

บทคัดย่อ

เมื่อมีการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมก็มีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์ความจำเป็นในการจ้างแรงงานจึงลดน้อยลงประกอบกับอัตราการเพิ่มของประชากรที่สูงขึ้นจึงทำให้เกิดคนว่างงานจำนวนมากนายจ้างจึงมีโอกาสเลือกคนเข้าทำงานและมีอำนาจในการต่อรองสูงกว่าลูกจ้าง ถึงแม้ว่าตามกฎหมายนายจ้างและลูกจ้างจะมีสิทธิเสรีภาพในการทำสัญญาที่เท่าเทียมกัน แต่ตามความเป็นจริงแล้วลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบทางด้านเศรษฐกิจทั้งนี้เพราะนายจ้างมีอำนาจเด็ดขาดในการเลิกจ้างลูกจ้างอันมีผลกระทบต่อฐานะทางการเงินของลูกจ้างโดยตรงดังนั้นหากปล่อยให้เป็นอย่างนั้นย่อมนำไปสู่สิทธิของนายจ้างในการลงโทษลูกจ้างซึ่งมีหลากหลายวิธี เช่น การเตือน การภาคทัณฑ์ การลงโทษเกี่ยวกับเงินเดือน การพักงาน การโยกย้ายหน้าที่การงาน หรือนายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างด้วยวิธีการที่ร้ายแรงที่สุดคือการเลิกจ้างสำหรับการกระทำผิดร้ายแรงตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อันเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยในการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องมาจากการกระทำผิดความผิดนี้จำเป็นต้องพิจารณาการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แต่อย่างไรก็ดีตามมาตรา 49 แห่ง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทย และตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 33 ฉบับเลขที่ 06/สพข. ฉบับปรับปรุงลงวันที่ 27 ธันวาคม 2006 ในเรื่องของการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าเสียหาย สิ้นจ้างแทนบอกกล่าวล่วงหน้า ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ และถึงแม้ว่าศาลฎีกาจะได้กำหนดแนวบรรทัดฐานในการวินิจฉัยตีความเพื่อช่วยเหลือให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างแล้วก็ตาม ในบางกรณีก็ยังคงมีข้อขัดข้องทั้งในทางปฏิบัติ การตีความและการบังคับใช้กฎหมายอยู่ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายให้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพในการให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ด้วยการที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานฉบับเลขที่ 06/สพข. (ฉบับปรับปรุงใหม่) ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 และตามประกาศของนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรงงาน เลขที่ 98/นย. ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ. 1995 ที่มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรม เป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่งกฎหมายมักจะเอาเปรียบลูกจ้างอยู่เสมอสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ได้ตรากฎหมายว่าด้วยแรงงานและการคุ้มครองแรงงานออกบังคับใช้ เพื่อเป็นการบังคับให้ผู้ใช้กฎหมายต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กฎหมายว่าด้วยแรงงานของลาว ได้ตราขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างและกฎหมายในลาว มีการบัญญัติในแต่

ละเรื่องค่อนข้างชัดเจนพอสมควร นับแต่วันที่ได้ประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยแรงงานจนถึงปัจจุบันนี้ เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและขยายตัวขึ้นมาก จึงทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานลวนตอกับการลงโทษลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจในการบริหารจัดการกิจการของนายจ้างในกรณีที่มีการระบุประเภทของการลงโทษอัตราโทษและขั้นตอนการลงโทษไว้เป็นพิเศษการลงโทษของนายจ้างก็ต้องดำเนินการลงโทษไปตามนั้นอย่างเคร่งครัดห้ามลงโทษลูกจ้างเกินอัตราโทษที่ควรจะเป็นหรืออย่างลงโทษข้ามขั้นตอนที่กำหนดรวมทั้งห้ามลงโทษลูกจ้างนอกเหนือไปจากโทษที่กำหนดทั้งนี้การลงโทษลูกจ้างนั้น นายจ้างจำเป็นต้องยึดเหตุผลและมีข้อเท็จจริงที่เป็นความจริงด้วย ดังนั้น ในกรณีที่ปรากฏว่าลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด จึงควรจัดให้มีการสอบสวนลูกจ้างอย่างละเอียดเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และเมื่อได้ความว่าลูกจ้างกระทำความผิดจริง นายจ้างก็ควรหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการเลิกจ้างแต่ควรใช้วิธีการลงโทษอย่างอื่นแทน และหากในท้ายที่สุด นายจ้างเลือกที่จะลงโทษลูกจ้างด้วยการเลิกจ้างก็จำเป็นจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดนั้นว่า เป็นข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรและพอเพียงที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ รวมทั้งข้อเท็จจริงนั้นเป็นเหตุให้นายจ้างต้องบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าหรือต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ด้วย ทั้งนี้ไม่ว่านายจ้างจะเลือกใช้การลงโทษโดยอาศัยอำนาจในการบริหารจัดการกิจการของนายจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้างก็ตามหากนายจ้างได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดของลูกจ้างนายจ้างยังอาจเรียกเบี้ยปรับตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งค่าเสียหายจากการผิดสัญญาและทั้งนายจ้างก็ไม่ต้องรับภาระในการประกันสังคมมากเกินไป ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะร่วมกันประกอบกิจการให้ได้ผลดีที่สุด อันย่อมจะมีผลในการพัฒนาประเทศทั้งสองต่อไป

จากการที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเหตุของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างที่ขอบด้วยกฎหมายในการเลิกจ้างลูกจ้างโดยพิจารณาจากกฎหมายทั้งของประเทศไทยและของประเทศลาวพบว่ากฎหมายไทยควรมีการปรับปรุงในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ.2522 ให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การของการเลิกจ้างลูกจ้างชัดแจ้ง ในกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และลูกจ้างไม่ต้องการที่จะกลับไปทำงานกับนายจ้างตามเดิม หรือศาลเห็นว่า ไม่สมควรสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับไปทำงานตามเดิมให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างการกำหนดค่าเสียหายให้ศาลคำนึงถึงความผูกพันตามสัญญาจ้าง

แรงงาน อายุของลูกจ้าง โอกาสในการหางานใหม่ของลูกจ้าง สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับเงินต่าง ๆ หรือประโยชน์อื่นใดตามสัญญาจ้างงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจนายจ้างอาจจะเสนอหนทางให้ลูกจ้างสมัครใจ ลาออกไปเองโดยกำหนดค่าชดเชยให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง

ในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพียงบางส่วนให้นายจ้างใช้วิธีการ เลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างโดยลำดับความสำคัญดังนี้

- (1) ระยะเวลาการทำงานกับนายจ้าง
- (2) ความจำเป็นส่วนตัวของลูกจ้างหรือภาระทางครอบครัวของลูกจ้าง
- (3) โอกาสในการหางานใหม่ของลูกจ้าง
- (4) ลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานหรือเป็นผู้แทนของลูกจ้าง

การเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างกระทำความผิดนั้นต้องเป็นความผิดที่ร้ายแรงถึงขนาดที่ สามารถเลิกจ้างได้ถ้าเป็นเรื่องที่ไม่ ร้ายแรงเมื่อทำบ่อย ๆ หรือทำเป็นอาชญากรรมถ้ากระทำผิดเล็กน้อย นายจ้างต้องเตือนลูกจ้างก่อนซึ่งกฎหมายไม่ได้ระบุเรื่องนี้ไว้ฉะนั้นควรมีกฎหมายในเรื่องการเตือน เอาไว้จึงเสนอให้มีการเพิ่มเติม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ในวรรคสองกรณี ลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วย กฎหมายและเป็นธรรมถ้าการกระทำผิดดังกล่าวไม่ถึงขนาดร้ายแรงให้นายจ้างต้องทำหนังสือ เตือนลูกจ้างก่อนและถ้าลูกจ้างยังคงกระทำผิดซ้ำอีกนายจ้างจึงเลิกจ้างได้หนังสือเตือนให้มีผล บังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

เสนอเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 มาตรา 17 เกี่ยวกับหน้าที่ ของนายจ้างในการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไรถ้าลูกจ้างจะเลิกสัญญาให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือแก่อีก ฝ่ายหนึ่งในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือนในกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาให้นายจ้างบอก กล่าวล่วงหน้าต่อลูกจ้างก่อนโดยให้มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของการทำงานของลูกจ้างทำงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้านาน เช่น ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 2 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน

ส่วนกฎหมายของ ส ป ป ลาว เสนอเพิ่มเติมบทบัญญัติในกฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 28.29.33.35 ฉบับเลขที่ 06/สพข.(ฉบับปรับปรุงใหม่) ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 จะต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลายอย่างเช่น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การเลิกจ้างลูกจ้าง อย่างเป็นธรรม การบอกกล่าวล่วงหน้าต้องให้สอดคล้องกับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างซึ่งตาม

กฎหมายปัจจุบันไม่ว่าจะทำงานมานานหรือน้อยระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากันหมด ซึ่งเห็นว่ามันไม่เป็นทำต่อลูกจ้างจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย เช่น ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกายนั้นในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 2 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกาย(กำลัง)ในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 4 เดือน ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกาย(กำลัง)ในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 6 เดือน เกี่ยวกับค่าชดเชย ค่าเสียหาย ในกฎหมายปัจจุบัน คิดคำนวณตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้างคือทำงาน 1 เดือนให้คิดคำนวณเท่ากับ10% ของเงินเดือนขั้นต่ำที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีปีการทำงานต่ำกว่า 3 ปีลงมาให้คิดคำนวณเท่ากับ 15% สำหรับลูกจ้างที่มีปีการทำงาน แต่ 3 ปีขึ้นไป จึงเสนอแก้ไขเพิ่มเติมดังนี้ควรคิดตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้างคือทำงาน 1 เดือนให้คิดคำนวณเท่ากับ20% ของเงินเดือนขั้นต่ำที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีปีการทำงานต่ำกว่า 3 ปีลงมาให้คิดคำนวณเท่ากับ 30% สำหรับลูกจ้างที่มีปีการทำงาน แต่ 3 ปีขึ้นไป

ในประกาศของนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติ กฎหมายแรงงาน เลขที่98/นย. ลงวันที่14ธันวาคม ค.ศ.1995 อีกหลายมาตรา ควรจะได้จัดตั้งศาลแรงงานโดยเร็วเพื่อจะได้มีการแก้ไขคดีแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างมากในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้มีความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้างในสังคม

ดังนั้นจากการศึกษาวิจัยปัญหาดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมส่งผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างซึ่งการกระทำที่เป็นความผิดนี้ย่อมเป็นเหตุให้แก่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อกับลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างจึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานของทั้งสองประเทศให้ดีขึ้น

Abstract

Since the industrial system has been developed; machinery takes places of manpower, results in less necessity of employment including the increased rate of population that causes a good deal of the unemployed. Therefore, employers are able to select employees and dominate over the negotiation more than employees. Despite employers and employees have equal legal right and freedom of contract, employees gains an economic disadvantage because employers have an absolute power of layoff which affects directly employees' financial conditions. Keeping that on shall results in employers' right of punishment such as monition, bonding, suspension, transferring, punishment of salary or the most seriously; unemployment according to Civil and Commercial Code under section 583 of the seriously wrong and the Procedures under the Act on Establishment of the Labor Court and Labor Dispute Procedure B.E. 2522, section 49 of fair layoff. Layoff employees because of offends, severance pay according to Labor Protection Act B.E. 2541, section 118 shall be considered.

Nevertheless, the Procedures under the Act on Establishment of the Labor Court and Labor Dispute Procedure B.E. 2522, section 49, Labor Protection Law B.E. 2541 of Thailand and Labor Law, section 33 no.06/Sor Por Chor.:the amended, dated Dec 27, 2006 on unfair layoff, severance payment, damages payment, remuneration replacement of advanced notification are found several deficiencies. Though the Supreme Court prescribed the precedent of decision and interpretation to help the employee of fairness, there are some impediments in practice, interpretation and law enforcement. Therefore, those laws shall be improved their validity and efficiency of being fair both of employers and employees. Owing to the study of Labor Law of no.06/Sor Por Chor.: the amended, dated Dec 27, 2006 and Prime Minister Announcement on Establishment of the Labor Law no.98/Nor Yor., dated Dec 14, 1995

with efficiency and justice is very important but the laws often take advantage over the employees. Lao People's Democratic Republic has been legislated on labor and labor protection to be enforceable in order to rule legal users of doing in law seriously. The objective of Lao People's Democratic Republic's law in labor is to protect both employers and the employees. So far, Lao People's Democratic Republic's law has been provided each account quite clear from the day of the announcement to the present. Changing and expanding of economic and social conditions results in Lao People's Democratic Republic's law in labor application on the employee punishment by virtue of employers' business managing. In case of specific classification of punishment, rate of penalty and punishment step, in particular, the employer punishment shall have done in accordance with its seriousness. Excessive punishment of proper rate of penalty or skipping the specified procedure inclusive of extra determination of punishment is prohibited. As a result, the employee punishment shall have reasons and facts that are verity. In case of the employee has been accused of wrong doing, diligent enquiry shall be provided for the employee to clear up the charge. Then outcome is proofed the employee's guilty. The employer should avoid layoff but other punishments. Eventually, the employer decides to lay off, he had to consider the facts of the employee's guilty whether it is reasonable and proper layoff. Furthermore, if those facts result in advanced notification layoff or cause any compensation payment. In consequence of receiving damages of the employee's wrong doing, the employer may claim the penalty according to contract of employment or agreement on working conditions included incidental damages. So far, the employer has not had to take care of extra social insurance that will bring good relationship between the employer and the employee in order to run the business their best and also developing both countries.

Regarding the writer's research of antecedent of unfair layoff and lawful layoff considering both Thai and Lao People's Democratic Republic law, it is found that the Procedures under the Act on Establishment of the Labor Court and Labor Dispute Procedure B.E. 2522, section 49 should have been improved in order to the efficiency of law enforcement by including clear layoff principles.

In case of unfair layoff and the employee does not care of re-employment or judicial discretion of unreasonable ordering of the employee's re-employment so, the employer shall pay the employee's damages. According to damages condition, the court should consider: obligation of contract of employment, the employee's age, opportunity to find a new job, the employee's right to get paid or any benefit results from a contract of employment in working regulations or layoff due to economic difficulty. Then the employer may offer the employee of willful resignation with compensation.

In case of partial necessity layoff, the employer shall select the employee to lay off orderly as follow;

1. Working period
2. Personal necessity of employees or their families
3. Opportunity to find a new job
4. Being the labor Union or the employees' representative

Layoff the employee of wrong doing, it shall be a serious offence to lay off. If it is not a serious fault but keeps on repeating, the employer shall warn firstly which is not specify in law. Therefore, it should be added. Civil and Commercial Law Code: section 583, paragraph 2 – in case the employee breaches working regulations or rules or the employer's lawful command which is not serious, the employer shall make written warning first. If the employee redoes the wrong, then employer can have the employee

dismissed, as well as the written warning shall be enforced within a year from the day of his wrong doing affected.

Additional proposal; The Labor Protection Act B.E. 2541, section 17 regards to employers' duties of advanced notification of which important; in case the parties have not specified the period of employment in a contract, if the employee needs rescinding the contract, he shall submit written notification in advance not less than one month. On the other hand, the employer needs rescinding the contract, he shall notify the employee in relevant to the employee's working period. For instance, the employee has been working for not more than 2 years; it shall be notified in advance of 1 month or 2 month of working not more than 5 year.

In addition to the proposal for Lao People's Democratic Republic laws, the revision of labor law section 28.29.33.35 no. 06/Sor Por Chor (the new amended) dated Dec 27, 2006 should have been done regarding unfair layoff, selection of fair layoff, advanced notification relates to working period of the employee which is not specified at present that is, no matter how long the employee had been working, the advanced notification period of time still the same. That is not fair in the view of the writer; so, revision of working period of the employee in order to affect the advanced notification. For instance, one who works not more than 2 years, the notification shall be 2 months in advance; or works not more than 5 years; it shall be advised 4 months in advance and works not more than 10 years; 6 months in advance of the notification shall be made. Regarding damages or compensations of the present law calculation in accordance with the employee working period; working for a month shall be calculated at 10% of minimum salary before stop working and also working less than 3 years but 15% for working more than 3 years. In the writer's view of revision, it should be calculated at 20%

of minimum salary of working for a month as well as working less than 3 years before quit and 30 % for working more than 3 years up.

Regarding Prime Minister Announcement on Establishment of the Labor Law no.98/Nor Yor. dated Dec 14, 1995, it is found that several sections also need revision. Further, the labor court should be established immediately in order to amend many arising labor cases in Lao People's Democratic Republic for fairness both of the employees and the employers.

According to the study of the stated problem, it may conclude that the unfair layoff affects employees' working conditions. This wrong doing causes employers' responsibility of the employees' damages so that the employees shall be protected from layoff. As a result, revision of labor laws both countries shall be done accordingly.