

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคมของนานาประเทศมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่หยุดนิ่ง การที่สังคมของนานาประเทศจะพัฒนามากน้อยเพียงใดนั้นสิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้ก็คือ “แรงงาน” ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจสังคม เนื่องจาก แรงงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ขับเคลื่อนให้กระบวนการผลิตสินค้าและบริการต่างๆ สามารถดำเนินไปได้เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในสังคม อย่างไรก็ตาม การประกอบกิจการทุกชนิดนั้นจะเกิดขึ้นมิได้เลยถ้าปราศจากซึ่ง “แรงงาน” ดังนั้น การใช้แรงงานไม่ว่าจะเพื่อการผลิตหรือการบริการต้องกระทำอย่างรอบคอบ และมีหลักเกณฑ์ หากการใช้แรงงานเกิดขึ้นอย่างไม่เหมาะสม ไม่เอาใจใส่ ไม่มีการคุ้มครองหรือพัฒนาเท่าที่ควรแล้ว ย่อมเป็นบ่อเกิดของปัญหาสังคมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการว่างงาน ปัญหาครอบครัวหรือปัญหาอาชญากรรม ดังนั้น หากมีการใช้แรงงานโดยมีกฎหมายเข้ามาให้ความคุ้มครองย่อมส่งผลให้การใช้แรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่นับวันยังมีจำนวนมากขึ้น ไม่ใช่มีแต่เพียงในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและประเทศไทยเท่านั้น ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเนื่องจาก นายจ้างมักคิดว่า กิจการของนายจ้างเป็นทรัพย์สินของนายจ้างนายจ้างจะปฏิบัติอย่างไรต่อทรัพย์สินของตนก็ได้ อำนาจในการจัดการทรัพย์สินดังกล่าวจึงเกี่ยวพันมาถึงตัวลูกจ้าง ที่นายจ้างสามารถจ้างบุคคลที่ตนเองพอใจเข้ามาเพื่อทำประโยชน์ให้แก่ทรัพย์สินของตน ขณะเดียวกันก็มีสิทธิอย่างเต็มที่ที่จะเลิกจ้างลูกจ้างภายใต้สภาวะใดหรือด้วยเหตุผลอย่างใดก็ได้ การใช้สิทธิตามอำเภอใจดังกล่าวโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของลูกจ้าง ย่อมส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่ต้องพึ่งพาลูกจ้างนั้นด้วย อาทิ ครอบครัวของลูกจ้าง เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เมื่อประเทศไทย ได้ตราพระราชบัญญัติศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ขึ้นบังคับใช้ในวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 บัญญัติไว้ว่า การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็น

ธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน of ลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้นจะกระทำมิได้ หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ดังกล่าว ศาลมีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมหรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้ ดังนั้นมาตรา 49 ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงมีความหมายว่าการเลิกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควรและมีความเป็นธรรม ดังนั้นบทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นบทบัญญัติที่มาคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง ซึ่งจะได้มีการศึกษาและค้นคว้าต่อไป

ในเรื่องของการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นเมื่อรัฐได้ออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานที่คู่กรณีพึงปฏิบัติต่อกันไม่ให้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ในระดับหนึ่งแล้ว จึงไม่อาจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างตามอำเภอใจ แต่จะต้องกระทำโดยมีเหตุผลสมควรและเพียงพอเท่านั้น ทั้งนี้เพราะการเลิกจ้างนอกจากจะเกิดปัญหาแก่ตัวลูกจ้างเองแล้ว อาจก่อให้เกิดปัญหาแก่นายจ้างด้วย กล่าวคือ อาจมีผลทำให้การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 หรืออาจเข้าลักษณะการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121,123 ได้

อย่างไรก็ดี เหตุเลิกจ้างจริงๆแล้วจะอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้ตกลงหรือทำสัญญากันไว้เป็นอย่างอื่น ตามที่กล่าวข้างต้นก็ต้องมาพิจารณาเหตุเลิกจ้างตามที่ปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเหตุเลิกจ้างในกรณีนี้จะปรากฏอยู่ในเอกเทศสัญญาว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานมาตรา 575-586 ซึ่งเหตุเลิกจ้างนั้นมีทั้งกรณีที่เหตุนั้นเกิดจากนายจ้างและเหตุจากลูกจ้าง ซึ่งเหตุจากนายจ้างนั้นจะต้องปรากฏว่านายจ้างมีความจำเป็นเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เช่น มีความจำเป็นทางธุรกิจ หรือนายจ้างประกอบธุรกิจขาดทุน เป็นต้น แต่เหตุดังกล่าวไม่ได้มีกำหนดเอาไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าถือเป็นเหตุเลิกจ้างได้เพียงพอแต่ปรากฏอยู่ในคำพิพากษาศาลฎีกาว่าถ้านายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ถือว่ามีเหตุผลและความจำเป็นเพียงพอ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ส่วนการเลิกจ้างด้วยเหตุจากลูกจ้างนั้น ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้กำหนดเหตุเลิกจ้าง

ดังกล่าวเอาไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายซึ่งมีทั้งกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้างและกรณีที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง ในกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง ก็เช่น มาตรา 577, 578 และ 583

ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แรงงานคนเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญเป็นปอดเกิดแห่งเศรษฐกิจ และการที่คนได้ใช้แรงงานของตนไปย่อมจะต้องมีความมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนแรงงานที่ตนได้กระทำไป คือ “ค่าจ้าง” เป็นผลตอบแทนระหว่างการทำงานของตนที่ได้กระทำไปนั้น เพื่อจะนำเอาค่าจ้างมาสนองความต้องการของตนและเพื่อการดำรงชีพต่อไปเกี่ยวกับปัญหาของ “การเลิกจ้าง” ที่เกิดจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้นจะได้มีการศึกษาและค้นคว้าต่อไป

ในปัจจุบันสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีกฎหมายว่าด้วยแรงงาน(ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพข. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 ได้บัญญัติไว้ว่า การยกเลิกสัญญาแรงงานโดยไม่เป็นธรรม มีดังนี้

- นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ
 - นายจ้างเลิกจ้างด้วยการใช้อำนาจเกินขอบเขตการบังคับลูกจ้างทางตรงหรือทางอ้อม
 - นายจ้างล่วงละเมิดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง
 - นายจ้างละเมิดข้อผูกพันในสัญญาซึ่งได้รับการกล่าวเตือนจากลูกจ้างมาก่อนแล้ว
- ในการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอกลับเข้าทำงานตามเดิมตามตำแหน่งเก่าหรือใหม่ ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

ขณะที่ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในปัจจุบันกำลังประสบกับปัญหาวิกฤตการเลิกจ้าง ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมจนต้องมีการนำไปเสนอไว้เพื่อแก้ไขในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดทำงานก็เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของรัฐบาล แต่ในอีกด้านหนึ่ง ขณะที่ลูกจ้างมีงานทำอยู่แล้วเมื่อจะถูกเลิกจ้างจะมีมาตรการอย่างไร ในการคุ้มครองและช่วยเหลือไม่ให้เกิดการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ในการเลิกจ้างแต่ละครั้งจะต้องประกอบด้วยเหตุผลอันสมควร ซึ่งควรจะเป็นเช่นไร ควรจะมีขั้นตอนแค่ไหนเพียงใด

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมาก ๆ อันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจและการจัดการ ฝ่ายรัฐบาลจะมีส่วนเข้าไปแทรกแซงตรวจสอบมากน้อยเพียงใด เมื่อพิจารณาแต่เฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง จะเห็นได้ว่าในช่วงที่เศรษฐกิจมีการผลิตได้มาก นายจ้างได้รับผลตอบแทนเป็นกำไรสูงตามผลการผลิต แต่ลูกจ้างได้รับเพียงค่าจ้าง

หรือเงินตอบแทนตอนปลายปี(โบนัส) อีกเล็กน้อย มิได้มีส่วนร่ำรวยขึ้นไปด้วยกับนายจ้าง แต่เมื่อเกิดปัญหาทางด้านการตลาด การผลิตลดลง นายจ้างกลับจะผลักดันภาระทั้งหมดมาให้ลูกจ้างโดยการเลิกจ้างซึ่งเป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุดสำหรับลูกจ้าง จึงดูเป็นเรื่องที่ไม่เป็นธรรมนักสำหรับฝ่ายลูกจ้าง

ดังนั้นเมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ทำอย่างไรจึงจะทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาและมีเหตุผลซึ่งจะได้มีการศึกษาต่อไป

ก. ลักษณะของการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายลักษณะของการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยหลักทั่วไปแล้ว กฎหมายของประเทศไทย และกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าจะมีปัญหาที่คล้ายๆกัน คือ กรณีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของการเลิกจ้างต้องมีเหตุผลเพียงพอในการจะเลิกจ้างลูกจ้าง กฎหมายของไทยได้กำหนดไว้ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ.2522 นอกจากนี้ในบางกรณีกฎหมายได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน คือ การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้น ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ตามมาตรา 52 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 การเลิกจ้างลูกจ้างที่อยู่ในระยะยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และ การไปเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์นั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย มาตรา 43 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ส่วนของลาวได้กำหนดไว้ใน มาตรา 29 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน การที่จะไปเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอนั้น นายจ้างไม่สามารถที่จะกระทำได้ แต่การเลิกจ้างสามารถกระทำได้จากตัวนายจ้าง เช่น นายจ้างประสบปัญหาในทางธุรกิจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจการและเหตุจากตัวของลูกจ้างเอง ในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรง หรือกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดไม่ร้ายแรง จะมาพิจารณานานายจ้างจะสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยทันทีหรือไม่ หรือว่าจะต้องมีขั้นตอนอย่างอื่นก่อนถึงจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ รวมทั้งจะพิจารณาถึงเหตุเลิกจ้างจากตัวลูกจ้างกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด และเหตุเลิกจ้างที่เกิดจากตัวนายจ้างเองว่ากรณีดังกล่าว นายจ้างจะสามารถใช้อำนาจในการเลิกจ้างได้หรือไม่ แต่สิ่งสำคัญการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นถ้าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดต้องได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ปัญหาที่สำคัญในเรื่องนี้ทั้งในกฎหมายของไทยและกฎหมายของลาวคืออะไรและอะไรคือเหตุสำคัญ และ จำเป็นอย่างเพียงพอในการเลิกจ้างรวมทั้งเมื่อใดสามารถเลิกจ้างได้ทันที และในกรณีใด ที่จำเป็นต้องมีขั้นตอนในการเลิกจ้าง เช่น การเตือนให้ลูกจ้างปฏิบัติ หรือ ละเว้นปฏิบัติเสียก่อน

ข. ประเด็นปัญหาในเรื่องสิทธิของลูกจ้างที่มีการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เมื่อการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตามกฎหมายไทยลูกจ้างมีสิทธิบังคับให้นายจ้างรับกลับทำงานตามเดิม มีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำงาน มีสิทธิที่จะได้รับใบสำคัญ ตามมาตรา 585 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่แสดงถึงการทำงาน มีสิทธิที่จะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีสิทธิประการอื่นอันเกิดจากข้อตกลงในสัญญาด้วย ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างชดเชยความเสียหายตามมาตรา 215 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ เงินอื่นๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่ตนได้ซึ่งสิทธิดังกล่าวของลูกจ้างมีทั้งที่กำหนดในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กรณีของลาว ลูกจ้างก็มีสิทธิบังคับให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานตามเดิม มีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหาย มีสิทธิที่จะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง มีสิทธิที่จะได้รับใบรับรองในการทำงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากการเลิกจ้าง โดยจะคิดคำนวณตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ถ้าหากมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมลูกจ้างก็มีสิทธิร้องขอกลับเข้าทำงานตามเดิมตามตำแหน่งเก่า หรือใหม่ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานตามมาตรา 33 และประกาศของนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรงงาน เลขที่ 98/นย.ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ. 1995 ปัญหาที่จะเกิดขึ้นเราควรมีกฎหมาย มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเป็นพิเศษในการป้องกันกรากลับแก้งลูกจ้าง ปัญหาในการบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมตามแต่ลักษณะของงาน ปัญหาในการจ่ายค่าชดเชย จ่ายค่าเสียหาย ดินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ส่วนค่าเสียหายในกฎหมายของลาวยังไม่มี ความชัดเจนพอในการคำนวณ และประเด็นปัญหาของการบอกกล่าวล่วงหน้า ปัญหาพร้อมกันในกฎหมายทั้งสองประเทศคือ เมื่อใดที่ศาลจะใช้อำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ศาลจะต้องพิจารณาจากอะไรบ้าง นอกจากนี้การกำหนดค่าเสียหายควรจะคำนึงถึงพฤติการณ์อย่างใดบ้าง

ค. ประเด็นปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างแม้มีการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย

สำหรับคำพิพากษาฎีกาในปัจจุบันมีแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างอย่างกว้างขวางมากโดยวางหลักว่า ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ทูพพลภาพ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานจนไม่สามารถทำงานที่จ้างได้นั้น ไม่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงปริยายและหากนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุนี้ก็ไม่อาจยกขึ้นเป็นข้ออ้างที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยได้ เพราะเหตุที่การ

เลิกจ้างดังกล่าวมิใช่เหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ฉะนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวด้วย เช่น ลูกจ้างป่วยเพราะเหตุร่างกายทรุดโทรม และมีการป่วยเรื้อรัง นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างฐานหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเจ็บป่วยนานหมดสมรรถภาพในการทำงานไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามปกติต่อไปได้จึงเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย หรือลูกจ้างป่วยเป็นโรคประสาทได้ลาป่วยครบกำหนดตามระเบียบของนายจ้างแล้วยังไม่หาย นายจ้างจึงให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติการเป็นลูกจ้าง หรือ อีกอย่างหนึ่งนายจ้างไม่ยอมทำธุรกิจต่อไปแล้ว กรณีนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหาย และ เงินอื่นๆ

ปัญหาอยู่ที่ว่า แม้จะมีการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ลูกจ้างย่อมได้รับการคุ้มครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในค่าชดเชยถ้ามีการเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ส่วนการรับภาระในค่าเสียหายนั้นถ้าเป็นการเลิกจ้างเพราะความผิดของลูกจ้างย่อมชัดเจนอยู่ในตัวว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้อง อีกด้านหนึ่งถ้าเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิด มีกรณีใดบ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหาย ค่าชดเชย และเรียกได้เท่าไรและควรมีบทคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องของการขอกลับเข้าทำงานตามเดิมหรือไม่ ซึ่งเป็นปัญหาร่วมของกฎหมายทั้งสองประเทศ เป้าหมายในการศึกษาค้นคว้านี้เพื่อจะได้นำเอากฎหมายของไทยในส่วนที่พัฒนาแล้วไปปรับใช้กับกฎหมายของลาว ซึ่งจะได้มีการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างลูกจ้างโดยเหตุอันไม่เป็นธรรม

2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางกฎหมาย กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้าง ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตามนั้น เปรียบเสมือนการยุติความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ส่งผลให้ ลูกจ้างขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานและส่งผลกระทบต่อรายได้ประจำและสภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้างและครอบครัว การเลิกจ้างไม่ว่าด้วยกรณีใดๆ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้าง

2.3 เพื่อศึกษาค้นคว้าหามาตรการช่วยเหลือลูกจ้างภายหลังออกจากงานโดยเฉพาะในประเทศที่ยังมีกฎหมายประกันสังคมที่ไม่สมบูรณ์อย่างเช่นประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว ซึ่งอาจจะกระทำโดยการกำหนดให้เป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแล้ว การเลิกจ้างลูกจ้างยังก่อให้เกิดสิทธิหลายประการแก่ลูกจ้างอีกด้วย เช่น ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี สิ้นจ้างแทนการที่ไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าและในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ลูกจ้างอาจขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายแทนการรับกลับเข้าทำงาน เป็นต้น

2.4 เพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดจากตัวนายจ้างต่อลูกจ้างและเหตุการณ์ที่เกิดจากลูกจ้างต่อนายจ้างในส่วนของกฎหมายลาวการเลิกจ้างก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหลายประการ ดังนั้น นายจ้างบางคนจึงได้พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องค่าชดเชย กฎหมายจึงต้องบัญญัติเป็นบทนิยามความหมาย “การเลิกจ้าง” ขึ้นให้สามารถครอบคลุมการกระทำต่างๆ ของนายจ้างทุกกรณีที่นายจ้างมีเจตนาให้ลูกจ้างออกจากงาน แต่อย่างไรก็ดี กฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบันยังให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างไม่เพียงพอ ดังนั้น ศาลยุติธรรมจึงจำเป็นต้องอุดช่องว่างของกฎหมายนั้นโดยการตีความ ความหมายของคำว่า “การเลิกจ้าง” ให้กว้างออกไปอีก โดยอาศัยปรับใช้หลักกฎหมายแพ่งเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะนำเอาบทเรียนที่ดีตามกฎหมายของไทยเกี่ยวกับการเลิกจ้างไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับกฎหมายของลาว

3. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ จะศึกษาถึงปัญหาและวิเคราะห์หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานลาวและกฎหมายแรงงานของประเทศไทย รวมถึงศึกษาถึงข้อบกพร่องของกฎหมายตลอดจนศึกษาปัญหาในการตีความและปัญหาในทางปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายในการคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา ใช้วิธีศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (document research) โดยการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ หนังสือพิมพ์ คำพิพากษาของศาล และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องทั้งของกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

และกฎหมายของประเทศไทย กล่าวคือใช้วิธีวิศึกษากจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ ด้วบทกฎหมายระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ “การเลิกจ้าง” ของกฎหมายไทยและกฎหมายของลาว อนุสัญญา และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งศึกษาจากแนวบรรทัดฐานของศาลฎีกาของไทยด้วย

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เพื่อเป็นแนวทางแก่รัฐบาลในการพัฒนากฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนชี้ให้เห็นข้อบกพร่องต่างๆ ของบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ที่สมควรจะได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้นแก่สังคม ทั้งแก่ลูกจ้าง และ นายจ้างตามสมควร และเพื่อรัฐบาลจะได้หามาตรการที่ดีในการสร้างความมั่นคงในการทำงานแก่ลูกจ้างและช่วยเหลือลูกจ้างและจำกัดความรับผิดชอบของนายจ้างในส่วนที่เกินสมควรลงบ้าง เพื่อทั้งลูกจ้างและนายจ้างจะได้มีกำลังใจที่จะทำงานร่วมกัน อันเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย

5.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการตีความว่า กรณีเช่นใดที่จะถือเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างมีอำนาจกระทำได้ และเหตุแค่นั้น เพียงใดจึงจะถือว่าแห่งสาเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ถูกต้องและเป็นธรรม

5.3 เพื่อให้ทราบถึงแนวทางหลักเกณฑ์และประสพการณ์ที่ดีในการให้หลักประกันการปกป้องการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆและหลักการในกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง

5.4 เพื่อให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างและประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวเอาไว้

5.5 เพื่อเป็นประโยชน์ ของ ส ป บ ลาว ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในกฎหมายว่าด้วยแรงงานและจะต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลายอย่างในประกาศของนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติ กฎหมายแรงงาน เลขที่98/นย.ลงวันที่14ธันวาคม ค.ศ.1995 อีกหลายมาตรา เพราะยังขาดเนื้อหาหลายอย่างมากที่ต้องมีการศึกษาต่อไปและควรจะได้จัดตั้งศาลแรงงานโดยเร็วเพื่อจะได้มีการแก้ไขคดีแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างมากในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้มีความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้างในสังคม

5.6 เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องที่จะนำเอาผลของการวิจัยจากการทำวิทยานิพนธ์นี้ไปปรับใช้และแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติในสังคมทั้งสองประเทศ