

มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

Legal Measures to Protect Employees Terminated Due to the Employer's Economic Problems

ทองศักดิ์ แกล้วทองคำ¹ และ อรัชมน พิเชฐวรกุล^{2*}

Thanongsak Klaewtanong¹ and Aratchamon Pichetworakul^{2*}

^{1,2}สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

^{1,2}School of Law, Mae Fah Luang University

*Corresponding author's e-mail: 6651601257@lamduan.mfu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)

11 ธันวาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

15 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

17 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาและวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความเป็นมาของแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง (2) สภาพปัญหาของแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างในประเทศไทย และต่างประเทศ (3) ประสิทธิภาพของกฎหมายไทยเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ (4) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร ซึ่งรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งจากหนังสือ ตำราวิชาการ บทความ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ คำพิพากษาของศาลฎีกา และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า พื้นฐานและแนวคิดของปัญหาที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงสถานการณ์ที่นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาทั้งในด้านกฎหมายและด้านสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและรักษาสีทธิของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาการเลิกจ้าง และความสามารถในการดำเนินกิจการของนายจ้างด้วย และสภาพปัญหาการเลิกจ้างในประเทศไทย จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศทั้งในระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) และระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) พบว่า ต่างมีหลักการคุ้มครองแรงงานที่สามารถนำมาใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายไทย เพื่อสร้างหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรม โดยการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิก

จ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างอันเป็นส่วนหนึ่งในการคุ้มครองสิทธิของประชาชน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ โดยส่วนรวมในโอกาสต่อไป

คำสำคัญ: มาตรการทางกฎหมาย, คุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง, ปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

ABSTRACT

The purposes of the research were (1) to study the background of the concept of protecting workers who were laid off due to economic problems of employers, (2) to study the condition of workers who were laid off due to economic problems of employers in Thailand and abroad, (3) to investigate the effectiveness of Thai laws on labor protection measures that were laid off due to economic problems of employers compared with foreign laws, and (4) to suggest ways to improve the law to ensure fairness to workers who were laid off due to economic problems of employers by using the method of document research which collected primary and secondary data from books, academic textbooks, etc. articles, journals, Publications Supreme Court Judgment and other related documents.

The results showed that the basis and concept of the problems caused by the dismissal of employees during the situation when the employer was experienced economic difficulties. Protecting employees from dismissal due to economic problems was a matter that must be considered both in legal and social aspects in order to achieve fairness and protect the rights of employees. At the same time, it was necessary to take into account the condition of the dismissal problem and the ability of the employer to operate the business, and the condition of the dismissal problem in Thailand. Based on a comparative study of international law, foreign laws in both the Civil Law System and the Common Law System had found that there were labor protection principles that could be used as a guide for the development of Thai law to create criteria that guaranteed fairness by stipulating measures to protect workers who were laid off due to economic problems of employers as part of the protection of people's rights, to ensure quality, a good life and an important force in the development of the nation, and the public on the next occasion.

Keywords: Legal Measures, Protection of Laid-off Workers, Economic Problems of Employers

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากปัจจัยปัญหาต่าง ๆ หลายด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจโลกที่มีแนวโน้มการชะลอตัว อันเนื่องมาจากวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ปัญหาอัตราเงินเฟ้อที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นรวมทั้งปัญหาราคาน้ำมันในตลาดโลก ที่มีความผันผวนปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อาจส่งผลให้เกิดวิกฤตด้านแรงงานที่รุนแรงได้ ทั้งนี้ เนื่องจากนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นและชะลอการลงทุนในประเทศ สถานประกอบการไม่สามารถขยายการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ทำให้ความต้องการจ้างงานขยายตัวได้น้อยลง หรือบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิต ทำให้ต้องลดชั่วโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลง หรือเลิกกิจการในท้ายที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก (จรัส เหมะจารุ, 2523)

การเลิกจ้างลูกจ้างกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ อาจมาจากกรณีที่หลายกิจการประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจริง จนต้องเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน บางกิจการต้องปิดกิจการเพราะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ก็มีหลายกิจการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ใช้ปัญหาทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริงเพื่อการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยนายจ้างจำนวนมากฉวยโอกาสสร้างปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อทำการเลิกจ้างปลดลูกจ้างจำนวนมากอย่างไ้มนุชยกรรมเพื่อลดต้นทุนการผลิต หรือเพื่อโยกย้ายฐานการผลิตไปสู่พื้นที่อื่น โดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง หรือบางกรณีนายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจซึ่งนายจ้างอาจจะมิได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจริงและการหยุดกิจการชั่วคราวนี้ อาจเป็นเหตุผลผลักดันให้ลูกจ้างลาออกเนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราว นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างครึ่งหนึ่งเท่านั้น โดยนายจ้างไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมความเดือดร้อนของลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำและมีครอบครัวที่ต้องดูแล ดังนั้นสิ่งที่นายจ้างควรกระทำ คือนายจ้างควรที่จะเปิดเผยข้อมูลผลประกอบการและปรึกษาหารือกับลูกจ้าง เพื่อหาทางอยู่รอดร่วมกันก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง แต่นายจ้างยังขาดการดำเนินการสิ่งเหล่านี้อยู่ (กองคุ้มครองแรงงาน, 2564)

ลูกจ้างจำนวนมากที่มีงานทำอยู่จะประสบปัญหาการถูกลดค่าจ้าง หรือคงค่าจ้างในอัตราเดิมต่อไป เนื่องจากนายจ้างประกาศลดวันเวลาทำงานหรือสั่งพักงานเป็นระยะ ๆ โดยจ่ายค่าจ้างครึ่งหนึ่งหรือไม่จ่ายค่าจ้าง โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการกดดันทางอ้อมให้ลูกจ้างลาออกไปเองจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย หรือมีการเลือกปฏิบัติสั่งพักงานลดค่าจ้างเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่มีค่าจ้างสูงเป็นประจำ ดังนั้น ควรมีการปรึกษาหารือกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อหามาตรการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง และควรมีมาตรการทางกฎหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้มีความไม่ถูกละเมิดได้ง่าย หรือเมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างควรมีหน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจของนายจ้างด้วย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้าง (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2564)

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างอ้างว่าประสบปัญหาทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นเหตุผลที่แท้จริงหรือไม่ ลูกจ้างย่อมตกเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างมากจากการต้องออกจากงานในขณะที่ต้องรับภาระในครอบครัว และมีค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตและค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดู

ครอบครัว ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตรด้วย ในกรณีมีบุตรที่เคยส่งเสียให้เรียนก็อาจทำให้บุตรนั้นต้องออกจากโรงเรียนเพราะไม่มีเงินจ่ายค่าเล่าเรียน ซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัวของลูกจ้างเป็นอย่างมาก เมื่อมาพิจารณากฎหมายในประเทศไทยที่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างแต่เพียงมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างเท่านั้น และมีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้น ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างมูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา แต่บทบัญญัติดังกล่าวไม่มีนิยามความหมายของการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและยังไม่ครอบคลุมปัญหาการเลิกจ้างในการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน (พิศิษฐ์ ศรีสังข์, 2565)

ในปัจจุบันเมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและทำการเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างบางรายมิได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้กับลูกจ้างเมื่อทำการเลิกจ้าง เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้นมุ่งที่จะคุ้มครองหลังจากลูกจ้างส่วนใหญ่มีการถูกเลิกจ้างก่อนเท่านั้น และในท้ายที่สุดลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมดก็ต้องไปฟ้องร้องกับพนักงานตรวจแรงงาน หรือบางรายก็ไปร้องต่อศาลแรงงานให้ช่วยพิจารณาเหตุของการเลิกจ้าง ว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งในการฟ้องร้องคดีทางด้านแรงงานในแต่ละครั้งนั้นผู้ฟ้องร้องมักจะต้องใช้เวลาในการต่อสู้คดีที่ยาวนาน (คณะวิชาการ, 2562)

ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างนั้นสามารถที่จะทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไปให้นานที่สุด ก่อนที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และเพื่อเป็นการลดความสูญเสียหรือเสียหายของทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมไปถึงปัญหาของสังคมและประเทศที่อาจเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อความสมบูรณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือวางแผนทางการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาของแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างในประเทศไทย และต่างประเทศ

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของกฎหมายไทยเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

สมมติฐานการวิจัย

มาตรการทางกฎหมายการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างและหลักเกณฑ์ทางกฎหมายในกรณีการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การมีมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

ดังนั้น ควรที่จะได้รับการบัญญัติและแก้ไขเพิ่มเติมในกฎหมายคุ้มครองแรงงานบทบัญญัติ มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไม่ให้ถูกเลิกจ้างและยังมียังงานทำ อีกทั้งเพื่อให้เกิดความคุ้มครองที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและเกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้างต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายให้กับลูกจ้าง จากปัญหาการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจของภาคเอกชน ในกรณี ที่นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ โดยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายหรือมาตรการคุ้มครองของต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อหาความแตกต่างหรือหาแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองลูกจ้าง

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเป็นมาของแนวคิด สภาพปัญหา และมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมต่อแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ด้วยวิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ค้นคว้ารวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งจากหนังสือ ตำราวิชาการ บทความ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ พระราชบัญญัติ กฎหมาย กฎกระทรวง คำพิพากษา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นข้อมูลเอกสารทางกฎหมายจากสื่อสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐและเอกชนทั้งของไทยและของต่างประเทศ โดยการนำข้อมูลมาเรียบเรียง วิเคราะห์ และสังเคราะห์

เปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุดังกล่าว ตลอดจนหาแนวทางกำหนดหลักการเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. ทราบพื้นฐานและแนวคิดของปัญหาที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงสถานการณ์ที่นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ
2. ทราบสภาพปัญหาของการเลิกจ้างในประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศว่ากฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างเพราะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศใด เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับกรณีของไทย

ข้อพิจารณาพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

ความหมายการเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจ

การเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ถือเป็นวิธีการลงโทษลูกจ้างขั้นรุนแรงที่สุด ทำให้ลูกจ้างขาดรายได้เกิดความเดือดร้อนต่าง ๆ ตามมา ซึ่งหากการเลิกจ้างนั้น นายจ้างได้กระทำไปโดยมีเหตุผลสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้แม้ว่าจะสร้างความเดือดร้อนให้กับลูกจ้าง แต่ก็น่าจะเป็นธรรมแก่นายจ้าง เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อต้องการพยุ้งกิจการของนายจ้าง เอาไว้ให้อยู่รอดต่อไปได้ แต่ถ้ายกเลิกจ้างดังกล่าวได้กระทำไปโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด หรือไม่มีเหตุอันสมควร หรือยังไม่มีหลักฐานแน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดอันเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าลักทรัพย์ของนายจ้าง แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีประจักษ์พยานรู้เห็นการกระทำความผิดของลูกจ้าง กรณีดังกล่าวถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนโดยไม่จำเป็น ก็เห็นได้ว่าเป็นเรื่องที่ไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2563)

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงมีกฎหมายขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาความแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งบัญญัติว่ามาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่ถูกเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

แนวความคิดสาเหตุทางเศรษฐกิจ

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จนเป็นเหตุให้ต้องลดขนาดขององค์กรลงไปจนถึงต้องเลิกกิจการเป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารการจัดการ

นายจ้างดำเนินกิจการผิดพลาด เช่น ในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารการฉ้อโกง หรือประสบปัญหาการขาดทุน ทำให้ไม่สามารถบริหารกิจการให้ดำเนินต่อไปได้จำเป็นต้องหยุดกิจการ

กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร เช่น เลิกกิจการ ยุบกิจการ บางแผนกขาดทุนจนต้องลดการผลิตและลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้าง เลิกจ้างได้ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

นายจ้างประสบกับการขาดทุนมากมีความจำเป็นเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างใช้หลักเกณฑ์คัดเลือกเลิกจ้างลูกจ้างที่ลาภิจ ลาป่วย และมาทำงานสายมากจะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางคนไม่ได้ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

2. การตลาด

องค์กรไม่สามารถแข่งขันในด้านการตลาดกับคู่แข่งได้ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการราคาช่องทางการจัดจำหน่าย การโฆษณาประชาสัมพันธ์ส่งผลให้ยอดขายการสั่งซื้อสินค้าลดลงทำให้การผลิตลดลง จำเป็นต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงาน

จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกเพราะจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจลูกค้าน้อยลงของจำเลยลดการสั่งซื้อสินค้าทำให้การผลิตลดลง เป็นเหตุให้จำเลยต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่แท้จริง ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกจำเลยได้คัดเลือกโจทก์ทั้งสิบหกออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสิบหก การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกกับลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อต้องการพุงกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้เช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

3. ต้นทุน

สินค้าและบริการหลายชนิดมีต้นทุนที่ปรับสูงขึ้นอย่างมากจากเหตุปัจจัยภายนอกที่องค์กรไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมได้เอง เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมัน แรงงานฝีมือ ค่าขนส่งและอื่น ๆ นายจ้างไม่สามารถแบกรับต้นทุนการผลิตที่สูงต่อไปได้

นายจ้างประสบกับปัญหาการขาดทุนมาก มีความจำเป็นเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างใช้หลักเกณฑ์คัดเลือกเลิกจ้างลูกจ้างที่ลาภิจ ลาป่วย และมาทำงานสายมากจะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางคนไม่ได้ เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะขาดสภาพคล่องทางการเงินและไม่มีผู้ร่วมลงทุนใหม่ถือว่ามิเหตุอันสมควร และเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

4. ปัจจัยอื่น ๆ

- ในธุรกิจแต่ละประเภทย่อมมีเหตุปัจจัยทั้งภายนอกและภายในมากระทบแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น สถานีบริการน้ำมัน เมื่อราคาน้ำมันปรับราคาขึ้นจากลิตรละ 15 บาท เป็น 30 บาท ทางสถานีบริการน้ำมันจะต้องหาทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจตามปกติเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัว ในขณะที่อัตราดอกเบี้ยเงินกู้

ปรับตัวสูงขึ้น เจ้าของกิจการอาจต้องเลิกจ้างคนงานบางส่วน เพื่อให้ดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่หากปรับตัวไม่ได้ อาจจำต้องปิดกิจการ

- การกำหนดนโยบายของรัฐบาลเรื่องการจัดทำเขตการค้าเสรี (FTA) เมื่อรัฐหนึ่งได้ทำสัญญาเขตการค้าเสรีกับอีกรัฐหนึ่ง ทำให้สินค้าที่มีราคาถูกกว่าจากรัฐหนึ่งไหลเข้าสู่อีกรัฐหนึ่ง โดยเสรี เช่น สินค้าเกษตรประเภทกระเทียมที่มีราคาถูกกว่าจากประเทศจีนไหลเข้ามาในประเทศไทย ทำให้เกษตรกรที่ผลิตกระเทียมในประเทศไทยไม่สามารถแข่งขันกับประเทศจีนได้

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

สัญญาจ้างแรงงานตามความหมายที่แท้จริง ต้องเป็นสัญญาจ้างระหว่างนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจควบคุมดูแลบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง และในขณะเดียวกันลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้างเป็นการประจำ จึงเป็นสัญญาที่มีความสัมพันธ์ในทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ต่อกันที่ต่างฝ่ายต้องพึงพาอาศัยและประพฤติดูแลต่อกัน ลักษณะของการจ้างแรงงานจึงไม่เป็นแต่เพียงการแลกเปลี่ยนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง แต่จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดผลผลิต โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง การจัดเตรียมวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้างและลูกจ้างต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อกิจการมีผลผลิตดีมีความเจริญก้าวหน้า นายจ้างก็จะได้ผลกำไรตอบแทน และสำหรับลูกจ้างนอกจากได้รับค่าจ้างตอบแทน เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวแล้วก็อาจจะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้ทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่จะต้องซื่อตรงประพฤติดูแลต่อกันด้วยดี กล่าวคือ ฝ่ายลูกจ้างต้องทำงานรักษาสภาพประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ ฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

วิวัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง

วิวัฒนาการของกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ด้วยในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของไทยได้รับผลกระทบจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกต่อเนื่อง โดยการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่เน้นผลิตเพื่อการส่งออกหดตัวต่อเนื่องเช่นเดียวกับการส่งออกขณะที่การผลิตของอุตสาหกรรมเพื่อจำหน่ายในประเทศ การท่องเที่ยวและการใช้จ่ายภาคเอกชนยังคงขยายตัวได้สำหรับเสถียรภาพเศรษฐกิจ และอัตราเงินเฟ้อทั่วไปเพิ่มขึ้น การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ส่งผลกระทบต่อการส่งออกสินค้า ทำให้ผู้ประกอบการที่ประกอบธุรกิจขนาดเล็ก และขนาดกลางได้รับผลกระทบเป็นวงกว้างไม่เว้นกระทั่งผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดใหญ่ก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน บางกิจการผู้ประกอบการถึงขนาดล้มละลายต้องปิดกิจการ เพราะปัญหาทางเศรษฐกิจ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2561)

อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจบริหารจัดการในสถานการณ์ที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจอาจสร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างจนไม่อาจทน ทำงานต่อไปได้เช่นกัน ไม่ว่าโดยการไม่ชำระค่าตอบแทนในการทำงาน การไม่มอบหมายงาน การย้าย ลดค่าจ้าง หรือการเปลี่ยนเวลาการทำงานจากช่วงค่ำเป็นช่วงเช้า แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะวางหลักเกณฑ์ป้องกันการกระทำของนายจ้าง ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้าง

อาจพบเห็นการกระทำของนายจ้างที่ไม่มีความเหมาะสม และได้รับความเดือดร้อนจนไม่อาจทำงานอยู่ต่อไปได้ บทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยจึงมีบทบาทในการคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างต้องทนทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป โดยการให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างในการระงับซึ่งนิติสัมพันธ์ ในขณะเดียวกันก็ให้การเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้าง ที่เกิดขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะว่างงาน ได้แก่ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการกิจการไปที่แห่งใหม่ ตามมาตรา 120 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อโดยไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากการกระทำของนายจ้างในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างอาจไม่แน่ใจว่าการกระทำของนายจ้างที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตน ถือเป็นการใช้สิทธิจัดการ หรือการฝ่าฝืนหน้าที่ เช่น การไม่มอบหมายงาน การย้ายลดตำแหน่ง หรือการย้ายลดค่าจ้าง ซึ่งกระทำไปเพราะเหตุบกพร่องจากสุขภาพลูกจ้าง ความสามารถลูกจ้าง หรือเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่เสมอภาคเพราะเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากเพศที่แตกต่าง การกระทำความผิดทางอาญา ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน อันเป็นการกระทำในทางส่วนตัว ลูกจ้างจึงอาจจำต้องทนทำงานโดยได้รับความเดือดร้อนต่อไป แม้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างเป็นที่แน่นอนจะสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการแสดงเจตนาเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยไม่ต้องมีเหตุแต่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างเป็นที่แน่นอนจะหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยการแสดงเจตนาเลิกสัญญา หรือใช้วิธีการละทิ้งหน้าที่การทำงานไปเสีย ไม่เพียงแต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นภายหลังที่ต้องตกอยู่ในภาวะว่างงาน ด้วยบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชย ลูกจ้างยังอาจมีความรับผิดชอบต่อนายจ้างด้วย

การเลิกจ้างลูกจ้างอันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยกฎหมายได้มีกำหนดวิธีในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้ว่าแต่ละฝ่ายจะต้องทำอย่างไรบ้าง ซึ่งสามารถกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจได้ ดังนี้ นายจ้างต้องมีการเลิกจ้างโดยการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจของนายจ้าง การคุ้มครองดังกล่าวพิจารณาในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

1) สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง 2) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 3) ค่าชดเชยและการเยียวยา 4) การบังคับใช้และการคุ้มครองตามกฎหมาย 5) แนวคิดการคุ้มครองลูกจ้างในสถานการณ์ปัญหาทางเศรษฐกิจ

โดยสรุป การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาทั้งในด้านกฎหมายและด้านสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและรักษาสีทธิของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความสามารถในการดำเนินธุรกิจของนายจ้างด้วย

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ตามกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ

กฎหมายระหว่างประเทศ

การเลิกจ้าง ตามกฎหมายระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 (Termination of Employment Convention, 1982 No.158) และข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 (Termination of Employment Recommendation, 1982 No.166) ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ.2525 รวมถึงข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 (Termination of Employment Recommendation, 1963 No.119) ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานให้แต่ละประเทศนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง กรณีทั่วไปรายบุคคลและการเลิกจ้างลูกจ้างพร้อมกันจำนวนมากด้วยเหตุเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง หรือเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะรวมเอาหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน เงื่อนไข ตั้งแต่ก่อนนายจ้างจะเริ่มดำเนินการเลิกจ้างไปจนถึงสิ้นสุดการเลิกจ้างว่ามีกระบวนการในการดำเนินการอย่างไร (ปีนวล สุจริตกุล, 2538) เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างเหมาะสมเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การลดจำนวนลูกจ้างก่อนเลิกจ้าง การเลิกจ้างกรณีมีการลดจำนวนลูกจ้างข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ข้อ 19 กำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจรัฐควรให้ความช่วยเหลือ แก่นายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในการหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง การไกล่เกลี่ยหรือยุติปัญหาเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดการเลิกจ้างเท่าที่เป็นไปได้โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ และการบรรเทาผลกระทบของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รวมถึงกรณีที่นายจ้างต้องการลดจำนวนลูกจ้างโดยการเลิกจ้าง นอกจากนี้เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อลูกจ้าง และจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติก่อนที่จะเลิกจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงหรือจัดการเลิกจ้างให้ลดน้อยลง โดยจำกัดการจ้างการกระจายหรือลดจำนวนลูกจ้างออกไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งงานภายในองค์กร การเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ การจำกัดการทำงานล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ (ข้อ 21)

2. หลักเกณฑ์การฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ก่อนเลิกจ้าง การเลิกจ้างกรณีมีการลดจำนวนลูกจ้างข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 กำหนดให้ลูกจ้างควรได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างการลดจำนวนลูกจ้าง (ข้อ 21) เพื่อบรรเทาผลกระทบจากตำแหน่งงานที่ลูกจ้างได้รับ นายจ้างอาจฝึกอบรมใหม่ หรือฝึกอบรมซ้ำที่เหมาะสมทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้าง โดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ (ข้อ 25)

3. หลักเกณฑ์การควบคุมตรวจสอบเหตุเลิกจ้าง การมีเหตุอันควรเลิกจ้างการเลิกจ้างกรณีทั่วไปอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละครั้ง นายจ้างควรมีเหตุผลอันสมควรเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรือเหตุอันเนื่องมาจากข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบกิจการ (ข้อ 4) นอกจากนี้ ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ข้อ 2 กำหนดให้การบอกเลิก จ้างไม่ควรเกิดขึ้น เว้นแต่จะมีเหตุอันสมควรใน

เรื่องความสามารถ พฤติกรรมการกระทำของลูกจ้าง หรือเนื่องจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสถานประกอบกิจการ โดยมีการแจ้งเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่รัฐก่อนเลิกจ้างการเลิกจ้างกรณีทั่วไป ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ข้อ 14 กำหนดให้นายจ้างแจ้งต่อผู้ตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าถึงการลดจำนวนลูกจ้าง ถ้าการลดจำนวนลูกจ้างนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ เกี่ยวกับกำลังคนในการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการหรือสาขาและประเทศฉบับที่ 158 ข้อ 14 กำหนดให้ก่อนเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจำเป็นต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างเป็นหนังสือต่อพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ตรวจแรงงานหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงการเลิกจ้างดังกล่าวโดยเร็วที่สุดภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดตลอดจนระบุถึงเหตุผลในการเลิกจ้างจำนวนและประเภทของลูกจ้างที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบ ช่วงเวลาที่จะดำเนินการเลิกจ้างตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศ

4. หลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ควรกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง โดยวิธีการทางกฎหมายให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 กำหนดให้นายจ้างเมื่อจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ควรกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่จะถูกเลิกจ้าง โดยวิธีการทางกฎหมาย ตามคำชี้ขาด หรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยลักษณะอื่นอันเป็นระเบียบปฏิบัติของประเทศตามความสำคัญก่อนหลัง และความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ (ข้อ 1) และลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้างด้วยเหตุอายุ การอยู่ภายใต้กฎหมายของประเทศและการเกษียณอายุ (ข้อ 5) นอกจากนี้ ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 กำหนดให้การคัดเลือกลูกจ้างเพื่อเลิกจ้างโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น และรักษาผลประโยชน์ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งในกรณีความจำเป็นของฝ่ายนายจ้าง เช่น ประสิทธิภาพ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะและคุณสมบัติในการประกอบอาชีพของลูกจ้างแต่ละคนและในกรณีความจำเป็นของฝ่ายลูกจ้าง เช่น ระยะเวลาในการทำงาน อายุลูกจ้าง สถานะทางครอบครัว หรือหลักเกณฑ์อื่นที่เหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขของแต่ละประเทศ (ข้อ 15) และการคัดเลือกลูกจ้างเพื่อเลิกจ้าง การลดจำนวนลูกจ้าง จะกระทำได้ต่อเมื่อมีการปรึกษาหารือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอาจมีเจ้าหน้าที่รัฐเข้ามาช่วยในการให้คำปรึกษาหารือดังกล่าว (ข้อ 13) การเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ข้อ 23 ในกรณีนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง ให้คัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าหรือจัดทำเป็นข้อตกลงร่วมกันหรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ภายใต้ขอบเขตกฎหมายของประเทศ

5. หลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างภายหลังเลิกจ้าง การคุ้มครองลูกจ้างภายหลังถูกเลิกจ้าง เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม และช่วยบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้าง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าภายในระยะเวลาที่เหมาะสม หรือได้รับเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เว้นแต่ได้กระทำความผิดร้ายแรงจนไม่สมควรให้ปฏิบัติงานต่อไป (ข้อ 11) นอกจากนี้ ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 กำหนดให้นายจ้างควรแจ้งเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน (ข้อ 12) การเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยี

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิขอรับการแจ้งเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้าง พร้อมด้วยเหตุผลของการเลิกจ้างหรือระยะเวลาสิ้นสุดของการเลิกจ้าง แต่ไม่ใช้กับกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคราวเดียวเป็นจำนวนมาก (ข้อ 13)

สิทธิลาหยุดงานเพื่อหางานใหม่ ในช่วงระยะเวลาบอกกล่าวการเลิกจ้างกรณีทั่วไป ตามข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ควรมีโอกาสได้แสวงหางานใหม่ในช่วงระยะเวลาการบอกกล่าวโดยได้รับค่าตอบแทน (ข้อ 16) และในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างลูกจ้างย่อมมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำ โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้างตามข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ข้อ 7

การกำหนดค่าชดเชย อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้ผู้ตรวจแรงงานศาลแรงงาน หากพบว่าการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม มีอำนาจออกคำสั่งให้จ่ายเงินค่าชดเชยที่เพียงพอ หรือให้บรรเทาความเดือดร้อนด้วยวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสม (ข้อ 10) และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างควรได้รับเงินชดเชยตามที่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและนโยบายของนายจ้างกำหนดไว้ตามข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ข้อ 9 การเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 (Termination of Employment Recommendation 1982, No.166) ข้อ 18 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาการทำงานในอัตราค่าจ้างที่เคยได้รับ ผลประโยชน์อื่นใดตามสิทธิผลประโยชน์ตอบแทนกรณีว่างงาน หรือความช่วยเหลือในรูปแบบอื่นจากประกันสังคมภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด เว้นแต่ลูกจ้างจะได้กระทำความผิดร้ายแรงและถูกนายจ้างเลิกจ้าง

การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนผู้อื่น ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 ข้อ 16 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนลูกจ้างลง หากนายจ้างมีการว่าจ้างลูกจ้างใหม่ควรพิจารณารับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนลงเป็นอันดับแรก เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่อีกครั้งเมื่อมีการว่าจ้างงานใหม่ โดยอาจจำกัดระยะเวลาในการกลับเข้าทำงานที่เหมาะสมไว้ เพื่อให้ลูกจ้างรักษาสิทธิความอาวุโสในงานโดยกำหนดเป็นกฎหมาย หรือกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าจ้างให้ทำงานใหม่อีกครั้งหนึ่งจะไม่เสียไป เพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องออกจากงานไปเมื่อครั้งก่อน โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างงานเก่าและงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้นเกี่ยวกับค่าจ้างของสถานประกอบกิจการการเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 กำหนดให้นายจ้างให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการรับกลับเข้าทำงานใหม่ หรือได้รับการจ้างงานใหม่ตามความเหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่จำเป็น และเป็นไปได้ถ้าหากนายจ้างมีความต้องการที่จะจ้างงานในตำแหน่งเดียวกันอีกครั้งหนึ่ง โดยคุณสมบัติเท่าเทียมกันภายในระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดไว้สำหรับการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่ และลูกจ้างได้แสดงเจตนาไว้ก่อนถูกเลิกจ้าง โดยคำนึงถึงสิทธิของลูกจ้างที่จะกลับเข้าทำงานใหม่ รวมถึงระดับความสามารถ ความอาวุโส และการได้รับค่าจ้างตอบแทนเท่ากับที่ถูกเลิกจ้างไป โดยกำหนดไว้เป็นวิธีการ (ข้อ 24)

การคุ้มครองรายได้ระหว่างฝึกอบรม ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ข้อ 9 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง ควรได้รับความคุ้มครองรายได้ตามกฎหมายหรือตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดการเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ข้อ 26 กำหนดให้ภาครัฐควรพิจารณาให้การคุ้มครองรายได้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรม ฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้าง

การบริการจัดหางานให้แก่ลูกจ้างที่ว่างงาน ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 119 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างควรได้รับการประกันการว่างงาน การประกันสังคมในรูปแบบอื่นการจ่ายผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นจากนายจ้าง หรือสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ (ข้อ 9) และสำนักจัดหางานหรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ เพื่อให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนลูกจ้าง ได้หางานทำโดยเร็ว

การฝึกอบรม หรือการฝึกอบรมใหม่ภายหลังเลิกจ้างการเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ภาครัฐอาจกำหนดมาตรการให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม หรือการฝึกอบรมใหม่ที่เหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่รัฐผู้มีอำนาจให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างได้รับการจ้างงานใหม่ โดยนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการ (ข้อ 25)

การสนับสนุนค่าใช้จ่ายแก่ลูกจ้างภายหลังเลิกจ้าง ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ข้อ 26 กำหนดให้ภาครัฐควรพิจารณาให้เงินช่วยเหลือลูกจ้าง เป็นค่าใช้จ่ายระหว่างการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ หรือจัดหาแหล่งเงินช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ หรือค่าใช้จ่ายในการหางาน การเข้ารับงานใหม่และการค้นหาตำแหน่งงาน ตลอดจนการย้ายที่พัก กรณีลูกจ้างเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว

การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อการสร้างงานใหม่การเลิกจ้างด้วยเหตุเทคโนโลยีข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 166 ข้อ 26 กำหนดให้เจ้าหน้าที่รัฐผู้มีอำนาจควรกำหนดหลักเกณฑ์การเยียวยาหรือบรรเทาการเลิกจ้าง โดยมีส่วนช่วยเหลือ ลูกจ้างในการจัดตั้งกองทุนเพื่อเยียวยาทั้งหมดหรือบางส่วน

6. หลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

การกำหนดให้การประกันการว่างงาน และนโยบายการจ้างงานครอบคลุมถึงการว่างงานบางส่วน หรือการเพิ่มความคุ้มครองให้แก่บุคคลในครอบครัว การเพิ่มผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน การลดระยะเวลาการรอคอยการเกิดสิทธิ การขยายระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงาน รวมถึงการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในช่วงที่ได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน รวมถึงการให้บริการจัดหางานและการฝึกอบรมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างควรได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

จากกองทุนประกันสังคมที่นายจ้างได้ร่วมนำส่งเงินสมทบ ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ เว้นแต่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกระทำความผิดอย่างร้ายแรง (ข้อ 12)

กฎหมายต่างประเทศ

กฎหมายประเทศฝรั่งเศส กฎหมายแรงงานฝรั่งเศสที่กล่าวถึง การเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ คือ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Code du Travail) โดยบัญญัติไว้ในส่วนของสัญญาจ้างแรงงานตั้งแต่มาตราที่ L.321-1 ถึง L.321-17 และบทที่ 2 ของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Chapter 2. French Labor Law) ข้อ 1.4 ข้อ 1.4.1 และข้อ 1.4.2 บทที่ 2 ของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ข้อ 1.4 กล่าวถึงคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดในสัญญาจ้างแรงงานจะบอกเลิกสัญญาก็ได้ โดยเฉพาะกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานนั้นถูกบอกเลิกโดยฝ่ายนายจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลที่แท้จริง และต้องเป็นเหตุผลที่ร้ายแรงสมควรในการเลิกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างยังต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้าง เพราะเหตุทางเศรษฐกิจตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเพื่อป้องกันฝ่ายนายจ้างมิให้เกิดการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมโดยมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเฉพาะราย หรือเลิกจ้างคราวละหลายคนก็ได้ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้าง และบอกกล่าวล่วงหน้าเช่นเดียวกับการเลิกจ้างโดยทั่วไป นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้าง โดยระบุเหตุผลทางเศรษฐกิจอันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้างตามมาตรา L. 122-14.2 และต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือการแจ้งการเลิกจ้างนั้นต้องแจ้ง โดยจดหมายลงทะเบียตอบรับ โดยจะถือการแจ้งการเลิกจ้างนั้นเป็นการเริ่มต้นนับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับการเลิกจ้างเพราะเหตุทางเศรษฐกิจนั้น มาตรา L. 122- 14.1 กำหนดไว้ว่าในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในช่วงระยะเวลา 30 วันนั้น นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างแต่ละคนที่จะเลิกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 30 วัน และสำหรับกรณี เลิกจ้างลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ในช่วงระยะเวลา 30 วันนายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 7 วัน

กฎหมายประเทศเยอรมัน เป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ได้รับการเรียกว่า เป็นระบบในรูปแบบของหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnership Model) เพราะเป็นระบบที่มีการร่วมมือกันและโน้มเอียงไปสู่การเห็นชอบแบบสมานฉันท์ โดยฝ่ายนายจ้างได้เปิดโอกาส ให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างให้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และมีระบบพื้นฐานของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือมีระบบการร่วมปรึกษาหารือ และระบบการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining System) ระหว่างสหภาพแรงงาน และสหพันธ์นายจ้างในระดับอุตสาหกรรม หรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน โดยอิสระจากการแทรกแซงของรัฐบาลรวมทั้งมีระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) โดยประเทศเยอรมันมีมาตรการทางกฎหมายสำหรับคุ้มครองการเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้ 1) กฎหมายรัฐธรรมนูญ เกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการ The Works Constitution Act 1972 ให้สิทธิลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า 4 คนขึ้นไปให้มีคณะกรรมการลูกจ้างได้ 2) กฎหมาย The Employee Co-Determination Act ในปี 1976 ให้สิทธิลูกจ้างในองค์กรที่มีลูกจ้างมากกว่า 2000 คน ซึ่งต่อมาได้ปรับมาเป็นอย่างน้อย 500 คน ขึ้นไปสามารถส่งตัวแทน 10 คน เข้าร่วมกับตัวแทนทางฝ่ายนายจ้างอีก 10 คน จัดตั้งเป็น

คณะกรรมการกำกับของบริษัท (Supervisory Board) ในระดับบริหารร่วมกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารของบริษัทอีกด้วย โดยกฎหมายกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง 6 สัปดาห์ ถึง 6 เดือน ในกรณีลูกจ้างรายเดือน และ 2 สัปดาห์ ถึง 3 เดือน กรณีมิใช่ลูกจ้างรายเดือน ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้ตามสมควร

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

จากเห็นได้ว่า ทั้งประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย ระบบลายลักษณ์อักษร (Civil law System) และระบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือจารีตประเพณี (Common Law System) ต่างล้วน มีมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างเหมือนกัน เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรมและมีใจความพิถันลูกจ้างได้กระทำขึ้น ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวส่งผลดีต่อลูกจ้าง หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม บทบัญญัตินี้มีส่วนช่วยเหลือในการคุ้มครองลูกจ้าง และเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างในอนาคตได้

สรุปผลการวิจัย

1. พื้นฐานและแนวคิดของปัญหาที่เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงสถานการณ์ที่นายจ้างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมายได้มีกำหนดวิธีในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้ว่าแต่ละฝ่ายจะต้องทำอย่างไรบ้าง ซึ่งสามารถกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจได้ ดังนี้ นายจ้างต้องมีการเลิกจ้างโดยการบอกกล่าวล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจของนายจ้างการคุ้มครองดังกล่าวพิจารณาในแง่ต่าง ๆ โดยการกำหนดมาตรการ ดังนี้

1.1 มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง ประกอบด้วย มาตรการในการลดค่าใช้จ่าย 2 ประการด้วยกัน คือ

- 1) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร
- 2) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

1.2 มาตรการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์

- 1) วางแผนกำลังคนให้เหมาะสม

2) พัฒนาศักยภาพลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิต โดยการพัฒนาบุคลากร (HRD) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขวัญกำลังใจ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถานประกอบการ

3) เตรียมความพร้อมเพื่อเปลี่ยนสายงาน

4) เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการหางานใหม่

โดยการเลิกจ้าง หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้วยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาลูกจ้างได้จำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้างควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ

2) เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลาการทำงานและการมาทำงานสายมากออกก่อน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างประกอบด้วย

3) เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุดก่อน

4) เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอุปนิสัยและความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงานออกก่อน

5) เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน

6) เลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน

ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกันอาจตัดสินใจ โดยวิธีการจับสลากหรือวิธีการอื่นตามที่ได้ตกลงกัน

โดยสรุป การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาทั้งในด้านกฎหมายและด้านสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและรักษาสិทธิของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความสามารถในการดำเนินธุรกิจของนายจ้างด้วย

2. สภาพปัญหาการเลิกจ้างในประเทศไทย เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศว่ากฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างเพราะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศใด เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับกรณีของไทย ทั้งประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย ระบบลายลักษณ์อักษร (Civil law System) และระบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือจารีตประเพณี (Common Law System) ต่างล้วนมีมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้าง อันมีสาเหตุเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างเหมือนกัน เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรมและมีใช้ความผิดอันลูกจ้างได้กระทำขึ้น ซึ่งบทบัญญัตินี้มีผลต่อลูกจ้าง หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม บทบัญญัตินี้มีส่วนช่วยเหลือในการคุ้มครองลูกจ้างและเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตของลูกจ้างในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2563). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พิมพ์ครั้งที่ 1). เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์.

กองคุ้มครองแรงงาน. (2564). การคุ้มครองแรงงานกรณี “การหยุดกิจการชั่วคราว”. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2561). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 25). พิมพ์วิญญูชน.
- คณะวิชาการ. (2562). *รวมกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์อักษร.
- จำรัส เขมะจารุ. (2523). การกระทำที่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. *วารสารแรงงาน เล่ม 1, 1(1)*, 114-120.
- ปิ่นวลี สุจริตกุล. (2538). *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2564). *กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง* (พิมพ์ครั้งที่ 10). พิมพ์ธรรมนิติ เพรส.
- พิศิษฐ์ ศรีสังข์. (2565). การต่อสู้คดีแรงงานเรื่อง "เลิกจ้างไม่เป็นธรรม" ตอนเลิกจ้างเพราะย้ายโรงงานศึกษาข้อ
กฎหมายและอุทธรณ์จากคดีความจริง. ชลบุรี: สำนักงาน พิศิษฐ์ ศรีสังข์ ทนายความ.