

วิกฤตเศรษฐกิจกับสิทธิที่ควรรู้ : กรณีเลิกจ้าง (Economic Crisis and Labour Law in Terms of Dismissal)

นายมงคล เทียนประเทืองชัย¹

1. บทนำ

โลกกำลังประสบกับวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งจะพบเห็นได้ในประเทศที่เป็นผู้นำทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายในยุโรป ทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อการจ้างแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเศรษฐกิจไม่ดี สินค้าขายได้น้อย บริการหดตัว ผู้ประกอบการหรือนายทุนก็จำเป็นต้องลดการผลิตหรือบริการลง ผลกรรมขั้นสุดท้ายก็ตกอยู่ที่ลูกจ้างหรือแรงงานอาจต้องถูกเลิกจ้าง (บางส่วนก็เลิกไปแล้ว) ทำให้เกิดภาวะการว่างงานโดยทั่วไปเพิ่มมากยิ่งขึ้นจากที่ปกติก็มีว่างงานมากอยู่แล้วในหลายประเทศ เช่น ประเทศไทย ซึ่งเป็นสมาชิกประเทศหนึ่งของโลกย่อมได้รับผลกระทบอย่างแน่นอน ไม่มีทางหลีกเลี่ยง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างในโลกใบนี้ย่อมเกี่ยวข้องเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ยิ่งปัจจุบันเน้นการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจมีการเปิดเขตการค้าเสรีมากขึ้น เมื่อเศรษฐกิจส่วนหนึ่งของโลกตกต่ำจึงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของโลกอีกส่วนหนึ่งหรือส่วนอื่นตกต่ำไปด้วย ตามหลักอิทัปปัตตยา ทุกชีวิตเกิดมาต้องพึ่งพา ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน เมื่อเศรษฐกิจยักษ์ใหญ่ของโลกอย่างประเทศสหรัฐอเมริกาเกิดวิกฤต ประเทศไทยจึงได้รับผลกระทบไปด้วย เพราะสหรัฐอเมริกาคือตลาดการส่งออกตลาดใหญ่ของไทย

¹ - อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
- นิติศาสตรบัณฑิต
- ศิษศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
- นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายธุรกิจ)
- พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต

ประเทศไทยในปัจจุบันมีประชากรประมาณ 66.51 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 38.37 ล้านคน (อายุ 15 ปีขึ้นไปพร้อมที่จะทำงาน) และมีงานทำอยู่แล้ว 37.89 ล้านคน นอกจากนี้เป็นผู้ว่างงาน 4.46 แสนคน และเป็นผู้รอฤดูกาลอีก 2.43 หมื่นคน ในส่วนของผู้ที่ทำงานแล้วสามารถจำแนกรายละเอียดออกเป็น ผู้มีงานทำจำนวน 15.49 ล้านคนหรือร้อยละ 40.88 ล้านคนทำงานในภาคเกษตร ผู้มีงานทำจำนวน 22.40 ล้านคนหรือร้อยละ 59.12 ทำงานนอกภาคเกษตร โดยทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์มากที่สุด จำนวน 5.75 ล้านคน หรือร้อยละ 25.66 รองลงมาคือการผลิตจำนวน 5.54 ล้านคน หรือร้อยละ 24.71 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาจำนวน 11.74 ล้านคนหรือร้อยละ 30.99 (กระทรวงแรงงาน, 2551 หน้า 1)

การว่างงาน ผู้ว่างทั่วประเทศมีประมาณ 4.46 แสนคนหรืออัตราการว่างงานร้อยละ 1.16 กรุงเทพมหานครอัตราว่างงานสูงสุดคือร้อยละ 1.87 รองลงมาคือภาคกลางร้อยละ 1.37 ภาคที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดคือภาคเหนือ มีอัตราว่างงานร้อยละ 0.85 และระดับการศึกษาที่สูงที่สุดของผู้ว่างงาน คือระดับอุดมศึกษา จำนวน 1.3 แสนคนหรือร้อยละ 29.01 ของผู้ว่างงานทั้งหมดนี้เป็นสถานการณ์แรงงานในไตรมาสที่ 3 ของปี 2551 (กรกฎาคม-กันยายน 2551) ซึ่งคาดว่าจะการว่างงานคงจะเกินหนึ่งล้านคนเมื่อสิ้นไตรมาสที่ 1 ปี 2552 และถ้ามีการว่างงานมากขึ้นตามที่คาดหมายปัญหาใหญ่ๆ ย่อมตามมามากมายแน่นอน ดังนั้น ทุกฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐ ต้องร่วมกันคิดหาทางป้องกันและแก้ไข ทำอย่างไรไม่ให้มีการว่างงาน

เพิ่มมากยิ่งขึ้น (เพราะที่ว่างงานอยู่สี่แสนกว่าคนก็มากเกินควรแล้ว) และถ้ามีการว่างงานเพิ่มมากขึ้นจะมีวิธีการแก้ไขอย่างไร โดยร่วมมือร่วมใจกันถ้อยทีถ้อยอาศัย หาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขต่อไป แต่ถ้าจำเป็นต้องมีการเลิกจ้างก็ขอให้เป็นวิธีการสุดท้ายที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ก็แล้วกัน และทั้งสองฝ่าย (นายจ้างและลูกจ้าง) ควรคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกันตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานบัญญัติไว้ พร้อมทั้งปฏิบัติให้ถูกต้องเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา อันจะนำไปสู่ความเสียหายมากยิ่งขึ้นต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งในที่นี่จะขอลำถึงเหตุที่สามารถเลิกจ้างได้และข้อปฏิบัติก่อนเลิกจ้างหรือภายหลังเลิกจ้างแล้ว เพื่อให้ทุกฝ่ายทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมาย

■ 2. เหตุแห่งการเลิกจ้างหรือเหตุที่สามารถเลิกจ้างได้ (การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน (Termination of Employment))

ทุกสรรพสิ่งในโลกย่อมเป็นอนิจจัง เป็นของไม่เที่ยงเมื่อเกิดได้ก็ดับได้ สัญญาแรงงานก็เช่นกัน มันเกิดตั้งแต่วันที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะจ่ายสินจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้นั้น ซึ่งกฎหมายกำหนดว่า อันว่าจ้างแรงงาน คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575) หรือสัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจ

โดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลง จะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอด เวลาที่ทำงานให้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 วรรคหก) ซึ่งสัญญาจ้างนี้ จะทำเป็นหนังสือก็ได้ ทำด้วยวาจาก็ได้ หรือจะทำ โดยปริยายก็ได้ ถ้ามีการตกลงทำงานให้เพื่อ ต้องการสินจ้างหรือค่าจ้างถือว่าสัญญาจ้างเกิดขึ้นแล้ว และไม่ว่าจะเรียกลูกจ้างว่าอย่างไร เช่น เจ้านายที่ พนักงานหรืออย่างอื่น ๆ ก็ถือว่าเป็น ลูกจ้างตามกฎหมาย เป็นผลทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างต้องผูกพัน เกิดสิทธิและหน้าที่ ต่อกันตามกฎหมาย ตั้งแต่เกิดสัญญาไปจน กระทั่งสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเลิกจ้าง แล้วสัญญา จ้างมันสิ้นสุดหรือเลิกกันเมื่อไรละ

สัญญาจ้างแรงงานเกิดจากการแสดงเจตนา ของนายจ้างกับลูกจ้างและอาจจะจับขึ้นด้วยการ แสดงเจตนาของคู่สัญญา ได้แก่ (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2551 หน้า 9)

2.1 ลาออก (Resignation)

2.2 การตกลงเลิกจ้าง (Mutual Termination of Employment)

2.3 การเลิกจ้าง (Dismissal)

2.1 ลาออก (Resignation) (การลาออก เป็นการแสดงเจตนาเลิกสัญญาโดยลูกจ้าง)

การลาออก หมายถึง กรณีที่ลูกจ้าง แสดงเจตนาไม่ว่าด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรขอยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง มีผลทำให้สัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง

การแสดงเจตนาลาออกถือเป็นการ แสดงเจตนาฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความ ยินยอมจากนายจ้าง เมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาลาออก สัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง การที่นายจ้างมี

ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกยื่นใบลาออกเป็น หนังสือล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดโดยมี เชื่อนไขว่าจะพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างต่อ เมื่อนายจ้างอนุมัติให้ออกจากงานน่าจะไม่มีผล ใช้บังคับ เหตุผลเพราะว่าสัญญาจ้างแรงงาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจของคู่สัญญา นายจ้างไม่อาจบังคับใช้แรงงานจากลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่ตกลงยินยอมด้วย

ดังนั้น หากลูกจ้างขอลาออกด้วยวาจา หรือยื่นใบลาออกโดยแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะ เวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับฯ และ นายจ้างไม่อนุมัติการลาออก ก็ต้องถือว่าสัญญา จ้างเป็นอันสิ้นสุดลงตามการแสดงเจตนาของ ลูกจ้างแล้ว (คำพิพากษาฎีกาที่ 6020/2545 และ 6048-6051/2546)

อย่างไรก็ดี แม้การที่ลูกจ้างยื่นใบลาออก ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือ ข้อตกลงในสัญญาจ้าง จะมีผลทำให้สัญญาจ้าง สิ้นสุดลง โดยที่นายจ้างจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม แต่ก็ต้องถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายประพฤติดังข้อตกลง ในสัญญาจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงมีสิทธิฟ้อง ลูกจ้างเพื่อเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาได้ มีข้อจำกัดว่า นายจ้างจะต้องพิสูจน์ให้ได้ด้วย ว่าการผิดสัญญายื่นใบลาออกไม่ถูกต้องนั้นมีผล ทำให้นายจ้างเสียหายหรือไม่เพียงใด หากพิสูจน์ ค่าเสียหายไม่ได้ ศาลก็จะไม่พิพากษาให้นายจ้าง ได้รับค่าเสียหาย หรือพิสูจน์ความเสียหายได้ เท่าใด ก็จะพิพากษาให้ได้รับค่าสินไหมทดแทน ความเสียหายเพียงเท่านั้น ในทางปฏิบัติ ฝ่ายจัดการหรือนายจ้างจึงมักไม่นิยมฟ้องเรียก ค่าเสียหายจากลูกจ้างในกรณีนี้

การแสดงเจตนาลาออกที่จะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย จะต้องเป็นการแสดงเจตนาโดยบริสุทธิ์ปราศจากการข่มขู่ ปัญหาที่เกิดขึ้นว่ากรณีเช่นใดที่จะถือเป็นการข่มขู่ที่ทำให้การแสดงเจตนาลาออกเสียไปไม่สมบูรณ์ ในทางแพ่งการข่มขู่ที่จะมีผลทำให้นิติกรรมตกเป็นโมฆียะ จะต้องร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้ผู้ถูกข่มขู่มีผลต้องกลัว และเป็นการข่มขู่ที่จะเกิดภัยอันใกล้จะถึง (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 164) ลำพังการที่นายจ้างว่ากล่าว ต้าหนิการทำงานของลูกจ้าง และเสนอให้ลูกจ้างลาออกก็ดี ผู้ว่าหากลูกจ้างไม่เขียนใบลาออกจะถูกสอบสวนทางวินัยก็ดี โดยทั่วไปยังไม่ถือว่าเป็นการข่มขู่ตามกฎหมาย แต่ถ้าเศรษฐกิจไม่ดีนายจ้างต้องการลดคนงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือจ่ายต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงพูดโน้มน้าว จูงใจ หรือข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออก เช่น ถ้าลาออกตอนนี้จะได้เงินเท่านั้นเท่านั้น (ซึ่งต่ำกว่ากฎหมายกำหนด) แต่ถ้าอยู่ต่อไปอาจถูกเลิกจ้างแล้วไม่ได้อะไรเลย จนลูกจ้างกลัวจะถูกเลิกจ้าง จึงเขียนใบลาออกอย่างนี้ผลจะเป็นอย่างไร หรือให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกไว้ล่วงหน้ามีผลเช่นใด

นายจ้างบางรายเมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแทนที่จะออกหนังสือเตือน กลับให้ลูกจ้างลงชื่อในใบลาออกที่ยังไม่ได้กรอกข้อความไว้ โดยมีเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างทำผิดอีกจะนำใบลาออกมากกรอกข้อความและให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ปัญหาว่านายจ้างทำได้หรือไม่ ในข้อนี้เห็นว่าการที่นายจ้างให้ลูกจ้างลงชื่อในใบลาออกที่ไม่กรอกข้อความทำขึ้นเพื่อให้ นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างออกจากงานได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยซึ่งเป็นสิทธิขั้นต่ำตาม

กฎหมาย ถือว่าทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ ที่ถูกต้องเมื่อลูกจ้างกระทำผิดไม่ร้ายแรงนายจ้างควรออกหนังสือเตือนลูกจ้างจะต้องถือว่า

ดังนั้น ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ อาจจะมีนายจ้างบางรายที่ไม่ต้องการจ่ายค่าชดเชยหรือจ่ายให้ต่ำกว่ากฎหมาย โดยเรียกลูกจ้างมาลงชื่อในใบลาออกที่ยังไม่ได้กรอกข้อความไว้ก่อนและตกลงกันว่าถ้าเศรษฐกิจแย่ไปกว่านี้ให้นำใบลาออกนั้นมากกรอกข้อความเป็นผลให้เป็นการลาออกได้ ซึ่งผลของกรณีนี้ก็ควรจะเหมือนกรณีที่ถูกกล่าวมาข้างต้น คือ เป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ ถ้ายังไม่ให้ลูกจ้างทำงานก็ต้องถือเป็นการเลิกจ้างมิใช่การลาออกโดยสมัครใจ

2.2 การตกลงเลิกจ้าง (Mutual Termination of Employment)

นอกเหนือจากการแสดงเจตนาลาออก และการเลิกจ้างซึ่งเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของลูกจ้างหรือนายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแล้ว สัญญาจ้างแรงงานยังอาจสิ้นสุดลงด้วยการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เรียกว่า “การตกลงเลิกสัญญาจ้าง” ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

2.2.1 กรณีปัจเจกบุคคล เป็นการเจรจาเลิกสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไป

2.2.2 กรณีจัดทำเป็นโครงการ เป็นกรณีที่นายจ้างต้องการลดจำนวนพนักงาน อาจเป็นผลมาจากปัญหาเศรษฐกิจแทนที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือปลดพนักงานที่เป็นแรงงานส่วนเกินออกจากงาน อาจจัดทำโครงการตกลงเลิกสัญญา เช่น โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เป็นต้น

2.3 เลิกจ้าง (Dismissal)

เลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง)

จากคำนิยามดังกล่าว กรณีที่กฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้างมีอยู่ 2 กรณี คือ

กรณีแรก การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่น เช่น ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนเมื่อครบกำหนดนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างก็ถือเป็นการเลิกจ้าง หรือกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดเพราะเหตุลูกจ้างขาดคุณสมบัติเกษียณอายุ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือสูญเสียความสามารถในการทำงาน ก็ถือเป็นการเลิกจ้าง

กรณีที่สอง ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เช่น ประสบกับปัญหาเศรษฐกิจทำให้เกิดการขาดทุนจนต้องปิดกิจการเกิดไฟไหม้สถานประกอบกิจการหรือโรงงานหรือเกิดน้ำท่วมสถานประกอบกิจการหรือโรงงาน หมดสัมปทาน หรือถูกทางราชการสั่งปิด เป็นต้น

2.3.1 นายจ้างเป็นผู้แสดงเจตนา

เลิกจ้าง

นายจ้างเท่านั้นที่มีอำนาจเลิกจ้างบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ นายจ้างและไม่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาที่ได้แก่ บุคคลที่ตกลงว่าจ้างและตกลงจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งผู้ได้รับมอบหมาย

ให้ทำแทนด้วย กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้เป็นนายจ้างได้แก่ นิติบุคคลที่ตกลงว่าจ้างและตกลงจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้ ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลและผู้ได้รับมอบหมายให้ทำแทน เช่น กรรมการผู้จัดการ และผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นต้น

2.3.2 การเลิกจ้างกรณีโอนลูกจ้าง

ไปทำงานกับบุคคลอื่น

โดยทั่วไปนายจ้างจะโอนลูกจ้างของให้ไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่นโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ (ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577) ถ้าลูกจ้างไม่ตกลงยินยอมไปทำงานกับนายจ้างใหม่ คำสั่งให้ไปทำงานกับนายจ้างใหม่ถือเป็นคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเป็นคำสั่งที่มีผลทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างที่มีอยู่สิ้นสุด แม้จะเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นนิติบุคคลต่างกัน หรือแม้กรณีลูกจ้างยินยอมไปทำงานกับบริษัทในเครือแต่ให้รับอายุงานใหม่ก็ถือเป็นการเลิกจ้างของนายจ้างเดิม

ส่วนในกรณีที่นายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของการจ้างฝ่ายเดียวหรือกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายไม่มาทำงาน ลาออกหรือตกลงเลิกสัญญากับนายจ้าง ไม่ถือว่าเป็นเลิกจ้าง

อย่างไรเป็นการเลิกจ้าง ต้องพิจารณาพฤติการณ์ประกอบด้วย เพราะแต่ละกรณีอาจจะไม่เหมือนกัน ดังนั้นจึงต้องการแสดงเจตนาเลิกจ้าง ดูจากพฤติการณ์ ซึ่งอาจแสดงเจตนาเลิกจ้างด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือ และต้องระบุเหตุผลของการเลิกจ้าง มิฉะนั้น ยกเหตุขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน (ตามมาตรา 67) ไม่ได้ แต่แม้ไม่ระบุเหตุเลิกจ้างในหนังสือเลิกจ้างก็ยกขึ้นต่อสู้ในเรื่องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้

■ 3. บัญญัติในการเลิกจ้าง (ทั้ง ก่อนและหลังการเลิกจ้าง)

เมื่อทราบเหตุแห่งการเลิกจ้าง (การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน) ทั้ง 3 กรณีแล้ว กฎหมายยังได้กำหนดให้คู่สัญญาแต่ละกรณีต้องมีวิธีปฏิบัติในการเลิกจ้างทั้งก่อนและหลังการเลิกจ้างไว้ต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ข้อปฏิบัติในการเลิกจ้างในกรณีตามข้อ 2.1 (ลาออก) มีดังต่อไปนี้

3.1.1 ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการลาออก

ปัญหาว่าลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการลาออกมีผลนานเท่าใดนั้น หากมีระเบียบหรือข้อบังคับการทำงานกำหนดระยะเวลาไว้ก็ถือตามนั้น เช่น นายจ้างมีระเบียบว่าในเรื่องการลาออกระบุว่า พนักงานคนใดมีความประสงค์จะลาออก ต้องยื่นใบลาตามแบบพิมพ์ที่บริษัทกำหนด โดยจะต้องยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ลูกจ้างที่ต้องการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างก็ต้องยื่นล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ตามระเบียบฯ

หากคู่สัญญาไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาออกไว้เป็นการเฉพาะ ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าจะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วางหลักว่า ในกรณีการจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ถ้าเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา หากจะเลิกสัญญาแก่กันจะต้องบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบ เมื่อถึงหรือก่อนถึงงวดการจ้าง

ค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า เช่น นายจ้างหรือลูกจ้างที่มีการจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 30 ของทุกเดือน ถ้าหากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้ให้นั้นให้สิ้นสุดในวันที่ 31 มกราคม 2552 ก็ต้องบอกกล่าวแก่อีกฝ่ายหนึ่งในวันที่ 31 ธันวาคม 2551 หรือก่อนหน้านั้นเป็นต้น

3.1.2 เมื่อแสดงเจตนาลาออกถึง

นายจ้างแล้วถอนไม่ได้ ยกเว้นนายจ้างยินยอม

3.1.3 ก่อนการลาออกมีผล ลูกจ้างยังมีสถานะเป็นลูกจ้าง หากทำผิดนายจ้างเลิกจ้างได้

3.1.4 นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนครบกำหนดในใบลาออก ไม่ใช่เลิกจ้าง

3.1.5 ลาออกโดยสมัครใจหรือถูกข่มขู่ (ให้ดูเจตนาและพฤติกรรมการประกอบเป็นกรณี ๆ ไป)

3.1.6 สิทธิที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการลาออก

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกไว้ ลูกจ้างที่ลาออกจึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ได้รับค่าชดเชยและไม่ได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เพราะลูกจ้างที่จะได้รับเงินเหล่านี้ก็ต่อเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างเท่านั้น

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างมีสิทธิประโยชน์พิเศษไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับ เช่น

1) หากนายจ้างมีข้อตกลงจ่ายเงินสะสมสำหรับพนักงานที่ทำงานติดต่อกัน

ครบ 5 ปี ขึ้นไปและลาออกถูกต้องตามระเบียบจะได้รับเงินสะสมตามจำนวนที่กำหนด ลูกจ้างที่ลาออกถูกต้องย่อมมีสิทธิได้รับเงินสะสมจากนายจ้าง เป็นต้น

2) ถ้าการทำงานนั้นนายจ้างมีสิทธิเรียกเงินประกันความเสียหายและได้เรียกไว้ เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงด้วยการลาออก นายจ้างมีหน้าที่คืนเงินประกันให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่สัญญาสิ้นสุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 10) หากไม่คืนต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี หากจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุอันสมควร ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกกระยะ 7 วัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9)

3) กรณีที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างไปแล้วและไม่ได้รับเงิน ก็มีสิทธิฟ้องเรียกเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ แต่ต้องฟ้องกองทุนฯ เป็นจำเลย มิใช่ นายจ้าง

4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจากกองทุนประกันสังคม ลูกจ้างที่ลาออกจากงานเอง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตรา 30% ของค่าจ้างรายวันเป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน/ครั้งของการว่างงาน

3.2. ข้อปฏิบัติในการเลิกจ้างในกรณีตามข้อ 2.2 (ตกลงเลิกจ้าง) มีดังต่อไปนี้

3.2.1 สิทธิของลูกจ้างกรณีการตกลงเลิกจ้าง การตกลงเลิกจ้าง กรณีนี้กฎหมายมิได้กำหนดจำนวนเงินตอบแทนไว้ ขึ้นอยู่กับการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

เมื่อตกลงกันอย่างใดก็ผูกพันทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามนั้น

ในกรณีที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างให้สัญญาสิ้นสุดนายจ้างมักจะให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก หากต่อมานายจ้างผิดสัญญาไม่จ่ายเงินตามที่ตกลงไว้ลูกจ้างจะฟ้องเรียกเงินที่เกิดจากการเลิกจ้าง ได้แก่ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจากนายจ้างไม่ได้ เพราะการสิ้นสุดสัญญาไม่ได้เกิดจากการเลิกจ้าง แต่เกิดจากการตกลงเลิกสัญญา หากฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานจะพิพากษายกฟ้องลูกจ้าง ที่ถูกต้องแล้วลูกจ้างต้องฟ้องเรียกเงินตามข้อตกลงเลิกสัญญาจ้าง เช่น นายจ้างประสบปัญหาเศรษฐกิจกำลังจะปิดกิจการและเจรจาเลิกสัญญากับลูกจ้าง ตกลงจ่ายเงินให้ลูกจ้าง จำนวน 100,000 บาท ลูกจ้างยื่นใบลาออก ต่อมานายจ้างผิดข้อตกลง ลูกจ้างต้องฟ้องนายจ้างเพื่อให้ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างจ่ายเงิน 100,000 บาท ตามข้อตกลง จะย้อนกลับไปฟ้องเรียกสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไม่ได้

3.3 ข้อปฏิบัติในการเลิกจ้างในกรณีตามข้อ 2.3 (เลิกจ้าง) มีดังต่อไปนี้

สิทธิของลูกจ้างในกรณีถูกเลิกจ้าง

3.3.1 สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

3.3.2 ค่าชดเชย

3.3.3 ค่าชดเชยพิเศษ

3.3.4 เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

3.3.5 ประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

3.3.6 ใบผ่านงาน

3.3.1 สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาทางแพ่ง กรณีการจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาจ้างไว้แต่เดิมถือหลักว่านายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิบอกกล่าวแก่กันได้ แม้อีกฝ่ายจะไม่ได้ประพฤติดังสัญญาก็ตาม ดังนั้น เพื่อเป็นการบรรเทาความเสียหายที่คู่สัญญาอีกฝ่ายจะได้รับเมื่อมีการบอกเลิกสัญญาจ้าง จึงกำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายที่บอกเลิกสัญญามีหน้าที่บอกกล่าวให้คู่สัญญาอีกฝ่ายได้ทราบล่วงหน้าก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุด ซึ่งบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และและมาตรา 583 ต่อมาจึงมีการนำบทบัญญัติในเรื่องนี้มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 มีเนื้อความดังนี้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่งในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้”

มาตรา 583 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงาน

ไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 บัญญัติว่า “สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

จากบทบัญญัติของกฎหมายที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าใช้เฉพาะกับสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาเท่านั้น โดยให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งงวดของการ

จ่ายสินจ้างแต่สูงสุดไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน แต่ในส่วนของหน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น กฎหมายกำหนดไว้แต่เฉพาะฝ่ายนายจ้างว่าถ้าจะให้ออกทันทีที่บอกก็ให้จ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย แต่ถ้าฝ่ายลูกจ้างบอกเลิกสัญญาทันทีที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าต้องจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ฝ่ายนายจ้าง ดังนั้นในกรณีหลังนี้เป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างต้องไปพิสูจน์ความเสียหายและฟ้องร้องเอาเอง ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยใช้สิทธิตรงนี้สักเท่าไร ผู้รับพนักงานใหม่มาทำงานแทนจะคิดเสียว่าการฟ้องร้องกลับกันฝ่ายลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่จะเดือดร้อน เพราะไม่ได้เตรียมตัวหางานใหม่ทำให้ขาดรายได้ กฎหมายจึงบัญญัติให้สิทธิแก่ฝ่ายลูกจ้าง มีสิทธิได้รับสินจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งงวด

ตัวอย่างเช่น นาย ก. ทำงานอยู่กับบริษัท ข. จำกัด โดยสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ว่านานเท่าใด ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ 15,000 บาท กำหนดจ่ายทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาเศรษฐกิจไม่ดี บริษัท ข. จำกัด ต้องการเลิกจ้างนาย ก. ในวันที่ 31 ธันวาคม 2551 ดังนี้ บริษัทฯ ต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าต่อนาย ก. ก่อนถึงวันที่ หรืออย่างช้าที่สุดในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ 31 ธันวาคม 2551 ในกรณีนี้นายจ้างไม่ต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ถ้าบริษัท ข. จำกัดมาบอกภายหลังหรือในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 ต้องเลื่อนเวลาไปอีกหนึ่งงวดคือไปมีผลเลิกจ้างในวันที่ 31 มกราคม 2552

ถ้าบอกแล้วให้ลูกจ้างออกจากงานในวันที่บอก คือวันที่ 31 ธันวาคม 2551 ไปเลย นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งงวด คือ 15,000 บาท สำหรับค่าจ้างเดือนมกราคม 2552

3.3.2 ค่าชดเชย

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือไปจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5)

ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง แม้ว่าสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะไม่ได้กำหนดไว้ก็ตาม ในกรณีที่นายจ้างนำเอาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยมากำหนดไว้ในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ข้อตกลงเช่นนี้จะตกเป็นโมฆะ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2923/2524)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคแรก บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย"

จากบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหากลูกจ้างนั้นทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันไม่น้อยกว่า 120 วัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2550 หน้า 170)

ค่าเบ็ดเตล็ดกรณีปกติ	
อายุการทำงานติดต่อกัน	อัตราจ่ายค่าชดเชย
120 วัน — ไม่ครบ 1 ปี	30 วัน
1 ปี — ไม่ครบ 3 ปี	90 วัน
3 ปี — ไม่ครบ 6 ปี	180 วัน
6 ปี — ไม่ครบ 10 ปี	240 วัน
10 ปี ขึ้นไป	300 วัน ขึ้นไป

ดังนั้น ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างจำเป็นต้องทราบถึงบทกฎหมายของกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย และอัตราและการคำนวณค่าชดเชย

3.3.3 ค่าชดเชยพิเศษ

ค่าชดเชยกรณีพิเศษ มี 3 กรณี คือ

1. ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121)

2. เลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน หรือปรับปรุงระบบการผลิตหรือจำหน่าย เช่น นำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 122)

3. นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบ การไปอยู่ต่างอำเภอหรือต่างจังหวัด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120) และลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง

กฎหมายกำหนดให้นายจ้าง มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยพิเศษอีกเป็นจำนวน โดยสรุปดังนี้ (สมคิด บางโม, 2550 หน้า 171)

เงื่อนไข	อัตราจ่ายค่าชดเชย
- ไม่บอกล่วงหน้า 30 วัน กรณีย้ายสถานประกอบการ	30 วัน
- ไม่บอกล่วงหน้า 60 วัน กรณีนายจ้างเลิกจ้าง	60 วัน
- ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง กรณีย้ายสถานประกอบการ	50%ของค่าชดเชยปกติ
- นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง กรณีปรับปรุงกิจการ	15 วัน/ปี

3.3.4 การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือแม้มีสาเหตุอยู่บ้าง แต่ก็ไม่ใช่ว่าสาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรเพียงพอจนถึงต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น

ตัวอย่างที่ถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (ตามคำพิพากษาฎีกาที่วินิจฉัยไว้) (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2551 หน้า 179-186)

- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างฉีกใบเตือนฉบับที่มอบให้ลูกจ้าง
- เลิกจ้างเพราะสามลูกจ้างทำงานกับบริษัทอื่น
- สอบสวนแล้วลูกจ้างไม่ผิด แต่นายจ้างยังเลิกจ้าง

- เลิกจ้างเพราะปกครองลูกน้องเข้มงวดแต่ไม่ผิดวินัย

- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างทำงานอื่นนอกเวลางานที่ไม่ขัดกับประโยชน์นายจ้าง

- เลิกจ้างลูกจ้างที่ทำผิดครั้งแรกและไม่ร้ายแรง

- นายจ้างลงโทษลูกจ้างไปแล้วนำเรื่องนั้นมาเลิกจ้างอีก

- เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือกลั่นแกล้ง

- เลิกจ้างเพราะต้องการจ้างทหารผ่านศึกเข้ามาทำงานแทน

- เลิกจ้างโดยการสอบสวนไม่ชอบ

- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างมีหนี้สิน

- เลิกจ้างเนื่องจากการกำหนดอายุเกษียณในลักษณะเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศ
- เลิกจ้างลูกจ้างที่มีได้ทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับ
- เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างถูกดำเนินคดีใช้ส่วนตัว
- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างทำผิดระเบียบเบิกค่าทำหมัน แต่ไม่ได้ทุจริต
- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างผลักดันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตรงเวลา
- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างทำผิดไม่ร้ายแรงและไม่ทุจริต
- เลิกจ้างพนักงานขับรถเพราะมาสาย
- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างแสดงความเห็นแย้งกับนายจ้าง
- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างขัดแย้งกับตำรวจในพื้นที่โดยไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง
- เลิกจ้างโดยนายจ้างไม่ได้ขาดทุนจริง
- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างทำรายงานโดยใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสม
- เลิกจ้างเพราะลูกจ้างไม่อยู่ที่โต๊ะทำงานเป็นเวลาสั้น ๆ

เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อขอให้ศาลมีคำพิพากษาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 คือ

1. สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิมตามที่เคยได้รับในขณะที่ถูกเลิกจ้าง
2. สั่งให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ในกรณีที่ศาลแรงงาน

เห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้

3.3.5 ประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

อัตราประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างผู้ประกันตนซึ่งถูกนายจ้างเลิกจ้าง และลูกจ้างผู้ประกันตนซึ่งสมัครใจลาออกจากงานเอง มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานทั้ง 2 กรณี ดังนี้

1. ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง มีคุณสมบัติครบถ้วน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง รวมกันปีละไม่เกิน 180 วัน
2. ผู้ประกันตนที่ลาออกจากงานมีคุณสมบัติครบถ้วน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง รวมกันปีละไม่เกิน 90 วัน

3.3.6 ใบผ่านงาน

เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงไม่ว่าจะเกิดจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกหรือนายจ้างและลูกจ้างตกลงเลิกสัญญากันก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญแสดงการทำงานหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “ใบผ่านงาน” จากนายจ้าง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 บัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างขอที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร” ดังนั้นเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงลูกจ้างจึงมีสิทธิร้องขอใบผ่านงานและนายจ้างมีหน้าที่ออกใบผ่านงานตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง

■ 4. รูป

การเลิกจ้างหรือการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีหลายสาเหตุ ถ้าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนก็จะสิ้นสุดเมื่อถึงเวลาที่กำหนดไว้นั้น แต่ถ้าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอนก็อาจจะสิ้นสุดด้วยการบอกเลิกสัญญาของทั้งสองฝ่ายคือนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตกลงเลิกหรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดผิดเงื่อนไขหรือผิดบทบัญญัติของกฎหมายทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ หรือกรณีที่ไม่มีภาระทำความผิดของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแต่อีกฝ่ายหนึ่งอยากจะเลิก เช่น ลูกจ้างลาออก และการบอกเลิกจ้างของนายจ้าง เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างจากสาเหตุไหนก็ตาม สิ่งที่เราควรคำนึงถึงคือผลกระทบทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐไม่ควรจะปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรับภาระจนเกินขอบเขตและความสามารถของเขาในการที่จะดำรงอยู่ได้ โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายถ้าจำเป็นต้องมีการเลิกจ้าง เพราะเศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำมีผลกระทบถึงเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็ขอให้เป็นการเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม เราคงจะไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขการเลิกจ้างแรงงานได้ทั้งหมด แต่เราสามารถจะป้องกันและแก้ไขการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ ด้วยประการง่าย ๆ คือรู้สิทธิและหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง และปฏิบัติให้ถูกต้องก็เชื่อว่าจะเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานทางหนึ่ง อันจะส่งผลให้ระบบแรงงานส่วนร่วมอยู่กันอย่างมีความเข้าอกเข้าใจสัมพันธ์อันดีต่อกันและช่วยกันพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ดีขึ้นต่อไปในอนาคต

■ 5. อ้างอิง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2551. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

ปราณี สุขศรี. 2550. หลักกฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. 2551. กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมนิติ เพรส จำกัด

สมคิด บางโม. 2550. แรงงานสัมพันธ์และรวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ยูแอนด์โอ

กระทรวงแรงงาน. 2551. รายงานสถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 ปี 2551 (กรกฎาคม - กันยายน 2551 2551)

“ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 42 วันที่ 11 พฤศจิกายน 2468.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก. วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541.

“พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522” ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 96 หน้า 1 วันที่ 11 พฤษภาคม 2522.

“พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 107 ตอนที่ 161. 1 กันยายน 2533, หน้า 1.

“พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111 ตอนที่ 63 ก. 30 ธันวาคม 2537, หน้า 3.

“พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ
ประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542”
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 22 ก. วัน
ที่ 31 มีนาคม 2542.

“พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่ม
ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์
ทดแทนในการณิว่างงาน พ.ศ. 2546” ราชกิจจา
นุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 80 ก. วันที่ 26
สิงหาคม 2546.

