

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง
ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. 2522



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ
สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Legal Issues Concerning the Criteria for Filing a Lawsuit for
Compensation for Unfair Dismissal Under the Act on the Establishment
of and Procedure for Labor Court Act B.E. 2522 (1979)



Mr. PONGSAPON KEERATISOPA

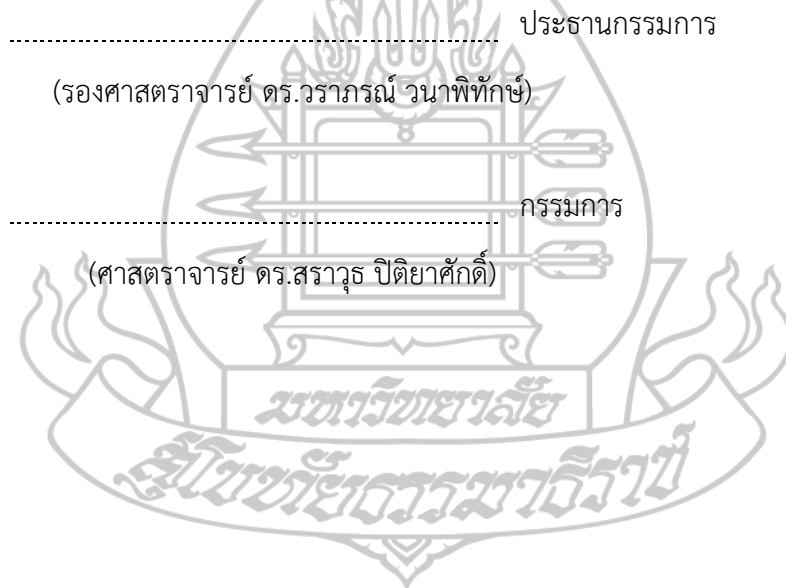
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Laws in Business Law
School of Law Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
ชื่อและนามสกุล	นายพงศพล กীরติโสภา
แขนงวิชา / วิชาเอก	กลุ่มวิชากฎหมายธุรกิจ
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการ
เลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
ผู้ศึกษา นายพงศพล กิริติโสภา รหัสนักศึกษา 2654000336
ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจาก
การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (2) ศึกษากฎหมายไทยและ
เปรียบเทียบกับกฎหมายของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่
เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (3) วิเคราะห์ประเด็นปัญหาและแนว
ทางแก้ไขในเรื่องการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. 2522 (4) เสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็น
ธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพวิธีวิจัยเอกสาร โดยศึกษาจากกฎหมาย รวมถึงกฎ ระเบียบ
หนังสือของหน่วยงานรัฐ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ ของประเทศไทย สหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐฝรั่งเศส ในการศึกษา
ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิเคราะห์จากเนื้อหาที่ได้จาก
การวิจัยเอกสารและการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการ
เลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ผลการศึกษาพบว่า (1) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ได้แก่
แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคคล แนวคิดของการ
ประกันความเสี่ยงในการทำงาน มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง แนวคิดในเรื่องค่าเสียหายเกี่ยวกับสัญญาจ้าง
แรงงานและแนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (2) ประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง
ไม่เป็นธรรม ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ส่วนกฎหมายต่างประเทศ
กฎหมายสหราชอาณาจักร ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 และกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้แก่ ประมวล
กฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส (3) กฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจาก
การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (4) ประเทศไทยควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้ชัดเจน
ลงในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 เพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่าง
นายจ้างและลูกจ้างที่ได้รับความเสียหาย และเป็นบรรทัดฐานในการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเป็นธรรมต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การฟ้องคดี ค่าเสียหาย

Independent Study title: “Legal Issues Concerning the Criteria for Filing a Lawsuit for Compensation for Unfair Dismissal Under the Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court Act B.E. 2522 (1979)”

Author: “Mr. PONGSAPON KEERATISOPA”; ID: “2654000336”;

Degree: Master of Laws

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Varaporn Vanaphituk; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this independent study with the topic of Legal Issues Concerning the Criteria for Filing a Lawsuit for Compensation for Unfair Dismissal Under the Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court Act B.E. 2522 (1979) are; (1) to study the theoretical concepts related to lawsuits for damages due to unfair dismissal according to the Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court Act B.E. 2522 (1979), (2) to study Thai law and compare to the law of the United Kingdom and French concerning lawsuits for damages due to unfair dismissal under the same Act, (3) to analyze issues and solutions regarding lawsuits for damages due to unfair dismissal according to the Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court Act B.E. 2522 (1979), and (4) to provide useful recommendations for solving problems related to lawsuits for damages due to unfair dismissal under this Act.

This research is a qualitative study using document research methods by studying Thailand, the United Kingdom and French laws, regulations, governmental documents, articles, journals, and thesis. The researcher systematically collected data and used qualitative analysis and synthesis from the content obtained through documentary research and literature review to establish guidelines for lawsuits for damages due to unfair dismissal under to the Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court Act B.E. 2522 (1979).

The study found that (1) the concepts related to lawsuits for damages due to unfair dismissal include job security, labor as property, personnel management, job risk insurance, measures to protect employees in case of dismissal, damages related to employment contracts, and unfair dismissal concepts. (2) Thailand has laws concerning lawsuits for damages due to unfair dismissal, such as Section 49 of to the Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court Act B.E. 2522 (1979). As for foreign laws, the United Kingdom is The Employment Rights Act 1996 and French is Labor Code (Code du Travail) (3) Thai law has not yet established clear criteria for lawsuits for damages due to unfair dismissal. (4) Thailand should specify clear criteria for lawsuits for damages due to unfair dismissal in Section 49 of to the Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court Act B.E. 2522 (1979) to ensure fairness between employers and employees who suffer damages, and to serve as a standard for fair law enforcement in the future.

Keywords : Unfair dismissal, Litigation, Compensation

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ วนาพิทักษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและช่วยชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้าที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. สราวุธ ปิตียาศักดิ์ ผู้ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบการค้นคว้าศึกษาอิสระที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษารู้สึกสำนึกในความเมตตาของท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ได้อนุเคราะห์ส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโทในปีการศึกษา 2565 ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาจนจบการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัว ที่เป็นกำลังใจในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง หากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่คุณแม่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาอันเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตให้แก่ผู้ศึกษา และหากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาต้องกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย



นายพงศพล กิรติโสภา

สารบัญ

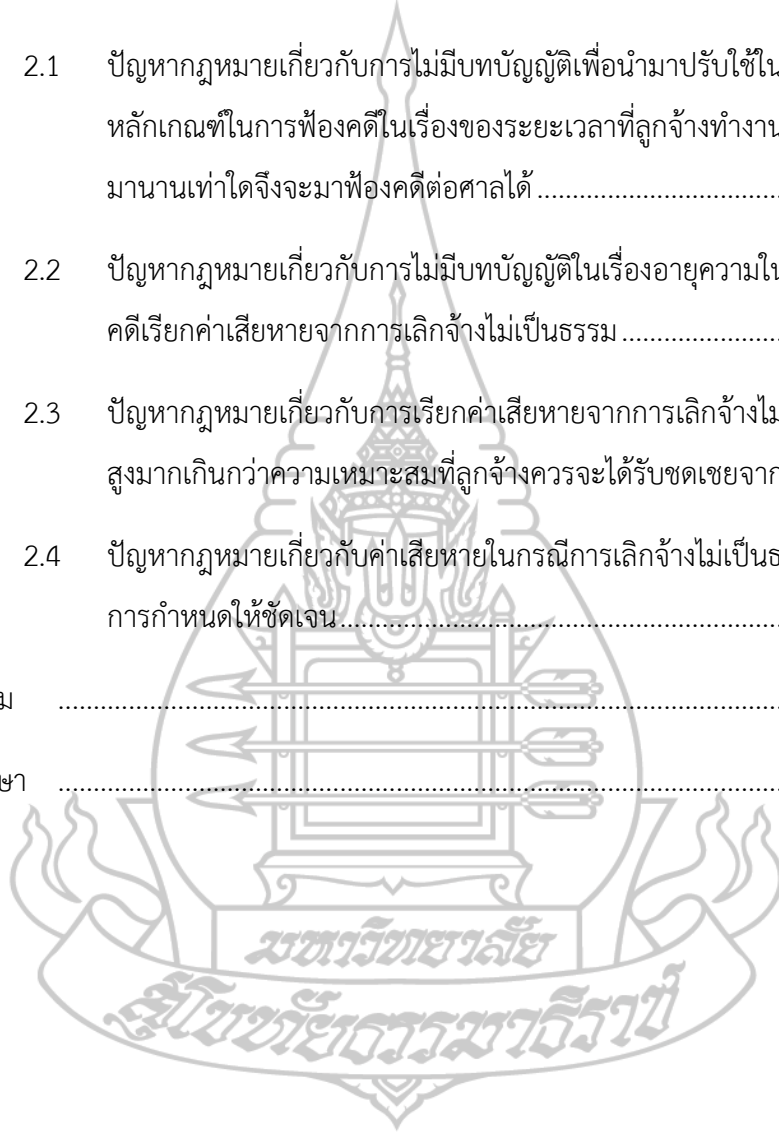
หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. สมมติฐานของการศึกษา	3
3. กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	3
4. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
5. ขอบเขตการศึกษา.....	4
6. วิธีการดำเนินการศึกษา.....	4
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	5
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.....	6
1. แนวคิดของการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย	6
1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	6
1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน	7
1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	7

1.4	แนวคิดของการประกันความเสี่ยงในการทำงาน	8
2.	แนวคิดเกี่ยวกับการนำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้ กับประเทศไทย	8
2.1	ความสำคัญและแนวคิดขององค์การสหประชาชาติ	9
2.2	แนวคิดการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้กับประเทศไทย	10
3.	มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง	13
3.1	การคุ้มครองโดยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	13
3.2	การคุ้มครองโดยการบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครอง	14
3.3	การคุ้มครองโดยการกำหนดเป็นค่าชดเชย	14
4.	แนวคิดในเรื่องค่าเสียหายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน	15
5.	ความหมาย แนวคิดของความไม่เป็นธรรม และการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	16
5.1	แนวคิดของความไม่เป็นธรรม	16
5.2	แนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	22
6.	แนวคิดเรื่องอายุความ	23
6.1	ความหมายของอายุความ	23
6.2	เหตุผลของกฎหมายในเรื่องอายุความ	24
6.3	หลักการกำหนดอายุความ	25
7.	การเรียกเก็บค่าฤชาธรรมเนียมในการพิจารณาคดี	26
7.1	ความหมายของคำว่าค่าฤชาธรรมเนียมกับค่าธรรมเนียม	26
บทที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม		
ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522		
1.	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง	28

1.1	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้าง ลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มก่อนและข้อแนะนำฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม.....	28
1.2	ข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง (R119 Termination of Employment Recommendation, 1963).....	33
2.	กฎหมายของประเทศไทย.....	38
2.1	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.....	38
2.2	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522	41
2.3	พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551.....	53
3.	กฎหมายของต่างประเทศ.....	55
3.1	กฎหมายของสหราชอาณาจักร.....	55
3.2	กฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศส.....	69
บทที่ 4	วิเคราะห์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในเรื่อง การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ...	74
1.	ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีบทบัญญัติเพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีในเรื่องของระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดจึงจะมาฟ้องคดีต่อศาลได้.....	74
2.	ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีบทบัญญัติในเรื่องอายุความในการฟ้องร้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม.....	78
3.	ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่สูงมากเกินไปเกินกว่าความเหมาะสมที่ลูกจ้างควรจะได้รับชดเชยจากนายจ้าง	80
4.	ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าเสียหายในกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมยังไม่มีกำหนดให้ชัดเจน	83

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	89
1. บทสรุป	89
2. ข้อเสนอแนะ	91
2.1 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีทบทวนสัญญาเพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนด หลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีในเรื่องของระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง มานานเท่าใดจึงจะมาฟ้องคดีต่อศาลได้	91
2.2 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีทบทวนสัญญาในเรื่องอายุความในการฟ้องร้อง คดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	92
2.3 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่ สูงมากเกินไปกว่าความเหมาะสมที่ลูกจ้างควรจะได้รับชดเชยจากนายจ้าง	92
2.4 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าเสียหายในกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมยังไม่มี การกำหนดให้ชัดเจน	93
บรรณานุกรม	95
ประวัติผู้ศึกษา	100



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ของประเทศไทยกับกฎหมายของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศส 86
--------------	---



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป กล่าวคือ เป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานอันเป็นกฎหมายที่มีแนวคิด หลักการ และลักษณะพิเศษ และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คดีแรงงานส่วนมากเป็นคดีที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่เคยมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเคยมีผลประโยชน์ร่วมกันมาก่อน จึงเป็นคดีที่ควรได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในลักษณะของไตรภาคี หลักการสำคัญในการดำเนินคดีแรงงานควรจะต้องกระทำโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม ตามความในมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยปราศจากความรู้สึกที่เป็นอริต่อกัน ด้วยเหตุสำคัญดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการจัดตั้งศาลแรงงานซึ่งมีเขตอำนาจและกระบวนการพิจารณาคดีที่แตกต่างไปจากการดำเนินคดีในศาลอื่นทั่วไป

คดีที่พบได้บ่อยในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ก็คือกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยเฉพาะในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจขาดสภาพคล่อง ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ โควิด-19 จะพบว่ามีการปลดพนักงานหรือการเลิกจ้าง เพื่อลดจำนวนพนักงานของบริษัทต่างๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งนายจ้างอาจจะอ้างเหตุผลหลายประการ อาทิ มีการปรับโครงสร้างของบริษัท ประสิทธิภาพการทำงานลูกจ้างไม่เป็นไปตามที่นายจ้างต้องการ ลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน ลูกจ้างเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ลูกจ้างมาสาย ลูกจ้างเอาเวลาไปทำเรื่องส่วนตัว หรือแม้แต่การอ้างว่าลูกจ้างตั้งครมภ์ เป็นต้น ซึ่งเหตุผลเหล่านี้ อาจจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เพราะไม่ใช่เหตุที่จำเป็นหรือสมควรจนถึงกับจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ ย่อมมีผลทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้างทุกคน เพราะยังทำงานนานมากขึ้นเท่าใด อายุ

ของลูกจ้างก็ยิ่งมากขึ้น โอกาสในการหางานใหม่หากถูกเลิกจ้างก็จะยิ่งลดน้อยลง¹ โดยจากข้อมูลสถิติคดีของสำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า การฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมในระยะเวลา 3 ปีย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566 มีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค 1 – 9 เป็นจำนวนถึง 6,059 คดี

เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในกรณีที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรนั้น คือ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า² เป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากเลิกสัญญาโดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้อง และค่าชดเชย³ เป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันขึ้นไป ส่วนเงินอีกจำนวนหนึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องคดีเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาล โดยให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณาวินิจฉัยว่าลูกจ้างสมควรได้รับหรือไม่อย่างไร ศาลจึงต้องเข้ามามีบทบาทในการควบคุมการเลิกจ้างของนายจ้างเพื่อมิให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือให้มีการแก้ไขหรือชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม⁴

อย่างไรก็ตาม จากบทบัญญัติ ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ดังกล่าว ยังพบปัญหาในเรื่องของหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีเพื่อเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมรวมถึงจำนวนค่าเสียหายที่ลูกจ้างสมควรได้รับการเยียวยายังมีความไม่ชัดเจน กล่าวคือ ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีว่าลูกจ้างต้องทำงานมาอย่างน้อยเป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะมาดำเนินการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ ทำให้ลูกจ้างที่แม้จะทำงานมาเพียง 1 ถึง 2 เดือน ก็มาดำเนินการเรียกร้องสิทธิได้ ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงแล้ว นายจ้างอาจจะเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและเหมาะสมแล้ว ทำให้มีคดีขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก ไม่มีการกำหนดในเรื่องอายุความในการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เช่น ในกรณีลูกจ้างได้เงินชดเชยตามกฎหมายจากนายจ้างไปครบถ้วนแล้ว ต่อมาเมื่อลูกจ้างใช้เงินดังกล่าวไปจนหมดสิ้น จึงมาขอใช้สิทธิฟ้องคดีในส่วนของการเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการกระทำที่มีเจตนาไม่สุจริต ส่วนในเรื่องค่าเสียหายนั้นพบปัญหาว่าลูกจ้างมาฟ้องนายจ้างเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่สูงมากเกินกว่าความเหมาะสมที่ลูกจ้างควรจะได้

¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. *กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ. 2564. หน้า 249.

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17

³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 196/2550

ได้รับชดเชยจากนายจ้าง และกรณีที่ศาลสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง กฎหมายไม่ได้กำหนดค่าเสียหายไว้ให้ชัดเจนแน่นอน ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาล

จากปัญหาดังกล่าวเป็นเหตุให้มีการฟ้องคดีต่อศาลเป็นจำนวนมาก ทั้งที่เมื่อสุดท้ายแล้ว ในบางกรณีลูกจ้างก็ไม่สมควรจะได้รับเงินค่าเสียหายแต่อย่างใด หรือกรณีศาลสั่งให้ได้รับค่าเสียหาย แต่ลูกจ้างรู้สึกว่าได้รับในอัตราที่ไม่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อตัวลูกจ้างเท่าที่ควร ผู้เขียนจึงมีความสนใจในเรื่องหลักเกณฑ์ในการขอใช้สิทธิฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อศาล และลดคดีที่ไม่จำเป็นออกจากศาล รวมถึงสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาค ให้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเป็นธรรมต่อไปในอนาคต

2. สมมติฐานของการศึกษา

การกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และอัตราค่าเสียหายที่ลูกจ้างสมควรได้รับจากนายจ้างที่ชัดเจนแน่นอนจะส่งผลให้การฟ้องร้องคดีต่อศาลเป็นไปอย่างสุจริต มีความเป็นธรรมต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงลดการนำคดีที่ไม่จำเป็นขึ้นสู่ศาล ทำให้ศาลสามารถบริหารจัดการคดีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. กรอบแนวคิดของการศึกษา

เป็นการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แนวคำพิพากษาของศาลฎีกา อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงแนวคิดการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย แนวคิดเรื่องค่าเสียหายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน และมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง

4. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.1 เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

4.2 เพื่อศึกษากฎหมายไทยและเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

4.3 เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขในเรื่องการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

4.4 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

5. ขอบเขตการศึกษา

เป็นการศึกษาถึงสภาพปัญหาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 ในส่วนของการฟ้องคดี และกฎหมายของต่างประเทศ อันได้แก่ สหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐฝรั่งเศส

6. วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิจัยทางเอกสารเป็นหลัก (Document Research) ทั้งจากข้อมูลภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นการศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือบทความทางวิชาการในวารสาร เอกสารวิจัย กฎหมายที่เกี่ยวข้องและคำวินิจฉัยของศาล ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

7.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

7.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่าง และข้อดี ข้อเสีย ของกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

7.3 ทำให้สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในเรื่องการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

7.4 ทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522



บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการ เลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

1. แนวคิดของการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยมีแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ในหลาย ๆ ด้าน โดยผู้ศึกษาจะขอ
นำเสนอเฉพาะในกรณีดังกล่าวต่อไปนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างที่มีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างธรรมดา อัน
เนื่องมาจากเป็นสัญญาที่มีความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งกันและกัน ทำให้เกิด
สิทธิหน้าที่ที่ต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยและปฏิบัติต่อกัน โดยลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงมิใช่
เพียงแต่การแลกเปลี่ยนการทำงานกับค่าจ้างเท่านั้น แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้างเกิดขึ้นด้วย แม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์ต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงาน
เพื่อให้บรรลุผลในการผลิต ในอันที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง เป็นผู้จัดการเตรียม วัสดุ เครื่องมือและ
เครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้าง ส่วนฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานของตนใน
การทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งเมื่อผลผลิตจากการทำงานดี กิจการของนายจ้างเองก็มีความเจริญ
นายจ้างก็จะได้ผลกำไรทางเศรษฐกิจ นอกจากที่ลูกจ้างจะได้ค่าจ้างประจำที่เสถียรดูครอบครัวแล้ว
ลูกจ้างก็อาจจะมียาได้เพิ่มขึ้นจากที่มีการตกลงเพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินโบนัส หรือค่า
คอมมิชชั่น เป็นต้น การที่ลูกจ้างจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานและได้รับ
ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม งานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของลูกจ้างและความมั่นคงใน
งานเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้าง⁵ ซึ่งโดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือต้อง

⁵ เมธี ดุลยจินดา. *เหน้อยตายดีกว่าอดตาย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เณศ. 2520. หน้า 183. และ
สุชาติ สุขสุมิตร. การเลิกจ้างและความเสียหาย (1). *วารสารศาลแรงงาน*, 2, ธันวาคม 2524. หน้า 3.

ออกจางานโดยไม่สมัครใจ เพราะการตงงานนั้น ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิตหลายประการ ทั้งต้องหางานทำที่ใหม่และอาจจะต้องย้ายที่พักอาศัยหรือเดือดร้อนในการเดินทางไปทำงานที่ไกลจากที่พักอาศัยเดิม ลูกจ้างทุกคนจึงประสงค์ที่จะมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน

เป็นแนวคิดใหม่ที่ว่าในความเป็นจริง ผู้คนใช้ชีวิตส่วนมากไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน รายได้และอนาคตของเขาจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะมีงานทำต่อไปเรื่อย ๆ สำหรับลูกจ้างแล้วการเลิกจ้างถือเป็นความโชคร้าย และสำหรับบางคนก็อาจทำให้เขาเสียเพื่อนพ้องและครอบครัว บางครั้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอายุมากต้องเผชิญกับการหางานยาก การที่ลูกจ้างได้ลงทุนความชำนาญ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจของเขาอุทิศให้แก่งาน จึงเปรียบเสมือนผลประโยชน์ในทางทรัพย์สินจากการทำงาน สำหรับลูกจ้าง งานจึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญของเขา (job property)⁶ หรืออีกนัยหนึ่งแรงงานเทียบได้กับทรัพย์สิน และลูกจ้างหรือเจ้าของแรงงาน เทียบได้กับเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อเจ้าของทรัพย์สินมีสิทธิในทรัพย์สินของเขา เขาจึงควรมีสิทธิได้รับความมั่นคงซึ่งมีราคานานนับปี⁷

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เป็นแนวความคิดที่นายจ้างส่วนมากเชื่อว่า การลงทุนด้านสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดหรือประเภทใด ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งรวมอยู่ในค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นการประกันประเภทต่าง ๆ การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ การจ่ายในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

ต่อมามีแนวความคิดค่าจ้างนั้น ให้ความหมายรวมถึง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้วย เช่น บำนาญ การมีส่วนแบ่งในผลกำไร การประกันชีวิต การจ่ายกรณีพิการหรือการเสียชีวิต อันมีความแตกต่างจากการช่วยเหลือจากรัฐ เช่น กองทุนประกันสังคม การประชาสงเคราะห์⁸ ในส่วนของ

⁶ John Mesher, *Compensation for Unemployment*. (London: Sweet & Maxwell Ltd, January 1, 1976), p.12.

⁷ J.R. Carby-Hell, *Study in Three Termination Aspects of Modern Employment, in Studies in Labour Law*, (Kent: Tonbridge Printers, 1976), p.206.

⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 28). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.2563.หน้า 242.

ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการที่มีสำหรับการเข้ามาช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและได้รับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างด้วย⁹

1.4 แนวคิดของการประกันความเสี่ยงในการทำงาน

เป็นแนวคิดที่มีอยู่ทั่วไปและมีอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องจากอาจเกิดภัยขึ้น โดยไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า อันได้แก่ ภัยจากธรรมชาติ โจรภัย อัคคีภัย หรือความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และในกรณีอื่น ๆ ซึ่งเป็นภัยที่ไม่สามารถล่วงรู้ได้ก่อนล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นแก่ทรัพย์สิน และชีวิตร่างกายของคน จึงเกิดการก่อตั้งกองทุนประกันภัยขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ อันได้แก่ กองทุนประกันภัยเพื่อป้องกันความเสี่ยงภัยอันกระทำต่อชีวิต ร่างกาย และอุบัติเหตุ อันไม่ได้คาดคิดในระหว่างการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการนำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้กับประเทศไทย¹⁰

ในหัวข้อนี้ เป็นการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับการนำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้กับประเทศไทย อันได้แก่ ความสำคัญและแนวคิดขององค์การสหประชาชาติ แนวคิดการนำมาตราฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้กับประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงหลักการเกี่ยวกับอนุสัญญาระหว่างประเทศในการใช้ประกอบการวิเคราะห์ปัญหากฎหมายต่อไป

การที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีความต้องการจะสร้างความสงบสุขและมีสันติภาพให้เกิดขึ้นในโลก จึงเกิดแนวคิดและได้มีการก่อตั้งองค์การสันนิบาตชาติขึ้น และในขณะเดียวกันก็ได้จัดการประชุมสนธิสัญญาแวร์ซายขึ้น ในปี ค.ศ.1919 ณ เมืองแวร์ซาย โดยมีสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งทั้งสิ้นเพียง 45 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้ร่วมก่อตั้งด้วย และต่อมาได้ริเริ่มการจัดการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน โดยริเริ่มให้มีการจัดตั้งกองทุนทางแรงงานขึ้น โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามเพื่อประกันความมั่นคงทางการงานของลูกจ้างแรงงาน เช่น การประกันการว่างงาน การคุ้มครองความเจ็บป่วยของลูกจ้างหรือบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน มีการจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่

⁹ สุดาศิริ วทวงศ์. คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ. 2545. หน้า 2-3.

¹⁰ ธนบดี แสงอารยะวิไลรักษ์. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อประกันความเสี่ยงในการทำงาน : ศึกษากรณีการเลิกจ้างและปิดสถานประกอบกิจการของนายจ้าง (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.2560. หน้า 16 - 20.

ลูกจ้างออกจากงาน เป็นต้น โดยประเทศสมาชิกได้ร่วมกันยกย่องธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นผลสำเร็จเมื่อวันที่ 11 เมษายน ปี ค.ศ. 1919 จนต่อมาในภายหลัง มีการยกเลิกองค์การสันนิบาตชาติ และในปี ค.ศ. 1946 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดตั้งเป็นองค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติ โดยมีหน้าที่ คือ กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญาและข้อแนะนำให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามที่ได้ให้สัตยาบันไว้ แล้วนำไปบัญญัติเป็นกฎหมายภายในของประเทศที่เป็นสมาชิกรับนั้น¹¹ ซึ่งปัจจุบัน ILO มีประเทศสมาชิกทั้งหมด 187 ประเทศ ได้ให้การรับรองอนุสัญญา (Conventions) ไว้ประมาณ 190 ฉบับ โดยที่ ILO ไม่ได้บังคับว่าประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะนำทั้งหมด แต่ขอให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามไม่น้อยกว่า 8 ฉบับซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาหลัก (Core Conventions) นั้นเอง¹²

2.1 ความสำคัญและแนวคิดขององค์การสหประชาชาติ

องค์การสหประชาชาติมีแนวคิดนำหลักการกองทุนตามกฎหมายในปริญญาสาทลและกติการะหว่างประเทศมาใช้กับประเทศสมาชิก โดยประเทศไทยเป็นประเทศผู้ร่วมก่อตั้งและเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ในปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919)¹³ สำหรับวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แล้ว โดยมาตรฐานแรงงานนั้นอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ โดยที่ลักษณะของอนุสัญญาค้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ กล่าวคือเมื่อประเทศไทยได้ให้สัตยาบันผูกพันตนเองในอนุสัญญาใดแล้ว ต้องปฏิบัติ

¹¹ อีระ ศรีธรรมรักษ์. ปัญหาการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศของประเทศไทย. ใน *คำบรรยายประกอบวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง*, กรุงเทพมหานคร: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2546.

¹² อีระ ศรีธรรมรักษ์. มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์* 9, 1 (27 มิถุนายน 2563). หน้า 3.

¹³ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. *องค์การแรงงานระหว่างประเทศ : เอกสารประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 88*, 30 พฤษภาคม-15 มิถุนายน 2543 ณ นครเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2543. หน้า 295.

ตามบัญญัติและเงื่อนไขของสัญญา ในส่วนข้อแนะนั้นไม่ต้องมีการให้สัตยาบัน ข้อแนจะเป็นส่วนขยายของอนุสัญญาหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางประการ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีแบบอนุสัญญา¹⁴

2.2 แนวคิดการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้กับประเทศไทย

ประเทศไทยได้ร่วมลงนามในอนุสัญญากับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน (Ratification) และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับ ILO รวมทั้งสิ้น 18 ฉบับ¹⁵ (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กันยายน 2563) ซึ่งมีผลผูกพันให้ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ส่วนเรื่องการบริหารกองทุนนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีอนุสัญญา หรือข้อแนะนำ เพราะเป็นเรื่องที่ต้องจัดการตามกฎหมายภายในแต่ละประเทศสมาชิก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 เป็นส่วนหนึ่งของสนธิสัญญาแวร์ซาย อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสหประชาชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมและความก้าวหน้าทางสังคมของผู้ใช้แรงงานโดยการสนับสนุนให้ลูกจ้างในประเทศต่าง ๆ มีงานทำ มีมาตรฐานการทำงานที่ปลอดภัย มีการปกป้องชีวิตและสุขภาพของลูกจ้าง ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้การรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิต การยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม¹⁶

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการประชุมกัน ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเป็นการประชุมสมัยที่ 79 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2535 ได้กล่าวถึงอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 โดยมีหลักการสำคัญในมาตรา 11 ซึ่งเกี่ยวกับการฟื้นฟูสถานประกอบการและการคุ้มครองลูกจ้างในรูปแบบอนุสัญญา ระหว่างประเทศซึ่งได้มีมติเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน ค.ศ. 1992

¹⁴ นิคม จันทรวิฑูร. *ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิธรรมพงษ์พจน์. 2531.

¹⁵ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, *อนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันแล้ว* 26 กรกฎาคม 2564 สืบค้นจาก <https://icb.mol.go.th>.

¹⁶ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. *อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 72-82 พ.ศ. 2529-2538*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2539.

อนุสัญญา (Convention) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาเพื่อสร้างข้อผูกพันให้เกิดแก่ประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตาม และหากไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว ประเทศอื่นหรือองค์กรนายจ้างสามารถยื่นเรื่องประท้วงได้ ซึ่งข้อผูกพันดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญานั้นๆ (Ratification)¹⁷

ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ ไม่สร้างข้อผูกพันให้แก่ประเทศสมาชิก แต่จะวางแนวปฏิบัติให้นำไปปฏิบัติ เนื่องจากมีรายละเอียด ปลีกย่อยมากมาย โดยข้อเสนอแนะดังกล่าวประเทศสมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยการให้ความเห็นชอบรับรอง (Adoption)

2.2.1 แนวคิดในการนำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้

ประเทศไทยได้เข้าร่วมลงนามในอนุสัญญากับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) เรียกชื่อย่อว่า ILO มีสำนักงานก่อตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน (Ratification) และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับ ILO ในรัชกาลที่ 6 เมื่อปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) รวมทั้งสิ้น 12 ฉบับ ซึ่งมีผลผูกพันให้ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อาทิเช่น การจ้างงาน ค่าตอบแทนที่เท่ากันระหว่างแรงงานเพศชาย และเพศหญิงเนื่องจากการไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับเพศ ดังตัวอย่างของอนุสัญญา ดังต่อไปนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921

อนุสัญญา ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930

อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951

อนุสัญญา ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957

อนุสัญญา ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964

จากตัวอย่างของอนุสัญญาที่กล่าวมาข้างต้น มีข้อสังเกตว่า การใช้แรงงานในประเทศไทยบรรลุสัตยาบันที่ให้ไว้กับ ILO อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

2.2.2 อนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่ประเทศไทยให้สัตยาบันและนำหลักการมาใช้

ประเทศไทยเป็นสมาชิกก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 และนับจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เข้ามาตั้งสำนักงานภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกขึ้นในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2510 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วจำนวน 18 ฉบับ และได้รับเอาข้อเสนอแนะจำนวน 10 ฉบับ โดยเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป ทางด้านการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921

¹⁷ เรื่องเดียวกัน.

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทน
สำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ. 1925

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. 1946

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการการจัดหางาน ค.ศ. 1948

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่
ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1955

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. 1961

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. 1967

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคล
พิการ) ค.ศ. 1983

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันที เพื่อขจัด
รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 187 ว่าด้วยการขอขงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและ
อาชีวอนามัย ค.ศ. 2006

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007

อนุสัญญาฯ ว่าด้วยแรงงานทางทะเล (MLC) ค.ศ. 2006

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับการนำอนุสัญญาขององค์การ
แรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้กับประเทศไทย อันได้แก่ ความสำคัญและแนวคิดขององค์การ
สหประชาชาติ แนวคิดการนำมามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้กับประเทศไทย ทำให้ทราบว่า
ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ได้มีการรับรอง
อนุสัญญาไว้ประมาณ 190 ฉบับ ซึ่งให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะนำอย่างน้อย 8
ฉบับที่เป็นอนุสัญญาหลัก แม้ประเทศไทยจะได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาไว้เพียง 18 ฉบับ โดยเป็นเรื่อง
ทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน อันเนื่องมาจากการที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันก่อนอนุสัญญา
ฉบับใดเป็นพันธกรณีที่ประเทศสมาชิกรับจะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าวอย่างเคร่งครัด
จึงจำเป็นต้องพิจารณาให้รอบคอบเสียก่อน ทั้งขั้นตอนการให้สัตยาบันมีการกำหนดไว้อย่างเข้มงวด

ทำให้ประเทศไทยให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาไม่มากนัก แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยก็มีกฎหมายภายในที่คุ้มครองลูกจ้างอยู่พอสมควร

3. มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง

เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างลูกจ้างสมัครใจทำขึ้น ไม่ว่าจะเปลี่ยนลายลักษณ์อักษรหรือการตกลงด้วยวาจาก็ตาม แต่การตกลงใจที่ลูกจ้างที่จะรับจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการกิจการตกลงจ้างให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานให้กับตน การกระทำดังกล่าวเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้นแล้ว ดังนั้น เมื่อจะยุตินิติสัมพันธ์ตามสัญญาดังกล่าว ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ผลของการบอกเลิกสัญญา ทำให้ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ผลของการบอกเลิกสัญญามีผลเช่นเดียวกับการ “เลิกจ้าง” ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยที่การเลิกจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นผู้ยุติความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเอง โดยมีผลให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างอีกต่อไป ลูกจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งคำสั่งบังคับบัญชาของนายจ้างอีกต่อไป นายจ้างก็ไม่ให้ลูกจ้างเข้าไปในสถานประกอบการอีกต่อไป หรือไม่ให้ลูกจ้างเกี่ยวข้องกับงานหรือทรัพย์สินของนายจ้าง อีกทั้งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างภายหลังจากนั้นอีกต่อไป¹⁸ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง จึงได้มีการแสวงหามาตรการต่าง ๆ ในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งอาจสรุปได้เป็น 3 กรณี กล่าวคือ¹⁹

3.1 การคุ้มครองโดยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การคุ้มครองโดยวิธีนี้เป็นการที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่จำต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ทำร่วมกันนั้น เช่น การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดเหตุและกรณีที่ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยมีระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือกรณีจะเลิกจ้างจะต้องมีการพิจารณา ร่วมกับกับตัวแทนของสหภาพแรงงานก่อนการเลิกจ้างลูกจ้างคนใด การคุ้มครองในลักษณะวิธีการนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งพอจะต่อรองกับนายจ้างได้ ข้อเสีย คือ หากในกิจการ

¹⁸ เกษมสันต์ วิจารณ์. *การเลิกจ้างและการลาออก*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน. 2544.

¹⁹ สมศักดิ์ สุนทรธรรมาวศ์. *มาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง : ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ*. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2530. หน้า 5-6.

เล็ก ๆ ที่มีลูกจ้างจำนวนไม่มากนักหรือกิจการที่ไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานจะไม่ได้รับการคุ้มครอง อีกทั้งวิธีการนี้ให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น จึงมีขอบเขตการคุ้มครองที่จำกัดเฉพาะลูกจ้างเพียงบางกลุ่มเท่านั้น

3.2 การคุ้มครองโดยการบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครอง

เป็นการคุ้มครองโดยการแทรกแซงของรัฐ²⁰ โดยการบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและมาตรการอื่น ตลอดจนมีพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ดำเนินการตรวจตรา ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยกำหนดโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย การคุ้มครองในกรณีนี้กฎหมายจะระบุกรณีและเหตุผลที่จะให้สิทธินายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง และจะต้องเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การเลิกจ้างจะต้องมีขั้นตอนและวิธีการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนนานเท่าใด จะต้องมืองค์การใดในการร่วมวินิจฉัยในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และใครจะเป็นผู้มีอำนาจชี้ขาด เป็นต้น

3.3 การคุ้มครองโดยการกำหนดเป็นค่าชดเชย

ค่าชดเชย (Severance Allowance) เป็นการคุ้มครองในรูปของการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่นายจ้างมีอยู่ตามกฎหมาย หรือความเสียหายที่เกิดขึ้นในกรณีทั่วไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วถือว่าค่าชดเชย มีลักษณะเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างต้องตกงานเนื่องจากนายจ้างไม่ได้ให้โอกาสลูกจ้างที่จะหางานใหม่ ค่าชดเชยจึงขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนมีการเลิกจ้างมากกว่าที่จะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างที่ทำงานมานาน ซึ่งในกรณีนี้จะมีระบบกองทุนเงินสะสม บำเหน็จบำนาญ หรือการประกันการชราภาพอยู่แล้ว²¹ แต่อย่างไรก็ตามอัตราค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย พิจารณาจากอายุงานของลูกจ้าง หากลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมานาน อัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับก็จะสูงตามไปด้วยนั่นเอง

²⁰ B.W.Napier , J.C.Javillier & P.Verge, *Comparative Dismissal Law*, (Guidford and King's Lynn: Biddles Ltd, 1982). p.4.

²¹ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”, วารสารนิติศาสตร์ 12 ,4 (ธันวาคม 2525): 15.

4. แนวคิดในเรื่องค่าเสียหายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน²²

ความเสียหายที่จะเรียกกันได้นั้นจะต้องมีต้นเหตุหรือมีผู้ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานนี้ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กล่าวคือต่างฝ่ายต่างเป็นเจ้าของลูกหนี้ซึ่งกันและกัน กล่าวคือนายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานให้ตน ส่วนลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน แต่ลูกจ้างก็มีหนี้หรือหน้าที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานต่อลูกจ้าง หากฝ่ายใดที่มีหน้าที่ชำระหนี้แก่อีกฝ่ายหรืออยู่ในฐานะลูกหนี้กระทำการใดให้นายจ้างได้รับความเสียหายโดยการที่ผิดนัดไม่ชำระหนี้ตามที่ตกลงในสัญญา ลูกหนี้จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย

เนื่องด้วยกฎหมายแรงงานมีบทบัญญัติที่เป็นกฎหมายแรงงานแท้ๆ เมื่อมีการชำระประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในปี พ.ศ.2472 นั่นคือ บทบัญญัติในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิใช่เป็นกฎหมายฉบับหนึ่งที่แยกออกต่างหาก ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกิด ลักษณะและความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานที่จะต้องมีการจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้าง มีการทำงานของลูกจ้างให้แก่นายจ้าง (มาตรา 575) โดยลูกจ้างจะต้องทำงานด้วยตนเองซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงานอีกด้วยนั่นคือ สัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวคู่สัญญา (มาตรา 577) นอกจากนั้นบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยจ้างแรงงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ยังแสดงให้เห็นด้วยว่ามีการให้อำนาจบังคับบัญชาแก่นายจ้าง (มาตรา 583) ซึ่งทำให้สัญญาจ้างแรงงานต่างกับเอกเทศสัญญาลักษณะอื่นอย่างเด่นชัด

ส่วนการเรียกค่าเสียหายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานนั้นได้นำบทบัญญัติในบรรพ 2 เรื่องหนี้ ลักษณะ 1 ว่าด้วยบทเบ็ดเสร็จทั่วไป และลักษณะ 2 ว่าด้วยสัญญามาใช้ นอกจากอาศัยหลักเกณฑ์การกำหนดค่าเสียหายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ยังมีหลักเกณฑ์ที่ปรากฏในกฎหมายแรงงานเฉพาะด้วยอันได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

การเรียกร้องค่าเสียหายอาจเป็นทั้งกรณีสัญญาจ้างแรงงานยังมีผลผูกพันกันอยู่ หรือว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นสิ้นสุดได้ ในกรณีสัญญาจ้างไม่สิ้นสุดลงก็นำหลักเกณฑ์การกำหนดค่าเสียหายจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้ เช่น มาตรา 215, มาตรา 222 ในกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

²² สุรภา ศรีเมือง. *ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2530. หน้า 8-9

ลูกจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหายได้ไม่ว่าจะเป็นกรณีทั่วไปหรือกรณีคาดเห็นความเสียหายกันได้ล่วงหน้า ก็อาจเนื่องมาจากเหตุนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือเป็นการเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรมก็ได้ ซึ่งหลักเกณฑ์การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมกฎหมายได้บัญญัติหลักไว้เฉพาะปรากฏในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีหลักว่าในการกำหนดค่าเสียหายให้ศาลแรงงานคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา นอกจากนี้การกำหนดค่าเสียหายแก่ลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้น จะต้องเอาหลักกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้เป็นเกณฑ์ เช่น บทบัญญัติเรื่องค่าเสียหายในกรณีการไม่ชำระหนี้ตามสัญญา (มาตรา 213, 215, 222, 223) ค่าเสียหายกรณีเลิกสัญญา (มาตรา 372, 391) ค่าเสียหายตามสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ กรณีที่สัญญาจ้างไม่ได้ระบุระยะเวลาการจ้างไว้ หากนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างทันทีก็ได้โดยจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 582) หรือกรณีนายจ้างไม่ยอมออกใบรับรองงานให้ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควร ลูกจ้างสามารถเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายได้ (มาตรา 585) หรือนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางแก่ลูกจ้างที่มาจากต่างถิ่นเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยลูกจ้างไม่มีความผิด และลูกจ้างนั้นได้เดินทางกลับถิ่นภายในเวลาอันสมควร (มาตรา 586) เป็นต้น

5. ความหมาย แนวคิดของความไม่เป็นธรรม และการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

5.1 แนวคิดของความไม่เป็นธรรม

การปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดว่าระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องมีการปฏิบัติที่เป็นธรรมระหว่างกัน ซึ่งในทางปฏิบัติจริงแล้วสภาพของการทำงานมีไม่น้อยที่ลูกจ้างปฏิบัติกับนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

5.1.1 สิทธิของนายจ้าง

ตามปกติทั่วไป นายจ้างย่อมมีสิทธิและอำนาจในการบริหารจัดการในกิจการที่ตนดำเนินการอยู่ โดยได้เกิดสิทธิที่จะบริหารกิจการให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เช่น สิทธิในการร่างกฎระเบียบ ข้อบังคับ เงื่อนไขในการทำงานเพื่อนำมาใช้บังคับในกิจการหรือสถานประกอบการของตน รวมทั้งยังมีอำนาจในการลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดกฎข้อบังคับภายในกิจการหรือสถานประกอบการนั้นด้วย ซึ่งสิทธิของนายจ้างมาจากสิทธิในการเป็นเจ้าของทุนและทรัพย์สินที่เป็นความชอบธรรมของนายจ้างในการจัดการ ซึ่งแยกออกได้เป็น

1) สิทธิที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

นายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดเพิ่มหรือลดผลผลิต กำลังการผลิต ควบคุมการผลิต วิธีการผลิต การจัดกระบวนการผลิต การกำหนดองค์การในการจัดการการผลิตแต่ละประเภท หรือการกระจายหน่วยการผลิต ทั้งยังมีสิทธิที่จะกำหนดเป้าหมายในการผลิต ควบคุม รวมทั้งสิทธิในการออกแบบการผลิต

2) สิทธิที่จะกำหนดวิธีการจัดการกับผลผลิต

นายจ้างมีสิทธิที่จะตัดสินว่าจะนำสินค้าที่ผลิตไปจำหน่ายช่องทางไหน สิทธิในการจัดการด้านการตลาด การโฆษณาสินค้า รวมถึงการกำหนดราคาสินค้าที่ได้ผลิตออกมาด้วย

3) สิทธิที่จะตัดสินใจทางการเงิน

การควบคุมทุน การจัดการเรื่องผลกำไรและเงินปันผลรวมถึงการจ้างงาน ซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ ผลประโยชน์และการชดเชยที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

4) สิทธิที่จะรวมกิจการหรือเลิกกิจการ

เมื่อเห็นสมควรที่จะจัดการองค์การ หรือปรับปรุงองค์การใหม่ หรือเมื่อเห็นว่าขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อได้ ก็มีสิทธิที่จะเลิกกิจการได้

5) สิทธิในการเก็บรักษาความลับ

เก็บรักษาบัญชีการเงินของกิจการ สิทธิในการกำหนดกระบวนการทางบัญชี การทำรายงานการบัญชีภายในกิจการ และทำรายงานการเงินเสนอต่อคณะกรรมการบริหารตามที่คณะกรรมการต้องการ

6) สิทธิในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในการทำงาน²³

การควบคุมให้ลูกจ้างเข้าหรือออกจากงาน หรือการหยุดพักตามเวลาที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือการควบคุมให้มีการทำงานตามแผนที่มีการวางไว้ ยังรวมถึงสิทธิในการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ลูกจ้างทำงานด้วย

7) สิทธิในการจ้างแรงงาน

ในการจ้างลูกจ้างเข้าทำงานนั้น จะต้องเริ่มจากกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ รับสมัคร และคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยการสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียวหรือจะสอบข้อเขียนด้วยก็ได้ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วจะมีการทำสัญญาประกันในการทำงานด้วยหรือไม่ก็ได้ แต่ในการจ้างงานนี้นายจ้างต้องให้ความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติ²⁴ ในการคัดเลือกผู้สมัครงาน โดยจะต้องพิจารณาผู้สมัครงานด้วยเหตุผล ไม่เลือกเพศ ผิว ศาสนา

²³ มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²⁴ มาตรา 30 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

เชื้อชาติ ความคิดทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและการสืบเชื้อสาย กล่าวคือ พิจารณาผู้สมัครงานด้วยระบบคุณธรรม (Merit System) ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ (Spoil System) และรวมถึงต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุที่ผู้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย

8) สิทธิในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งภายในองค์การ

โดยลักษณะของการเปลี่ยนแปลงนี้ อาจเกิดขึ้นได้ 5 ประเภท ได้แก่ เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) โยกย้าย (Transfer) ลดชั้น (Demotion) ให้ออกจากงานชั่วคราว (Lay off) และการเลิกจ้าง (Discharge)

5.1.2 สิทธิของลูกจ้าง

ตามปกติ ลูกจ้างมีหน้าที่หลักที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้างแล้วจึงต้องปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่ง คำบังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง อีกทั้งยังต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับทางอุตสาหกรรมของนายจ้าง และละเว้นการกระทำที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างด้วย นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับนายจ้างและรัฐบาลอีกด้วย

5.1.3 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างโดยการรับรองของกฎหมาย

สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างที่ได้รับการยอมรับและรับรองว่าเป็นสิทธิพื้นฐานตามกฎหมายได้กำหนดไว้โดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งได้วางมาตรฐานการปฏิบัติทั่วไปไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่มีผลบังคับต่อรัฐที่ให้สัตยาบันไว้และที่สำคัญที่สุด คือ อนุสัญญาต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นแม่แบบหรือเป็นหลักสากลของกฎหมายแรงงาน รวมถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานของประเทศนั้นๆ ด้วย ได้แก่

1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติปี ค.ศ.1948 (Universal Declaration of Human Rights) ได้ประกาศโดยที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ โดยมีมุ่งหมายที่จะให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อการเคารพต่อสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกันสำหรับประชาชนและประเทศชาติทั้งหมด เริ่มต้นมาจากการดำเนินการของคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมได้จัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนขึ้นมา ซึ่งงานแรกที่ได้รับมอบหมาย คือ การศึกษาและร่างปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน²⁵ โดยได้เปิดการประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ 27 มกราคม ค.ศ. 1947 ณ กรุงนิวยอร์ก โดยมีนางอีลีเนอร์ รุสเวลท์ ภริยาของประธานาธิบดีรูสเวลท์ แห่งสหรัฐอเมริกาเป็นประธานคณะกรรมการร่าง โดยได้เสนอร่างปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนต่อสมัชชา

²⁵ กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ และวินัย ตูวิเชียร. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงานหน่วยที่ 12 , นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2528. หน้า 716.

สหประชาชาติผ่านคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคม ต่อมาคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนได้เสนอร่างปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนดังกล่าวให้สมัชชาพิจารณาในสมัยประชุมที่สาม ณ กรุงปารีส เมื่อวันที่ 21 กันยายน ค.ศ.1948 ซึ่งสมัชชาให้การรับรอง (Adopt) และประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ.1948²⁶ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 1 “มนุษย์ทุกคนเกิดมาด้วยความเป็นอิสระ และเท่าเทียมกันในเกียรติศักดิ์และในสิทธิทุกคน ...”

ตามข้อ 1 นี้เป็นการรับรองถึงความเป็นมนุษย์ของทุกคนที่เกิดมาว่ามีความเป็นอิสระจากสิ่งทั้งปวง มีสิทธิและความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ข้อ 2 “บุคคลชอบที่จะมีสิทธิและเสรีภาพตามที่ระบุไว้ในปฏิญญานี้ ทั้งนี้ โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมืองหรือทางอื่นใด ชาติ หรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด

เป็นการกล่าวถึงการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้งปวงให้ได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคกัน โดยมีสมมติฐานว่าเป็นสิทธิที่ทุกคนได้มาโดยธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ อีกทั้งได้มาตั้งแต่กำเนิด มีสถานภาพเป็นสิทธิสากลไม่ว่าจะเป็นพลเมืองของประเทศใด มีเชื้อชาติ เพศ สีผิว ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมืองหรือทางอื่นใด ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาแต่เดิม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่นใดก็ตาม

จากบทบัญญัติ 2 ข้อของปฏิญญาสากลดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่กล่าวถึงสถานการณ์ทั่วไปของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานสำหรับชายและหญิงทุกคนบนโลก โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อกัน แต่สำหรับบทบัญญัติในกลุ่มของสิทธิทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานหรือบทคุ้มครองสิทธิ ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างผู้ใช้แรงงานนั้น ดังต่อไปนี้

ข้อ 22 “ในฐานะสมาชิกของสังคมด้วยความเพียรพยายามของชาติตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศและโดยสอดคล้องกับการจัดระเบียบและทรัพยากรของแต่ละรัฐ บุคคลมีสิทธิได้รับความมั่นคงทางสังคมและชอบที่จะได้รับผลแห่งสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นต่อศักดิ์ศรีและการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเสรีของตน”

ข้อ 23 “1. บุคคลมีสิทธิที่จะทำงานที่จะเลือกงานอย่างเสรี ที่จะมีส่วนในการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจ และได้รับความคุ้มครองจากการว่างงาน 2. บุคคลมีสิทธิในการรับค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับการทำงานที่เท่ากันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ 3. บุคคลผู้ทำงานมีสิทธิในรายได้ซึ่งยุติธรรม และเอื้อประโยชน์เพื่อเป็นประกันสำหรับตนเองและครอบครัวให้การดำรงชีวิตมีค่าควรแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์และถ้าจำเป็นก็ชอบที่จะได้รับความคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติม”

²⁶ กุลพล พลวัน.พัฒนาการแห่งสิทธิมนุษยชน.(พิมพ์ครั้งที่ 3) .กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.2539. หน้า 46

สิทธิในความมั่นคงทางสังคมดังในข้อ 23 นั้น ประกอบด้วยสิทธิของทุกคนในการทำงาน ในการเลือกงานอย่างอิสระเสรี มีรายได้ที่เป็นธรรมและพึงพอใจสำหรับตนเองและครอบครัว เพื่อเป็นหลักประกันต่อการดำรงชีพอย่างสมเกียรติภูมิของมนุษย์ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับการทำงานที่เท่ากันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอย่างใดๆ ทั้งสิ้น ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม ซึ่งรัฐจะต้องบัญญัติกฎหมายกำหนดเงื่อนไขในการทำงานโดยคำนึงถึงสุขภาพของลูกจ้างเป็นสำคัญ ได้แก่ สิทธิในการพักผ่อนและมีเวลาว่างโดยเฉพาะการกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผลและสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในวันหยุด ซึ่งสิทธิทางสังคมนี้ยังครอบคลุมไปถึงสิทธิที่จะมีมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอสำหรับสุขภาพและความอยู่ดีกินดีของตนเองและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลและบริการทางสังคมที่จำเป็น และสิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในกรณีที่ว่างาน เจ็บป่วยทุพพลภาพ ว่างหรือกรณีอื่นใดที่ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ จากพฤติการณ์ที่ปราศจากเจตจำนงของตน อีกทั้งยังรวมสิทธิที่จะได้รับการศึกษา การพัฒนาทางสติปัญญาและวิชาชีพ

ข้อ 24 “บุคคลมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล และมีวันหยุดครั้งคราวที่ได้รับค่าตอบแทน”

ในการทำงานของลูกจ้างนั้น จะต้องมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างได้มีการหยุดพักผ่อนในวันหยุดและระหว่างเวลาว่างด้วย เพื่อมิให้สุขภาพของลูกจ้างเกิดอันตรายจากการทำงานมากเกินไปในแต่ละสัปดาห์ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้มีวันหยุดอื่นได้อีกเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าจ้างอีกด้วย

ข้อสังเกต หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าสิทธิส่วนใหญ่เป็นสิทธิของผู้ใช้แรงงาน โดยอาจจะมาจากเหตุผลที่ว่าลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่า มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างน้อยกว่า จึงให้การคุ้มครองลูกจ้างในหลายๆ ประการ ประกอบกับการที่กฎหมายมองว่านายจ้างเป็นผู้มีฐานะสูงกว่าลูกจ้าง มีความได้เปรียบและมีความสามารถในการต่อรองมากกว่า ทำให้กฎหมายมองข้ามการคุ้มครองนายจ้างไปว่านายจ้างเองก็ต้องการความคุ้มครองในความมั่นคงในการจ้างลูกจ้างเข้าทำงานให้กับนายจ้างอย่างเต็มความสามารถและไม่ลาออกโดยไม่มีเหตุจำเป็น

สิทธิต่างๆ ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาตินี้ได้รับการรับรองจากนานาประเทศ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในหลายๆ ที่มาของกฎหมายระหว่างประเทศ ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกของสหประชาชาติที่ได้ลงนามรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ด้วยเช่นกัน ถึงแม้จะไม่สมบูรณ์โดยเฉพาะบทบัญญัติในกลุ่มสิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยไม่เปิดโอกาสให้รัฐบาลใช้กฎหมายที่ให้สิทธิทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่กับประชาชน ถึงแม้ว่าปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนจะไม่มีผลบังคับในทางกฎหมาย

แต่ประเทศสมาชิกก็อาจถูกตรวจสอบจากรายงานที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนต่อองค์การสหประชาชาติเป็นประจำทุกปีก็ได้

กล่าวโดยสรุปปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับนี้เป็นการให้ความรับรองในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา รวมทั้งสถานภาพทางสังคมของมนุษย์ทุกๆ คนที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

2) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1919 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ โดยมีการประชุมเพื่อจัดทำสนธิสัญญาสันติภาพขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ณ เมืองแวร์ซายส์ อยู่ในส่วนที่ 13 (Part XII) ของสนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Versailles) และเป็นองค์การอิสระขององค์การสันนิบาตชาติในปี ค.ศ. 1945 ที่มีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กลายมาเป็นสถาบันพิเศษแห่งแรกขององค์การสหประชาชาติโดยยึดถือหลักไตรภาคี (Tripartite) ซึ่งหมายถึง การมีผู้แทนของทั้งฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้แทนร่วมกันอยู่ในองค์การตั้งแต่แรกเริ่ม โดยมุ่งเน้นการสร้างคามยุติธรรมในทางสังคมให้ดีขึ้น เนื่องจากลูกจ้างผู้ใช้แรงงานยังได้รับการคุ้มครองขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอ ซึ่งอาจจะนำความไม่สงบมาสู่สังคมโลกได้ จึงเห็นว่าควรจะช่วยเหลือคนงานเหล่านี้โดยกำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขในการทำงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่บัญญัติจะอยู่ในรูปของอนุสัญญา (Convention) ข้อแนะ (Recommendation) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะใช้อนุสัญญาและข้อแนะเป็นเครื่องมือในการสร้างข้อผูกพันให้ประเทศสมาชิกรับไปปฏิบัติตามหรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์แก่ประเทศสมาชิก อนุสัญญาจึงมีลักษณะเป็นตราสารที่ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศร่วมกันลงมติรับรองให้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยได้กำหนดหลักการทางด้านแรงงานในแต่ละเรื่องไว้ ถ้าประเทศสมาชิกใดได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratified) ก็จะมีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้นๆ ส่วนข้อแนะถูกกำหนดขึ้นมาโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพันขึ้นแต่อย่างใด แต่จะวางแนวทางปฏิบัติหรือชี้แนะเพื่อให้ประเทศต่างๆ นำไปปรับใช้หรือปฏิบัติ²⁷

²⁷ มณี สุขผล. การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร. 2543. หน้า 41.

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

สัญญาจ้างแรงงานถือหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาของคู่สัญญาเป็นสำคัญ สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นด้วยความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบนพื้นฐานของความสมัครใจเข้าผูกพันสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นหากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ประสงค์จะผูกความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างต่อกันอีก ย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แม้ว่าคู่สัญญาจะมีได้เป็นฝ่ายผิดสัญญาก็ตาม การจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่งที่ทำให้สิทธิแก่คู่สัญญาที่จะบอกเลิกสัญญาได้ ซึ่งแนวความคิดที่ว่า การจ้างแรงงานและการเลิกจ้างเป็นไปตามเจตนาของนายจ้าง หรือที่เรียกว่า “to hire and to fire at will” ต่อมาแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนไปเป็นแนวคิดว่าลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองจากการเลิกจ้างไม่มีเหตุผลอันสมควร กล่าวคือ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ต่อเมื่อมีเหตุที่สมควร และแนวคิดนี้ได้แพร่หลายยิ่งขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว โดยทั่วไปเห็นได้ว่านายจ้างมักมีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจและสังคมมากกว่าลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างลาออกได้แม้ว่านายจ้างไม่ผิด อาจทำให้นายจ้างได้รับผลกระทบในด้านการบริหารจัดการบ้างก็จริง แต่กรณีที่ให้สิทธิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้ประพฤติผิดสัญญาหรือไม่มีเหตุผลที่เพียงพอก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้างมากยิ่งขึ้น เพราะการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ ย่อมมีผลทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้างทุกคน เพราะยังทำงานนานมากขึ้นเท่าใด อายุของลูกจ้างก็ยิ่งมากขึ้น โอกาสในการหางานใหม่หากถูกเลิกจ้าง ก็จะมีน้อยลง

สหราชอาณาจักรได้มีกฎหมายแรงงานเป็นประเทศแรกโดยในปี ค.ศ.1971 ได้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่เรียกว่า The Industrial Relations Act 1971 กำหนดให้ ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม นอกจากฟ้องเรียกค่าเสียหายในทางคอมมอนลอว์แล้ว ยังมีสิทธิฟ้องคดีต่อคณะตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Tribunal) ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า คณะตุลาการการจ้างงาน (Employment Tribunal) สิทธิเช่นนี้ปัจจุบันมีการตราไว้ชัดเจนในกฎหมาย The Employment Right Act 1996 มาตรา 94 “ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิที่จะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม”(An employee has the right not to be unfairly dismissed)

สาธารณรัฐฝรั่งเศส การพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ พิจารณาจากแนวคิดเรื่องการให้สิทธิของนายจ้างว่าเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตหรือไม่ กล่าวคือ ในหลักการนายจ้างมีอิสระและมีสิทธิสมบูรณ์ในการที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง แต่การใช้สิทธินี้ถ้าเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ตามประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส มาตรา 23 ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหายได้ อย่างไรก็ตามเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตในกฎหมายไม่ได้บัญญัตินิยามไว้ ให้เป็นหน้าที่ของศาลที่จะวินิจฉัย

โดยในปี ค.ศ. 1973²⁸ สาธารณรัฐฝรั่งเศสออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่สัญญาจ้าง ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนได้ก็ต่อเมื่อมีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรในการเลิกจ้างเท่านั้น หลักการนี้ใช้ถึงปัจจุบันโดยนำมาใส่ไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Code du Travail)²⁹

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย การใช้สิทธิเด็ดขาดในการเลิกจ้างของนายจ้าง อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง หากการใช้สิทธิเลิกจ้างของนายจ้างมิได้เป็นไปโดยสุจริต ตามหลักกฎหมายแพ่ง (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5) และไม่มีเหตุผลอันสมควร พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยให้สิทธิลูกจ้างฟ้องคดีขอให้ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้³⁰

6. แนวคิดเรื่องอายุความ³¹

6.1 ความหมายของอายุความ

ศาสตราจารย์ ดร.กำชัย จงจักรพันธ์ ได้ให้ความหมายว่า อายุความ คือระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดบังคับไว้ให้เจ้าหนี้ใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลภายในกำหนด ถ้าหากปล่อยทิ้งไว้นานจนเกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วจะทำให้เกิดผลเสียหายแก่เจ้าหนี้ซึ่งเป็นผู้ทรงสิทธิเรียกร้องนั้นได้ กล่าวคือ จะทำให้ “สิทธิเรียกร้องขาดอายุความ” หรือที่เรียกว่า “หนี้ขาดอายุความ” ทั้งนี้ตามที่มาตรา 193/9 กำหนดไว้

อาจารย์มานิตย์ จุมปา ได้ให้ความหมายว่า อายุความ หมายถึง ระยะเวลาที่กำหนดโดยกฎหมายเพื่อให้ใช้สิทธิเรียกร้องในหนี้สินหรือสิทธิใดๆ ซึ่งหากมิได้บังคับในเวลาดังกล่าวจนเกินกำหนดก็จะขาดอายุความ

การที่กฎหมายกำหนดอายุความขึ้นนั้นก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยในสังคมไม่มีคดีที่ทิ้งไว้นานเกินควรมาฟ้องร้องให้เกิดความยุ่งยากทั้งในเรื่องของจำนวนคดี

²⁸ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. *การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้าง. คณะกรรมการสัมมนาและวิจัยคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 99*

²⁹ เรื่องเดียวกัน

³⁰ เรื่องเดียวกัน

³¹ สุธิตา บุญปาน, *ปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดอายุความละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร. 2565. หน้า 8 - 14.

พยานหลักฐานที่ลบเลือนสูญหายไม่อาจตัดสินอย่างเป็นธรรมแท้จริง ฝ่ายลูกหนี้หรือผู้อาจถูกเรียกร้อง ก็จะได้ทราบกำหนดระยะเวลาแห่งการใช้สิทธิฟ้องร้องของเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิเรียกร้องเพื่อจะได้เก็บรวบรวมหลักฐานหรือข้อต่อสู้ในช่วงเวลาของอายุความ ทำให้ไม่ต้องกลัวกังวลว่าวันหนึ่งอาจถูกฟ้อง ทำให้ต้องเก็บเอกสารทั้งปวงนานเกินไป และยังเป็นการบังคับเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิเรียกร้องให้ใช้สิทธิของตนในเวลาที่กำหนดด้วย

อาจารย์สิทธิกรณ ศิริจัสกุล ได้ให้ความหมายว่า อายุความ หมายถึง เวลาที่กฎหมายกำหนดให้เจ้าหนี้ที่ใช้สิทธิเรียกร้องให้ลูกหนี้ชำระหนี้ ถ้าเจ้าหนี้ละเลยไม่ใช้สิทธิเรียกร้องภายในกำหนดอายุความ สิทธิเรียกร้องนั้นเป็นอันขาดอายุความซึ่งจะทำให้ลูกหนี้มีสิทธิปฏิเสธ ไม่ชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ได้

6.2 เหตุผลของกฎหมายในเรื่องอายุความ

ตามหลักเหตุผลธรรมดา เมื่อลูกหนี้เป็นหนี้และยังมีได้ชำระหนี้ ไม่ว่าจะเวลาจะผ่านไปนานเท่าใด ลูกหนี้ก็ยังเป็นหนี้อยู่ และเจ้าหนี้ก็ยังมีสิทธิทวงถาม เรียกร้องหรือฟ้องร้องต่อศาลเพื่อให้ลูกหนี้ชำระหนี้ได้ตลอดเวลา เจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องอายุความก็ยังคงสอดคล้องกับเหตุผลธรรมดานี้ แต่ที่กฎหมายต้องกำหนดให้มี “อายุความ” ก็เพราะเป็นนโยบายที่ต้องการให้การอำนวยความสะดวกโดยศาลเกิดขึ้นในเวลาอันสมควร อันจะทำให้เกิดความชัดเจนแน่นอนโดยการเร่งรัดให้เจ้าหนี้ใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ และหากเจ้าหนี้ละเลยจนพ้นระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ที่เรียกว่า สิทธิเรียกร้องหนี้ขาดอายุความแล้ว จะทำให้เจ้าหนี้ได้รับผลร้าย คือทำให้ลูกหนี้มีสิทธิยกเหตุหนี้ขาดอายุความเพื่อปฏิเสธ ไม่ชำระหนี้ได้

เหตุผลหรือเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้มีบทบัญญัติในเรื่องอายุความนี้ พิจารณาในรายละเอียดแล้ว อาจแบ่งออกได้ 3 ประการ ดังนี้

6.2.1 พิจารณาในแง่ของรัฐ

เหตุผลหลักที่มีการกำหนดเรื่องอายุความไว้ก็เพราะเป็นนโยบายของรัฐที่จะก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงแน่นอนในสิทธิต่างๆ ของบุคคล โดยการเร่งรัดให้เจ้าหนี้ใช้สิทธิทางศาลตามกำหนดอายุความ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการมีอายุความเป็นการปรามมิให้เจ้าหนี้นำเรื่องราวความเป็นหนี้ที่เกิดขึ้นมานานแล้วมาฟ้องร้องต่อกัน เพราะเรื่องที่เกิดมานานแล้วนั้นย่อมเป็นการยุ่งยากมากสำหรับเจ้าหนี้และหรือลูกหนี้ในการที่จะหาพยานหลักฐานมาพิสูจน์ต่อกัน แม้พยานหลักฐานที่มีอยู่ก็อาจจะสูญหาย ไม่สมบูรณ์หรือคลาดเคลื่อนไปได้ ซึ่งทำให้การวินิจฉัยคดีโดยศาลนั้นเกิดความถูกต้อง เป็นธรรมได้ยาก กฎหมายจึงกำหนดให้มีเรื่องอายุความไว้เพื่อตัดปัญหาเหล่านี้

6.2.2 พิจารณาในแง่ของเจ้าหน้าที่

เหตุผลที่กฎหมายกำหนดเรื่องอายุความไว้ก็เพื่อเป็นโทษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปล่อยปละละเลยไม่ใช้สิทธิเรียกร้องของตนเสียที่ จนกระทั่งเลยกำหนดอายุความที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยกำหนดให้ลูกหนี้เกิด “สิทธิปฏิเสธ” ที่จะไม่ชำระหนี้ที่ขาดอายุความแล้วขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งอายุความเป็นเครื่องกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ต้องรีบใช้สิทธิเรียกร้องของตนภายในกำหนดอายุความ

6.2.3 พิจารณาในแง่ของลูกหนี้

กำหนดอายุความจะช่วยปลดเปลื้องภาระของลูกหนี้ในอันที่จะต้องเก็บหลักฐานในการชำระหนี้ไว้ หรือบรรเทาภาระในการพิสูจน์ต่อศาลว่าได้ชำระหนี้แก่เจ้าหน้าที่แล้ว ทำให้ลูกหนี้ไม่ต้องเก็บหลักฐานเหล่านั้นไว้จนตลอดชีวิต ทำให้ไม่ต้องมีภาระและค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีเกินสมควร ทั้งนี้เพราะเมื่อพ้นกำหนดอายุความตามกฎหมายแล้ว ลูกหนี้ก็สามารถปฏิเสธการชำระหนี้ได้ด้วยเพียงแต่ยกข้อต่อสู้ว่าหนี้ขาดอายุความเท่านั้น

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า เหตุผลของกฎหมายในการกำหนดให้มี “อายุความ” นี้เป็นนโยบายที่มุ่งทำให้เกิดการอำนวยความสะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิได้มุ่งเน้นที่ความเป็นธรรมระหว่างคู่กรณีเสียทีเดียว แต่มุ่งเน้นที่หน้าที่ของรัฐในการอำนวยความสะดวกโดยต้องการให้การพิจารณาคดีถูกต้องเป็นธรรมและเสร็จสิ้นไปในเวลาอันสมควรนั่นเอง

6.3 หลักการกำหนดอายุความ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติเรื่องอายุความไว้ในบรรพ 1 ลักษณะ 6 หมวด 1 บทเปิดเสร็จทั่วไป ตั้งแต่มาตรา 193/9-193/29 และหมวด 2 กำหนดอายุความ มาตรา 193/30 - 193/35 ซึ่งบทบัญญัติทั้ง 2 หมวดนี้ถือว่าเป็นหลักทั่วไปในเรื่องอายุความที่นำไปใช้บังคับกับเรื่องอายุความทางแพ่งทั้งหมด เว้นแต่จะมีกฎหมายอื่นกำหนดไว้แตกต่างจากหลักทั่วไปนี้

อายุความเป็น “ระยะเวลา” หรือช่วงความยาวของเวลาอย่างหนึ่ง ที่ส่วนใหญ่แล้วแต่กำหนดเป็นเดือน หรือเป็นปีก็ได้ อายุความที่กฎหมายบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้สิทธิเรียกร้องให้ลูกหนี้ชำระหนี้ ปัญหาว่าอายุความจะมีกำหนดเวลาเท่าใดจึงขึ้นอยู่กับบทบัญญัติของกฎหมายว่าจะบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้สิทธิเรียกร้องในเรื่องนั้นๆ ภายในกำหนดเวลาเท่าใด เช่น 1 ปี 2 ปี 5 ปี และ 10 ปี เป็นต้น

7. การเรียกเก็บค่าฤชาธรรมเนียมในการพิจารณาคดี³²

7.1 ความหมายของคำว่าค่าฤชาธรรมเนียมกับค่าธรรมเนียม

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งในปัจจุบันนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ค่าธรรมเนียมศาลและค่าฤชาธรรมเนียม ซึ่งแตกต่างกันดังนี้

7.1.1 ค่าธรรมเนียมศาล

ค่าธรรมเนียมศาลนั้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 149 วรรคสองได้บัญญัติเอาไว้ว่า “ค่าธรรมเนียมศาลนั้น ให้ชำระหรือนำมาวางศาลเป็นเงินสดหรือเช็คซึ่งธนาคารรับรองโดยเจ้าพนักงานศาลออกใบรับให้” ซึ่งตามบทบัญญัติดังกล่าว อาจพอสรุปและทำความเข้าใจว่าค่าธรรมเนียมเป็นเงินที่คู่ความต้องชำระแก่ศาล หรือเป็นเงินที่รัฐเรียกเก็บเอาจากคู่ความในการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลไม่ว่าจะเป็น ค่าขึ้นศาลในเวลายื่นคำฟ้อง คำร้องขออุทธรณ์หรือฎีกา เป็นต้น

7.1.2 ค่าฤชาธรรมเนียม

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 149 บัญญัติว่า ค่าฤชาธรรมเนียม ได้แก่ ค่าธรรมเนียมศาล ค่าสืบพยานหลักฐานนอกศาล ค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของพยาน ผู้เชี่ยวชาญ ล่าม และเจ้าพนักงานศาล ค่าทนายความ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีตลอดจนค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่นๆ บรรดาที่กฎหมายบังคับให้ชำระ จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่าฤชาธรรมเนียมเป็นเงินที่คู่ความจะต้องชำระแก่บุคคลอื่นที่เข้ามาเกี่ยวข้องในคดีไม่ว่าจะเป็นการชำระค่าป่วยการให้แก่พยาน ล่าม ค่าทนายความ ซึ่งศาลกำหนดให้คู่ความฝ่ายที่แพ้คดีจะต้องชำระแก่คู่ความฝ่ายที่ชนะคดี เช่น ค่าตรวจพิสูจน์เอกสาร นอกจากนั้นตามบทบัญญัติดังกล่าวยังกำหนดให้มีความหมายรวมถึงค่าธรรมเนียมศาลอีกด้วย

จึงอาจสรุปได้ว่าค่าธรรมเนียมศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง คือ เงินหรือเช็คซึ่งธนาคารรับรองที่คู่ความไม่ว่าจะเป็นโจทก์ จำเลย (หรือเข้ามาในฐานะอื่นซึ่งโต้แย้งกับโจทก์จำเลย) จะต้องจ่ายให้ศาลในการดำเนินกระบวนการพิจารณา สำหรับค่าฤชาธรรมเนียมคือ ค่าธรรมเนียมบวกกับเงินที่คู่ความต้องจ่ายแก่บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในคดีนั้น

³² อิชวัต สุจินนัสกุล, ปัญหาการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมในคดีแรงงาน (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต)มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร. 2546. หน้า 29 - 30

7.1.3 ค่าฤชาธรรมเนียมในคดีแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดเอาไว้ในมาตรา 27 ให้ยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมในการดำเนินคดีในคดีแรงงานเอาไว้ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ค่าฤชาธรรมเนียมในคดีแรงงานก็คือ เงินค่าธรรมเนียมบวกกับเงินที่คู่ความจะต้องจ่ายให้แก่บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการดำเนินคดีแรงงานนั่นเอง



บทที่ 3
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการ
เลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

จากประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นั้น ผู้ศึกษาจะศึกษากฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศในระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี ได้แก่ สหราชอาณาจักร และระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร ได้แก่ สาธารณรัฐฝรั่งเศส รวมทั้งอนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องประกอบกันเพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไปวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง³³

1.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มก่อนและข้อแนะนำฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ได้ประกาศใช้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มก่อนและข้อแนะนำฉบับที่ 166 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาองค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 68 (Sixty-eighth Session) เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ.1982 โดยมีสาระสำคัญของอนุสัญญาใน Part II Standards of General Application Division A. Justification for

³³ เกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างของนายจ้างและสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร. หน้า 8-13.

Termination Article 4 ว่าการจ้างแรงงานลูกจ้างจะไม่สิ้นสุดลงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าจะไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้างหรือเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบการ หรือสถานบริการ ผู้เป็นนายจ้างซึ่งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะนำฉบับที่ 166 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไว้ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ 7 หัวข้อดังต่อไปนี้

ข้อ 1. เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถ หรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการหรือสถานบริการ

ข้อ 2. กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวัง หรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ และเมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ดังนี้

2.1 การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานนั้น ไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหา เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้

2.2 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ กรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดบทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งกำหนดว่าจะเป็นการเลิกจ้างอันควรก็ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

2.3 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ โดยสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานอันไม่เป็นที่พอใจ เว้นแต่นายจ้างจะได้มีคำสั่งที่สมควรเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างให้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควร แล้วลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจอยู่อีก

2.4 นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

ข้อ 3. กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

เมื่อเกิดการเลิกจ้าง ควรให้โอกาสอุทธรณ์การเลิกจ้าง ดังนี้

3.1 ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิจะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการได้

โดยอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศนั้น หรืออาจจะมีการกำหนดระเบียบวิธีใกล้เคียง เพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

3.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวแทนลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้างควรพยายามดำเนินการเผยแพร่ให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิการอุทธรณ์ของตนที่มีอยู่อย่างชัดเจน

3.3 ให้องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง และสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ ในกรณีการเลิกจ้างที่อ้างว่าเป็นเหตุผลที่เกิดจากความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการ หรือสถานบริการ องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการมีอำนาจตัดสินว่ามีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ

หากองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ เห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม และหากองค์กรกลางนั้นไม่มีอำนาจหรือไม่สามารถใช้วิธีการตามกฎหมาย หรือระเบียบปฏิบัติของประเทศมาประกาศว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ หรือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ องค์กรนั้นก็ย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการจ่ายค่าทดแทนหรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 4. ระยะเวลาการเลิกจ้าง

คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับ การบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าภายในเวลาอันสมควร หรือได้รับค่าตอบแทนชดเชยแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพจน์ผิดอย่างร้ายแรง

ข้อ 5. การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันควรปฏิบัติก่อนการเลิกจ้าง ดังนี้

5.1 การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง

5.1.1 เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการผลิต โครงการ องค์กร โครงสร้าง หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้างและนายจ้างไตร่ตรองแล้วเห็นว่าควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจำนวนประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบ และช่วงเวลาที่น่าจะดำเนินการเลิกจ้าง ตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างแจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

5.1.2 นายจ้างควรปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ

5.1.3 กฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับภายในประเทศ อาจจำกัดจำนวนลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวน หรืออัตราร้อยละน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด

5.2 การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

5.2.1 นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้าง ตามกฎหมาย หรือระเบียบปฏิบัติของประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุด ภายในระยะเวลาพอสมควรที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

5.2.2 เพื่อความเหมาะสม เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุก ฝ่ายในการหาทางแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

5.3 มาตรการที่จะจัดหรือลดการเลิกจ้าง

5.3.1 มาตรการที่ได้รับการพิจารณาว่าจะช่วยขจัด หรือทำให้การเลิกจ้างอัน เนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสาเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกันลด น้อยลง ควรรวมถึงการจำกัดการจ้าง การกระจาย การลดกำลังแรงงานออกไปเพื่อเปิดโอกาสให้การ ลดกำลังแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ การโยกย้ายตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ การ รับบำนาญก่อนเกษียณ โดยสมัครใจ พร้อมทั้งการคุ้มครองรายได้ที่เหมาะสม การจำกัดการทำงาน ล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

5.3.2 หากพิจารณาแล้วเห็นว่าการลดชั่วโมงการทำงานปกติลงชั่วคราวจะช่วย ขจัด หรือลดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจชั่วคราวลงได้ ควรจะมีการพิจารณาถึง การจ่ายค่าชดเชยบางส่วนเป็นการทดแทนค่าจ้างสำหรับชั่วโมงการทำงานที่หายไป โดยใช้เงิน สนับสนุนจากวิธีการอันเหมาะสมภายใต้กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

ข้อ 6. หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะ ถูกเลิกจ้างไว้ ดังนี้

6.1 ในการเลิกจ้างคนงานเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันนายจ้างควรจะคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ ล่วงหน้าเท่าที่จะกระทำได้ โดยเน้นถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายกิจการสถานบริการ หรือสถานประกอบการ และผลประโยชน์ของคนงาน

6.2 หลักเกณฑ์การเลิกจ้างควรจะถูกกำหนดโดยวิธีการทางกฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำชี้ขาด หรือคำพิพากษาของ ศาล หรือโดยลักษณะอย่างอื่นอันเป็นระเบียบปฏิบัติของประเทศตามความสำคัญก่อนหลังและความ เหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ

ข้อ 7. การบรรเทาผลกระทบการเลิกจ้าง

เนื่องจากเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ผลที่ตามมานอกจากลูกจ้างต้องสูญเสียความมั่นคง ในการทำงาน สูญเสียความพอใจในงาน สูญเสียโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง สูญเสียโอกาสที่จะรับ บำเหน็จ (ถ้ามี) ฯลฯ แล้วยังส่งผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัวของลูกจ้างต้องลดลงเกิดความไม่

มันคงแก่ครอบครัวของลูกจ้าง และยังสามารถส่งผลกระทบต่อปัญหาการว่างงานของสังคมติดตามมา ฉะนั้นเมื่อเกิดการเลิกจ้างควรแสวงหามาตรการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างดังนี้

7.1 ในกรณีการเลิกจ้างเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการเลิกจ้างนี้ ควรได้รับการบรรจุในงานใหม่ที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมใหม่ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ควรได้รับการส่งเสริม โดยกำหนดมาตรการขึ้นให้เหมาะสมต่อสภาพการณ์ของประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่เป็นไปได้

7.2 นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนี้หางานใหม่ที่เหมาะสม โดยอาจช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่นๆ เท่าที่จะกระทำได้

7.3 การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการจ้างงานใหม่ที่เหมาะสม หรือได้รับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่

7.4 เพื่อบรรเทาผลกระทบอันเกิดจากการเลิกจ้างซึ่งเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรได้มีการพิจารณาให้การคุ้มครองรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการหางาน และการเข้ารับงานใหม่กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัย

7.5 เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรพิจารณาจัดหาแหล่งการเงิน เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ หรือการขาดรายได้ ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วนตามมาตรการตามกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติของประเทศ³⁴

จากแนวปฏิบัติดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการหรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวังหรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเอง มิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ เมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ควรจะมีการร่วมมือหรือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งอนุสัญญาฉบับดังกล่าวได้กล่าวถึงกระบวนการก่อนหรือขณะสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง หรือการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั้น ไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาของนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้าง

³⁴ วิทย์ ชะนะภักย์. การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร. หน้า 92.

1.2 ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง (R119 Termination of Employment Recommendation, 1963)³⁵

ตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 เป็นเสมือนมาตรฐานแรงงานสากลที่ประเทศสมาชิกต่างๆ พึงรับไปปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อให้มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการคุ้มครองการเลิกจ้างได้เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

“ข้อ 1. วิธีการใช้

ข้อเสนอแนะนี้จะให้ผลทางกฎหมาย หรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับในการทำงาน การตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือการวินิจฉัยของศาล หรือวิธีอื่นที่สอดคล้องกับการปฏิบัติของประเทศ ซึ่งเห็นว่าเป็นการเหมาะสมตามสภาพของประเทศ

ข้อ 2. มาตรฐานการใช้โดยทั่วไป

1. การบอกเลิกจ้างไม่ควรจะให้เกิดขึ้น นอกจากจะมีเหตุผลอันสมควรในการบอกเลิกจ้าง ซึ่งเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของคนงาน หรือเนื่องจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

2. การพิจารณาหรือแปลความของคำว่า เหตุผลอันสมควร ควรจะเป็นเรื่องของวิธีการใช้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.

3. ข้อความต่อไปนี้ ไม่ควรนับเป็นเหตุผลอันสมควรเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้าง

(1) การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือการร่วมกิจกรรมของสหภาพนอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงาน หากนายจ้างเห็นชอบด้วย

(2) แสวงหาดำแหน่งหรือกำลังดำรงตำแหน่งหรือได้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้แทนคนงาน

(3) การยื่นคำร้องโดยสุจริตใจ หรือการเข้าร่วมในขบวนการต่อต้านนายจ้างที่ละเมิดต่อกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ หรือ

(4) เชื้อชาติ ผิว เพศ สถานภาพการสมรส ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การสืบเชื้อสายหรือสังคมเดิม

³⁵ นิชาภา ภูพานดาวงค์. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร .2553. หน้า 52-57.

4. คนงานที่ทราบว่าการทำงานของตนต้องสิ้นสุดลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรย่อมมีสิทธิอุทธรณ์ภายในเวลาอันสมควร ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนเจรจาต่อคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามข้อตกลงร่วมหรือคณะกรรมการกลาง เช่น ศาล อนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ หรือคณะกรรมการที่คล้ายคลึงกัน หากว่ามีได้มีการพิจารณาเรื่องนี้ตามระเบียบการดังกล่าวภายในสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ ซึ่งอาจจะมียู่หรืออาจจะกำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับข้อแนะนำนี้

5. (1) คณะกรรมการที่อ้างถึงในข้อ 4. ย่อมมีอำนาจที่จะพิจารณาเหตุผลในการบอกเลิกจ้าง และเหตุการณ์อื่นๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ และวินิจฉัยเหตุผลในการบอกเลิกจ้าง

(2) จะต้องไม่แปลความหมายในวรรค (1) ไปในทางที่ว่าคณะกรรมการกลางมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซงในการกำหนดขนาดคนทำงานของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้านหรือบริการ

6. ถ้าปรากฏว่า การบอกเลิกจ้างนั้นไม่มีหลักฐานเหตุผลเพียงพอ คณะกรรมการที่อ้างถึงในข้อ 4. ย่อมมีอำนาจสั่งคนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถ้าไม่ได้กลับเข้าทำงานตามเดิมและยังมิได้รับค่าจ้างที่ยังค้างจ่ายให้ได้รับเงินชดเชยตามสมควร หรือให้ได้รับความช่วยเหลือประการอื่นเช่นที่กำหนดไว้ตามวิธีการในข้อ 1. หรือให้ได้รับเงินชดเชยและความช่วยเหลืออย่างอื่นตามแต่จะกำหนดไว้

7. (1) คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับแจ้งล่วงหน้าจากนายจ้างหรือให้ได้รับเงินชดเชยในระยะเวลาอันสมควร

(2) ในระหว่างการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า คนงานย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้างเพื่อจะได้หางานใหม่ทำ

8. (1) คนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างแล้วในระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างย่อมมีสิทธิจะได้รับใบรับรองจากนายจ้าง ระบุวันเข้าทำงานและวันสิ้นสุดการจ้าง และชนิดของงานที่ทำ

(2) ใบรับรองดังกล่าวนี้ไม่ควรมีข้อความใดๆ อันเป็นการมิชอบต่อคนงาน

9. ควรให้ความคุ้มครองรายได้แก่คนงานที่ถูกบอกเลิกจ้าง การคุ้มครองเช่นนี้อาจรวมทั้งการประกันการว่างงาน หรือความมั่นคงทางสังคมรูปแบบอื่นๆ หรือเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือประโยชน์ทดแทนประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างจ่ายให้ต่างหาก หรือประโยชน์ทดแทนจ่ายรวมกัน ทั้งนี้แล้วแต่กฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน และนโยบายส่วนตัวของนายจ้าง

10. ปัญหาที่ว่าคนงานควรจะปรึกษาหารือกับผู้แทนคนงานก่อนจะมีการวินิจฉัยครั้งสุดท้ายในเรื่องการบอกเลิกจ้างหรือไม่นั้น ควรจะเป็นเรื่องของวิธีการใช้ ซึ่งกำหนดไว้ในข้อ 1.

11. (1) ในกรณีให้ออกจากงานอันเนื่องมาจากคนงานกระทำผิดอย่างร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้า หรือจ่ายเงินชดเชยแก่คนงาน และอาจจะยับยั้งไม่จ่ายเงินช่วยเหลือ เมื่อออกจากงาน หรือประโยชน์ทดแทนต่างหากจากประเภทอื่นก็ได้

(2) การให้ออกจากงานเนื่องจากคนงานกระทำผิดอย่างร้ายแรงจะกระทำได้อีกต่อเมื่อนายจ้างไม่สามารถจะใช้วิธีอื่นใดแล้ว

(3) ให้ถือว่านายจ้างสละสิทธิในการให้คนงานออกจากงานเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรง ถ้านายจ้างมิได้กระทำในระยะเวลาอันสมควรภายหลังจากที่ได้รับทราบถึงการกระทำผิดอย่างร้ายแรงนั้นแล้ว

(4) ให้ถือว่าคนงานสละสิทธิในการอุทธรณ์ต่อการที่นายจ้างให้ออกจากงานเนื่องจากการทำผิดอย่างร้ายแรง ถ้าลูกจ้างไม่ยื่นอุทธรณ์ภายในระยะเวลาอันสมควรภายหลังจากที่ได้รับแจ้งให้ออกจากงานแล้ว

(5) ก่อนที่การวินิจฉัยให้คนงานออกจากงานเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรงจะมีผลในขั้นสุดท้าย ควรจะให้คนงานได้มีโอกาสชี้แจงเรื่องราวของเขาโดยส่วนตัว โดยมีตัวแทนของคนงานเป็นผู้ช่วยเหลือตามสมควร

(6) ในการบังคับใช้วรรคนี้ คำนิยามหรือการตีความของคำว่า “การกระทำผิดอย่างร้ายแรง” และการกำหนด “ระยะเวลาอันสมควร” ควรจะให้เป็นเรื่องของวิธีการใช้ซึ่งกำหนดไว้ในข้อ 1.

ข้อ 3. บทบัญญัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการลดจำนวนคนทำงาน

12. คู่กรณีที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการส่งเสริมให้มีการหลีกเลี่ยงหรือลดจำนวนคนว่างงานลงให้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ โดยการรับรองมาตรฐานที่เหมาะสม มิให้เกิดผลร้ายต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

13. (1) เมื่อดำริจะลดจำนวนคนทำงาน ควรจะมีการปรึกษาหารือผู้แทนคนงานเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเสียแต่เนิ่นๆ เท่าที่จะกระทำได้

(2) ปัญหาซึ่งจะทำการปรึกษาหารือกัน ควรจะรวมมาตรการเพื่อเลี่ยงการลดจำนวนคนทำงาน การจำกัดงานล่วงเวลา การฝึกและการกลับฝึกใหม่ การโยกย้ายระหว่างแผนกงาน การขยายระยะเวลาการสิ้นสุดสัญญาจ้างออกไปชั่วคราวหนึ่ง มาตรการที่ให้ผลกระทบถึงการลดคนงานน้อยลงที่สุด และการคัดเลือกคนงานที่จะให้ออกจากงานเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงาน

(3) ในขณะที่และในเมื่อการปรึกษาหารือกัน ทั้งสองฝ่ายควรจะระลึกว่าอาจจะมีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะช่วยในการปรึกษาหารือดังกล่าว

14. ถ้าการที่จะให้ลดจำนวนคนทำงานมีขนาดที่สัมพันธ์กันอย่างน่าสังเกตกับสภาพการณ์ของกองกำลังคนในเขต หรือในหน่วยงานเศรษฐกิจ นายจ้างควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการลดดังกล่าวนี้

15. (1) การคัดเลือกคนงานที่จะให้ออกไปเนื่องจากการลดคนทำงานควรจะทำอย่างมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน หลักเกณฑ์ที่จะต้องวางไว้ล่วงหน้าและควรจะรักษาผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ และผลประโยชน์ของคนงานด้วย

(2) หลักเกณฑ์เหล่านี้ให้รวมถึง

- 1) ความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานประกอบการธุรกิจการค้าหรือบริการ ให้มีประสิทธิภาพ
- 2) ความสามารถ ความชำนาญ ฝีมือและคุณสมบัติในการประกอบอาชีพของคนงานแต่ละคน
- 3) ระยะเวลาที่ทำงาน
- 4) อายุ
- 5) สถานะทางครอบครัว หรือ
- 6) หลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมตามสภาพของประเทศ

หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะใช้แบบใด หนักไปในทางใดแล้วแต่ขนบธรรมเนียมประเพณีและการปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

16. (1) ในเมื่อนายจ้างจะทำการว่าจ้างคนงานใหม่ ก็ควรที่จะว่าจ้างคนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงานเป็นอันดับแรก

(2) ในเมื่อเป็นการเหมาะสม โอกาสในการว่าจ้างใหม่ดังกล่าวแล้ว อาจกำหนดในระยะเวลาดังที่ระบุไว้ ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาสีทธิในฐานะผู้อาวุโส ควรจะกำหนดตามกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน หรือการปฏิบัติอย่างอื่นของประเทศ

(3) ในการว่าจ้าง ควรจะถือเอาหลักการที่วางไว้ในข้อ 15. มาพิจารณา

(4) อัตราค่าจ้างของคนงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานอีกครั้งหนึ่งจะต้องไม่เสียไปเพราะเหตุที่คนงานต้องออกจากงานเมื่อครั้งก่อน เมื่อได้พิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างงานเก่าและงานใหม่ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้นเกี่ยวกับค่าจ้างของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

17. ควรจะใช้สำนักจัดหางานของต่างประเทศหรือสำนักอื่นๆ ที่เหมาะสมได้ประโยชน์เต็มที่ เพื่อประกันว่าคนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงานนั้นได้มีงานอื่นทำโดยเร็วที่สุด

ข้อ 4. ขอบเขต

18. ข้อแนะนำนี้ใช้แก่งานเศรษฐกิจทุกสาขา และคนงานประเภทต่างๆ โดยมีเงื่อนไขว่าอาจยกเว้นไม่รวมข้อความต่อไปนี้ในขอบเขตได้

- (1) คนงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือให้ทำงานที่ระบุไว้ ซึ่งความสัมพันธ์ในการทำงานไม่มีระยะเวลากำหนดแน่นอนเนื่องจากลักษณะของงาน
- (2) คนงานที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าและทำงานในระยะเวลาพอสมควร
- (3) คนงานที่ทำงานชั่วคราวชั่วคราวในระยะเวลาอันสั้น
- (4) ข้าราชการฝ่ายบริหารของรัฐเฉพาะที่บทกฎหมายไม่ใช้แก่เขาตามบทบัญญัติแห่งข้อแนบนี้

19. ตามที่วางไว้ในมาตรา 19 วรรคสี่แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อแนบนี้ไม่กระทบกระเทือนต่อบทบัญญัติใดๆ ที่ให้ประโยชน์แก่คนงานที่เกี่ยวข้องดีกว่าที่กำหนดไว้ ณ ที่นี้

20. ควรพิจารณาและนำข้อแนบนี้ไปใช้แก่คนงานที่มีกฎหมายหรือข้อบังคับพิเศษวางไว้เกี่ยวกับสภาพการทำงานอย่างน้อยที่สุดเท่าเทียมกับที่ กำหนดในข้อแนบนี้”

จากข้อแนบฉบับดังกล่าว อาจสรุปเป็นสาระสำคัญได้ ดังนี้

- 1) การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างเป็นระยะเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวแสวงหางานใหม่ และในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้ โดยไม่สูญเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างจะได้มีเวลาหางานใหม่
- 2) การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเหตุผลนั้นอาจเป็นเหตุผลอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้างหรือเนื่องมาจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไปโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรแล้ว ถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่เป็นกลางซึ่งมีอำนาจสั่งให้รับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานดังเดิม หรือให้ได้รับเงินค่าเสียหายอย่างอื่นตามแต่เห็นสมควร
- 3) การให้ความคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นสาเหตุสำคัญซึ่งทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ในการยังชีพ ซึ่งการคุ้มครองในกรณีนี้อาจกระทำในรูปของการประกันสังคม เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือค่าชดเชยตามแต่จะเห็นควรว่าจะกำหนดในรูปแบบใด
- 4) การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุลูกจ้างล้งงานซึ่งเป็นมาตรการพิเศษ เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมากๆ ย่อมมีผลกระทบกระเทือนที่ร้ายแรงกว่าการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป และอาจก่อให้เกิดปัญหาแก่เศรษฐกิจของประเทศได้ ดังนั้นจึงมีการกำหนดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีนี้เป็นพิเศษต่างหากจากการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างทั่วไป

2. กฎหมายของประเทศไทย

ในหัวข้อนี้จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อันได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 เพื่อให้ทราบถึงหลักการและการบังคับใช้ของกฎหมายฉบับนั้น ๆ ในการใช้ประกอบการวิเคราะห์ปัญหากฎหมายต่อไป

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่ 20 อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายจะขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญไม่ได้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง ดังนั้น การศึกษากฎหมายฉบับใด จึงควรพิจารณาบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเป็นอันดับแรกเสียก่อน ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ดังจะกล่าวต่อไปนี้

มาตรา 42 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือจัดการกีดกันหรือการผูกขาด”

บทบัญญัติในมาตรา 42 ปรากฏอยู่ในหมวด 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อรับรองหลักประกันเสรีภาพของบุคคลในการรวมตัวกัน ซึ่งการจะจำกัดเสรีภาพในการรวมตัวกันนี้ต้องมีการตราเป็นกฎหมายและอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่รัฐธรรมนูญกำหนดเท่านั้น³⁶ จึงเป็นบทบัญญัติที่มีการกำหนดให้สิทธิแรงงานในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานเพื่อเสนอข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ เนื่องด้วยผู้ใช้แรงงานเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ หากไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิภาพตามสมควรก็จะทำให้ประเทศเดินหน้าต่อไปไม่ได้ จึงต้องมีการบัญญัติการ

³⁶ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 . 23 สิงหาคม 2564 สืบค้นจาก https://www.senate.go.th/assets/portals/93/fileups/253/files/article_20191021103453.pdf, หน้า 61.

คุ้มครองแรงงานไว้ให้ชัดเจนเป็นระบบในรัฐธรรมนูญที่เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานทุกคน

สำหรับบทบัญญัติเกี่ยวกับเสรีภาพของบุคคลในการรวมตัวกันได้บัญญัติเป็นครั้งแรกไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2492 ในมาตรา 38 และมีการบัญญัติทำนองเดียวกันในรัฐธรรมนูญทุกฉบับ แต่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันได้เพิ่มเติมหลักการจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 64 โดยได้บัญญัติให้มีเสรีภาพในการรวมกันเป็นชุมชนด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน³⁷ เพื่อให้การรวมกันเป็นชุมชนได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน

ส่วนบทบัญญัติในวรรคสองเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองเสรีภาพในการรวมตัวกันนั้นมิให้ถูกรัฐตรากฎหมายออกมาจำกัด เว้นแต่เป็นความจำเป็นเกี่ยวกับการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด³⁸ ดังนั้น รัฐสามารถตรากฎหมายออกมาจำกัดเสรีภาพได้แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่รัฐธรรมนูญกำหนดเท่านั้น

มาตรา 74 บัญญัติว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ”

บทบัญญัติในมาตรา 74 ปรากฏอยู่ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการให้รัฐส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ คุ้มครองและช่วยเหลือผู้ใช้แรงงาน และการดูแลเมื่อพ้นวัยทำงาน³⁹ ซึ่งอาจจะแบ่งได้ใน 3 ประเด็น กล่าวคือ

ประเด็นที่หนึ่ง รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และยังคงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยอีกด้วย

ประเด็นที่สอง รัฐต้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน

³⁷ เรื่องเดียวกัน.

³⁸ เรื่องเดียวกัน.

³⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 114.

ประเด็นที่สาม รัฐต้องจัดให้ผู้ใช้แรงงานได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน และจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของรัฐในการกำหนดมาตรการหรือกลไกช่วยเหลือผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากแรงงานเป็นพื้นฐานและอาชีพหลักของสังคมไทย โดยในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีการบัญญัติความว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ” ซึ่งแตกต่างจากบทบัญญัติในมาตรา 84 (7) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ว่า “ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ” อันเนื่องมาจากในอนาคตสังคมไทยจะเป็นสังคมของผู้สูงอายุ จึงไม่อาจทราบได้ว่าจะต้องมีอายุเฉลี่ยเท่าใดที่จะถือว่าเป็นประชากรในวัยทำงานได้ ดังนั้นจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงบทบัญญัติให้เป็นคำที่มีความหมายกว้างรองรับศักยภาพการทำงานของประชากรวัยทำงานในอนาคต ส่วนถ้อยคำที่ว่า “สิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ” หมายรวมถึงการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมด้วย⁴⁰ อาจมีข้อสังเกตว่า ค่าจ้างที่เป็นธรรมอาจจะหมายความถึงค่าจ้างที่เป็นธรรมสำหรับพื้นที่นั้น ๆ แต่อาจจะไม่เท่ากันทุกพื้นที่ อันเป็นตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันไป⁴¹

ในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีการกำหนดเกี่ยวกับการส่งเสริมเรื่องการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงานสำหรับผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม หรือไม่ได้เป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากรัฐ โดยปัจจุบันจะเป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554⁴² ซึ่งเป็นกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิกและเพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ ซึ่งประเด็นการส่งเสริมการออมในเมื่อพ้นวัยทำงานหรือวัยเกษียณมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 เป็นครั้งแรก แม้ในรัฐธรรมนูญฉบับก่อนหน้าจะไม่ได้บัญญัติในกรณี

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน.

⁴¹ กระทรวงแรงงาน. *อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ*. 24 สิงหาคม 2564 สืบค้นจาก

<https://www.mol.go.th/%E0%B8%AD%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%B3>.

⁴² คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, เรื่องเดิม, หน้า 114.

ดังกล่าวไว้ แต่รัฐก็มีมาตรการดูแลแรงงานในวัยเกษียณอยู่แล้ว เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พ.ศ. 2552 เป็นต้น

สำหรับบทบัญญัติในวรรคสอง เป็นบทบัญญัติกำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามข้อเสนอของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสภาพพัฒนาการเมือง⁴³

2.2 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2.2.1 หลักสำคัญของศาลแรงงานไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติว่า “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในขณะเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างและนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา” บทบัญญัติมาตรา 49 นี้เพียงแต่วางหลักไว้ว่า ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจ 2 ประการ คือ (1) มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมเสมือนไม่มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น หรือ (2) ให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวไม่ได้ให้คำนิยามว่า “การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม” มีความหมายอย่างไร โดยให้เป็นดุลพินิจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัยเป็นกรณี ๆ ไป

ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยเป็นบรรทัดฐาน ได้วางหลักความหมายของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้ว่า “การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือแม้มีสาเหตุอยู่บ้าง แต่ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรจนถึงกับต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น” (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 897/2547, 1427/2545, 2347/2543 และ 3507/2541) เช่น นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากโกรธเคืองลูกจ้างเป็นการส่วนตัว หรือลูกจ้างมาทำงานสายเพียง 10 นาที ลูกจ้างไม่ยื่นใบลาป่วยภายในเวลาที่กำหนด ลูกจ้างพูดคุ้ยในระหว่างปฏิบัติงาน ลูกจ้างแต่งกายไม่เรียบร้อย เป็นต้น การกระทำความผิดของลูกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องเล็กน้อย นายจ้างยังไม่มีสาเหตุที่สมควรและเพียง

⁴³ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, เรื่องเดิม, หน้า 115.

พอที่จะเลิกจ้าง หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุเหล่านี้ ย่อมเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม⁴⁴

2.2.2 การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ในคดีทุกคดีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะฟ้องนายจ้างด้วยข้อหาใดและเรียกร้อยเงินจำนวนเท่าใด หากศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งเพื่อเยียวยาความเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นได้⁴⁵ โดยให้อำนาจศาลแรงงานในการพิพากษาไว้ 2 ประการ คือ สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5025/2548) หรือ สั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้ลูกจ้างแทน ในกรณีที่ศาลเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ บทบัญญัติมาตรา 49 นี้มีลักษณะเป็นกฎหมายสารบัญญัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1612/2528) อันมีผลเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะไม่ต้องถูกนายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม⁴⁶ และการที่ลูกจ้างจะฟ้องนายจ้างในข้อหาเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีกฎหมายใดบัญญัติให้ลูกจ้างต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการอย่างใดก่อนที่จะดำเนินการในศาลแรงงาน ลูกจ้างจึงฟ้องนายจ้างได้โดยไม่ต้องร้องเรียนหรือปฏิบัติตามการอย่างใดก่อน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 137/2524, 2425/2524, 2391/2530) ซึ่งแตกต่างจากการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือมาตรา 123 ที่ลูกจ้างจะต้องไปร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนตามขั้นตอนของกฎหมาย⁴⁷ แล้วจึงจะมีสิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

⁴⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลีน. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 629-630

⁴⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สัมมนากฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ใน ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง. หน้า (11-33).

⁴⁶ จำรัส เขมะจารุ. คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ประยูรวงศ์. 2531. หน้า 146.

⁴⁷ วิชัย โสสุวรรณจินดา และชนินาถ ฦ เชียงใหม่. การเลิกจ้างที่ถูกกฎหมายและเป็นธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:นิติธรรม. 2544. หน้า 49.

2.2.3 อายุความในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เนื่องจากกฎหมายแรงงาน ไม่ได้กำหนดอายุความคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้โดยเฉพาะ จึงต้องถือว่าการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม มีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8765 - 8766/2550

โจทก์ทั้งสี่บรรยายฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่โดยโจทก์ทั้งสี่มิได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และขอให้บังคับจำเลยชำระค่าเสียหาย มิได้ฟ้องให้จำเลยชำระค่าเสียหายอันเกิดจากสัญญาจ้าง จึงเป็นการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 49 จึงมีอายุความ 10 ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/30 โจทก์ฟ้องคดีนี้ยังไม่เกิน 10 ปี จึงไม่ขาดอายุความ แม้โจทก์ทั้งสี่จะขอค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างที่ควรจะได้รับหากทำงานจนอายุครบ 60 ปี ก็เป็นเพียงวิธีการที่โจทก์ทั้งสี่คำนวณหาจำนวนค่าเสียหายเท่านั้น ไม่อาจทำให้เข้าใจไปได้ว่าโจทก์มิได้ฟ้องเรียกเอาค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7083/2548

การฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม มิใช่เป็นกรณีที่ถูกจ้างฟ้องเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นจากนายจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34 (9) ที่มีอายุความ 2 ปี แต่เป็นกรณีที่ไม่มีการกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงมีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30

2.2.4 การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่ได้กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่ศาลจะสั่งให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไว้ชัดเจน เพียงแต่ให้เป็นไปตามดุลพินิจของศาล โดยวางหลักไว้ว่า “ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างและนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา”

ซึ่งโดยปกติความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับจะเท่ากับจำนวนเงินที่ขาดไปในแต่ละเดือนหรือเท่ากับจำนวนค่าจ้าง ส่วนจะขาดไปเป็นระยะเวลายาวนานเท่าใดก็สุดแต่ความคิดของลูกจ้างว่าลูกจ้างควรจะตงงานหรือไม่มีงานทำอยู่เป็นระยะเวลาสั้นเพียงใด ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่น ค่าสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดก็นำมาคำนวณรวมเป็นค่าเสียหายได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลูกจ้างจะเรียกค่าเสียหายมากเพียงใด ศาลก็ไม่ได้ให้ตามนั้นเสมอไป เพราะกฎหมายได้กำหนดให้ศาลแรงงานคำนึงถึง

1. อายุของลูกจ้าง
2. ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง
3. ความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
4. มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และ
5. เงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ⁴⁸

โดยในทางปฏิบัติ ศาลแรงงานจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง ในกรณีเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นเงินเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน ต่อระยะเวลาการทำงาน 1 ปี ดังแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6024/2533

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ 43,000 บาท จำเลยลดค่าจ้างโจทก์โดยไม่ชอบ โจทก์ไม่ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานอย่างร้ายแรง และไม่ได้ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยจำนวน 129,000 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 43,000 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 17,200 บาท ค่าจ้างค้างจ่ายจำนวน 133,000 บาทและค่าเสียหายจำนวน 86,000 บาท แก่โจทก์ ค่าชดเชยนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยข้อกฎหมายว่า เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เดิมโจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ 43,000 บาท ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานต่อมาจำเลยลดค่าจ้างดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นการผิดสัญญาจ้างโดยจำเลยไม่มีสิทธิกระทำได้ ตามข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงต้องนำเอาอัตราค่าจ้างเดือนละ 43,000 บาท มาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าชดเชยกับสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเมื่อจำเลยจ่ายเงินเดือนให้โจทก์ไม่ครบ 43,000 บาท จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ตามฟ้อง และที่จำเลยอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายเพราะเหตุเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่โจทก์โดยโจทก์ไม่ได้นำสืบค่าเสียหาย การกำหนดค่าเสียหายจึงขัดต่อกฎหมายนั้น เห็นว่าค่าเสียหายเพราะเหตุเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นค่าเสียหายที่ศาลแรงงานกลางกำหนดให้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งบัญญัติให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา คดีนี้ปรากฏข้อเท็จจริงตามที่บัญญัติไว้ในมาตราดังกล่าว

⁴⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2565. หน้า 442.

อย่างครบถ้วนเพียงพอที่ศาลแรงงานกลางจะถือเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าเสียหายให้โจทก์ได้ การที่ศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายให้โจทก์จึงชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว หากเป็นการขัดต่อกฎหมายตามที่จำเลยอุทธรณ์ไม่ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 510/2540

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2535 จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ครั้งสุดท้ายดำรงตำแหน่งผู้จัดการโครงการ ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนเดือนละ 202,898 บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ 80,000 บาท ค่าสาธารณูปโภคสำหรับพักอาศัยเดือนละประมาณ 7,500 บาท ค่าโทรศัพท์ทางไกลต่างประเทศเดือนละ 500 บาท และค่าโทรศัพท์ภายในประเทศเดือนละ 400 บาท รวมเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 291,298 บาท ต่อมาวันที่ 6 เมษายน 2537 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามสัญญาจ้างแรงงาน ขอให้บังคับจำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 291,298 บาท ค่าชดเชย 873,984 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 135,939 บาท ค่าตัวโดยสารเครื่องบินไปกลับกรุงเทพ-เมืองดัลลัส สำหรับโจทก์เป็นเงิน 141,758 บาท และสำหรับภรรยาโจทก์ในการเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านครั้งปีเป็นเงิน 85,055 บาท ค่าใช้จ่ายในการขนย้ายครอบครัวและสัมภาระกลับประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นเงิน 366,582 บาท เงินเดือนที่จำเลยจ่ายขาด 73,420 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 4,078,172 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาด 73,420 บาท ค่าชดเชย 608,694 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 405,796 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 94,685,73 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้อง (วันที่ 1 มิถุนายน 2537) จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ค่าชดเชยนอกเหนือนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า จำเลยอุทธรณ์ข้อแรกว่าการจ้างงานระหว่างโจทก์จำเลยมีสัญญาจ้างต่อกัน ซึ่งมีได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่ชัด เพียงแต่กำหนดว่าประมาณ 3 ปี และสัญญาระบุว่า ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือถึงอีกฝ่ายหนึ่งหรือจ่ายเงินทดแทนเท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือนแทนการบอกกล่าวได้ เมื่อจำเลยใช้สิทธิตามข้อตกลงระหว่างกันดังกล่าวย่อมถือว่ามีอำนาจทำได้โดยชอบมิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เห็นว่า แม้ตามสัญญาจ้างเอกสารหมาย จ.2 ระบุน่า การว่าจ้างอาจจะถูกบอกเลิกได้โดยการที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีหนังสือแจ้งล่วงหน้าหนึ่งเดือนหรือจ่ายค่าสินไหมเท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ตาม แต่การบอกเลิกจ้างดังกล่าวก็จะต้องมีเหตุอันสมควรมิฉะนั้นจะเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้เมื่อ

ข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2537 โดยจ่ายเงินเดือนให้โจทก์หนึ่งเดือนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง เช่นนี้การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำเลยจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5396/2540

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างครั้งสุดท้ายดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ต่อมาจำเลยต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยให้โจทก์ไปทำงานในตำแหน่งใหม่ซึ่งมีผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานลดลงแต่โจทก์ไม่ยินยอม จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดและเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรจึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โจทก์ขอเรียกค่าเสียหายเป็นเงิน 4,080,000 บาท ตามกฎระเบียบและข้อบังคับการปฏิบัติงานของจำเลยเกี่ยวกับการเลิกจ้างกำหนดว่า หากจำเป็นต้องบอกเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด จำเลยจะแจ้งให้โจทก์ทราบล่วงหน้า 3 เดือน จำเลยจึงต้องชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์เป็นเงิน 408,000 บาท ขอให้บังคับจำเลยชำระเงินจำนวน 4,488,000 บาท แก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าชำระเสร็จ

จำเลยให้การว่า เดิมโจทก์ทำงานตำแหน่งตามฟ้อง ต่อมาจำเลยให้โจทก์ทำหน้าที่ตำแหน่งใหม่ซึ่งโจทก์จะได้รับเงินเดือนเท่าแพทย์อาวุโสสูงสุดของโรงพยาบาลจำเลย และโจทก์มีสิทธิแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทนในวิชาชีพแพทย์อีก รวมแล้วโจทก์จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงเท่าเงินเดือนประจำที่ได้รับจากจำเลยแต่โจทก์ไม่ยอมรับตำแหน่งดังกล่าว จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิของโจทก์ให้แก่โจทก์แล้ว โจทก์ไม่ได้ถูกเลิกจ้างโดยเหตุอันไม่สมควรและไม่เป็นธรรม ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจำนวน 1,360,000 บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 408,000 บาท แก่โจทก์ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีประเด็นต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า แม้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีสิทธิที่จะปรับปรุงหน่วยงานของจำเลยเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน แต่การปรับปรุงหน่วยงานดังกล่าวต้องไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย หากลูกจ้างคนใดได้รับความเสียหายและไม่ยินยอม นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนนั้น ก็ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างคนนั้นย่อมมีสิทธิได้รับการชดเชยค่าเสียหายในส่วนนี้ ข้อเท็จจริงได้ความตามที่ศาลแรงงานกลาง (ศาลจังหวัดเชียงใหม่) รับฟังเป็นยุติว่าจำเลยยุบตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ซึ่งขณะนั้นโจทก์ดำรงตำแหน่ง

ดังกล่าวและให้โจทก์ไปทำหน้าที่เป็นแพทย์อาวุโสประจำโรงพยาบาลจำเลย แต่ค่าตอบแทนที่โจทก์จะได้รับลดลง โจทก์ไม่ยินยอม เช่นนี้การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ จำเลยต้องรับผิดชอบค่าเสียหายแก่โจทก์

พิพากษายืน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6250/2540

คดีนี้สืบเนื่องจากโจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นพนักงานประจำตั้งแต่เดือนเมษายน 2511 โจทก์ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพิมพ์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 18,140 บาท เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2537 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุว่า โจทก์ไม่นำพาต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับแบบแผนและวิธีปฏิบัติ หย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน กระด้างกระเดื่องและปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อการบริหารงานของจำเลย ซึ่งไม่เป็นความจริงจำเลยไม่เคยกล่าวตักเตือนโจทก์ ทั้งไม่ได้ตั้งกรรมการสอบสวนโจทก์ จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยแก่โจทก์เป็นเงินจำนวน 424,083 บาท โดยให้โจทก์ลงชื่อในบันทึกการรับเงินว่าจะไม่ฟ้องร้องดำเนินคดีแก่จำเลย โดยโจทก์ไม่สมัครใจ บันทึกดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะและการกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นเงิน 501,118 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี นับแต่วันถัดจากวันฟ้องจนกว่าจำเลยจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสจำนวน 36,280 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี จากต้นเงินดังกล่าวนับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์จริงและเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแล้ว เนื่องจากคณะกรรมการที่จำเลยแต่งตั้งเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของโจทก์ รายงานผลการตรวจสอบพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของโจทก์และไม่น่าไว้วางใจ โจทก์ไม่นำพาต่อการที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาและอื่น ๆ จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ และจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยให้โจทก์แล้ว โจทก์ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับเงินโบนัส จำเลยได้จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างเพียงปีเดียวคือปี 2536 และจ่ายเพียง 53.08 เปอร์เซ็นต์ของอัตราเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับเท่านั้นมิใช่จ่ายให้เท่ากับเงินเดือน 1 เดือน ตามที่โจทก์เรียกร้อง ส่วนดอกเบี้ยของเงินโบนัสดังกล่าวอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนั้น โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องจากจำเลย ส่วนที่โจทก์ขอให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีจากค่าเสียหายที่โจทก์เรียกร้องนั้นหากฟังได้ว่าโจทก์มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายก็มีสิทธิเรียกได้เพียงอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 224 มิใช่ร้อยละสิบห้าต่อปี และโจทก์เรียกค่าเสียหายจำนวนสูงเกินไป โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง เพราะโจทก์ทำหลักฐานเป็นหนังสือสละสิทธิฟ้องร้องจำเลยต่อศาลแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์จำนวน 200,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีไม่ถูกต้อง เพราะค่าเสียหายที่โจทก์เรียกร้องมิใช่เงินอยู่ในประเภทตามที่บัญญัติไว้ในข้อ 31 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานแต่เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 ซึ่งโจทก์สามารถคิดดอกเบี้ยได้เพียงอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีเท่านั้น เห็นว่า ความในข้อ 31 วรรคหนึ่ง แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน กำหนดว่า ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ตามบทบัญญัติดังกล่าวหาได้กำหนดเรื่องค่าเสียหายที่นายจ้างจะต้องจ่ายระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีไม่ ค่าเสียหายที่ศาลแรงงานกลางกำหนดให้จำเลยชำระแก่โจทก์เป็นค่าเสียหายจากกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งมีได้มีบทบัญญัติใดกำหนดอัตรดอกเบี้ยของค่าเสียหายดังกล่าวไว้เช่นนี้ กรณีจึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 ซึ่งเป็นบทบัญญัติทั่วไปกำหนดให้โจทก์คิดดอกเบี้ยในส่วนค่าเสียหายได้เพียงอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีเท่านั้น

อนึ่ง โจทก์ขอให้บังคับจำเลยชำระดอกเบี้ยในค่าเสียหายและเงินโบนัสนับแต่วันถัดจากวันฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้อง จึงเกินคำขอ ศาลฎีกาเห็นสมควรแก้ไขให้ถูกต้องด้วย

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจำนวน 200,000 บาท และเงินโบนัสจำนวน 9,628.71 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าวนับแต่วันถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 359/2541

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงรับฟังได้ยุติในเบื้องต้นว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดจดทะเบียนที่ใต้หวัน จำเลยประกอบธุรกิจการบิน จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2531 ในตำแหน่งพนักงานการโดยสารประจำฝ่ายสนามบิน ครั้งสุดท้ายมีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโดยสารได้รับค่าจ้างเดือนละ 32,201 บาท ก่อนถูกเลิกจ้างประมาณ 5 เดือน จำเลยย้ายโจทก์เข้ามาช่วยงานที่สำนักงานใหญ่ของจำเลยในเมือง เพราะโจทก์มีปัญหาขัดแย้งกับนายอองอาจ เดชอิทธิรัตน์ ผู้บังคับบัญชา จำเลยให้โจทก์ทดลองทำงานว่ามีแผนกใดเหมาะสมกับโจทก์บ้าง โจทก์ไปทำงานที่แผนกขาย ไปช่วยงานฝ่ายเลขานุการของนายเนลสัน ฟาง และครั้งสุดท้ายไปช่วยงานฝ่ายบุคคล ต่อมาวันที่ 1 มีนาคม 2539 จำเลยเลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุผลว่าเนื่องจากไม่สามารถหาตำแหน่งที่เหมาะสมให้โจทก์ได้ โดยจะให้โจทก์ได้รับค่าชดเชยเป็นเวลา 6 เดือน บวกกับเงินชดเชย

วันหยุดประจำปีอีก 9 วันครึ่งและศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหาตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ว่า การเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่เสียก่อน และเห็นว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลย ไม่ได้จงใจทำให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย ไม่ได้ละทิ้งหน้าที่ไปเป็นเวลา 3 วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร และกรณีโจทก์ไม่สนใจศึกษางานนั้นก็มิใช่ข้อสำคัญที่จะถือเป็นความผิดเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ที่จำเลยอ้างว่าเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ขัดแย้งกับนายองอาจจนนายองอาจไม่ยอมรับให้โจทก์ทำงานร่วมด้วยนั้นมิใช่เป็นเหตุที่จำเลยจะยกขึ้นเพื่อเลิกจ้างแต่อย่างใด

ส่วนอุทธรณ์โจทก์เกี่ยวกับค่าเสียหายในอนาคตที่ศาลแรงงานกลางมิได้กำหนดให้โจทก์รวม 7 ข้อนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายจากการที่โจทก์ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจำนวน 300,000 บาท ให้โจทก์ อุทธรณ์โจทก์เกี่ยวกับค่าเสียหายทั้ง 7 ข้อเป็นการอุทธรณ์เพื่อให้ศาลฎีกากำหนดจำนวนค่าเสียหายให้โจทก์เพิ่มขึ้น ทั้งค่าเสียหายดังกล่าวเป็นการเรียกร้องภายหลังโจทก์ถูกเลิกจ้างไปแล้ว ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม มิใช่เป็นค่าเสียหายในอนาคตซึ่งโจทก์มีสิทธิเรียกร้องอีกแต่อย่างใด อุทธรณ์โจทก์ดังกล่าวเป็นการโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานกลางในการกำหนดค่าเสียหาย จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5294/2542

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างเป็นเงิน 83,400 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเงิน 49,281.70 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน 83,400 บาท ค่าชดเชยเป็นเงิน 500,400 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นเงิน 1,000,000 บาท แก่โจทก์

จำเลยขาดนัด ศาลแรงงานกลางพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีโจทก์ไปฝ่ายเดียว

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2537 ครั้งสุดท้ายทำหน้าที่รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและผู้อำนวยการนอกเวลา ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 83,400 บาท ต่อมาวันที่ 12 พฤศจิกายน 2541 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดและมีได้บอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ทำไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันเป็นเงิน 500,400 บาท และสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 83,400 บาท จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏเหตุจำเป็นถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม แต่โจทก์เบิกความลอย ๆ ว่า การเลิกจ้างดังกล่าวทำให้โจทก์ได้รับความอับอายเสื่อม

เสียชื่อเสียงและประวัติการทำงานเท่านั้น เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายส่วนนี้เป็นเงิน 250,200 บาท นอกจากนี้โจทก์เสียสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี 2541 รวม 13 วัน เป็นเงิน 36,140 บาท จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2541 โจทก์มีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยเพียงถึงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2541 จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างเดือนพฤศจิกายน 2541 จำนวน 30,580 บาท เท่านั้นซึ่งจำเลยจ่ายค่าจ้างจำนวนดังกล่าวให้โจทก์แล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 83,400 บาท ค่าชดเชยจำนวน 500,400 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจำนวน 250,200 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 36,140 บาท ค่าขออื่นให้ยก

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คงมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์จำเลยว่า จำเลยให้ค่าจ้างโจทก์เดือนละ 48,400 บาท ส่วนเงินค่ารับรองจำนวน 5,000 บาท และเงินค่าตอบแทนจำนวน 30,000 บาท โจทก์ต้องนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน และผู้ที่จำเลยต้องติดต่อด้วยเพื่อการบริหารงาน และเพื่อประโยชน์ในกิจการงานของจำเลยไม่ใช่เงินค่าตอบแทนการทำงานของโจทก์ จึงไม่ใช่ค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ เห็นว่าในใบสำคัญจ่ายเอกสารหมาย จ.3 ที่โจทก์อ้างประกอบคำเบิกความระบุรายละเอียดว่าโจทก์ได้รับเงินเดือน 48,400 บาท ค่ารับรอง-ของขวัญ 5,000 บาท และค่าตอบแทนอื่น ๆ 30,000 บาท แต่ในสำนวนไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยจ่ายเงินค่ารับรอง-ของขวัญและเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้แก่โจทก์ด้วยเหตุใดเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานหรือไม่ ในชั้นนี้จึงไม่อาจจะวินิจฉัยอุทธรณ์จำเลยข้อนี้ได้ จำต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาและวินิจฉัยข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้ก่อน

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะจำนวนเงินที่ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาใหม่ว่าโจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าไรแล้วมีคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3933/2546

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อต้นเดือนเมษายน 2535 จำเลยรับโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายคอมพิวเตอร์ จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 30,660 บาท ค่าครองชีพเดือนละ 2,060 บาท รวมโจทก์ได้รับเงินเดือน 32,720 บาท เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2544 จำเลยกลับแก้เลิกจ้างโจทก์ด้วยวาจา เป็นเหตุให้โจทก์เสียหายไม่มีงานทำ เสียชื่อเสียง ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหาย 6,674,880 บาท ให้แก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จและให้จำเลยออกหนังสือรับรองการผ่านงานให้แก่โจทก์

จำเลยให้การ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหาย 294,480 บาท พร้อมดอกเบี้ย ในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์และให้จำเลยออก หนังสือการผ่านงานให้แก่โจทก์ ค่าชอนอกจากนี้ให้ยกเสีย

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าต้นเดือน เมษายน 2535 จำเลยรับโจทก์เป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายคอมพิวเตอร์ อัตราค่าจ้าง สุดท้ายรวมทั้งค่าครองชีพเดือนละ 32,720 บาท กำหนดจ่ายทุกวันสิ้นเดือน เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2544 จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์โดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยได้จ่ายค่าจ้างเดือนกรกฎาคม 2544 ค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน ให้โจทก์รับไปในวันเลิกจ้าง รวมระยะเวลาที่โจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันถึงวันเลิกจ้าง 9 ปี 3 เดือน เหตุที่เลิกจ้างเนื่องจากจำเลยได้ให้หน่วยงานฝ่ายคอมพิวเตอร์ไปรวมกับฝ่ายบัญชีโดยให้นายสุขสันต์ สัตยารมณ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีดูแลฝ่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งต่อมาจำเลยก็ตั้งให้นายสุขสันต์เป็นผู้จัดการ ฝ่ายบัญชีและผู้จัดการฝ่ายคอมพิวเตอร์ตั้งแต่วันที่ 10 กรกฎาคม 2544 ปัจจุบันนายสุขสันต์ยังคง ดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่ ก่อนเลิกจ้างโจทก์ประมาณ 4-5 เดือน จำเลยได้เลิกจ้างพนักงานแผนก โภชนาการจำนวน 14 คน หลังจากโจทก์ฟ้องคดีนี้แล้วจำเลยได้เลิกจ้างพนักงานทำความสะอาดและ พนักงานแปลจำนวน 40 คน เพื่อตัดปัญหาในการจัดการบริหารและลดค่าใช้จ่าย โดยจำเลยได้จ้าง บริษัทอื่นมาทำหน้าที่นี้แทน และจำเลยได้ซื้อที่ดินที่บริเวณด้านหน้าและด้านหลังโรงพยาบาลจำเลย เนื้อที่ 1 ไร่เศษ ราคา 9,000,000 บาทเศษ เพื่อทำเป็นที่จอดรถโดยกู้เงินจากธนาคารบางส่วน มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า แม้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจะเป็นสัญญา จ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น หนังสือให้โจทก์ทราบ โดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง วรรคสี่ ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ซึ่ง เป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบ เรียบร้อยของประชาชน และจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์รวมทั้งพนักงานอื่น อ้างว่าเพื่อลดขนาดขององค์กร และลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากจำเลยประสบกับการขาดทุนเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำก็ตาม แต่ ปรากฏว่าปี 2543 จำเลยมีกำไรและปี 2544 จำเลยได้ซื้อที่ดินราคา 9,000,000 บาทเศษ เพื่อทำเป็นที่จอดรถและกันที่ติดด้านหน้าไว้เพื่อความสะดวกของลูกค้าของจำเลยเพิ่มเติมด้วยเงินสดส่วนหนึ่ง และเงินกู้จากธนาคารอีกส่วนหนึ่ง แสดงว่าจำเลยมิได้ขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดจำนวนลูกจ้างเมื่อ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์กระทำความผิด กรณีจึงเป็นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอัน

สมควร จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง
ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์นั้นชอบแล้วอุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1850/2547

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เริ่มทำงานกับจำเลยตั้งแต่ปี 2540 ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการ
แผนกปฏิบัติการอาวุโส เงินเดือน 55,000 บาท เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2545 จำเลยได้ทำหนังสือเวียน
และปิดประกาศไว้ที่ทำการของจำเลยและส่งไปยังบริษัทที่เกี่ยวข้องว่า โจทก์ได้พ้นจากตำแหน่ง
ผู้จัดการแผนกปฏิบัติการแล้วตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน 2545 เป็นต้นไป การกระทำของจำเลยเป็นการ
เลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็นธรรม เพราะโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดใดๆ ขอให้บังคับจำเลยชำระเงิน
11,737,000 บาท ให้โจทก์พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะ
ชำระเสร็จ และให้จำเลยมีหนังสือรับรองการผ่านงานให้แก่โจทก์ โดยระบุว่าโจทก์เป็นผู้มีความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จำเลยให้การ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่
โจทก์ 275,000 บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 275,000 บาท นับแต่
วันฟ้อง (วันที่ 1 กรกฎาคม 2545) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลยมีหนังสือรับรองการ
ผ่านงานให้แก่โจทก์ ค่าชอนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลย
เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการนำเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการ
นำเที่ยว โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ 18 กันยายน 2540 ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการอาวุโส
แผนกปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน 55,000 บาท กำหนดจ่ายอย่างช้าภายในวันทำงานสุดท้ายของเดือน
วันที่ 23 พฤษภาคม 2545 จำเลยได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2545
เป็นต้นไป หนังสือเลิกจ้างนี้โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อเมื่อนาง จ. ผู้บริหารฝ่ายบัญชีและการเงิน
ลูกจ้างจำเลยได้อ่านให้โจทก์ฟังแล้ว ต่อมาวันที่ 4 มิถุนายน 2545 จำเลยได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อีก
1 ฉบับ โดยหนังสือฉบับนี้ได้ปลดโจทก์ออกทันที ตามหนังสือเลิกจ้าง ต่อมาจำเลยประกาศให้มีผลเลิก
จ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน 2545 ซึ่งถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2545
รวมระยะเวลาที่โจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกัน 4 ปี 11 เดือน 17 วัน ในการเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าว
นั้น จำเลยได้จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินโบนัส และค่าจ้างค้างจ่ายรวม
451,466.66 บาท ให้แก่โจทก์แล้ว คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยเพียงข้อเดียวว่า

การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาหรือไม่ ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า บริษัทแอลทียู ทัวริสติก จีเอ็มบีเอส จำกัด ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของจำเลยประกอบกิจการขาดทุน และผลประกอบการของจำเลยก็มีกำไรสุทธิลดลงด้วย แต่ยังคงมีกำไร จำเลยจึงได้เลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นผู้จัดการอาวุโสแผนกปฏิบัติการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและลดจำนวนพนักงานลง เห็นว่า จำเลยเป็นบริษัทจำกัดที่ชำระมูลค่าหุ้นครบถ้วนแล้ว บริษัทที่ถือหุ้นของจำเลยจะประกอบกิจการขาดทุนก็ไม่มีผลกระทบต่อผลประกอบการของจำเลย แม้ผลประกอบการของจำเลยจะมีกำไรสุทธิน้อยลง แต่ก็ยังคงมีกำไรอยู่ และข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏว่างานของจำเลยได้ลดน้อยลงมากหรือประสบกับการขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายและลดจำนวนพนักงานเพื่อพยุงฐานะของจำเลยให้อยู่รอด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อลดค่าใช้จ่ายนั้นจึงเป็นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอันสมควร ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

2.2.5 การจัดเก็บค่าฤชาธรรมเนียมในคดีแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 ได้วางหลักไว้ว่า การยื่นคำฟ้อง การดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆในศาลแรงงาน ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นค่าขึ้นศาล ค่าตรวจพิสูจน์ ค่าประกาศหนังสือพิมพ์ ค่าป่วยการพยาน ซึ่งจะเห็นว่า แม้คู่ความจะอ้างอิงเข้ามาหรือขอให้ศาลเรียกมา ศาลก็เป็นผู้จ่ายแทน

การอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานและการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานจึงได้รับการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3739/2541

ค่าฤชาธรรมเนียมรวมถึงค่าทนายความด้วย (ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 161) ในคดีแรงงานคู่ความไม่ต้องชำระค่าทนายความแก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6052/2546

การอุทธรณ์คดีแรงงาน แม้โจทก์จะเสียค่าทนายความ จำเลยก็ไม่ต้องรับผิดชอบชำระค่าทนายความแทนโจทก์

2.3 พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551

หมวดที่ 2 ส่วนที่ 1 การฟ้องคดี ได้บัญญัติไว้ว่า

มาตรา 18 ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในคดีผู้บริโภคซึ่งดำเนินการโดยผู้บริโภคหรือผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้บริโภคให้ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวงแต่ไม่รวมถึงความรับผิดชอบในค่าฤชาธรรมเนียมในชั้นที่สุด

ถ้าความปรากฏแก่ศาลว่าผู้บริโภคหรือผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้บริโภคนำคดีมาฟ้องโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เรียกร้องค่าเสียหายเกินสมควร ประพฤติตนไม่เรียบร้อย ดำเนินกระบวนการพิจารณาอันมีลักษณะเป็นการประวิงคดีหรือไม่จำเป็น หรือมีพฤติการณ์อื่นที่ศาลเห็นสมควร ศาลอาจมีคำสั่งให้บุคคลนั้นชำระค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับการยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนต่อศาลภายในระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควรกำหนดก็ได้ หากไม่ปฏิบัติตาม ให้ศาลมีอำนาจสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ

ในกรณีตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ถ้าศาลเห็นว่าคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าฤชาธรรมเนียมทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของคู่ความทั้งสองฝ่าย ให้ศาลพิพากษาในเรื่องค่าฤชาธรรมเนียมโดยสั่งให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งนั้นชำระต่อศาลในนามของผู้บริโภคหรือผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้บริโภคซึ่งค่าฤชาธรรมเนียมที่ผู้บริโภคหรือผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้บริโภคนั้นได้รับยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนตามที่ศาลเห็นสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2390/2563

โจทก์มีคำขอให้จำเลยชำระดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของค่าขาดประโยชน์เท่านั้น ส่วนราคาใช้แทนรถยนต์โจทก์ไม่ได้เรียกร้องดอกเบี้ยมาด้วย ฉะนั้นที่ศาลอุทธรณ์พิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลชั้นต้นที่ให้จำเลยรับผิดชอบชำระดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของราคาใช้แทนรถยนต์จึงไม่ชอบ กรณีดังกล่าวเป็นปัญหาข้อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชนตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบ พ.ร.บ.วิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ.2551 มาตรา 7 ศาลฎีกามีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยและแก้ไขให้ถูกต้องได้แม้จำเลยจะไม่ได้อุทธรณ์และฎีกาในปัญหานี้ก็ตาม จำเลยเป็นผู้บริโภคได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวงในการดำเนินกระบวนการพิจารณา ตาม พ.ร.บ.วิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ.2551 มาตรา 18 วรรคหนึ่ง แต่จำเลยชำระค่าใช้จ่ายในการส่งคำคู่ความในชั้นฎีกามาด้วย จึงต้องคืนเงินส่วนนี้ให้แก่จำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8636/2558

ศาลชั้นต้นมีคำสั่งในคำร้องขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลเนื่องจากจำเลยที่ 2 เป็นคนยากจนไม่มีเงินชำระ ว่าอนุญาตให้จำเลยที่ 2 อุทธรณ์โดยยกเว้นค่าธรรมเนียมศาล ซึ่งมีความหมายว่าศาลชั้นต้นได้อนุญาตให้จำเลยที่ 2 ฟ้องอุทธรณ์ได้โดยไม่ต้องวางค่าธรรมเนียมศาลในการดำเนินกระบวนการพิจารณาซึ่งรวมถึงเงินวางศาลในการยื่นฟ้องอุทธรณ์ตามที่บัญญัติไว้ใน ป.วิ.พ. มาตรา 157 ด้วยสำหรับเงินวางศาลในการยื่นฟ้องอุทธรณ์ คือ เงินค่าธรรมเนียมซึ่งจะต้องใช้แทนโจทก์ตามคำพิพากษา

หรือคำสั่งศาลชั้นต้นซึ่งจะต้องนำมาวางศาลพร้อมอุทธรณ์ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.วิ.พ. มาตรา 229 จึงถือได้ว่าจำเลยที่ 2 ได้รับอนุญาตจากศาลชั้นต้นให้อุทธรณ์โดยไม่ต้องวางเงินความรับผิดชอบในค่าฤชาธรรมเนียมในชั้นที่สุดตามคำพิพากษาศาลชั้นต้น ตาม พ.ร.บ.วิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 มาตรา 18

บทบัญญัติข้างต้นมีเจตนารมณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การใช้สิทธิของผู้บริโภคในการฟ้องผู้ประกอบการให้ชำระหนี้ การยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมแก่การฟ้องคดีผู้บริโภคที่ผู้บริโภคเป็นโจทก์ก็จะมีเจตนารมณ์เพื่อขจัดอุปสรรค “ความไม่เท่าเทียมกัน” ใน “เชิงฐานะทางเศรษฐกิจ” ระหว่างผู้บริโภคและผู้ประกอบการ กล่าวคือ การฟ้องคดีเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายยอมนำมาซึ่งค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการดำเนินคดี ผู้บริโภคมักจะไม่มีอยู่ในฐานะที่จะรับภาระเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีได้ ทำให้ผู้บริโภคตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบผู้ประกอบการ และอาจจำต้องตัดสินใจไม่ใช้สิทธิของตนด้านกระบวนการยุติธรรมทางศาลไปเลย ทั้งนี้ สิทธิประการนี้ของผู้บริโภคยังใช้ได้แก่กรณีผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้บริโภคอีกด้วย⁴⁹

3. กฎหมายของต่างประเทศ

การนำระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) หรือระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) จากประเทศที่มีการพัฒนาด้านกฎหมายมาศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายภายในประเทศ ได้เกิดขึ้นมานานแล้ว โดยในระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) จะขอศึกษากฎหมายของสหราชอาณาจักร อันเป็นประเทศที่เป็นต้นกำเนิดระบบจารีตประเพณีและการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งแรกเกิดขึ้นอีกด้วย ส่วนในระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) จะขอศึกษากฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ซึ่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสเป็นประเทศที่มีความเจริญทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านเทคโนโลยี

3.1 กฎหมายของสหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักรกำหนดให้สัญญาจ้างแรงงานอยู่ภายใต้กฎหมายใหญ่ๆ 3 ส่วน คือ กฎหมายคอมมอนลอว์ กฎหมายลายลักษณ์อักษร และกฎหมายประชามยุโรป ซึ่งกฎหมายลายลักษณ์อักษรที่สำคัญเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน คือ พระราชบัญญัติสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ 1992 (The Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992) พระราชบัญญัติการจ้างงาน 2002 (The Employment Act 2002) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

⁴⁹ นนทวัชร์ นวตระกูลพิสุทธิ์. *กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2563 หน้า 226

2004 (The Employment Relations Act 2004) และกฎเกณฑ์ว่าด้วยการคุ้มครองการโอนแรงงาน ปี 2006 (The Transfer of Undertakings Protection of Employment Regulations 2006) นอกจากนี้ ยังมี กฎหมายที่บัญญัติออกมาเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติกับลูกจ้างด้วย เช่น พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ 1995 (The Disability Discrimination Act 1975) พระราชบัญญัติการกีดกันทางเพศ 1976 (The Sex Discrimination Act 1976) พระราชบัญญัติการจ่ายค่าจ้างอย่างเท่าเทียม 1970 (The Equal Pay Act 1970) และกฎเกณฑ์ว่าด้วยลูกจ้างที่ทำงานมีกำหนดเวลาที่แน่นอน 2002 (The Fixed - Term Employees Prevention of Less Favorable Treatment Regulations 2002)

สหราชอาณาจักรมีศาลแรงงาน (The Employment Tribunals (ET)) และศาลอุทธรณ์แรงงาน (Employment Appeal Tribunal (EAT)) ก่อตั้งขึ้นเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายเพื่อดำเนินการแก้ไขข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ศาลทั้งสองแห่งได้รับการออกแบบมาเพื่อให้คู่ความสามารถเตรียมและนำเสนอคดีของตนได้อย่างง่ายดายและมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีตัวแทนทางกฎหมาย ET และ EAT มีเขตอำนาจศาลในการตัดสินข้อเรียกร้องประเภทต่างๆ มากกว่า 70 ประเภท โดยวางแนวทางการแก้ไขข้อพิพาทที่ยุติธรรมและแน่นอนสำหรับข้อพิพาทที่เกิดจากสถานการณ์การจ้างงาน⁵⁰

แนวคิดการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal) ของสหราชอาณาจักรได้รับการรับรองครั้งแรกตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 1971 (The Industrial Relations Act 1971) ต่อมาได้นำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และสภาพแรงงาน 1978 ตารางที่ 1 (The Trade Union and Labor Relation Act 1978 Schedule 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองการเลิกจ้าง (ฉบับควบรวม) 1978 (The Employment Protection(Consolidation)Act 1978) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 1996 (The Employment Rights Act 1996) ตามลำดับ ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของสหราชอาณาจักรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองการใช้อำนาจของนายจ้างในลักษณะของการเลิกจ้างที่เกิดจากการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง⁵¹

⁵⁰ Ministry of Justice. *Introducing fees in the Employment Tribunals and the Employment Appeal Tribunal*. July 29, 2024 Retrieved from : <https://www.gov.uk/government/consultations/introducing-fees-in-the-employment-tribunals-and-the-employment-appeal-tribunal/introducing-fees-in-the-employment-tribunals-and-the-employment-appeal-tribunal>

⁵¹ นันฐกานต์ ตีมีศรีเธียร. *มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมกับลูกจ้าง* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพมหานคร. 2560. หน้า 54.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทั่ว ๆ ไป สิทธิการลา การพักผ่อน การเลิกจ้าง หรือการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมซึ่งได้รวมและปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่ประกาศใช้ในช่วงก่อนหน้านี้รวมถึงพระราชบัญญัติสัญญาการจ้างงาน ค.ศ. 1963 พระราชบัญญัติการจ่ายเงินสำรอง ค.ศ. 1965 พระราชบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน ค.ศ. 1975 และพระราชบัญญัติค่าจ้าง ค.ศ. 1986 ให้เป็นพระราชบัญญัติเดียว โดยมีผลบังคับใช้ทั่วทั้งสหราชอาณาจักรรวมถึงสกอตแลนด์และไอร์แลนด์เหนือ⁵²

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) มีการแก้ไขล่าสุด เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2567 ในเรื่องดังต่อไปนี้⁵³

- มาตรา 31 ข้อจำกัดจำนวนเงินและสิทธิในการรับประกันการชำระเงิน ระบุจำนวนเงินประกันที่จ่ายให้กับพนักงานในวันใดวันหนึ่งจะต้องไม่เกิน 38 ปอนด์ (จากเดิม 14.50 ปอนด์)

- มาตรา 80F สิทธิตามกฎหมายในการขอเปลี่ยนแปลงสัญญา เพิ่มเติมเงื่อนไขในการขอเปลี่ยนแปลงสัญญาตามอนุมาตรา (4) (4A) และ (4B)

- มาตรา 80G หน้าที่ของนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครตามมาตรา 80F เพิ่มเติมอนุมาตรา 1 (a) (aza) (aa) ระบุถึงเงื่อนไขที่นายจ้างต้องปฏิบัติเมื่อได้รับคำขอตามมาตรา 80F

- มาตรา 120 รางวัลพื้นฐาน: ขั้นต่ำในบางกรณี แก้ไข อนุ (1) จำนวนเงินรางวัลพื้นฐาน (ก่อนลดหย่อนตามมาตรา 122) ต้องไม่น้อยกว่า 8,533 ปอนด์ (จากเดิม 2,770 ปอนด์)

- มาตรา 124 เงินค่าชดเชย เพิ่มเติมอนุ 1(ZA) จำนวนเงินค่าชดเชยที่จะได้ไม่ต่ำกว่า 115,115 ปอนด์

นอกจากนี้ยังมีการแก้ไขพระราชบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) ในเรื่องดังต่อไปนี้⁵⁴

⁵² Net Lawman. *Employment Rights Act 1996*. July 04, 2024. Retrieved from : <https://www.netlawman.co.uk/ia/era-1996>

⁵³ The office home of revised enacted UK LEGISLATION. *Employment Rights Act 1996*. July 04, 2024. Retrieved from : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/2024-04-25>

⁵⁴ NELSONS Business Law. *New employment law legislation in 2024*. July 04, 2024. Retrieved from : <https://www.nelsonslaw.co.uk/employment-law-2024/#:~:text=The%20Act%20also%20comes%20into,after%2026%20weeks%20of%20employment>

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองความซ้ำซ้อน ค.ศ. 2023 (The Protection from Redundancy (Pregnancy and Family Leave) 2023)

พระราชบัญญัตินี้ ได้แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) โดยปรับปรุงความคุ้มครองที่มีอยู่ ซึ่งหมายความว่าลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองในระหว่างตั้งครรภ์ (โดยมีเงื่อนไขว่าต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ) จนกระทั่งช่วงระยะเวลาหนึ่งหลังจากการลาหยุดตามกฎหมายสิ้นสุดลง โดยจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 6 เมษายน 2024

2) พระราชบัญญัติการลาของผู้ดูแลปี 2023 (Carers' Leave Act 2023)

พระราชบัญญัตินี้ แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) เพื่อสร้างสิทธิตามกฎหมาย สำหรับพนักงานที่ดูแลผู้อยู่ในอุปการะที่มี หากมีความจำเป็นต้องลาไปดูแลผู้อยู่ในอุปการะเป็นระยะยาว สามารถขอลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนได้สูงสุดหนึ่งสัปดาห์ทุกปี จะมีผลบังคับใช้อย่างถูกต้องในวันที่ 6 เมษายน 2024

3) พระราชบัญญัติการจ้างงานสัมพันธ์ (การทำงานแบบยืดหยุ่น) ปี 2023 (Employment Relations (Flexible Working) 2023)

พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 6 เมษายน 2567 ด้วยการแก้ไข Employment Rights Act 1996 (ERA 1996) ให้สิทธิพนักงานในการร้องขอการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ตั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงาน ซึ่งก่อนหน้านี้ คำขอตกลงสามารถกระทำได้หลังจากผ่านไป 26 สัปดาห์ของการจ้างงานเท่านั้น นอกจากนี้ยังอนุญาตให้พนักงานส่งคำขอในการทำงานที่ยืดหยุ่นได้สองครั้งในช่วงเวลา 12 เดือนใดก็ได้

4) พระราชบัญญัติผู้ทำงาน ค.ศ. 2023 (The Workers 2023)

พระราชบัญญัตินี้เป็นการแนะนำสิทธิสำหรับพนักงานที่มีสัญญาจ้างแบบระยะเวลาคงที่ (fixed-term) และแบบศูนย์ชั่วโมง (zero-hour) และพนักงานจ้างเหมาค่าแรงในการขอเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและเงื่อนไขภายในสัญญาของตนเพื่อให้ได้รูปแบบการทำงานที่ตนเองคาดการณ์ได้ กฎหมายดังกล่าวเป็นการแก้ไข พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) และมีผลบังคับใช้ในเดือนกันยายน 2567

3.1.1 หลักสำคัญของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) มาตรา 94⁵⁵ วางหลักไว้ว่า “ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง” และ มาตรา 108(1)⁵⁶ กล่าวถึงเรื่องระยะเวลาจ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามมาตรา 94 ว่า ลูกจ้างที่

⁵⁵ Section 94, Employment Rights Act 1996.

⁵⁶ Section 108(1), Employment Rights Act 1996.

จะมีสิทธิฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลต้องทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องมาไม่น้อยกว่า 2 ปี

แต่ก็มีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลบางประเภทที่แม้ถูกเลิกจ้างในขณะที่ทำงานไม่ครบ 2 ปี ก็มีสิทธิที่จะสามารถฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลได้ เช่น กรณีที่ถูกจ้างถูกเลือกปฏิบัติ ลูกจ้างที่กำลังตั้งครรภ์ หรือ ทูพพลภาพในช่วงการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด หรือถูกเลิกจ้างเนื่องจากกังวลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หรือถูกเลิกจ้างเนื่องจากปฏิเสธที่จะเข้าทำงานเพราะรู้สึกว่าการทำงานนั้นเป็นภัยคุกคามที่ใกล้จะเกิดขึ้นหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยอย่างร้ายแรง เป็นต้น⁵⁷

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) มาตรา 98⁵⁸ ได้มีการกำหนดเอาไว้อย่างชัดเจนว่าการเลิกจ้างในกรณีใดบ้างที่เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม นายจ้างมีอำนาจที่จะเลิกจ้างได้ ซึ่งวางหลักไว้ว่า

(1) การเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ นายจ้างต้องแสดงให้เห็นว่า

a) การเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลในการเลิกจ้าง

ซึ่งหน้าที่ในการพิสูจน์ว่าการเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลหรือไม่เป็นหน้าที่ของนายจ้าง ดังนั้นถ้านายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าการเลิกจ้างนั้นมีเหตุผล การเลิกจ้างดังกล่าวถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม⁵⁹

และแม้ว่านายจ้างจะแสดงว่าตนมีเหตุผลในการเลิกจ้าง แต่ก็ไม่จำเป็นว่าศาลจะต้องยอมรับในเหตุผลดังกล่าวโดยอัตโนมัติ กล่าวคือ ถ้าหากมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นได้ว่าเหตุผลที่นายจ้างอ้างดังกล่าวไม่ใช่เหตุผลที่แท้จริงในการเลิกจ้าง ศาลก็ไม่จำเป็นต้องเชื่อตามนั้น เพราะนายจ้างจำนวนมากมักจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยให้เหตุผลว่าเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน แต่ในความเป็นจริงแล้ว นายจ้างต้องการกำจัดลูกจ้างบางคนออกไปมากกว่า⁶⁰

⁵⁷ Monaco solicitors. *Why the two years' service rule matters for employees*. August 16, 2024 Retrieved from : <https://www.monacosolicitors.co.uk/unfair-dismissal/two-year-employment-threshold-matters>

⁵⁸ Section 98, Employment Rights Act 1996.

⁵⁹ John Bowers & Simon Honeyball, *Labour Law*, Sixth edition, (London : Blackstone Press Limited, 2000), p.145. อ้างใน อักษรภาค สารธรรม. อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2549. หน้า 149.

⁶⁰ เรื่องเดียวกัน

และเหตุผลที่นายจ้างใช้ในการเลิกจ้างนั้น จะต้องเป็นเหตุผลที่มีอยู่ในเวลาที่มีการเลิกจ้างด้วย (Turner V Wadham Stringer Commercials (Portsmouth) Ltd (1974))⁶¹ ดังนั้น นายจ้างจึงไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลที่ถูกรับในภายหลังได้ ซึ่งเรื่องนี้แตกต่างจากเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่ชอบ หรือ Wrongful Dismissal ที่ว่า ถ้าเป็นเรื่อง Wrongful Dismissal นายจ้างสามารถอ้างเหตุที่ถูกรับภายหลังสัญญาสิ้นสุดลงได้

นอกจากนี้เหตุผลที่นายจ้างแสดงต่อศาลจะต้องไม่ต่างจากเหตุผลที่นายจ้างได้ระบุไว้ตอนที่ได้บอกกล่าวเลิกจ้างด้วย (Nelson V BBC (1977))⁶²

(2) เหตุผลสมควรในการเลิกจ้าง

a) เป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานแต่ละประเภทที่นายจ้างได้มอบหมาย

เช่น ในงานบางประเภทที่ต้องอาศัยความชำนาญของลูกจ้าง ลูกจ้างก็ต้องมีการฝึกฝนก่อน ซึ่งโดยทั่วไปถ้านายจ้างเห็นว่าลูกจ้างนั้นมีความชำนาญแล้ว นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องฝึกฝนลูกจ้างในสิ่งที่ลูกจ้างนั้นรู้อยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง เช่น มีการนำเครื่องจักรสมัยใหม่เข้ามาใช้ ก็จำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องได้รับการฝึกฝน ซึ่งถ้าลูกจ้างไม่ยอมฝึกฝน กรณีนี้นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้ เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

นอกจากนี้ ก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น โดยทั่วไปนายจ้างจะต้องเตือนลูกจ้างก่อนเพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ข้อผิดพลาด และมีโอกาสได้ปรับปรุงตัวเอง ก่อนที่จะต้องถูกเลิกจ้างแต่บางกรณีการกระทำผิดพลาดของลูกจ้างเพียงครั้งเดียว ก็อาจทำให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องเตือน ถ้าการกระทำนั้นร้ายแรงเพียงพอ เช่นในคดีระหว่าง Alidair V. Taylor (1978) นักบินได้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนำเครื่องบินลงอย่างรุนแรง ทั้งๆที่อากาศดี เป็นเหตุให้เครื่องบินได้รับความเสียหาย ถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดได้รับบาดเจ็บก็ตาม กรณีนี้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมและสำหรับนายจ้างนั้นก็ถือว่ามีเหตุผลสมควรที่จะเลิกจ้างด้วยเพราะนายจ้างหมดความมั่นใจในความสามารถของลูกจ้างที่จะทำงานดังกล่าวแล้ว

ส่วนการเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างเจ็บป่วย มีปัญหาที่จะต้องพิจารณาหลายประการคือ ความเจ็บป่วยของลูกจ้างมีลักษณะอย่างไร เหตุใดนายจ้างจึงสมควรเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างทั่วไปมักต้องการรายงานของแพทย์เกี่ยวกับประวัติของลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามแพทย์ของลูกจ้าง

⁶¹ เรื่องเดียวกัน

⁶² เรื่องเดียวกัน

จะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้าโดยที่ลูกค้าไม่ได้อนุญาต นอกจากนี้ นายจ้างยังไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องให้ลูกค้าต้องผ่านการตรวจจากแพทย์ของบริษัทด้วย (Bliss v. S.E. Thames RHA (1987))⁶³

b) เกี่ยวเนื่องมาจากความประพฤติกของลูกค้า

ก่อนที่ลูกค้าจะถูกเลิกจ้างนั้นจะต้องปรากฏว่านายจ้างได้เตือนลูกค้าก่อนไว้เสียแต่ว่าเป็นกรณีที่เป็นความผิดอย่างร้ายแรง ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างจะเตือนด้วยวาจาก่อนในกรณีที่เป็นการผิดเล็กน้อย และถ้าลูกค้ากระทำอีกก็อาจจะเตือนเป็นหนังสือ และถ้ายังทำผิดอีกก็ควรที่จะถูกเลิกจ้าง

ซึ่งการเลิกจ้างเนื่องมาจากความประพฤติกของลูกค้านั้นถ้าเป็นการกระทำนอกที่ทำงานนอกเวลาการทำงาน นายจ้างจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆหลายปัจจัยด้วยกัน กล่าวคือต้องพิจารณาลักษณะของงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะการกระทำตลอดจนผลกระทบที่มีต่อนายจ้าง ลูกค้าและลูกค้าอื่นๆ ซึ่งหากการกระทำดังกล่าวมีผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง การเลิกจ้างดังกล่าวก็เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมได้

เช่น กรณีที่พนักงานของห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งถูกเลิกจ้าง เนื่องจากไปขโมยของในห้างสรรพสินค้าแห่งอื่น กรณีนี้นายจ้างเลิกจ้างได้ เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม (Moore V. C&A Modes (1981))⁶⁴

นอกจากนี้ในการที่นายจ้างจะทำการเลิกจ้างลูกค้านั้น นายจ้างจำเป็นต้องพิจารณาถึงระยะเวลาในการทำงานของลูกค้าและประวัติการทำงานของลูกค้าประกอบด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้นายจ้างไม่มีอำนาจในการเลิกจ้างลูกค้าได้

เช่น คดีระหว่าง Taylor V. Parsons Peebles Ltd. (1981) คดีนี้ลูกค้าได้ทำงานให้กับบริษัทนายจ้างมาเป็นเวลา 20 ปีไม่เคยมีประวัติกระทำความผิดมาก่อน ลูกค้าถูกนายจ้างไล่ออกเนื่องจากได้ชกต่อยกับผู้อื่น ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เพราะกรณีเช่นนี้นายจ้างไม่ควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้างทันที⁶⁵

c) เป็นการเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน (Redundancy)

⁶³ Gwyneth Pitt, *Employment Law*, (London : Sweet & Maxwell, 1995), p.159. อ้างใน อักษรภาค สารธรรม. อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2549. หน้า 151.

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน

⁶⁵ ปิ่นวลี สุจริตกุล. *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร. 2538. หน้า 105.

นั้น เห็นได้ชัดว่ากรณีนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่ลูกจ้างทำอยู่ และขึ้นอยู่กับขนาดองค์กรหรือบริษัท นายจ้างด้วย เช่น ถ้าเป็นบริษัทที่เล็กมาก ก็จะไม่ค่อยมีทางเลือกในการเสนองานอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้าง แต่ถ้าเป็นบริษัทใหญ่ๆ มีบริษัทในเครือมากมาย เช่นในคดีระหว่าง Vokes v. Bear (1974) ลูกจ้างคนหนึ่งถูกเลิกจ้าง ซึ่งบริษัทที่ลูกจ้างนั้นทำงานอยู่เป็นบริษัทในเครือของบริษัทหนึ่งซึ่งมีกลุ่มบริษัทอื่นๆ อีกถึง 300 บริษัท ซึ่งอย่างน้อยน่าจะมียักษ์ 1 บริษัทที่กำลังต้องการลูกจ้างคนนั้นเข้าทำงาน ในกรณีนี้ถ้า นายจ้างไม่ได้พยายามที่จะหางานให้แก่ลูกจ้างทำ แล้วได้ทำการเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีนี้ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม⁶⁶

d) เป็นกรณีที่การจ้างลูกจ้างทำงานต่อไปจะเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย

เช่น กรณีที่นายจ้างได้จ้างคนขับรถ แล้วปรากฏว่าต่อมาลูกจ้างดังกล่าวถูกห้ามไม่ให้ขับรถ กรณีนี้การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างดังกล่าวขับรถต่อไปก็จะเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ดังนั้นในกรณีนี้นายจ้างจึงสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่แน่ว่าจะไปถึงการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีนี้จะเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม กล่าวคือ นายจ้างควรจะต้องพิจารณาถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกห้ามไม่ให้ขับรถว่ามีระยะเวลานานแค่ไหน และในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนายจ้างสามารถหางานอื่นให้ลูกจ้างทำได้หรือไม่มาประกอบการพิจารณาด้วย

อีกเหตุผลที่นายจ้างสามารถอ้างได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมเรียกว่า เหตุผลบางอย่างที่สำคัญอื่น ๆ (some other substantial reason: SOSR) โดยทางนายจ้างสามารถใช้ SOSR เพื่อใช้เป็นเหตุผลในการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแต่ก็ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงของแต่ละคดี

ในคดี Hollister v National Farmers Union (1979)

ศาลอุทธรณ์กล่าวว่าถ้านายจ้างมีเหตุผลทางธุรกิจที่ดีเพื่อที่จะทำการจัดระเบียบใหม่ของธุรกิจ และเลิกจ้างลูกจ้างผู้ที่ไม่ยอมรับข้อตกลงใหม่ในสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถอ้างเหตุผลของ SOSR เพื่อเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างได้ ในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นถือว่ามีเหตุผลอันสมควร โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันเป็นกรณี โดยทาง Employment Tribunal จะมีการพิจารณาถึงปัจจัยที่แตกต่างกัน ในความสมเหตุสมผลของข้อตกลงใหม่ซึ่งมีการเสนอมาจากทางนายจ้างถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับมาประกอบการพิจารณาคดีแต่ไม่เด็ดขาด ซึ่งปัจจัยอื่น ๆ เช่น จำนวนของลูกจ้างที่ยอมรับข้อตกลงใหม่จำเป็นต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย

ในคดี Catamaran Cruisers Ltd v Williams (1994) ทาง Employment Appeal Tribunal กล่าวว่า ในการที่จะตัดสินใจว่าการเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ ต้องมี

⁶⁶ Gwyneth Pitt, *Employment Law*, (London : Sweet & Maxwell, 1995), p.159. อ้างใน อักษรภาค สารธรรม. อำนวยการนายจ้างในการเลิกจ้าง.(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2549. หน้า 153.

การชั่งน้ำหนักเรื่องแนวทางแก้ไขปัญหาโดยไม่ควรจะมีมุ่งเน้นพิจารณาว่าภายใต้ข้อตกลงตามสัญญาใหม่นั้นเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างหรือไม่เพียงอย่างเดียว แต่ทางลูกจ้างจะต้องพิจารณาในผลประโยชน์ของนายจ้างในการจัดระเบียบใหม่ของธุรกิจด้วย โดยอาจจะไม่จำเป็นถึงขั้นที่ว่าการจัดระเบียบใหม่ของธุรกิจนั้นมีความสำคัญมากโดยจำเป็นที่ต้องทำเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ แต่มีคดีที่ชี้ให้เห็นว่านายจ้างจำเป็นที่จะต้องแสดงให้เห็นว่าที่ได้ทำไปเพราะได้รับแรงกดดันที่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำสัญญาจ้างงานฉบับใหม่ ถือว่าเพียงพอในการที่จะแสดงให้เห็นว่าการจัดระเบียบใหม่ของธุรกิจ ทำให้เกิดความสะดวกรวมมากขึ้น⁶⁷

(3) ตามอนุมาตรา (2)(a)

a) ความสามารถดังกล่าวจะประเมินมาจาก ความชำนาญ, ทักษะ, สุขภาพ, หรือลักษณะทางกายภาพอื่นๆ หรือ ทางจิตใจ และ

b) คุณสมบัติ หมายถึง ปริญญา ประกาศนียบัตร หรือคุณสมบัติอื่นๆทางการศึกษา เทคนิค หรือความรู้ ความชำนาญที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง

นอกจากนี้ ตามมาตรา 92 ลูกจ้างยังมีสิทธิรับทราบเหตุผลในกรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างเป็นหนังสือด้วย ซึ่งตาม (2) ถ้าลูกจ้างได้ขอให้นายจ้างชี้แจงเหตุผลในการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบภายใน 14 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างเรียกร้องด้วย ซึ่งถ้านายจ้างไม่แจ้งลูกจ้างก็มีสิทธิร้องต่อศาล industrial tribunal ตามมาตรา 93(1)(a) และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 2 อาทิตย์

3.1.2 การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

เมื่อศาลเห็นว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลจะมีคำสั่งได้ 2 ประการ⁶⁸ คือ สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือ ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง กล่าวคือ การสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานตามเดิม (reinstatement) หมายถึง การให้ลูกจ้างได้ทำงานในตำแหน่งเดิม ในอัตราค่าจ้างเท่าเดิม ซึ่งเมื่อศาลได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้ามาตามเดิมดังกล่าว นายจ้างจะต้องปฏิบัติกับลูกจ้างเสมือนว่าลูกจ้างไม่เคยถูกเลิกจ้าง ตามมาตรา 114(1) และลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินหรือผลประโยชน์ใดๆซึ่งควรจะต้องได้รับ เช่น เงินโบนัส หรือ ได้ขึ้นเงินเดือนประจำปี ในระหว่างที่มีการเลิกจ้าง ตามมาตรา 114 (2)(a) ซึ่งสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้าง

⁶⁷ กรัทคีนีย์ สุขเฉลิม. *Fire and rehire tactics ของสหราชอาณาจักร*. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา(ประเทศไทย) 3 กรกฎาคม 2567 . สืบค้นจาก

[https://www.lawforasean.krisdika.go.th/File/files/\(final%20veresion\)%20fire%20and%20Orehire%20tactics%20%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%20UK.pdf](https://www.lawforasean.krisdika.go.th/File/files/(final%20veresion)%20fire%20and%20Orehire%20tactics%20%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%20UK.pdf)

⁶⁸ Section 113, Employment Rights Act 1996.

ได้รับนี้ รวมไปถึงสิทธิในอาวุโสและสิทธิในเงินบำนาญด้วย ตามมาตรา 114(2)(b) หรือ การให้ทำงานใหม่ (re-engagement) จะคล้ายกับกรณีแรก เพียงแต่ว่าลูกจ้างอาจจะกลับมาทำงานในตำแหน่งที่ต่างไปจากงานเดิม แต่เป็นตำแหน่งที่เหมาะสม หรืออาจจะเป็นกรณีที่งานเหมือนเดิม แต่เปลี่ยนสถานที่ ซึ่งอาจเป็นบริษัทใหม่แต่เป็นบริษัทในเครือเดียวกันกับบริษัทเดิม และโดยทั่วไปแล้วลูกจ้างจะได้รับเงินหรือผลประโยชน์อื่นๆคืนมาด้วย ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 115

การที่ศาลจะมีคำสั่งในกรณีนี้ได้ นั้น ศาลจะต้องถามความสมัครใจของลูกจ้างก่อนว่าจะให้ศาลสั่งในกรณีนี้หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 112(2) แต่อย่างไรก็ตามเมื่อศาลมีคำสั่งแล้วหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของศาล ศาลก็ไม่มีอำนาจที่จะสั่งจำคุกนายจ้างเพื่อให้ปฏิบัติตามคำสั่งศาลได้ กล่าวคือ ถ้าศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงาน คำสั่งดังกล่าวไม่เป็นการบังคับนายจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม แต่ในกรณีนี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเสียหายเพิ่มเติม (additional award) ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นค่าเสียหายสำหรับการลงโทษ (punitive damages) นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล

ดังนั้น มาตรการเยียวยาความเสียหายในกรณีนี้จึงสามารถกระทำต่อเมื่อ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างให้ความยินยอม ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วมาตรการนี้ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมักจะไม่ค่อยยอมรับ เพราะนายจ้างก็เกรงว่าลูกจ้างอาจก่อปัญหาขึ้นอีกในภายหลัง และอาจมีปัญหาในด้านการบังคับบัญชา ส่วนลูกจ้างก็ไม่อยากกลับไปทำงานกับนายจ้าง เพราะกลัวว่าจะได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรมอีก ดังนั้นศาลมักไม่ค่อยมีคำสั่งในกรณีดังกล่าว ถ้าคู่กรณีไม่สามารถคงความสัมพันธ์ดั้งเดิมได้อีก (Enessy V Minoprio (1978))⁶⁹

3.1.3 อายุความในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) มาตรา 111⁷⁰

วางหลักว่า ศาลจะไม่พิจารณาคำฟ้องกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ถ้าไม่ได้ยื่นต่อศาลภายในสามเดือนนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง

เคยมีคดีขึ้นสู่ศาลสูงสุดของสหราชอาณาจักรว่า กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องยื่นฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่ถูกลเลิกจ้างนั้น วันใดจะถือว่าลูกจ้างถูก

⁶⁹ John Duddington, *Employment Law*, first edition

2003, (Harlow, England: Pearson/Longman, 2003) p.209-210 อ้างใน อักษรภาค สารธรรม.

อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2549. หน้า 155.

⁷⁰ Section 111, Employment Rights Act 1996.

เลิกจ้าง ระหว่างวันที่นายจ้างระบุในจดหมายเลิกจ้าง วันที่จดหมายบอกกล่าวเลิกจ้างส่งถึงมือลูกจ้าง วันที่ลูกจ้างเปิดจดหมายอ่าน คดีนี้ลูกจ้างได้รับหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างจากนายจ้างทางจดหมาย ปรากฏว่า หากนับวันที่ระบุในจดหมายเลิกจ้าง หรือวันที่จดหมายส่งถึงมือลูกจ้างเป็นวันเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างฟ้องคดีเกิน 3 เดือน อย่างไรก็ตามศาลสูงสุด (House of Lords) วินิจฉัยว่าวันที่เลิกจ้างตามเจตนารมณ์คือวันที่ลูกจ้างเปิดจดหมายอ่าน เมื่อนับจากวันดังกล่าวคดีนี้ลูกจ้างยื่นฟ้องศาลภายใน 3 เดือน จึงมีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลได้ จากคดีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการยื่นฟ้องต่อศาลเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการยื่นฟ้องศาลทั่วไป (Courts) และศาลแรงงาน (Employment tribunal) ไว้แตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานสหราชอาณาจักรนั้น กฎหมายจะกำหนดระยะเวลาค่อนข้างสั้น (เช่นกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ต้องฟ้องภายใน 3 เดือน) ซึ่งทำให้ในทางปฏิบัติลูกจ้างไม่สามารถยื่นฟ้องศาลแรงงานได้ทัน เนื่องจากอาจต้องปรึกษาทนายความหรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแรงงานก่อน แต่หากมองในอีกมุมหนึ่งการที่กฎหมายสหราชอาณาจักรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิทั้งศาลแรงงาน (Tribunal) และศาลทั่วไป (Courts) ได้ ก็เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่อาจจะใช้สิทธิในศาลใดศาลหนึ่งไม่ทัน ดังเช่น กรณีการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง (Wrongful Dismissal) ที่หากลูกจ้างต้องการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน (Employment Tribunal) ลูกจ้างต้องยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานภายใน 3 เดือนนับแต่วันเลิกจ้าง แต่หากลูกจ้างใช้สิทธิไม่ทันและต้องการนำคดีขึ้นสู่ศาลทั่วไป (courts) ลูกจ้างมีสิทธิยื่นฟ้องศาลภายใน 6 ปี นับแต่วันเลิกจ้าง⁷¹

แต่หากนายจ้างและลูกจ้างไม่ยินยอมจะทำงานร่วมกันอีก ศาลจะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง

3.1.4 การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

กรณีนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) มาตรา 112(4) ศาลจะสั่งให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่อเมื่อศาลไม่ได้สั่งในกรณีแรก กล่าวคือ อาจจะเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องการกลับไปทำงานกับนายจ้าง ศาลจึงสั่งให้ลูกจ้างได้รับค่าเสียหายแทน ซึ่งค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนี้ โดยทั่วไปจะมี 2 กรณีคือค่าเสียหายพื้นฐาน (basic award) และ ค่าเสียหายตามความเป็นจริง (Compensatory award)

1) กรณีค่าเสียหายพื้นฐาน (basic award)

จะคำนวณ โดยพิจารณาจากอายุของลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้าง ค่าจ้าง อัตราสุดท้ายและระยะเวลาในการทำงาน เช่น

⁷¹ สมศักดิ์ ขวัญแก้ว. รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร “กฎหมายแรงงาน” ณ วิทยาลัยเศรษฐศาสตร์และรัฐศาสตร์แห่งลอนดอน สหราชอาณาจักร. สำนักงานศาลยุติธรรม. หน้า 9-15

กรณีที่ลูกจ้างอายุ 41 ปีขึ้นไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างต่อสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน ตามมาตรา 119(2) (a)

กรณีที่ลูกจ้างอายุ 22 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 41 ปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายเท่ากับ 1 เท่าของค่าจ้างต่อสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน ตามมาตรา 119(2) (b)

กรณีที่ลูกจ้างอายุต่ำกว่า 22 ปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายเท่ากับ 0.5 เท่าของค่าจ้างต่อสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน ตามมาตรา 119(2) (c)

แต่อย่างไรก็ตาม ศาลอาจจะลดจำนวนค่าเสียหายดังกล่าวได้ ถ้าศาลเห็นว่า ลูกจ้างไม่มีเหตุผลเพียงพอในการปฏิเสธที่จะกลับเข้ามาทำงานตามเดิม ตามมาตรา 122(1) หรือ อาจจะลดค่าเสียหายลงเนื่องจากความประพฤติกของลูกจ้าง ตามมาตรา 121(2) กล่าวคือ ค่าเสียหายในส่วนนี้อาจจะลดลง ถ้านายจ้างได้รู้ถึงความประพฤติมิชอบของลูกจ้าง ภายหลังจากการเลิกจ้าง เช่น ในคดีระหว่าง Devis V Atkins (1997) คดีนี้ศาลได้ตัดสินว่า ความประพฤติมิชอบของลูกจ้างที่ถูกลูกจ้างพบ ภายหลังจากที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ไม่มีผลต่อคำตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นจะเป็นธรรมหรือไม่ เพราะการเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในเวลาที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ความประพฤติมิชอบดังกล่าวของลูกจ้าง ก็สามารถนำมาใช้พิจารณาในการคำนวณค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเนื่องจากถูกสงสัยว่าได้ขโมยของในที่ทำงาน ศาลตัดสินว่าการเลิกจ้างดังกล่าวไม่เป็นธรรม เนื่องจากพยานหลักฐานที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่อย่างไรก็ตามหลังจากที่ได้มีการเลิกจ้างไปแล้วหากนายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง กรณีนี้แม้ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม แต่ลูกจ้างอาจจะไม่ได้รับค่าเสียหายใดๆเลยก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นค่าเสียหายพื้นฐาน (basic award) หรือ ค่าเสียหายตามความเป็นจริง (compensatory award)

2) ค่าเสียหายตามความเป็นจริง (Compensatory award)

ค่าเสียหายในกรณีนี้ก็คือนค่าเสียหายซึ่งเป็นผลมาจากการเลิกจ้าง ตามมาตรา 123(1) ซึ่งรวมไปถึงค่าใช้จ่ายใดๆของลูกจ้างที่เป็นผลมาจากการเลิกจ้าง (มาตรา 123(2) (a)) และผลประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างควรได้รับ (มาตรา 123(2) (b)) ซึ่งจำนวนค่าเสียหายที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นจะต้องไม่เกิน 52,600 ปอนด์ ซึ่งตามมาตรา 123 (1) ค่าเสียหายกรณีนี้จะเป็นจำนวนเท่าไรนั้น ศาลจะพิจารณาเป็นกรณีๆไปเท่าที่ศาลเห็นเป็นการยุติธรรม และสมควรโดยคำนึงถึงความเสียหายที่ลูกจ้างจะได้รับจากการถูกนายจ้างเลิกจ้างด้วย และในกรณีนี้หากลูกจ้างไม่ได้รับความเสียหาย เช่น ลูกจ้างได้งานใหม่ทันทีซึ่งมีค่าจ้างดีกว่างานเดิม เมื่อลูกจ้างไม่ได้รับความเสียหาย ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายในกรณีนี้ได้ แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างก็ยังคงมีสิทธิได้รับค่าเสียหายพื้นฐานอยู่ (Chaplin V H.F. Rawinson Lid (1991)) ดังนั้นการได้รับค่าเสียหายในกรณีดังกล่าวจึงต้องอยู่ภายใต้หลักทั่วไปที่ว่าลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องบรรเทาความเสียหายดังกล่าวด้วย นอกจากนี้

ค่าเสียหายดังกล่าว ยังรวมไปถึงค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง (Immediate loss of earnings) ซึ่งค่าเสียหายกรณีนี้ก็คือ ค่าเสียหายที่เป็นค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับแต่วันที่นายจ้างได้เลิกจ้างจนถึงวันที่ศาลได้พิจารณาคดี ซึ่งรวมไปถึงเงินโบนัสด้วย ค่าเสียหายดังกล่าวต้องนำมาคำนวณเป็นค่าเสียหายเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง และในกรณีที่ลูกจ้างได้งานใหม่ทำ ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานที่ใหม่จะต้องนำมาหักจากจำนวนค่าเสียหายดังกล่าวด้วยเช่นเดียวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากประกันสังคมก็สามารถนำมาหักกับค่าเสียหายได้ หรือค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์พิเศษต่างๆนอกจากค่าจ้าง (Loss of Fringe benefits) ค่าเสียหายในกรณีนี้เป็นค่าเสียหายที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 123(2) (b) เช่น ค่าคอมมิชชั่น ค่าเช่าบ้าน ค่าที่พักอาศัย ค่าอาหาร เงินที่จ่ายให้ในการเดินทาง ค่ารถ (Bradshaw V Rugby Portland Cement Co. Ltd (1972)) หรือค่าใช้จ่ายในการหางานใหม่ (Expenses in looking for work) กล่าวคือ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการหางานทำ เช่น ค่าเดินทาง หรือค่าซื้อหนังสือเพื่อจะหางานที่มีตำแหน่งว่าง (CWS V Squirrell (1974)) ซึ่งลูกจ้างอาจจะเรียกร้องให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายในส่วนนี้เพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้น ส่วนค่าเสียหายในการต่อสู้คดีดังกล่าวนี้ลูกจ้างจะไม่สามารถชดเชย

3.1.5 การจัดเก็บค่าค่าธรรมเนียมในคดีแรงงาน⁷²

การจัดเก็บค่าค่าธรรมเนียมในศาลแรงงาน (The Employment Tribunals (ET)) และศาลอุทธรณ์แรงงาน (Employment Appeal Tribunal (EAT)) เริ่มมีการนำมาใช้บังคับในเดือนกรกฎาคม 2013 โดย แบ่งประเภทการเรียกร้อง ศาลแรงงาน (The Employment Tribunals (ET)) เป็นประเภท “A” หรือ “ประเภท B” โดยมีค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าการเรียกร้องนั้นเป็นประเภท A หรือประเภท B การเรียกร้องประเภท A (ซึ่งครอบคลุมข้อพิพาทต่างๆ เช่น ค่าจ้างวันหยุดที่ไม่ได้รับ) มีค่าธรรมเนียมการออกคำร้อง 160 ปอนด์ และค่าธรรมเนียมการพิจารณาคดี 230 ปอนด์ รวมเป็นค่าธรรมเนียม 390 ปอนด์ การเรียกร้องประเภท B (ซึ่งครอบคลุมข้อพิพาทที่ซับซ้อนกว่า เช่น การเลือกปฏิบัติ) มีค่าธรรมเนียมการออกคำร้อง 250 ปอนด์ และค่าธรรมเนียมการพิจารณาคดี 950 ปอนด์ รวมเป็นค่าธรรมเนียม 1,200 ปอนด์ ส่วนศาลอุทธรณ์

⁷² Ministry of Justice. *Introducing fees in the Employment Tribunals and the Employment Appeal Tribunal*. July 29,2024

Retrieved from : <https://www.gov.uk/government/consultations/introducing-fees-in-the-employment-tribunals-and-the-employment-appeal-tribunal/introducing-fees-in-the-employment-tribunals-and-the-employment-appeal-tribunal>

แรงงาน (Employment Appeal Tribunal (EAT)) มีค่าธรรมเนียมการออกคำร้อง 400 ปอนด์ และค่าธรรมเนียมการพิจารณาคดี 1,200 ปอนด์ รวมเป็นค่าธรรมเนียม 1,600 ปอนด์

ต่อมารัฐบาลพบว่า ผลจากการนำระบบค่าธรรมเนียมมาใช้ ส่งผลให้จำนวนการเรียกร้องที่ยื่นต่อศาลแรงงาน (The Employment Tribunals (ET)) ลดลงอย่างมาก ปริมาณคดีลดลง 53% ใน 12 เดือนหลังจากการเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมจากประมาณ 59,000 คดีระหว่างเดือนกรกฎาคม 2012 ถึงมิถุนายน 2013 เหลือเพียง 28,000 คดีระหว่างเดือนกรกฎาคม 2013 ถึงมิถุนายน 2014

กระทรวงยุติธรรมยอมรับว่าค่าธรรมเนียมที่เสนอในปี 2013 นั้นไม่ได้สร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงนโยบายสำหรับผู้เรียกร้องเพื่อชำระค่าใช้จ่ายบางส่วนของ ET และ EAT และการปกป้องการเข้าถึงความยุติธรรม ดังนั้นในการพัฒนาข้อเสนอค่าธรรมเนียมซึ่งอยู่ภายใต้การพิจารณาหรือสาธารณะนี้ จึงมีการพิจารณาบทเรียนที่ได้รับอย่างรอบคอบหลังจากคำพิพากษาของศาลฎีกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจ่าย ความสมส่วน และความเรียบง่าย ซึ่งเป็นหลักการสำคัญสามประการที่สนับสนุนแนวทางที่ยุติธรรมและสมดุลในการกำหนดค่าธรรมเนียมใน ET และ EAT

ต่อมาเมื่อคดีความ ในคดี R (Unison) v The Lord Chancellor (2017) UKSC 51 ศาลฎีกาได้เพิกถอนคำสั่งค่าธรรมเนียม เนื่องจากศาลตัดสินว่าค่าธรรมเนียมดังกล่าวผิดกฎหมายเนื่องจาก (ก) ในทางปฏิบัติแล้ว ค่าธรรมเนียมดังกล่าวไม่สามารถจ่ายได้ และ (ข) ค่าธรรมเนียมดังกล่าวทำให้การเรียกร้องค่าเสียหายที่ไม่ใช่เงินและมีมูลค่าต่ำ ซึ่งมีจำนวนลดลงอย่างมาก ถือเป็นภาระประโยชน์และไร้เหตุผล ซึ่งขัดขวางการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ โครงสร้างค่าธรรมเนียมยังพบว่าเป็นการเลือกปฏิบัติทางอ้อมต่อผู้หญิงและบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะที่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะยื่นคำร้องประเภท B มากกว่า และด้วยเหตุนี้จึงต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าธรรมเนียมที่สูงกว่า

จากเหตุดังกล่าวจึงได้มีการเพิกถอนไม่จัดเก็บค่าธรรมเนียมศาลตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม 2017 เป็นต้นไป ส่งผลให้ คดีต่างๆ เพิ่มขึ้นจากประมาณ 18,000 เรื่อง ในปี 2016/17 บรรลุเป้าหมายรวมประมาณ 33,000 เรื่อง ในปี 2022/23

3.2 กฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศส

ตามประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Code du Travail) ซึ่งได้เปลี่ยนรูปแบบใหม่ด้วยการแก้ไขไปเมื่อปี 1973 และผลการถูกแก้ไขในช่วงเวลาดังกล่าวได้ก่อให้เกิดกฎเกณฑ์และรากฐานซึ่งเป็นหลักของกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นที่มาของการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในภายหลัง โดยกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีที่มาจาก 3 ส่วนที่สำคัญคือ (1)

รัฐธรรมนูญ (2) กฎหมายแห่งรัฐ ซึ่งกฎหมายที่สำคัญคือ ประมวลกฎหมายแรงงาน โดยประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้แบ่งออกเป็น 9 ภาค แต่ละภาคประกอบด้วย 3 ส่วน คือ กฎหมาย (laws) กฎเกณฑ์ซึ่งออกโดยสภาแห่งรัฐ (regulations issued by the Council of State) และคำสั่ง (decrees) และ (3) คำพิพากษาของศาล มีศาลที่ เรียกว่า conseils de prud'hommes (CPHs) เป็นศาลการจ้างงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่ทำหน้าที่ตัดสินปัญหาการจ้างงานระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง⁷³

3.2.1 หลักสำคัญของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม⁷⁴

สำหรับสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอนนั้น จะเลิกกันได้ต่อเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ตกลงกันไว้หรือมีเหตุสุดวิสัย หรือลูกจ้างกระทำผิดร้ายแรง หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ดังกล่าวก็เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงได้รับตลอดระยะเวลาที่ตกลงกันตามสัญญา ในทำนองเดียวกัน หากลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง โดยออกจากงานไปก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญา โดยไม่มีเหตุสุดวิสัยและนายจ้างไม่ยินยอม หรือกระทำผิดร้ายแรง ลูกจ้างก็ต้องรับผิดชอบชดเชยค่าเสียหายให้นายจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าเสียหายตามความเป็นจริง ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส มาตรา L. 1243-1 ถึง L.1243-4

สำหรับสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานส่วนใหญ่จะมีปัญหามากกว่าสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน เนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ตามอำเภอใจ ต่อมาได้มีการออกกฎหมายเลขที่ 73-680 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม ค.ศ. 1973 (Loi n 73-680 du 13 Juillet 1973) และประกาศที่ 73-808 ลงวันที่ 10 สิงหาคม ค.ศ.1973 (Decret n 73-808 du 10 aout 1973) ออกใช้บังคับลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองมากขึ้น กล่าวคือกฎหมายและประกาศดังกล่าวได้จำกัดสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างของตน โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยวางหลักเกณฑ์ว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาได้ ก็ต่อเมื่อมีสาเหตุที่เป็นจริง และสมควรในการเลิกจ้างนั้น (cause reele et serieuse) หากการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุที่เป็น

⁷³ LA GRANDE BIBLIOTHEQUE DU DROIT. *Employment law in France (fr)*. July 29, 204
Retrieved : [https://www.lagbd.org/Employment_law_in_France_\(fr\)](https://www.lagbd.org/Employment_law_in_France_(fr))

⁷⁴ เกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล, *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง* หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างของนายจ้างและสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและลูกจ้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร. 2547. หน้า 34-38

จริง และสมควรถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างธรรมดาหรือลูกจ้างที่เป็นผู้แทนของลูกจ้างอื่นๆ ทั้งนี้ แม้กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสจะไม่ได้แยกการพิจารณาในประเด็นเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมออกจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่กฎหมายก็ได้ให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนลูกจ้างอื่นๆ มากกว่าลูกจ้างธรรมดาด้วย

อนึ่ง เหตุอันเป็นจริงและเหตุอันสมควร สามารถอธิบายได้ดังนี้⁷⁵

(1) เหตุอันเป็นจริง

นายจ้างจะต้องแสดงได้ว่า การเลิกจ้างลูกจ้างมีเหตุที่แน่นอนชัดเจนอันเพียงพอที่จะเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้ ซึ่งประเด็นนี้ศาลจะเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด โดยลูกจ้างมีภาระต้องพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าเหตุในการที่นายจ้างอ้างเพื่อเลิกจ้างตนนั้นไม่เป็นความจริง ลูกจ้างมีได้กระทำความผิดเช่นที่นายจ้างกล่าวอ้างเลย ส่วนนายจ้างก็มีภาระการพิสูจน์ว่ามีเหตุอันเป็นรูปร่างและแน่นอนชัดเจนอันจะสามารถโน้มน้าวให้ศาลเชื่อถือข้อเท็จจริงอันสามารถมองเห็นได้และถือความบริสุทธิ์ใจในการอ้างเหตุเลิกจ้างของนายจ้างว่ามีได้เป็นไปโดยกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยหากศาลปฏิเสธความมีอยู่ของเหตุอันเป็นจริงนี้ จะถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ดังนั้น ในการใช้สิทธิเลิกจ้างของนายจ้าง นายจ้างจะต้องสามารถแสดงให้ศาลเห็นว่าลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงจริงๆ อันเป็นเหตุเพียงพอให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้เพื่อหักล้างการพิสูจน์ของลูกจ้างถึงเหตุอันไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งลูกจ้างอ้างว่าเป็นเหตุอันไม่เป็นจริง

(2) เหตุอันสมควร

กรณีของเหตุอันสมควรนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งอันพึงต้องคำนึงถึงในการพิจารณาขั้นเริ่มแรกของศาลเมื่อมีคดีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ซึ่งในเรื่องของเหตุอันสมควรนี้เป็นกรณีเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการด้วย คือ เป็นผลกระทบกระเทือนต่อการผลิต การขายและการให้บริการ ซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องมีหลักประกันที่จะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างราบรื่นและมั่นคง ดังนั้น หากลูกจ้างกระทำความผิดในลักษณะอันเป็นผลกระทบกระเทือนต่อการผลิต การขายและการให้บริการดังกล่าว ถือว่านายจ้างมีเหตุอันสมควรในการเลิกจ้างได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ เหตุอันสมควรหมายรวมถึงกรณีที่นายจ้างมีเหตุอันสมควรทางเศรษฐกิจที่จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างด้วย แม้ลูกจ้างจะมีได้กระทำความผิดก็ตาม

การขาดเหตุเลิกจ้างอันเป็นจริงและอันสมควรซึ่งจะทำให้การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้น ได้แก่ กรณีการเลิกจ้างที่เกี่ยวกับการใช้สิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของลูกจ้าง เช่น การที่นายจ้างไม่พอใจเนื่องจากลูกจ้างได้แต่งงานกับลูกจ้างในโรงงานเดียวกันเพราะกลัวว่าลูกจ้าง

⁷⁵ สุนิสา สว่างเนตร. *การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้างและผลในทางกฎหมาย* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. 2521. หน้า 192-194.

หญิงที่แต่งงานนั้นต่อไปจะมีสิทธิลาคลอดทำให้เสียแรงงานไป หรือการเลิกจ้างโดยเหตุที่ลูกจ้างเคยร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานหรือเคยยื่นฟ้องนายจ้างมาก่อน การเลิกจ้างโดยเจตนาที่จะขัดขวางลูกจ้างในการรักษาผลประโยชน์ในการใช้แรงงานของตัวลูกจ้างเองหรือเพราะ เข้าร่วมดำเนินงานในกิจการของสหภาพแรงงานในโรงงาน นอกจากนั้น การเลิกจ้างโดยอ้างเหตุอายุการทำงาน ก็เป็นการขาดเหตุผลอันเป็นจริงและสมควรด้วย กล่าวคือ กรณีที่นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างทำงานมานาน หากให้ทำงานต่อไปก็ต้องจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่สูงเพราะมีอายุการทำงานนาน จึงใช้สิทธิเลิกจ้างเสียก่อน เป็นต้น

3.2.2 การคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

หากการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริงและสมควร ซึ่งถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมศาลอาจเสนอให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมในสถานประกอบการเดิม โดยให้มีสิทธิและหน้าที่ตามที่เคยมีอยู่ หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิเสธ ศาลก็จะชอบที่จะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยความเสียหายแก่ลูกจ้าง

3.2.3 อายุความในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ลูกจ้าง (และตัวแทนของลูกจ้าง) สามารถยื่นคำร้องต่อศาลการจ้างงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส (conseils de prud'hommes (CPHs)) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ในการทำงาน เช่น การยุติสัญญา มาตรการทางวินัย การจ่ายค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้างงาน สุขภาพและความปลอดภัย และการเลือกปฏิบัติ โดยทั่วไปแล้ว คดีจะต้องยื่นภายใน 12 เดือนหลังจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นหรือทราบ แต่กำหนดเวลาจะขยายออกไปเป็น 2 ปี สำหรับการเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อตกลงการจ้างงาน⁷⁶ 3 ปีสำหรับการเรียกร้องค่าจ้าง 5 ปีสำหรับการเรียกร้องการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด และ 10 ปีสำหรับการเรียกร้องอุบัติเหตุในการทำงาน โดยทุกประเภทไม่มีค่าธรรมเนียมในการยื่นคำร้อง⁷⁷

3.2.4 การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ศาลชอบที่จะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยความเสียหายแก่ลูกจ้าง โดยค่าเสียหายนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้าง 6 เดือน คำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้ายและให้ได้รับค่าชดเชยในการเลิกจ้างตาม มาตรา L.1234- 9 ซึ่งบัญญัติว่าในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยมีได้กระทำ

⁷⁶ MGG LEGAL Avocats Lawyers. *How to bring a claim before the French Employment Tribunal?*. July 29, 2024 Retrieved from : <https://mgglegal.com/en/how-to-bring-a-claim-before-the-french-employment-tribunal/>

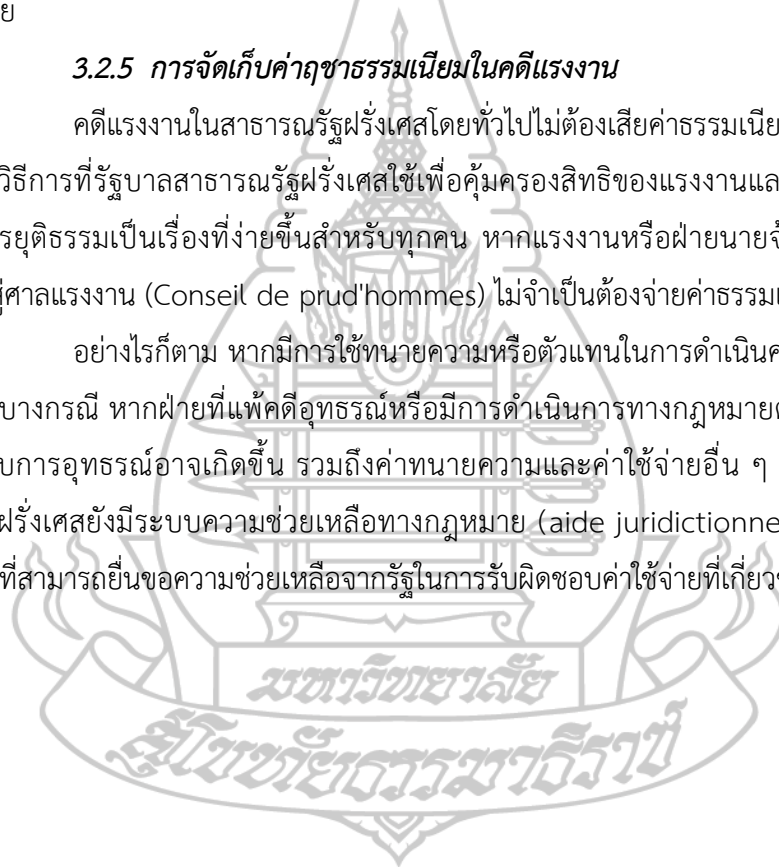
⁷⁷ Croner-I inform Advise Protect. *Employment Law in France: In-depth*. July 29, 2024 Retrieved from : <https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-france/indepth>

ความผิดร้ายแรงหากได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 2 ปีติดต่อกัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้างขั้นต่ำตามปีที่ทำงาน กล่าวคือค่าชดเชยต่อ 1 ปี หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงได้ค่าชดเชย 20 ชั่วโมง หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนได้ค่าชดเชย 1 ใน 10 ของเดือนค่านวมจากส่วนเฉลี่ยของค่าจ้าง 3 เดือนสุดท้ายด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าในระบบกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่สามารถบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ทำได้เพียงเสนอให้มีการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเท่านั้น หากนายจ้างหรือลูกจ้างปฏิเสธ ศาลก็เพียงกำหนดค่าเสียหาย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยให้เท่านั้น และอาจสั่งให้นายจ้างชดใช้เงินเบี้ยเลี้ยงกรณีว่างงานคืนแก่องค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่ศาลอ่านคำพิพากษาด้วย

3.2.5 การจัดเก็บค่าธรรมเนียมนิคมในคดีแรงงาน

คดีแรงงานในสาธารณรัฐฝรั่งเศสโดยทั่วไปไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมการฟ้องร้อง ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการที่รัฐบาลสาธารณรัฐฝรั่งเศสใช้เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานและทำให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้นสำหรับทุกคน หากแรงงานหรือฝ่ายนายจ้างต้องการนำคดีแรงงานขึ้นสู่ศาลแรงงาน (Conseil de prud'hommes) ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมศาล

อย่างไรก็ตาม หากมีการใช้ทนายความหรือตัวแทนในการดำเนินคดี อาจมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ในบางกรณี หากฝ่ายที่แพ้คดีอุทธรณ์หรือมีการดำเนินการทางกฎหมายต่อไป ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์อาจเกิดขึ้น รวมถึงค่าทนายความและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้สาธารณรัฐฝรั่งเศสยังมีระบบความช่วยเหลือทางกฎหมาย (aide juridictionnelle) สำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย ที่สามารถยื่นขอความช่วยเหลือจากรัฐในการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับคดีอีกด้วย



บทที่ 4

วิเคราะห์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในเรื่อง การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

จากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ประวัติ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ประกอบกับการศึกษาถึงหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ผู้ศึกษาจึงได้นำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ถึงปัญหาการที่ไม่มีบทบัญญัติที่ใช้บังคับเป็นการเฉพาะ ถึงหลักเกณฑ์ในกรณีที่ลูกจ้างจะมาฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจากนายจ้างเพื่อหาแนวทางแก้ไข โดยมีประเด็นปัญหา ดังต่อไปนี้

1. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีบทบัญญัติเพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีในเรื่องของระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดจึงจะมาฟ้องคดีต่อศาลได้

ในประเด็นปัญหานี้ ผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษาไว้ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศมาใช้ในการวิเคราะห์ถึงปัญหาการไม่มีบทบัญญัติเพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีในเรื่องของระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดจึงจะมาฟ้องคดีต่อศาลได้ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายต่อไป

ปัญหาลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เป็นปัญหาที่พบได้บ่อย ซึ่งเกิดได้จากหลายสาเหตุทั้งในเรื่องของไม่ผ่านการทดลองงาน มาสายเกินกำหนด ทำความเสียหายให้แก่นายจ้าง การปรับโครงสร้างของบริษัท หรือเมื่อผลประกอบการของบริษัทลดลง จนถึงขั้นขาดทุน นายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องลดภาระค่าใช้จ่ายเพื่อให้สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ นายจ้างบางรายจึงเลือกใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้างในการแก้ปัญหาแทน

ทั้งสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างที่มีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างธรรมดา กล่าวคือ เป็นสัญญาที่มีความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้เกิดสิทธิหน้าที่ที่ต่างฝ่ายต่าง ต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน มิใช่เพียงแต่การแลกเปลี่ยนการทำงานกับค่าจ้างเท่านั้น แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วย แม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์ต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผล

ในการผลิต ซึ่งฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้างและเป็นผู้จัดเตรียมวัสดุ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานของตนในการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งเมื่อผลผลิตจากการทำงานออกมาดี กิจการของนายจ้างก็จะมีกำไรเจริญเติบโตและได้ผลกำไรทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

นอกจากค่าจ้างประจำที่ลูกจ้างได้รับ ลูกจ้างอาจจะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการตกลงเพิ่มเติมกับนายจ้างนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินโบนัส หรือค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น การที่ลูกจ้างจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม งานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของลูกจ้างและความมั่นคงในงานซึ่งถือเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้าง อันเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ประกอบกับความเป็นจริงลูกจ้างใช้ชีวิตส่วนมากไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน รายได้และอนาคตของลูกจ้างจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะมีงานทำต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งโดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เพราะการตกงานนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิตหลายประการ อีกทั้งการหางานทำใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอายุมากต้องเผชิญกับการหางานใหม่ที่ยาก และอาจจะต้องย้ายที่พักอาศัยหรือได้รับความเดือดร้อนในการเดินทางไปทำงานที่ไกลจากที่พักอาศัยเดิม

การที่ลูกจ้างทำงานด้วยความชำนาญ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ อุทิศให้แก่งาน จึงเปรียบเสมือนผลประโยชน์ในทางทรัพย์สินจากการทำงาน สำหรับลูกจ้างนั้นงานจึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญของเขา (job property) หรืออีกนัยหนึ่ง แรงงานเทียบได้กับทรัพย์สิน และลูกจ้างหรือเจ้าของแรงงานเทียบได้กับเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อเจ้าของทรัพย์สินมีสิทธิในทรัพย์สิน ลูกจ้างจึงควรมีสิทธิได้รับความมั่นคงในการทำงานอย่างยิ่ง ตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน

จึงจะเห็นได้ว่า การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทุ่มเทและอุทิศกายใจกับการทำงานให้แก่ นายจ้างย่อมไม่ยุติธรรมแก่ลูกจ้าง การกระทำดังกล่าวของนายจ้างจึงเป็นการขัดต่อแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สินนั่นเอง

จากการศึกษา กฎหมายไทยได้กำหนดแนวทางในเรื่องการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โดยวางหลักว่า ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้า

ศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา ซึ่งกฎหมายดังกล่าว ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีว่าลูกจ้างต้องทำงานมาอย่างน้อยเป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะมาดำเนินการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ เนื่องจากศาลให้โอกาสลูกจ้างอย่างเต็มที่ในการเรียกร้องสิทธิที่เกิดความเสียหายจากนายจ้าง ทำให้มีคดีขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก โดยข้อมูลสถิติคดีของสำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า การฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ในระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566 มีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค 1 – 9 เป็นจำนวนถึง 6,059 คดี

ซึ่งหนึ่งในสาเหตุที่สำคัญก็คือ ลูกจ้างฟ้องคดีในกรณีไม่ผ่านการทดลองงานซึ่งมีแนวคำพิพากษาวางหลักไว้ดังนี้

การทดลองงานเป็นกรณีที่ นายจ้างกำหนดระยะเวลาเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทศนคติในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างก่อนพิจารณาว่าจะจ้างลูกจ้างต่อไปหรือไม่ หากผลการทดลองปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นที่พอใจของนายจ้าง นายจ้างก็จะรับเข้าทำงานเป็นลูกจ้างประจำ หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ ทั้งนี้ เพื่อที่นายจ้างจะได้คัดเลือกเฉพาะลูกจ้างที่มีคุณภาพให้ได้ทำงานกับนายจ้างต่อไป อันเป็นปกติของการบริหารงานบุคคล การที่บริษัทประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ว่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานจึงเป็นการพิจารณาไปตามมาตรฐานการทำงานที่พึงคาดหวังได้ ไม่ใช่จะให้นำหลักเกณฑ์ที่เพิ่งกำหนดขึ้นมาใช้ หรือเป็นการประเมินที่ไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม การที่บริษัทเลิกจ้าง จึงไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (คำพิพากษา ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 860/2564)

นายจ้างทำสัญญาจ้าง 1 ปี และมีเงื่อนไขทดลองงาน 90 วัน ในระยะทดลองงานลูกจ้างไม่ได้อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มิได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความเอาใจใส่ งาน ทั้งไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นายจ้างจึงเลิกจ้างเพราะเหตุไม่ผ่านการทดลองงาน อันเป็นเรื่องปกติในการบริหารงานบุคคลที่นายจ้างย่อมมีสิทธิคัดสรรแรงงานที่มีคุณภาพที่สุด ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้าง (คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 593/2563)

จากตัวอย่างดังกล่าวเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้เกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างที่แม้จะทำงานมาเพียง 3 - 6 เดือน แล้วถูกเลิกจ้างเกิดความไม่พอใจนายจ้าง จึงมาฟ้องคดีที่ศาล โดยไม่ได้คำนึงถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าอาจจะเกิดจากการที่ลูกจ้างปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตกลงกับนายจ้างไว้ ซึ่งหากมีการกำหนดหลักเกณฑ์การฟ้องดังกล่าวให้ชัดเจนจะช่วยลดคดีที่ไม่จำเป็นขึ้นสู่ศาลและช่วยให้การบริหารจัดการคดีของศาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

ในส่วนกฎหมายของสหราชอาณาจักรนั้น มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทั่ว ๆ ไป สิทธิ การลา การพักผ่อน การเลิกจ้าง หรือการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ในเรื่องการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 94 ประกอบมาตรา 108 (1) กฎหมาย ได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานเป็นลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (qualifying period) จึงจะสามารถที่จะนำคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมมาฟ้องต่อศาลได้ แต่ก็มีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลบางประเภทที่ถูกเลิกจ้างในขณะที่ทำงานไม่ครบ 2 ปี ก็มีสิทธิที่จะสามารถฟ้องคดีต่อศาลได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกปฏิบัติ ลูกจ้างที่กำลังตั้งครรภ์ หรือ ทูพพลภาพในช่วงการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด หรือถูกเลิกจ้างเนื่องจากกังวลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หรือถูกเลิกจ้างเนื่องจากปฏิเสธที่จะเข้าที่ทำงานเพราะรู้สึกว่าเป็นภัยคุกคามที่ใกล้จะเกิดขึ้นหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยอย่างร้ายแรง เป็นต้น

สำหรับกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสเป็นระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร ซึ่งในประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Code du Travail) มีบทบัญญัติที่มีการวางหลักไว้ว่า หากการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุที่เป็นจริง และสมควรถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม มีสิทธิมาฟ้องต่อศาลแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้เท่านั้น แต่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาว่าลูกจ้างต้องทำงานเป็นลูกจ้างมาแล้วเท่าใด จึงมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลได้

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ผู้ศึกษาเห็นว่า กฎหมายภายในของประเทศไทย ไม่ได้มีหลักเกณฑ์กำหนดในเรื่องอายุงานของลูกจ้างไว้ สามารถให้ลูกจ้างใช้สิทธิฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ไม่ว่าจะทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลาเท่าใด ส่วนกฎหมายของสหราชอาณาจักรกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานเป็นลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (qualifying period) จึงจะสามารถที่จะนำคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมมาฟ้องต่อศาลได้ โดยมีข้อยกเว้นบางกรณีสำหรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยอายุงานยังไม่ครบ 2 ปี ก็สามารถมาฟ้องคดีต่อศาลได้ ส่วนกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศสพบว่ามีไม่มีการกำหนดระยะเวลาว่าลูกจ้างต้องทำงานเป็นลูกจ้างมาแล้วเท่าใด จึงมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลได้ มีเพียงแต่การระบุเงื่อนไขที่ศาลจะจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างไว้ในมาตรา L. 1234- 9 ว่าในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยมีได้กระทำความผิดร้ายแรงหากได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 2 ปี ติดต่อกัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้างขั้นต่ำตามปีที่ทำงาน ดังนั้น เพื่อให้การนำคดีขึ้นสู่ศาลเป็นไปอย่างเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคดีของศาล จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีในเรื่องของระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดจึงจะมาฟ้องคดีต่อศาลได้ให้มีความชัดเจนดังเช่นกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักร

2. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีบทบัญญัติในเรื่องอายุความในการฟ้องร้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ในส่วนของประเด็นปัญหานี้ ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีบทบัญญัติในเรื่องอายุความในการฟ้องร้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางในการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างต่อไป

การที่กฎหมายกำหนดอายุความขึ้นนั้นก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยในสังคมไม่มีคดีที่ทิ้งไว้นานเกินควรมาฟ้องร้องให้เกิดความยุ่งยากทั้งในเรื่องของจำนวนคดีพยานหลักฐานที่ลบลื่อนสูญหายไม่อาจตัดสินอย่างเป็นธรรมแท้จริง ฝ่ายลูกหนี้หรือผู้อาจถูกเรียกจ้างก็จะได้ทราบกำหนดระยะเวลาแห่งการใช้สิทธิฟ้องร้องของเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิเรียกจ้างเพื่อจะได้เก็บรวบรวมหลักฐานหรือข้อต่อสู้ในช่วงเวลาของอายุความ ทำให้ไม่ต้องกลัวกังวลว่าวันหนึ่งอาจถูกฟ้องและยังเป็นการบังคับเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิเรียกจ้างให้ใช้สิทธิของตนในเวลาที่กำหนดด้วย

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้กำหนดอายุความในการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้อย่างชัดเจน จึงต้องถือว่าการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม มีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 ซึ่งค่อนข้างเป็นการกำหนดระยะเวลาที่นาน จึงอาจทำให้เกิดช่องว่างในการฟ้องคดีฯ กล่าวคือ ในบางกรณีลูกจ้างได้เงินชดเชยตามกฎหมายจากนายจ้างไปครบถ้วนแล้ว ต่อมาเมื่อลูกจ้างใช้เงินดังกล่าวไปจนหมดสิ้น จึงมาขอใช้สิทธิฟ้องคดีในส่วนของค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการกระทำที่มีเจตนาไม่สุจริต

สำหรับกฎหมายของสหราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) มีมาตรการเกี่ยวกับระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องฟ้องคดีภายในกำหนด โดยในมาตรา 94 วางหลักไว้ว่า ลูกจ้างต้องฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมภายในระยะเวลา 3 เดือนนับแต่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นระยะเวลาค่อนข้างสั้น ทำให้ในทางปฏิบัติลูกจ้างไม่สามารถยื่นฟ้องศาลแรงงานได้ทัน เนื่องจากอาจต้องปรึกษาทนายความหรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแรงงานก่อน แต่ในอีกมุมหนึ่งการที่กฎหมายสหราชอาณาจักรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิทั้งศาลแรงงาน (Tribunal) และศาลทั่วไป (Courts) ได้ ก็เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่อาจจะใช้สิทธิในศาลใดศาลหนึ่งไม่ทัน ดังเช่น กรณีการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง (Wrongful Dismissal) ที่หากลูกจ้างต้องการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน (Employment Tribunal) ลูกจ้างต้องยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาล

แรงงานภายใน 3 เดือนนับแต่วันเลิกจ้าง แต่หากลูกจ้างใช้สิทธิไม่ทันและต้องการนำคดีขึ้นสู่ศาลทั่วไป (courts) ลูกจ้างมีสิทธิยื่นฟ้องศาลภายใน 6 ปี นับแต่วันเลิกจ้าง

ส่วนกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการกำหนดอายุความในการฟ้องร้องคดีแตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

- เรื่องที่ต้องยื่นฟ้องภายใน 1 ปี หลังจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นหรือทราบ ได้แก่ การยุติสัญญา มาตรการทางวินัย การจ่ายค่าจ้าง เงินไขการจ้างงาน สุขภาพและความปลอดภัย และการเลือกปฏิบัติ

- เรื่องที่ต้องยื่นฟ้องคดีภายใน 2 ปี หลังจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นหรือทราบ ได้แก่ การเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อตกลงการจ้างงาน

- เรื่องที่ต้องยื่นฟ้องคดีภายใน 3 ปี หลังจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นหรือทราบ ได้แก่ การเรียกร้องค่าจ้าง

- เรื่องที่ต้องยื่นฟ้องคดีภายใน 5 ปี หลังจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นหรือทราบ ได้แก่ การเรียกร้องการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

- เรื่องที่ต้องยื่นฟ้องคดีภายใน 10 ปี หลังจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นหรือทราบ ได้แก่ การเรียกร้องอุบัติเหตุในการทำงาน

จะเห็นว่าทั้งกฎหมายของสหราชอาณาจักรและกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีการกำหนดอายุความในการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่ชัดเจน ตรงกับหลักการที่ว่า การกำหนดอายุความขึ้นนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยในสังคม ไม่มีคดีที่ทิ้งไว้นานเกินควรมาฟ้องร้องให้เกิดความยุ่งยากทั้งในเรื่องของจำนวนคดี พยานหลักฐานที่ลบเลือนสูญหายไม่อาจตัดสินอย่างเป็นธรรมแท้จริง ฝ่ายลูกหนี้หรือผู้อาจถูกเรียกร้องก็จะได้ทราบกำหนดระยะเวลาแห่งการใช้สิทธิฟ้องร้องของเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิเรียกร้องเพื่อจะได้เก็บรวบรวมหลักฐานหรือข้อต่อสู้ในช่วงเวลาของอายุความ ทำให้ไม่ต้องกลัวกังวลว่าวันหนึ่งอาจถูกฟ้องทำให้ต้องเก็บเอกสารทิ้งปวงนานเกินไป และยังเป็นการบังคับเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิเรียกร้องให้ใช้สิทธิของตนในเวลาที่กำหนดด้วย

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอายุความในการฟ้องคดีจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ผู้ศึกษาเห็นว่า กฎหมายภายในของประเทศไทย ไม่ได้มีการกำหนดอายุความไว้จึงต้องถือว่าการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม มีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 ซึ่งค่อนข้างเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน จึงทำให้เกิดช่องว่างในการฟ้องคดีฯ กล่าวคือ ในบางกรณีลูกจ้างได้เงินชดเชยตามกฎหมายจากนายจ้างไปครบถ้วนแล้ว ต่อมาเมื่อลูกจ้างใช้เงินดังกล่าวไปจนหมดสิ้น จึงมาขอใช้สิทธิฟ้องคดีในส่วนของ การเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการกระทำที่มีเจตนาไม่สุจริต

ส่วนกฎหมายของสหราชอาณาจักรกำหนดให้ลูกจ้างลูกจ้างต้องฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ภายในระยะเวลา 3 เดือน นับแต่ถูกเลิกจ้าง แต่หากฟ้องคดีไม่ทันยังสามารถไปใช้สิทธิไปฟ้องคดีที่ศาลทั่วไปได้ภายในระยะเวลา 6 ปี นับจากถูกเลิกจ้าง ส่วนกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศสพบว่ามีการกำหนดอายุความในการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้เป็นเวลา 1 ปี

จากที่กล่าวมาผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรจะมีการกำหนดอายุความในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นระยะเวลา 1 ปี หลังจากการถูกเลิกจ้าง ตามกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศส เพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้างได้มีเวลาเตรียมตัวปรึกษาทนายความ รวบรวมพยานหลักฐาน และเอกสารต่างๆ ในการนำเสนอคดีต่อศาลด้วย ซึ่งหากกำหนดให้มีอายุความเพียง 3 เดือน เช่นเดียวกับสหราชอาณาจักร จะเป็นการกำหนดอายุความที่สั้นเกินไป ลูกจ้างอาจจะยังไม่ได้ดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐาน หรือปรึกษาทนายความหรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแรงงานก่อนได้ทัน อีกทั้งกฎหมายไทยกำหนดให้ฟ้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานเท่านั้น ต่างจากกฎหมายสหราชอาณาจักรที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างไปฟ้องต่อศาลศาลทั่วไปได้อีกช่องทางหนึ่งด้วย

3. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่สูงมากเกินไปเกินกว่าความเหมาะสมที่ลูกจ้างควรจะได้รับชดเชยจากนายจ้าง

ในส่วนของประเด็นปัญหานี้ ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่สูงมากเกินไปเกินกว่าความเหมาะสมที่ลูกจ้างควรจะได้รับชดเชยจากนายจ้าง ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน และความเสมอภาคระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางในการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างต่อไป

จากแนวคิดในเรื่องค่าเสียหายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน ความเสียหายที่จะเรียกกันได้นั้นจะต้องมีต้นเหตุหรือมีผู้ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานนี้ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กล่าวคือต่างฝ่ายต่างเป็นเจ้าของนี้ลูกหนึ่งซึ่งกันและกัน นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานให้ตน ส่วนลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน แต่ลูกจ้างก็มีหน้าที่หรือหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้างส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานต่อลูกจ้าง หากฝ่ายใดที่มีหน้าที่ชำระหนี้แก่อีกฝ่ายหรืออยู่ในฐานะลูกหนี้กระทำการใดที่เจ้าหนี้ได้รับความเสียหายโดยการที่ผิดนัดไม่ชำระหนี้ตามที่ตกลงในสัญญา ลูกหนี้จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า เมื่อนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างมาแล้ว หากมีการเลิกจ้าง หรือผิดสัญญา

เกิดขึ้น นายจ้างย่อมต้องชดใช้ความเสียหายที่ทำให้ลูกจ้างเสียหายตามความเป็นจริงในทางกลับกัน หากลูกจ้างสร้างความเสียหาย ก็ย่อมต้องชดใช้ค่าเสียหายตามความเป็นจริงต่อนายจ้างเช่นเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมไม่เอาไรต์เอาเปรียบซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เนื่องจากในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 ได้วางหลักไว้ว่า การยื่นคำฟ้อง การดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆในศาลแรงงาน ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศาลแรงงานที่ว่า การดำเนินคดีในศาลแรงงานควรเป็นไปด้วยความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม โดยเฉพาะคำว่า ประหยัด ในที่นี้หมายถึง ฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างจะต้องประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีแรงงานทั้งกระบวนการ ไม่ว่าจะในศาลหรือนอกศาล กล่าวคือ มาตรา 27 จะยกเว้นค่าใช้จ่ายทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นค่าขึ้นศาล ค่าตรวจพิสูจน์ ค่าประกาศหนังสือพิมพ์ ค่าพยาบาลพยาน ซึ่งจะเห็นว่า แม้คู่ความจะอ้างอิงเข้ามาหรือขอให้ศาลเรียกมา ศาลก็เป็นผู้จ่ายแทน

แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างบางรายเห็นประโยชน์ในส่วนนี้ว่าการฟ้องคดีไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล จะเรียกค่าเสียหายเท่าใดก็ได้ตามความพอใจ ทำให้ลูกจ้างในบางราย เรียกค่าเสียหายในจำนวนเงินที่มากเกินไปกว่าที่ควรจะได้รับตามความเป็นจริง ซึ่งในมุมมองนี้ก็จะไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างเท่าที่ควร

ส่วนในพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 ในหมวดที่ 2 ส่วนที่ 1 การฟ้องคดี มาตรา 18 ได้วางหลักไว้ว่าผู้บริโภคไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมในการฟ้องคดีต่อศาล เว้นแต่ในกรณีที่นำคดีมาฟ้องโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เรียกร้องค่าเสียหายเกินสมควร ศาลอาจมีคำสั่งให้บุคคลนั้นชำระค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับการยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนต่อศาลภายในระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควรกำหนดก็ได้ หากไม่ปฏิบัติตาม ให้ศาลมีอำนาจสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ

ผู้บริโภคหรือผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้บริโภคนั้นจะได้รับการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมในการเริ่มต้นฟ้องคดีเท่านั้น แต่มิใช่การได้รับการยกเว้นเด็ดขาดหากมีพฤติการณ์พิเศษต่าง ๆ เช่น ผู้บริโภคนำคดีมาฟ้องโดยไม่มีเหตุผลสมควร เรียกร้องค่าเสียหายเกินสมควร ประพฤติตนไม่เรียบร้อย ดำเนินกระบวนการพิจารณาอันมีลักษณะเป็นการประวิงคดีหรือไม่จำเป็นหรือมีพฤติการณ์อื่นที่ศาลเห็นสมควร ศาลอาจมีคำสั่งให้บุคคลนั้นชำระค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับการยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนต่อศาลภายในระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควรกำหนดก็ได้ ซึ่งเป็นกลไกควบคุมการดำเนินคดีของผู้บริโภคและผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนซึ่งได้รับการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีผู้บริโภคไปโดยสุจริต และดำเนินกระบวนการพิจารณาไปด้วยความเรียบร้อย

โดยจากการศึกษากฎหมายการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมศาลของสหราชอาณาจักร พบว่าการจัดเก็บค่าฤชาธรรมเนียมในศาลแรงงาน เริ่มมีการนำมาใช้บังคับในเดือน กรกฎาคม 2013 โดยแบ่งประเภทการเรียกร้อง เป็นประเภท “A” ครอบคลุมข้อพิพาทง่ายๆ เช่น ค่าจ้างวันหยุดที่ไม่ได้รับ

มีค่าธรรมเนียมการออกคำร้อง 160 ปอนด์ และค่าธรรมเนียมการพิจารณาคดี 230 ปอนด์ รวมเป็นค่าธรรมเนียม 390 ปอนด์ หรือ “ประเภท B” ครอบคลุมข้อพิพาทที่ซับซ้อนกว่า เช่น การเลือกปฏิบัติ มีค่าธรรมเนียมการออกคำร้อง 250 ปอนด์ และค่าธรรมเนียมการพิจารณาคดี 950 ปอนด์ รวมเป็นค่าธรรมเนียม 1,200 ปอนด์ ต่อมารัฐบาลพบว่า ผลจากการนำระบบค่าธรรมเนียมมาใช้ ส่งผลให้จำนวนการเรียกร้องที่ยื่นต่อศาล ลดลงอย่างมาก

กระทรวงยุติธรรมของสหราชอาณาจักร เห็นว่า การจัดเก็บค่าธรรมเนียมนั้นไม่ได้สร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงนโยบายสำหรับผู้เรียกร้อง ต่อมาศาลฎีกาของสหราชอาณาจักร ได้เพิกถอนคำสั่งค่าธรรมเนียม เนื่องจากศาลตัดสินว่าค่าธรรมเนียมดังกล่าวผิดกฎหมาย เนื่องจาก (ก) ในทางปฏิบัติแล้ว ค่าธรรมเนียมดังกล่าวไม่สามารถจ่ายได้ และ (ข) ค่าธรรมเนียมดังกล่าวทำให้การเรียกร้องค่าเสียหายที่ไม่ใช่เงินและมีมูลค่าต่ำ ซึ่งทำให้จำนวนคดีลดลงอย่างมาก ถือเป็นภาระประโยชน์และไร้เหตุผล ขัดขวางการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุดังกล่าวจึงได้มีการเพิกถอนไม่จัดเก็บค่าธรรมเนียมศาลตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม 2017 เป็นต้นไป ส่งผลให้ คดีต่างๆ เพิ่มขึ้นจากประมาณ 18,000 เรื่อง ในปี 2016/17 บรรลุเป้าหมายรวมประมาณ 33,000 เรื่อง ในปี 2022/23

และจากการศึกษากฎหมายการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมศาลของสาธารณรัฐฝรั่งเศส พบว่าคดีแรงงานในสาธารณรัฐฝรั่งเศสโดยทั่วไปไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมการฟ้องร้องคดี ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการที่รัฐบาลสาธารณรัฐฝรั่งเศสใช้เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานและทำให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้นสำหรับทุกคน หากแรงงานหรือฝ่ายนายจ้างต้องการนำคดีแรงงานขึ้นสู่ศาลแรงงาน (Conseil de prud'hommes) ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมศาล

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่เกี่ยวข้องกับการเรียกค่าเสียหายมากเกินไป ผู้ศึกษาเห็นว่า สาเหตุหลักที่ลูกจ้างเรียกค่าเสียหายมากเกินไปในการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมกับนายจ้างเกิดเนื่องมาจากผู้ฟ้องเห็นประโยชน์จากการที่ฟ้องคดีแล้วไม่เสียค่าธรรมเนียมศาล จึงมีเจตนาที่ไม่สุจริตในการฟ้อง ซึ่งทุกประเทศไม่มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียม เพราะเห็นว่าชนชั้นแรงงานควรได้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างประหยัดและเท่าเทียม ส่วนในกฎหมายต่างประเทศ แม้ในสหราชอาณาจักรจะกำหนดการเก็บค่าธรรมเนียมศาลในช่วงแรก แต่ภายหลังศาลฎีกาสหราชอาณาจักรได้สั่งให้ยกเลิกเพราะเห็นว่า เป็นการขัดขวางการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ส่วนในสาธารณรัฐฝรั่งเศส รัฐบาลสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้กำหนดนโยบายไม่จัดเก็บค่าธรรมเนียมศาล เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานและทำให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้นสำหรับทุกคน

ในขณะที่พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภคร พ.ศ. 2551 วางหลักการยกเว้นค่าธรรมเนียมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมแก่ผู้บริโภคหรือผู้มีอำนาจฟ้องคดี

แทนผู้บริหาร แต่มีใช้การได้รับการยกเว้นเด็ดขาดหากมีพฤติการณ์พิเศษต่าง ๆ เช่น ผู้บริหารนำคดีมาฟ้องโดยไม่มีเหตุผลสมควร เรียกร้องค่าเสียหายเกินสมควร ประพฤติตนไม่เรียบร้อย ดำเนินกระบวนการพิจารณาอันมีลักษณะเป็นการประวิงคดีหรือไม่จำเป็นหรือมีพฤติการณ์อื่นที่ศาลเห็นสมควร ศาลอาจมีคำสั่งให้บุคคลนั้นชำระค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับการยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนต่อศาล ผู้ศึกษาเห็นว่าในส่วนข้อกฎหมายนี้เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมในศาลแรงงานเนื่องจาก มีลักษณะข้อพิพาทที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ คดีผู้บริหารเป็นข้อพิพาทระหว่างผู้บริหารกับผู้ประกอบธุรกิจ ส่วนในคดีแรงงานจะเป็นข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างและผู้ประกอบธุรกิจ ดังนั้นหลักการในกฎหมายผู้บริหารที่มีผลดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ก็น่าจะนำมาปรับใช้กับคดีแรงงานได้ ในกรณีที่ลูกจ้างหรือนายจ้างเรียกร้องค่าเสียหายเกินสมควร ประพฤติตนไม่เรียบร้อย ดำเนินกระบวนการพิจารณาอันมีลักษณะเป็นการประวิงคดีหรือไม่จำเป็นหรือมีพฤติการณ์อื่นที่ศาลเห็นสมควร ศาลอาจมีคำสั่งให้บุคคลนั้นชำระค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับการยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนต่อศาลได้เช่นกัน

4. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าเสียหายในกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมยังไม่มี การกำหนดให้ชัดเจน

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายจะขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญไม่ได้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5วรรคหนึ่ง ทำให้การพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใด จึงต้องพิจารณาบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเป็นอันดับแรกเสียก่อน ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน อันได้แก่ มาตรา 74 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการให้รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และยังคงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยอีกด้วย โดยต้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน และต้องจัดให้ผู้ใช้แรงงานได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน และจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

ผู้ศึกษาเห็นว่า จากบทบัญญัติดังกล่าว ทำให้รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน ให้ความคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการดำรงชีวิต รวมถึงปกป้องสิทธิของลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ในกรณีที่เป็นกรเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายนั้น จำนวนค่าเสียหายนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ให้ชัดเจนแน่นอน ดังเช่น จำนวนค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 หรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนไว้ ลูกจ้างก็จะต้องคำนวณค่าเสียหายว่าตนเองได้รับความเสียหายเพียงใด โดยหลักทั่วไปแล้วเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับนั้นอาจขึ้นอยู่กับพฤติการณ์และความร้ายแรง อันเป็นความเสียหายในเชิงละเมิดซึ่งฝ่ายผู้เสียหายจะต้องนำสืบให้เห็นถึงความเสียหายที่ได้รับ ค่าเสียหายอันต้องชดใช้แก่ผู้เสียหายมากน้อยเพียงใดนั้นต้องอาศัยพฤติการณ์เป็นประมาณ ข้อสำคัญก็คือว่าความเสียหายนั้นได้เกิดขึ้นเพราะฝ่ายไหนเป็นผู้ก่อยิ่งหย่อนกว่ากันเพียงไร ซึ่งลูกจ้างหลายรายที่คำนวณค่าเสียหายเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยอัตราค่าจ้างก่อนถูกเลิกจ้างมาคูณกับอายุทำงานจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งค่อนข้างจะเป็นการเรียกร้องมากเกินไป จึงสมควรมีการกำหนดจำนวนเงินไว้เพื่อความชัดเจนแน่นอน ส่วนเมื่อคำนวณค่าเสียหายและขอให้นายจ้างชดใช้แล้วเป็นจำนวนเท่าใด ศาลจะกำหนดให้เพียงใดนั้นเป็นเรื่องที่ศาลแรงงานจะใช้ดุลพินิจพิจารณาโดยมีข้อความตอนท้ายของมาตรา 49 กำหนดกรอบของการคำนวณค่าเสียหายให้ศาลใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายเพียงใดโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา เพื่อให้เกิดความชอบธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ตามแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกา จะตัดสินให้ลูกจ้างได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมโดยคิดจากระยะเวลาการทำงาน กล่าวคือ ทำงานเป็นระยะเวลา 1 ปี ได้รับค่าเสียหายเป็นจำนวนเท่ากับอัตราเงินเดือนจำนวน 1 เดือน

อนุสัญญาฉบับที่ 158 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างงาน ค.ศ. 1932 กำหนดไว้ว่า เมื่อองค์กรกลางได้วินิจฉัยแล้วเห็นว่าเหตุผลการเลิกจ้างนั้นไม่สมควร องค์กรกลางมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้หรือสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินเป็นการทดแทนความเสียหาย หรือให้การช่วยเหลือด้วยวิธีอื่นตามความเหมาะสม

จากการศึกษากฎหมายการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของสหราชอาณาจักรจะพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) มาตรา 118 บัญญัติให้อำนาจศาลแรงงาน (tribunal) สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยค่าสินไหมทดแทนเบื้องต้น (basic award)

กฎหมาย กำหนดให้เป็นเงินค่าจ้างรายสัปดาห์ของลูกจ้าง (week's pay) คูณด้วยจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงาน (แต่ไม่เกิน 30 สัปดาห์) กล่าวคือ

ลูกจ้างที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน แต่ยังไม่ถึง 22 ปี ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 0.5 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ลูกจ้างที่มีอายุ 22 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน แต่ยังไม่ถึง 41 ปี ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 1 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ลูกจ้างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ส่วนกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศสในกรณีที่มีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเนื่องจากการขาดเหตุผลอันเป็นจริงและอันสมควร ศาลอาจเสนอให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมในสถานประกอบการเดิม โดยให้มีสิทธิและหน้าที่ตามที่เคยมีอยู่ หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิเสธ ศาลก็จะชอบที่จะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยความเสียหายแก่ลูกจ้าง โดยค่าเสียหายนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้าง 6 เดือน คำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้ายและให้ได้รับค่าชดเชยในการเลิกจ้างด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าในระบบกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่สามารถบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ทำได้เพียงเสนอให้มีการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเท่านั้น หากนายจ้างหรือลูกจ้างปฏิเสธ ศาลก็เพียงกำหนดค่าเสียหาย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยให้เท่านั้น และอาจสั่งให้นายจ้างชดใช้เงินเบี้ยเลี้ยงกรณีว่างงานคืนแก่องค์กรที่เกี่ยวข้องซึ่งได้จ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่ศาลอ่านคำพิพากษาด้วย

กล่าวโดยสรุป ในกฎหมายไทยกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างและนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา แม้จะสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 158 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างงาน ค.ศ. 1932 ที่กำหนดไว้ว่า องค์กรกลางมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้หรือสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินเป็นการทดแทนความเสียหาย หรือให้การช่วยเหลือด้วยวิธีอื่นตามความเหมาะสม แต่การที่ศาลแรงงานยังไม่ได้กำหนดค่าเสียหายให้ชัดเจน เพียงแต่วางแนวปฏิบัติโดยการตัดสินให้ลูกจ้างได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยคิดจากระยะเวลาการทำงาน กล่าวคือ ทำงานเป็นระยะเวลา 1 ปี ได้รับค่าเสียหายเป็นจำนวนเท่ากับอัตราเงินเดือนจำนวน 1 เดือน ซึ่งน่าจะยังไม่เพียงพอในการชดเชยค่าเสียหายอย่างเป็นธรรมแก่ลูกจ้างเท่าที่ควร ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรจะกำหนดอัตราค่าเสียหายที่ชัดเจนบัญญัติลงในกฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนาของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 ที่บัญญัติว่ารัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานด้วย

ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรกำหนดค่าเสียหายที่นายจ้างต้องชดใช้แก่ลูกจ้างในอัตราเดียวกับกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่ว่าศาลชอบที่จะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยความเสียหายแก่ลูกจ้าง โดยค่าเสียหายนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้าง 6 เดือน คำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้าย เพราะเป็นการกำหนดค่าเสียหายที่มีความชัดเจน เป็นหลักประกันความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างที่เสียหาย โดยที่ไม่ตัดการใช้ดุลพินิจของศาล ที่ให้คำนึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา ก็จะเพิ่มความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมต่อไป

ดังนั้น จากประเด็นปัญหาทางกฎหมายข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และกำหนดค่าเสียหายให้มีความชัดเจนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และความเสมอภาคระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

จากการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของประเทศไทย และหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศสสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของประเทศไทยกับกฎหมายของสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศส

ประเด็นปัญหา	ประเทศไทย	สหราชอาณาจักร	สาธารณรัฐฝรั่งเศส
1.หลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีว่าลูกจ้างต้องทำงานมาอย่างน้อยเป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะมาดำเนินการฟ้องคดีได้	ไม่ได้มีการกำหนดไว้ เป็นการเฉพาะ	ลูกจ้างต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	ไม่ได้มีการกำหนดไว้ เป็นการเฉพาะ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

2. อายุความในการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	ไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะจึงต้องฟ้องคดีภายใน 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30	ต้องฟ้องคดีภายใน 3 เดือน นับแต่ถูกเลิกจ้าง	ต้องฟ้องคดีภายใน 1 ปี นับแต่ถูกเลิกจ้าง
3. หลักเกณฑ์ในการเรียกร้องจำนวนเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่เหมาะสมของลูกค้า	<p>ไม่มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมศาลในคดีแรงงาน</p> <p>ส่วนการฟ้องคดีผู้บริโภครวมพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 มาตรา 18 วรรค 2 บัญญัติไว้ว่า ศาลอาจมีคำสั่งให้บุคคลนั้นชำระค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับการยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนต่อศาลภายในระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควรกำหนดก็ได้ หากไม่ปฏิบัติตาม ให้ศาลมีอำนาจสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ</p>	<p>ไม่มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมศาลในคดีแรงงาน</p>	<p>ไม่มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมศาลในคดีแรงงาน</p>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

<p>4. ค่าเสียหายที่ลูกจ้างสมควรได้รับในกรณีถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม</p>	<p>เป็นดุลพินิจของศาล โดยให้ศาลคำนึงถึง อายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และ เงินชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ</p>	<p>แบ่งเป็นระดับชั้น กล่าวคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในขณะทำงาน แต่ยังไม่ถึง 22 ปี ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 0.5 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน - ลูกจ้างที่มีอายุ 22 ปีขึ้นไปในขณะทำงาน แต่ยังไม่ถึง 41 ปี ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 1 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน - ลูกจ้างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปในขณะทำงาน ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน 	<p>ศาลจะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 6 เดือนสุดท้าย</p>
---	---	--	---

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

ในปัจจุบันพบว่าการเลิกจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นบ่อยครั้งขึ้น โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ โควิด-19 ซึ่งสาเหตุแห่งการเลิกจ้างอาจจะเกิดได้หลายสาเหตุ บางสาเหตุอาจจะดูสมเหตุสมผล เช่น บริษัทปรับโครงสร้าง บริษัทขาดทุน บริษัทจำเป็นต้องลดคนเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่บางกรณีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างไม่สมเหตุสมผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างตั้งครุฑ ลูกจ้างมาสาย ลูกจ้างไม่นั่งอยู่โต๊ะตนเอง เป็นต้น ซึ่งกฎหมายได้บัญญัติถึงเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง อันได้แก่ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ค่าชดเชยตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ทั้งนี้หากลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สามารถนำเรื่องมาฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตาม พ.ร.บ. ศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้

หากศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรม กฎหมายให้อำนาจศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือสั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้ลูกจ้างแทนในกรณีที่ศาลเห็นว่าลูกจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้

กรณีที่ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปเป็นดุลพินิจของผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดีนั้น โดยคำนึงถึงสภาพของสถานประกอบการและความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างยังสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ ศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างผู้นั้นในอัตราเท่าที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง

กรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ อาจมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทอื่นตามมา ศาลแรงงานจะใช้ดุลพินิจไม่สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแต่จะกำหนดจำนวนค่าเสียหายเป็นเงินจำนวนหนึ่งให้นายจ้างชดเชยให้ลูกจ้างแทน ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจศาลแรงงานใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายโดยให้คำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

อย่างไรก็ตามจากบทบัญญัติ ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ดังกล่าว พบปัญหาว่าไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีเพื่อเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เช่น ลูกจ้างต้องทำงานมาแล้วกี่ปีจึงสมควรจะมีสิทธิฟ้องคดีได้ การกำหนดอายุความในการฟ้องร้องคดี รวมถึงไม่มีการกำหนดจำนวนค่าเสียหายที่ลูกจ้างสมควรได้รับการเยียวยาอย่างชัดเจน

หากเปรียบเทียบกฎหมายสหราชอาณาจักรกับกฎหมายไทยแล้ว หลักการเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมยังคงมีเจตนารมณ์ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ กฎหมายคุ้มครองและเยียวยาความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง อย่างไรก็ตามกฎหมายสหราชอาณาจักรจะมีรายละเอียดและข้อความในตัวบทกฎหมายที่ค่อนข้างละเอียดและชัดเจนมากกว่า โดยระบุชัดถึงสิทธิของลูกจ้างที่จะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง นายจ้างต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นอย่างไรบ้างว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลและเหตุผลนั้นสำคัญเพียงพอ ส่วนกฎหมายไทยจะให้ดุลพินิจศาลในการพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ และกำหนดทางเยียวยาความเสียหายไว้ นอกจากนี้เป็นที่น่าสังเกตว่ากฎหมายสหราชอาณาจักรจะกำหนดเงื่อนไขการนำคดีขึ้นสู่ศาลไว้ค่อนข้างจำกัดว่ากล่าวคือนอกเหนือจากลูกจ้างจะต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นว่ามี การเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างที่จะนำคดีขึ้นสู่ศาลได้จะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี และต้องฟ้องศาลภายใน 3 เดือนนับจากวันที่ถูกเลิกจ้าง

ส่วนกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้วางหลักให้ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ เมื่อมีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรในการเลิกจ้าง แต่หากการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริงและสมควร ซึ่งถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมศาลอาจเสนอให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมในสถานประกอบการเดิม โดยให้มีสิทธิและหน้าที่ตามที่เคยมีอยู่ หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิเสธ ศาลก็จะชอบที่จะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยความเสียหายแก่ลูกจ้าง โดยค่าเสียหายนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้าง 6 เดือน คำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้าย และให้ได้รับค่าชดเชยในการเลิกจ้างตาม มาตรา L.1234- 9 ซึ่งบัญญัติว่าในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยมีได้กระทำความผิดร้ายแรงหากได้ทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 2 ปีติดต่อกัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้างขั้นต่ำตามปีที่ทำงาน กล่าวคือค่าชดเชยต่อ 1 ปี หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงได้ค่าชดเชย 20 ชั่วโมง หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนได้ค่าชดเชย 1 ใน 10 ของเดือนคำนวณจากส่วนเฉลี่ยของค่าจ้าง 3 เดือนสุดท้าย

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหากฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ผู้ศึกษาพบว่าไม่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอันเป็นช่องว่างของกฎหมายทั้งในเรื่อง ระยะเวลาการทำงาน อายุความ ค่าเสียหายที่เหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีบทบัญญัติเพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีในเรื่องของระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดจึงจะมาฟ้องคดีต่อศาลได้

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีว่าลูกจ้างต้องทำงานมาอย่างน้อยเป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะมาดำเนินการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ ทำให้ลูกจ้างที่แม้จะทำงานมาเพียง 1 ถึง 2 เดือน ก็สามารถเรียกร้องสิทธิได้ ทั้งๆที่ในความเป็นจริงแล้ว นายจ้างอาจจะเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและเหมาะสมแล้ว ทำให้มีคดีขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก จึงเห็นควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ทางกฎหมายในเรื่องระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดจึงจะมาฟ้องคดีต่อศาล โดยเพิ่มมาตรา 49/1 ว่า “ลูกจ้างที่มาฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจะต้องทำงานกับนายจ้างไม่น้อยกว่า 2 ปี” การเพิ่มเติมบทบัญญัตินี้ดังกล่าวจะส่งผลให้ปริมาณคดีที่มีปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมขึ้นสู่ศาลลดลง ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการพิจารณาคดีของศาลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรที่กำหนดหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน ส่วนกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศสแม้ไม่ได้ระบุไว้ชัดเจน แต่ได้ระบุกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยมิได้กระทำความผิดร้ายแรงหากได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 2 ปีติดต่อกัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้างขั้นต่ำตามปีที่ทำงาน กล่าวคือค่าชดเชยต่อ 1 ปี หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงได้ค่าชดเชย 20 ชั่วโมง หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนได้ค่าชดเชย 1 ใน 10 ของเดือนคำนวณจากส่วนเฉลี่ยของค่าจ้าง 3 เดือนสุดท้าย

2.2 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีทบัญญัติในเรื่องอายุความในการฟ้องร้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังไม่มีการกำหนดในเรื่องอายุความในการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดช่องว่างในการฟ้องคดีฯ กล่าวคือในบางกรณีลูกจ้างได้เงินชดเชยตามกฎหมายจากนายจ้างไปครบถ้วนแล้ว ต่อมาเมื่อลูกจ้างใช้เงินดังกล่าวไปจนหมดสิ้น จึงมาขอใช้สิทธิฟ้องคดีในส่วนของกรณีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการกระทำที่มีเจตนาไม่สุจริต จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยเพิ่มมาตรา 49/2 ว่า “อายุความในการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต้องฟ้องต่อศาลภายใน 1 ปีนับจากวันที่ถูกเลิกจ้าง” จะช่วยป้องกันการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตของลูกจ้าง เพื่อความเป็นธรรมของนายจ้าง ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องอายุความฟ้องร้องไว้อย่างชัดเจน

2.3 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมที่สูงมากเกินไปกว่าความเหมาะสมที่ลูกจ้างควรจะได้รับชดเชยจากนายจ้าง

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเรียกร้องจำนวนเงินที่เหมาะสมในการที่ลูกจ้างจะเรียกร้องค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง ประกอบกับการฟ้องคดีในศาลแรงงาน ไม่มีการเก็บค่าธรรมเนียมศาลทำให้ลูกจ้างในบางราย เรียกค่าเสียหายในจำนวนเงินที่มากเกินไปกว่าที่ควรจะได้รับตามความเหมาะสม เช่น เรียกค่าเสียหายเป็นจำนวน 100 เท่าของเงินเดือนขณะที่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น จึงเห็นควรแก้ไขโดยเพิ่มเติมมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยเพิ่มข้อความในวรรคที่สองว่า “ถ้าความปรากฏแก่ศาลว่าผู้ฟ้องหรือผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนโจทก์นำคดีมาฟ้องโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เรียกร้องค่าเสียหายเกินสมควร ประพฤติตนไม่เรียบร้อย ดำเนินกระบวนการพิจารณาอันมีลักษณะเป็นการประวิงคดีหรือไม่จำเป็น หรือมีพฤติการณ์อื่นที่ศาลเห็นสมควร ศาลอาจมีคำสั่งให้บุคคลนั้นชำระค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับการยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนต่อศาลภายในระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควรกำหนดก็ได้ หากไม่ปฏิบัติตาม ให้ศาลมีอำนาจสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ” เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการฟ้องคดี ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาผู้บริโภค พ.ศ. 2551 ซึ่งมีลักษณะข้อพิพาทที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือคดีผู้บริโภคเป็นข้อพิพาทระหว่างผู้บริโภคกับผู้ประกอบธุรกิจ ส่วนในคดีแรงงานจะเป็นข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างและผู้ประกอบธุรกิจ ดังนั้นหลักการในกฎหมายผู้บริโภคที่มีผลดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ก็ควรจะนำมาปรับใช้กับคดีแรงงานได้

2.4 ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าเสียหายในกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมยังไม่มี การกำหนดให้ชัดเจน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำพิพากษาให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้ลูกจ้างแทนการรับกลับเข้าทำงาน ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหาย การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามบทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้กำหนดค่าเสียหายในอัตราที่แน่นอนไว้ การกำหนดค่าเสียหายได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้อย่างกว้าง ๆ โดยเป็นดุลพินิจของศาล ซึ่งตามแนวปฏิบัติของศาลแรงงานจะกำหนดค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนต่อการทำงาน 1 ปี ซึ่งดุลพินิจและแนวปฏิบัติของศาลอาจก่อให้เกิดความไม่ เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ ดังนั้น จึงควรแก้ไขปรับปรุง บทบัญญัติมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ. ศ. 2522 โดยบัญญัติว่า “ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับ นายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้ แทน คิดเป็นค่าจ้างอย่างน้อยหกเดือนของค่าจ้างอัตราสุดท้าย โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน of ลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา” จะมีความสอดคล้องกับกฎหมาย แรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ซึ่งการกำหนดค่าเสียหายในอัตราที่แน่นอน ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูก เลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้รับความคุ้มครองจากการที่ลูกจ้างได้รับความเสียหายและก่อให้เกิดความเป็นธรรม ทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้าง





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2543). *องค์การแรงงานระหว่างประเทศ* : เอกสารประชุม
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 88, 30 พฤษภาคม-15 มิถุนายน 2543 ณ นคร
เจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.(2539). *อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ สมัยที่ 72-82 พ.ศ. 2529-2538*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานวิชาการแรงงานและ
สวัสดิการสังคม.
- กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ และวินัย ตูวิเชียร.(2528). *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงานหน่วยที่ 12,
นันทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- กุลพล พลวัน.(2539).*พัฒนาการแห่งสิทธิมนุษยชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- เกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล.(2547). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง
หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างของนายจ้างและสิทธิในการต่อสู้คดีของ
นายจ้างและลูกจ้าง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(2544).*การเลิกจ้างและการลาออก*.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(2563). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 28). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(2563). *สัมมนากฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน*. ในประมวลสาระชุดวิชา
กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2565). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 30).กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- จำรัส เขมะจารุ.(2531). *คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน*.(พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพมหานคร : ประยูรวงศ์.
- ชาติ สุขสุมิตร.(2524) *การเลิกจ้างและความเสียหาย (1)*.วารสารศาลแรงงาน, 2, ธันวาคม 2524.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น.(2564). *กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง*. (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น.(2563). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม.

- ธนบดี แสงอารยะวิไลรักษ์.(2560). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อประกันความ
เสี่ยงในการทำงาน : ศึกษากรณีการเลิกจ้างและปิดสถานประกอบกิจการของนายจ้าง.*
(วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์.(2546). *ปัญหาการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศของประเทศไทย.*
ในคำบรรยายประกอบวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง, กรุงเทพมหานคร: คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์.(2563). *มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม.* วารสาร
รามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์ 9, 1 (27 มิถุนายน 2563).
- นันทกานต์ ตีมีศรีเชียร.(2560). *มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น
ธรรมกับลูกจ้าง (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต).*มหาวิทยาลัยรังสิต,
กรุงเทพมหานคร.
- นิคม จันทร์วิฑูร.(2531). *ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.*กรุงเทพมหานคร:
มูลนิธิธรรมพงษ์พจน์.
- นิชาภา ภูกานดาววงศ์.(2553).*มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤติทาง
เศรษฐกิจในประเทศไทย.*(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- นนทวิชร์ นวตระกูลพิสุทธิ์.(2563). *กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค.*(พิมพ์ครั้งที่ 2). ตำราและเอกสาร
ประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิ่นวลี สุจริตกุล.(2538).*เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม.* (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยรามคำแหง,กรุงเทพมหานคร.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล.(2525,ธันวาคม).*กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน.*วารสารนิติศาสตร์. หน้า 15.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล.*การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้าง. ในคณะกรรมการสัมมนาและวิจัยคณะ
นิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เมธี ดุลยจินดา.(2520). *เหนื่อยตายดีกว่าอดตาย.*กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์แอนด์.
- มณี สุขผล.(2543). *การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 :*
ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศและ กฎหมายต่างประเทศ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต, กรุงเทพมหานคร
- วิทย์ ชะนะภักย์.(2543). *การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย.*
(วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง,กรุงเทพมหานคร.

- สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, อนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันแล้ว. 26
กรกฎาคม 2564. สืบค้นจาก <https://icb.mol.go.th>.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา และชนินาถ ฦ เชียงใหม่.(2544). การเลิกจ้างที่ถูกต้องกฎหมายและเป็นธรรม. (พิมพ์
ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:นิติธรรม.
- สุดาศิริ วดวงศ์.(2545) คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.
สมศักดิ์ สุนทรธาราวงศ์.(2530).มาตรการคุ้มครองลูกจ้างทางกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง : ศึกษา
เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ.(วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมศักดิ์ ขวัญแก้ว (2551). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร “กฎหมายแรงงาน” ณ วิทยาลัยเศรษฐ
ศาสตร์และรัฐศาสตร์แห่งลอนดอน สหราชอาณาจักร. สำนักงานศาลยุติธรรม.
- สุธิตา บุญปาน.(2565).ปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดอายุความละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่ง
และพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
กรุงเทพมหานคร.
- สุรภา ศรีเมือง.(2530).ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม.(วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตร
มหาบัณฑิต). คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุนิสา สว่างเนตร.(2521).การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้างและผลในทางกฎหมาย. (วิทยานิพนธ์
นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อักษรภาค สารธรรม.(2549). อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง.(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อิษวัต สุขจินีสกุล.(2546).ปัญหาการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมในคดีแรงงาน. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร
มหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงแรงงาน. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.24 สิงหาคม 2564. สืบค้นจาก
<https://www.mol.go.th/%E0%B8%AD%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%B3>.
- กรทศน์ สุขเฉลิม. Fire and rehire tactics ของสหราชอาณาจักร. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
(ประเทศไทย) 3 กรกฎาคม 2567 . สืบค้นจาก
[https://www.lawforasean.krisdika.go.th/File/files/\(final%20veresion\)%20fire](https://www.lawforasean.krisdika.go.th/File/files/(final%20veresion)%20fire)

%20and%20rehire%20tactics%20%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%
20UK.pdf

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ.(2564) ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. 23 สิงหาคม 2564.สืบค้นจาก

https://www.senate.go.th/assets/portals/93/fileups/253/files/article_20191021103453.pdf

B.W.Napier , J.C.Javillier & P.Verge, *Comparative Dismissal Law*, (Guidford and King's Lynn: Biddles Ltd, 1982).

Croner-I inform Advise Protect. *Employment Law in France: In-depth*. July 29, 2024

Retrieved from: <https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-france/indepth>

John Mesher, *Compensation for Unemployment*. (London: Sweet & Maxwell Ltd, January 1, 1976).

J.R. Carby-Hell, *Study in Three Termination Aspects of Modern Employment*, in *Studies in Labour Law*, (Kent: Tonbridge Printers, 1976).

LA GRANDE BIBLIOTHEQUE DU DROIT. *Employment law in France (fr)*. July 29, 2024

Retrieved from : [https://www.lagbd.org/Employment_law_in_France_\(fr\)](https://www.lagbd.org/Employment_law_in_France_(fr))

MGG LEGAL Avocats Lawyers. *How to bring a claim before the French Employment Tribunal?*. July 29, 2024 Retrieved from: <https://mgglegal.com/en/how-to-bring-a-claim-before-the-french-employment-tribunal/>

Ministry of Justice. *Introducing fees in the Employment Tribunals and the*

Employment Appeal Tribunal. July 29,2024 Retrieved from :

<https://www.gov.uk/government/consultations/introducing-fees-in-the-employment-tribunals-and-the-employment-appeal-tribunal/introducing-fees-in-the-employment-tribunals-and-the-employment-appeal-tribunal>

Net Lawman. *Employment Rights Act 1996*. July 04, 2024.

Retrieved from :<https://www.netlawman.co.uk/ia/era-1996>

NELSONS Business Law. *New employment law legislation in 2024*. July 04, 2024.

Retrieved from : <https://www.nelsonslaw.co.uk/employment-law-2024/#:~:text=The%20Act%20also%20comes%20into,after%2026%20weeks%20of%20employment>

The office home of revised enacted UK LEGISLATION. *Employment Rights Act 1996*.

July 04, 2024. Retrieved from :
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/2024-04-25>



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายพงศพล กীরติโสภา
วัน เดือน ปี เกิด	2 เมษายน 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	นิติกรปฏิบัติการ สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

