรัฐ พร้อมระบุจำนวนลูกจ้างและรายละเอียดตามคำสั่งกระทรวง และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้ต้องระบุรายชื่อลูกจ้างที่คงไว้หรือถูกเลิกจ้าง รายชื่อผู้จะเกษียณ ผู้จะฝึกอบรมใหม่ และแหล่งเงินทุนหรือมาตรการช่วยเหลือในแผนแรงงาน (The National Archives, 1996)

4. หลักการแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทย เพื่อคุ้มครองลูกจ้างและเป็นหลักประกันการทำงานในสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้น พบว่า ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่มประเทศไทย กำหนดหลักเกณฑ์การได้รับค่าชดเชยพิเศษตาม มาตรา 121 และมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กล่าวคือ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างสำหรับอายุงานที่เกิน 6 ปี ปีละไม่ต่ำกว่าค่าจ้าง 15 วัน รวมแล้วไม่เกินค่าจ้าง 360 วัน หากพิจารณาถึงอนุสัญญาการยุติการจ้างงาน ค.ศ. 1982 (Termination of Employment Convention 1982) (อนุสัญญาฉบับที่158) และ ข้อเสนอแนะการเลิกจ้างแรงงาน ค.ศ. 1982 (Termination of Employment Recommendation 1982) (ข้อเสนอแนะฉบับที่ 166) อันเป็นหลักการสากล ที่กำหนดถึงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือวิธีการในการเลิกจ้างนั้น กำหนดว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะต้องมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือผลประโยชน์เมื่อเลิกจ้างอื่นๆ โดยจำนวนที่จะได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานและระดับค่าจ้างหรือผลประโยชน์จากการประกันหรือความช่วยเหลือจากการว่างงาน หรือประกันสังคมในรูปแบบอื่น เช่น ผลประโยชน์กรณีชราภาพหรือทุพพลภาพ หรือค่าชดเชยและผลประโยชน์ข้างต้นรวมกัน (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2560)

ในต่างประเทศนั้น ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) และประเทศญี่ปุ่น ไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยในกรณีต่าง ๆ แต่อย่างใด แต่สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้มีค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่ม ซึ่งประเทศไทยก็ได้มีการกำหนดให้มีค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่มเช่นเดียวกัน กล่าวคือ มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีเลิกจ้างเนื่องจากนำเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายและการบริการ หรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ โดยอัตราในการ

จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่มนั้น สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จ่ายโดยพิจารณาจากอายุงานของลูกจ้าง แต่สหราชอาณาจักร นอกจากจะพิจารณาจากอายุงานของลูกจ้างแล้ว ยังพิจารณาถึงอายุของลูกจ้างด้วย หากลูกจ้างมีอายุเพิ่มมากขึ้น ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่มก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (Fair Work Act, 2009)

อภิปรายผลการวิจัย

ประเทศไทยกำหนดเพียงกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน (ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ตามมาตรา 121 และ 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เท่านั้น ซึ่งไม่ต้องแจ้งต่อตัวแทนลูกจ้าง ไม่ต้องหารือล่วงหน้ากับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ไม่ต้องกำหนดลำดับความสำคัญสำหรับการเลิกจ้างแบบกลุ่ม นายจ้างไม่ต้องกำหนดลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่ และนายจ้างไม่ต้องพิจารณาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการเลิกจ้าง แต่อย่างใด นอกจากนี้ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างสำหรับอายุงานที่เกิน 6 ปี ปีละไม่ต่ำกว่าค่าจ้าง 15 วัน รวมแล้วไม่เกินค่าจ้าง 360 วัน ในส่วนของต่างประเทศ สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) และประเทศญี่ปุ่น กำหนดจำนวนหรือร้อยละของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอันเป็นการกำหนดคำจำกัดความของการเลิกจ้างแบบกลุ่มไว้อย่างชัดเจน มีเพียงสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่ไม่ได้กำหนดคำจำกัดความในกรณีนี้

1. ปัญหาการเลิกจ้างแบบกลุ่มในสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทย ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่มีงานทำในระยะเวลาเดียวกันเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับ วสุธิดา สิทธิ์เสมอพรหม (2566) ที่ได้ศึกษาปัญหาการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน : ศึกษากรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นระบบ พบว่า การที่นายจ้างสามารถเลือกทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ได้อย่างอิสระ ทำให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย เพราะเมื่อครบระยะเวลาตามสัญญา จ้างแล้วสัญญาก็จะสิ้นสุดลงทันทีโดยอัตโนมัติ โดยที่นายจ้างไม่ต้องมีเหตุผลหรือความจำเป็นในการ เลิกจ้างและไม่ต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบดังเช่นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนด ระยะเวลาที่แน่นอน อีกทั้งการที่นายจ้างเลือกทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนยังเป็น ช่องทางให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ฉะนั้นแล้วจึงเห็นควรให้มีการกำหนดว่า การทำสัญญาจ้างต้องทำเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาเป็นหลัก เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนด ไว้ให้ทำเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนด

ระยะเวลาได้ เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างในการทำงานระยะยาว และ เมื่อต้องมีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้างเพื่อไม่ให้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจแล้วแต่การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้นายจ้างบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า เพียง 30 วัน แม้ลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลานานเท่าใดก็ตาม จึงเห็นว่าควรแก้ไข มาตราดังกล่าวให้ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้ามีความสัมพันธ์กับอายุการทำงานของลูกจ้าง (ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์,2565)

ดังนั้น พิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศที่กฎหมายแรงงานมีความก้าวหน้า ทันสมัย และมีอิทธิพลทางแนวคิดต่อ กฎหมายแรงงาน ได้แก่ เยอรมนีและฝรั่งเศส เพื่อเป็นแนวทางและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน ของไทยในประเด็นปัญหาดังกล่าว และเมื่อมีการแก้ไขปัญหาตามที่กล่าวมาแล้ว ย่อมทำให้มีการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องของการถูกเลิกจ้างได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้มีการแจ้งเตือนไปยังตัวแทนลูกจ้างหากจะมีการเลิกจ้างแบบกลุ่ม สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้มีการหารือล่วงหน้ากับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หากจะมีการเลิกจ้างแบบกลุ่ม สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการพิจารณาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการเลิกจ้าง เช่น การโอนย้าย หรือการฝึกอบรมใหม่ แต่สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา สาธารณรัฐเกาหลี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ไม่มีกฎลำดับความสำคัญสำหรับการเลิกจ้างแบบกลุ่ม (การพิจารณาทางสังคม อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง) ส่วนสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีกฎลำดับความสำคัญสำหรับการเลิกจ้างแบบกลุ่ม (การพิจารณาทางสังคม อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง) รวมทั้งสหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ไม่มีการกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดกฎลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่ แต่เครือรัฐออสเตรเลีย มีกฎลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่ ตามมาตรา 531 (3) แห่งพระราชบัญญัติการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fair Work Act) ปี 2009 โดยให้นายจ้างให้โอกาสสมาคมลูกจ้างที่จดทะเบียนแต่ละแห่งซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกและมีสิทธิ์เป็นตัวแทนผลประโยชน์ ด้านอุตสาหกรรมของสมาชิกนั้นในการปรึกษาหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการ เช่น การหางานอื่น เพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบของการเลิกจ้างที่เสนอให้น้อยที่สุด สำหรับสาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) มีกฎลำดับความสำคัญสำหรับการจ้างงานใหม่ ตามมาตรา 25 (1) แห่งกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน โดยกำหนดระยะเวลาสำหรับการจ้างงานใหม่

ภายใน 3 ปีนับจากวันที่เลิกจ้าง นายจ้างจะต้องพิจารณาลูกจ้างกลุ่มนี้เป็นพิเศษ และประเทศญี่ปุ่น นายจ้างจำเป็นต้องจัดทำแผนสำหรับมาตรการช่วยเหลือการจ้างงานลูกจ้างใหม่ของการเลิกจ้าง ลูกจ้างมากกว่า 30 คนขึ้นไปภายในหนึ่งเดือนเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ ตามมาตรา 24 (1) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรการด้านแรงงานอย่างครอบคลุม และรักษาเสถียรภาพในการจ้างงานของลูกจ้าง และเสริมสร้างอาชีพให้แก่ลูกจ้าง (Fair Work Act, 2009)

ยิ่งไปกว่านั้น สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้มีการแจ้งต่อหน่วยงานทางปกครองที่เกี่ยวข้อง (ILO,2025) ซึ่งประเทศไทยก็ได้มีการกำหนดให้มีการแจ้งต่อหน่วยงานทางปกครองหรือภาครัฐที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้วเช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้เนื้อหาในการแจ้งต่อภาครัฐหรือหน่วยงานทางปกครองมีความแตกต่างกันมาก ประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างแจ้งเพียงแค่วันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน เท่านั้น แต่ในอีกหลายประเทศ กำหนดภาระหน้าที่ให้นายจ้างแจ้งรายละเอียดอื่นเพิ่มเติมด้วย ไม่ว่าจะเป็นรายชื่อและจำนวนลูกจ้างที่จะคงไว้และลูกจ้างที่จะเข้ารับการฝึกอบรมใหม่สำหรับการจ้างงานต่อไป หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง เนื้อหาการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนการใช้แรงงาน และมาตรการและแหล่งการเงินเพื่อดำเนินการตามแผน (Fair Work Act, 2009)

อีกทั้ง ในการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่ม ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) และประเทศญี่ปุ่น ไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยในกรณีต่างๆ แต่อย่างใด แต่สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา เครือรัฐออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้มีค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่ม โดยอัตราในการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่มนั้น สหราชอาณาจักร ประเทศแคนาดา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จ่ายโดยพิจารณาจากอายุงานของลูกจ้าง แต่สหราชอาณาจักรนอกจากจะพิจารณาจากอายุงานของลูกจ้างแล้ว ยังพิจารณาถึงอายุของลูกจ้างด้วย หากลูกจ้างมีอายุเพิ่มมากขึ้น ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่มก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ กนต์ธร กาญจนาศรีโรจน์ (2566) ได้ศึกษาความเป็นธรรมในทางกระบวนการพิจารณาในการเลิกจ้าง ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอย่างเป็นธรรมหรือไม่ โดยปกติจะต้องพิจารณาทั้งความเป็นธรรมในทางเนื้อหาและความเป็นธรรมในทางกระบวนการพิจารณา ประกอบกัน ปัญหาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด โดยมิได้ดำเนินการสอบสวนหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ชอบด้วยข้อบังคับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ เรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาแบ่งออกเป็น 2 แนว แนวแรกแม้กระบวนการพิจารณาในการสอบสวนจะไม่ชอบ

แต่ถ้านายจ้างมีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างแล้วการเลิกจ้างนั้นย่อมเป็นธรรม ส่วนแนวที่สอง เมื่อกระบวนการพิจารณาสอบสวนไม่ชอบแล้วการเลิกจ้างนั้นย่อมไม่เป็นธรรมไปด้วย ถึงแม้ว่านายจ้างจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้างจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างก็ตาม

ผู้วิจัยคิดว่า ศาลควรพิจารณาทั้งความเป็นธรรมในทางเนื้อหาและความเป็นธรรมในทางกระบวนการพิจารณาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแนวที่สอง หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้ดำเนินการสอบสวนหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ชอบให้ชอบด้วยข้อบังคับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการสอบสวนหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ชอบด้วยข้อบังคับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว แม้ข้อเท็จจริงจะรับฟังให้ได้ว่าลูกจ้างกระทำผิดจริง การเลิกจ้างนั้นก็เป็นการเลิกจ้างแล้ว แม้ข้อเท็จจริงจะรับฟังได้ว่าลูกจ้างกระทำผิดจริง การเลิกจ้างนั้นก็เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อย่างไรก็ดี ในการกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง ศาลอาจกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างลดลงหรือไม่ให้เลยก็ได้ ตามพฤติการณ์และความรุนแรงของความผิดของลูกจ้างเพราะต่างฝ่ายต่างมีส่วนผิดนั้นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) เพื่อความชัดเจนและความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ ควรกำหนดคำจำกัดความของการเลิกจ้างแบบกลุ่มและกำหนดร้อยละของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างแบบกลุ่ม ดังนี้ การเลิกจ้างแบบกลุ่ม หมายความว่า การเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนดังต่อไปนี้ ลูกจ้างมากกว่า 10 คน ในธุรกิจหรือที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกิน 99 คน มากกว่าร้อยละ 10 ในธุรกิจหรือสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้าง 100 ถึง 999 คน และ ลูกจ้างมากกว่า 100 คนในธุรกิจหรือสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างอย่างน้อย 1,000 คน

2) ควรให้มีการกำหนดถึงวิธีการในการเลิกจ้างแบบกลุ่มเพิ่มขึ้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดให้มีการแจ้งเตือนไปยังตัวแทนลูกจ้างหากจะมีการเลิกจ้างแบบกลุ่ม ล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนจะมีการเลิกจ้าง รวมทั้งกำหนดให้มีการปรึกษาหารือล่วงหน้ากับตัวแทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอย่างน้อย 30 วันก่อนที่การเลิกจ้างจะมีผล ทั้งนี้ นายจ้างมีหน้าที่ในการพิจารณาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการเลิกจ้าง เช่น การโอนย้ายหรือการฝึกอบรมใหม่ อ้างอิงตามกฎหมายของสหราชอาณาจักร

3) ควรเพิ่มเติมรายละเอียดในการแจ้งดังกล่าวลงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อ้างอิงตามกฎหมายของสหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี (ประเทศเกาหลีใต้) และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแบบกลุ่มและอัตราในการจ่ายค่าชดเชย

2. ควรเพิ่มเติมอายุของลูกจ้างเป็นหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษลงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมด้วย โดยอ้างอิงตามกฎหมายของสหราชอาณาจักร และดัดแปลงให้เข้ากับวิธีการในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วนั้น เห็นควรให้ได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มเติมในอัตราดังต่อไปนี้ อ้างอิงตามกฎหมายของสหราชอาณาจักร รวมทั้งปรับปรุงวิธีการจ่ายและอัตราการจ่ายเงินเพื่ออเป็นหลักประกันรายได้ให้แก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนต์ธร กาญจนาศรีโรจน์. (2566). ความเป็นธรรมในทางกระบวนการพิจารณาในการเลิกจ้าง. *วารสารดุลพาห, 1*(70),67–89.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2565). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.* กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์. (2565). กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง. *วารสารรัชต์ภาคย์ ,16*(49), 23–40.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2560). *มาตรฐานขั้นต่ำการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างของไทยและประเทศ ในอาเซียน.* สืบค้นเมื่อ 30 กุมภาพันธ์ 2568, จาก http://www.appealsc.coj.go.th/doc/data/appealsc/appealsc_1529561051.pdf

วสุธิดา สิทธิ์เสมอพรหม. (2566). *ปัญหาการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน : ศึกษากรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นระบบ.* วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิจิตรา วิเชียรชม. (2565). *กฎหมายแรงงาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

Fair Work Act. (2009). *Australian Government Federal Register of Legislation,* Retrieved January 24,2025, from https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/versions.

ILO (2023). *International Labour Organization*. Retrieved January 24,2025, from https://www.ilo.org.

The National Archives. (1996). *Employment Rights Act 1996, (Legislation.gov.uk),* Retrieved January 20,2025, from https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents.

United States Department of Labor. (2021). *Worker Adjustment and Retraining Notification Act Compliance Guidelines*. Retrieved January 24,2025, from http://www. https://www.dol.gov/general/aboutdol