

### บทที่ 3

## การเลิกจ้างในกฎหมายว่าด้วยแรงงานของลาว

### 1. ความทั่วไป

#### 1.1 ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องระบบธุรกิจ

กฎหมายว่าด้วยวิสาหกิจกำหนดหลักการระเบียบ และ มาตรการเกี่ยวกับการสร้างตั้ง การเคลื่อนไหว และการคุ้มครองวิสาหกิจของสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว เพื่อส่งเสริมการผลิต และการบริการของทุกภาพส่วนเศรษฐกิจ เพื่อมุ่งขยายกำลังการผลิต ซึ่งการผลิต ทำให้เศรษฐกิจ สังคมในประเทศมีความเจริญเติบโต ประกอบกับการพัฒนาประเทศชาติ ยกระดับชีวิต การเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

กฎหมายว่าด้วยวิสาหกิจเป็นฉบับปรับปรุงมาจากกฎหมายว่าด้วยธุรกิจปี 1994 ซึ่งกฎหมายว่าด้วยวิสาหกิจเองก็ปรับปรุงมาจากคำรื้อว่าด้วยวิสาหกิจปี 1993 คล้ายคลึงหลักกฎหมายของหลายประเทศ, มาตรา 1 ของกฎหมายกำหนดวัตถุประสงค์ หรือ จุดประสงค์ของกฎหมาย ในวาระเสนอร่างกฎหมายวิสาหกิจต่อสภาแห่งชาติ, ท่าน สุวิวง ดาลาวง ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของร่างกฎหมายวิสาหกิจ (ใหม่) เป็นการแก้ไขเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงอยู่ในขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและการออกใบอนุญาตดำเนินธุรกิจให้มีความสะดวกโดยเอื้ออำนวยต่อการลงทุน ขององค์กรทางธุรกิจทั้งภายในประเทศ และ ต่างดั่งคำพูดที่ว่า “ยิ่งมีคนทำธุรกิจมากก็ยิ่งจะมีการลงทุนมากจะมีการสร้างงานมากจะมีการผลิต และ การติดต่อซื้อขาย ประชาชนจะมีรายได้ รัฐมีเงิน และเศรษฐกิจเติบโต” อันจะก่อให้เกิด

1. ให้ทุกคนชั้นสามารถประกอบอาชีพ หรือ ประกอบธุรกิจได้โดยไม่ยุ่งยาก สร้างพลเมืองที่รู้จักวิธีการประกอบธุรกิจในการผลิต ธุรกิจในการบริการ และการทำมาค้าขายที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น ให้หลุดพ้นจากสภาพการประกอบอาชีพแบบดั้งเดิมแบบพอกอยู่พอกิน และหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก

2. สร้างบรรยากาศการลงทุนที่ดี จูงใจการลงทุนทำให้นักลงทุนทั้งภายใน และต่างประเทศกล้ามาลงทุน และมีความเชื่อมั่นในการทำธุรกิจร่วมกัน

3. สร้างเงื่อนไขแก่การประกอบธุรกิจที่ถูกต้องให้ขยายตัวอย่างเท่าเทียม และมี มาตรการเพื่อลดช่องว่างการขวยโอกาส และขจัดธุรกิจนอกระบบให้ค่อยๆหมดลงไปในที่สุด

4. ปรับปรุงวิสาหกิจให้มีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส เข้าถึงง่าย และสามารถตรวจสอบได้ ผู้เข้าร่วมหรือผู้ลงทุนมีความเชื่อมั่น และมีหลักประกันทางกฎหมายต่อทรัพย์สินที่ตนนำมาลงทุนประกอบธุรกิจในวิสาหกิจมากขึ้น

5. ปรับปรุงวิสาหกิจให้มีความเข้มแข็งภายใต้รูปแบบการคุ้มครองที่ทันสมัย เจ้าของทุน (รัฐ) สามารถตรวจสอบได้มีความโปร่งใส และ เข้าสู่แหล่งทุนได้ง่าย โดยเฉพาะตลาดหุ้นในอนาคต และรัฐจะไม่รับผิดชอบต่อหนี้สินแทนของรัฐวิสาหกิจ

- จำนวนธุรกิจ

ธุรกิจทั้งหมดมี 126,913 ธุรกิจ<sup>1</sup>

- จำนวนลูกจ้าง

ลูกจ้างที่มีอายุแต่ 16-60 ปีมีประมาณ 2.7 ล้านคน ซึ่งในนั้นอัตราส่วนลูกจ้างในส่วนของ การกรกิจกรรมและป่าไม้ 76.6 % ในส่วนของอุตสาหกรรมและการก่อสร้าง 7.8 % ในส่วนของ การบริหารต่างๆมี 15.6 %<sup>2</sup>

จำนวนลูกจ้างอาชีพที่ใช้แรงงานอยู่ในทุกหน่วยแรงงาน 192,014 คน (หญิง 60,440 คน) ในจำนวนนั้นเป็นลูกจ้างในภาครัฐ 40 % ลูกจ้างในภาคเอกชน 60 % ที่ทำงานอยู่พื้นฐาน ธุรกิจ 26,200 แห่ง ในจำนวนนี้มีรัฐวิสาหกิจ 30 แห่ง เอกชน 26,022 แห่ง และร่วมมือกับ ต่างประเทศ 148 แห่ง<sup>3</sup>

- ประเภทธุรกิจประกอบมี 4 ประเภท คือ

- ธุรกิจของรัฐ

- ธุรกิจเอกชน

- ธุรกิจประสม (ธุรกิจผสม)

- ธุรกิจรวมหมู่

จำนวนธุรกิจที่แบ่งตามขนาดของแรงงานประกอบมี

- ธุรกิจขนาดใหญ่

รวม 198 ธุรกิจ

- ธุรกิจขนาดกลาง

<sup>1</sup> บทรายงานการสำรวจเศรษฐกิจทั่วประเทศครั้งแรก 2549, น.7.

<sup>2</sup> กองประชุมใหญ่สหพันธ์สหภาพแรงงาน ลาว (สหภาพแรงงาน) ครั้งที่ V 2547, น.26.

<sup>3</sup> เพิ่งอ้าง, น.26.

รวมมี 8,103 ธุรกิจ

- ธุรกิจขนาดเล็ก

รวมมี 11,8592 ธุรกิจ<sup>4</sup>

## 1.2 ระบบศาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระบบศาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

- ศาลประชาชนสูงสุด (ศาลฎีกา)
- ศาลประชาชนอุทธรณ์ (ศาลอุทธรณ์)
- ศาลประชาชนแขวง ศาลนคร (ศาลจังหวัด)
- ศาลประชาชนเมืองเทศบาล (ศาลอำเภอ)
- ศาลทหาร

ศาลประชาชนคือองค์การพิพากษาของรัฐ มีภาระบทบาทดำเนินการพิพากษาคดีศึกษาอบรมพลเมืองให้มีใจรักชาติ รักษาขอบประชาธิปไตยประชาชน ปกป้องรักษา และขยายผลของการปฏิวัติ ทั้งในระบอบการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม องค์การจัดตั้งของพรรค องค์การจัดตั้งของรัฐ แนวร่วมลาวสร้างชาติ องค์การจัดตั้งมหาชน และองค์การจัดตั้งทางสังคม ปกป้องรักษาสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของพลเมือง รับประกันความยุติธรรม ความสงบและความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม เพิ่มนิติกรรม กำจัดและสกัดกั้นการละเมิดกฎหมาย

ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีเพียงศาลเท่านั้น ที่มีสิทธิอำนาจพิพากษาคดีบนพื้นฐานของการเคารพกฎหมายอย่างเคร่งครัด คดีที่พิจารณาอยู่ศาลประชาชน มีคดีอาญา คดีแพ่ง คดีพาณิชย์ คดีครอบครัว คดีเด็ก และคดีอื่นๆ ที่กฎหมายให้สิทธิอำนาจ เกี่ยวกับศาลแรงงานนั้นที่ลาวยังไม่มี ฉะนั้นจึงมีความยุ่งยาก ทำให้มีคดีบางอย่างชักช้า เช่น คดีเกี่ยวกับแรงงาน การเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยและอื่นๆ เป็นต้น

ในราชอาณาจักรของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนั้น เมื่อเกิดข้อพิพาททางด้านแรงงานขึ้นจะมีหน่วยงานกำมะบานองค์การคุ้มครองแรงงาน ที่มีอำนาจพิจารณาก่อน จากนั้นจึงมีการเรียกร้องสำหรับการผิดสัญญาจ้างที่เกิดจากการเลิกจ้างที่อ้างว่าถูกต้อง โดยปกติเป็นไปในรูปของการฟ้องร้องเรียกค่าจ้าง ค่าเสียหาย ค่าชดเชย และอื่นๆ ซึ่งจะได้พิจารณาใน

<sup>4</sup> บทรายงานการสำรวจเศรษฐกิจทั่วประเทศครั้งแรก 2549, น.9.

ศาลประชาชน สำหรับการฟ้องร้องเรื่องการเลิกจ้างภายใต้กฎหมายแรงงาน มีหลักเกณฑ์ในเรื่องวิธีพิจารณา และพยานหลักฐาน ซึ่งทำให้การพิจารณาคดียืดเยื้อและเสียค่าใช้จ่ายมาก

## 2. การเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย

การเลิกจ้างนั้น ถ้านายจ้างใช้อำนาจโดยชอบ มีเหตุผลสมควรในการเลิกจ้าง การเลิกจ้างดังกล่าวก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ตามมาตรา 35 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน นายจ้างก็ไม่ต้องประสบความยุ่งยากในเรื่องการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย หรือค่าเสียหาย หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับจากการเลิกจ้าง แต่ถ้านายจ้างใช้อำนาจเลิกจ้างโดยไม่ชอบ ทำการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลสมควร ย่อมนำความยุ่งยากหรือภาระมาให้แก่นายจ้างได้ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นให้แก่ตนได้ ซึ่งสิทธิเรียกร้องดังกล่าวของลูกจ้างมีทั้งที่กำหนดใน รัฐธรรมนูญหมวดที่ 4 มาตรา 39 ลาว ค.ศ. 2003 ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 28-29 ตามประกาศของนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรงงาน เลขที่ 98/นย. และในกฎหมายว่าด้วยข้อผูกพันในสัญญา หมวดที่ 6 มาตรา 32 ฉบับเลขที่ 02/สปส. ลงวันที่ 27 กรกฎาคม ค.ศ.1990. วรรค 2 บัญญัติว่า ในเมื่อสัญญาหากถูกยกเลิก สิ่งที่ได้ปฏิบัติต่อกันแล้วก็ให้แล้วกันไป ถ้าว่าฝ่ายหนึ่งหากได้ปฏิบัติพันธะของตนก่อนแล้ว ฝ่ายที่ยังค้างค่านั้นต้องได้ปฏิบัติตอบแทน สำหรับพันธะที่ยังไม่ทันได้ปฏิบัติต่อกันนั้นก็ให้เลิกแล้วกันไป

### 2.1 ลักษณะของการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างสามารถกระทำได้โดยนายจ้างหรือลูกจ้างกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยทันทีได้หรือไม่นั้น หรือจะต้องมีการดำเนินการอย่างอื่นก่อนที่จะเลิกจ้างหรือไม่นั้นจะต้องมีการพิจารณาถึงกรณีต่างๆประกอบด้วยเสมอ เช่น ลูกจ้างได้มีการกระทำความผิดร้ายแรง หรือไม่ ลูกจ้างมีการกระทำความผิดหรือไม่ เหตุแห่งการเลิกจ้างดังกล่าวนี้เกิดจากตัวนายจ้างซึ่งนายจ้างมีอำนาจในการเลิกจ้างหรือไม่ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานทางด้านร่างกาย(กรณีใช้แรงงาน)จะต้องแจ้งล่วงหน้าอย่าง 30 วัน และ การเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานทางด้านวิชาการจะต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน

### 2.1.1 เหตุจากนายจ้าง

ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 35 นายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาแรงงาน แต่ต้องกล่าวเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดก่อน ถ้าหากไม่ปฏิบัติตามจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่จะมีการยกเลิกสัญญาแรงงานทุกประเภทจะกรณีใดก็ตามนายจ้างมีพันธะแจ้งให้สหภาพแรงงานหรือผู้ต่างหน้า (ผู้แทน) ลูกจ้างอยู่ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งและรายงานเหตุผลต่อองค์การคุ้มครองแรงงานที่ตนสังกัดอยู่ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการยกเลิกสัญญาแรงงาน องค์การต้องมีความเห็นและคำตอบหรือข้อเสนอแนะใดหนึ่งภายในกำหนด 15 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับการรายงานเป็นต้นไป ถ้าไม่ได้รับคำตอบนายจ้างสามารถปฏิบัติกรเลิกจ้างนั้นได้ แต่ตามกฎหมายพิจารณาความแฟ้ง มาตรา 46 คดีเกี่ยวกับแรงงานซึ่งศาลจะพิจารณาตัดสินได้นั้นก็ต่อเมื่อองค์การคุ้มครองแรงงานหรือคณะกรรมการแก้ไขข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงานหากไม่สามารถแก้ไขได้ มีดังนี้

ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย เป็นต้นว่า สัญญาแรงงาน การร้องขอเอาเงินอุดหนุนเนื่องจากการยกเลิกสัญญาแรงงานโดยไม่ถูกต้อง หรืออุบัติเหตุแรงงาน หรือพยาธิอาชีพ (เจ็บป่วยจากการทำงาน)<sup>5</sup>

ห้ามทุกการกระทำที่เป็นการยกเลิกสัญญาแรงงานหรือการเลิกจ้างลูกจ้างตามลำพังโดยไม่ขอความเห็นจากองค์การคุ้มครองแรงงานและไม่ได้แจ้งต่อสหภาพแรงงานหรือผู้ต่างหน้า ลูกจ้างที่อยู่ในหน่วยงานนั้นทราบล่วงหน้าก่อน การยกเลิกสัญญาแรงงานในทุกๆกรณี นายจ้างต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนพร้อมทั้งอธิบายเหตุและผลของการยกเลิกสัญญาแรงงานแล้วจ่ายค่าแรงงานของผู้เกี่ยวข้องที่ควรจะได้รับก่อนการยกเลิกสัญญาแรงงานและเงินนโยบายต่างๆตามระเบียบการแล้วก็จะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ธรรมแก่ลูกจ้างได้<sup>6</sup> เช่น เป็นเหตุจำเป็นเนื่องมาจากตัวนายจ้างเองคือ

#### 2.1.1.1 กรณีที่นายจ้างเลิกกิจการ

เนื่องจากนายจ้างดำเนินกิจการผิดพลาดประสบกับปัญหาการขาดทุนไม่สามารถบริหารกิจการให้ดำเนินต่อไปได้หรือหาซื้อวัตถุดิบมาทำการผลิตไม่ได้หรืออาจถูกธนาคารยื่นฟ้องบังคับ (ยึด) ทรัพย์สินของนายจ้างทั้งหมดจนนายจ้างไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ แม้นายจ้างจะประกาศหยุดกิจการชั่วคราว แต่พฤติการณ์แสดงให้เห็นว่านายจ้างประสบปัญหาทางด้านบริหาร

<sup>5</sup> กฎหมายและนิติกรรมในเชิงเขตปกครองและยุติธรรม, “กรมโฆษณาเผยแพร่กฎหมาย กระทรวงยุติธรรม”, (ค.ศ.2008), น.321.

<sup>6</sup> หนูพันธ์ มหาพน, ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งแรก (ค.ศ.2006), น.33.

และการเงินจนไม่สามารถจะดำเนินการต่อไปได้โดยไม่มีกำหนดเวลาว่าจะเปิดดำเนินการได้เมื่อใดถือเป็นการเลิกจ้าง<sup>7</sup>

### 2.1.1.2 กรณีที่นายจ้างควบกิจการ หรือ มีการโอนขายกิจการ

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า เป็นการควบโรงงานคือการรวมโรงงานตั้งแต่สองโรงงานขึ้นไป ซึ่งต่างก็เป็นนิติบุคคลโดยรวมเข้าเป็นโรงงานเดียวกัน และ เกิดเป็นนิติบุคคลใหม่ขึ้นมาซึ่งเหตุที่มีการควบรวมโรงงานก็อาจเนื่องมาจากขจัดการแข่งขันทางการค้า เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายของแต่ละโรงงานเพื่อขยายกิจการค้า หรือเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานอื่นๆ เช่น โรงงาน ก.ควบโรงงาน ข. ซึ่งเมื่อควบเข้ากันแล้วทั้งโรงงาน ก. และ ข. ก็เป็นอันเลิกไปและเกิดเป็นโรงงานใหม่คือโรงงาน ค. ซึ่งโดยผลของการควบรวมโรงงานนี้จะมีผลทำให้โรงงานใหม่จะดำเนินการกิจการของโรงงานเดิมต่อไปโดยรับทรัพย์สิน หนี้สิน ความรับผิดชอบ สิทธิหน้าที่ รวมทั้งทุนมาเป็นกรรมสิทธิ์ของตน

### 2.1.1.3 กรณีนายจ้างหยุดการผลิตชั่วคราว และถาวร

เหตุที่นายจ้างต้องหยุดการผลิตเป็นการชั่วคราวนั้น อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากวิกฤติเศรษฐกิจ เช่น วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าของนายจ้างขาดแคลนหรือต้องรอวัตถุดิบจากต่างประเทศ ซึ่งส่งมาล่าช้ามากหรืออาจจะเกิดจากการที่ลูกค้าของนายจ้างสั่งยกเลิกสินค้าที่สั่งซื้อจากนายจ้างเป็นจำนวนมาก ซึ่งถ้านายจ้างยังคงต้องผลิตสินค้าต่อไปก็ไม่แน่นอนว่าสินค้า

---

<sup>7</sup> ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 35 นายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาแรงงานแต่ต้องกล่าวเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดก่อนถ้าหากไม่ปฏิบัติตามจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้แต่จะมีการยกเลิกสัญญาแรงงานทุกประเภทจะกรณีใดก็ตามนายจ้างมีพันธะแจ้งให้สหภาพแรงงานหรือผู้ต่างหน้าลูกจ้างอยู่ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งและรายงานเหตุผลต่อองค์การคุ้มครองแรงงานที่ตนขึ้นกับเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการยกเลิกสัญญาแรงงานองค์การต้องมีความเห็นและคำตอบหรือข้อเสนอแนะใดหนึ่งภายในกำหนด 15 วันนับแต่วันได้รับการรายงานเป็นต้นไปถ้าไม่ได้รับคำตอบนายจ้างสามารถปฏิบัติการเลิกจ้างนั้นได้ ห้ามทุกการกระทำที่เป็นการยกเลิกสัญญาแรงงานหรือการเลิกจ้างลูกจ้างตามลำพังโดยไม่รับฟังความคิดเห็นจากองค์การคุ้มครองแรงงานและไม่ได้แจ้งต่อสหภาพแรงงานหรือผู้ต่างหน้าลูกจ้างอยู่ในหน่วยงานนั้นทราบล่วงหน้าก่อน การยกเลิกสัญญาแรงงานในทุกๆกรณีนายจ้างต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนพร้อมทั้งอธิบายเหตุและผลของการยกเลิกสัญญาแรงงานแล้วจ่ายค่าแรงงานของผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะได้รับก่อนการยกเลิกสัญญาแรงงานและเงินนโยบายต่างๆตามระเบียบการ

ดังกล่าวจะจำหน่ายได้หรือไม่และอาจจะเสี่ยงต่อการขาดทุนอย่างมากในกรณีที่ บริษัท หรือ โรงงานของนายจ้างถูกไฟไหม้หรือน้ำท่วม ทำให้ต้องปิดกิจการซ่อมแซม ดังนั้นกรณีดังกล่าวอาจส่งผลให้นายจ้างต้องหยุดการผลิตเป็นการชั่วคราวและอาจจะต้องปิดกิจการเป็นการชั่วคราวด้วย ซึ่งในกรณีนี้ถ้าการที่นายจ้างต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนนั้นไม่ได้เกิดขึ้นด้วยเหตุสุดวิสัย กฎหมายได้บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเงินเดือน หรือ ค่าแรงงานที่แต่ละคนได้รับ ในระยะที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว<sup>8</sup> ซึ่งเห็นว่าการที่นายจ้างต้องหยุดการผลิตหรือต้องปิดกิจการไปชั่วคราวนั้นเกิดขึ้นเพราะความจำเป็น ไม่ได้เกิดขึ้นเนื่องจากความผิดของนายจ้าง อีกทั้งในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างก็ไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นถ้าจะต้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ก็ย่อมจะไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง

#### 2.1.1.4 กรณีนายจ้างเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตและการบริการ

กรณีนายจ้างเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากที่เคยใช้แรงงานคนมาใช้เครื่องจักรแทน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และคุณภาพของสินค้าให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการที่นายจ้างนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ก็ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียตามมาได้ กล่าวคือ การที่นายจ้างนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ทำให้การผลิตกระทำได้รวดเร็วขึ้น เช่นจากในอดีตที่ต้องใช้ไม้ตำข้าว ปัจจุบันก็ใช้เครื่องสีข้าว ซึ่งทำงานได้รวดเร็วและทำให้ได้ผลผลิตมากขึ้น นอกจากนี้การใช้เครื่องจักรยังสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าใช้แรงงานคนและได้ผลผลิตที่มีมาตรฐานมากกว่า เช่น การใช้แรงงานคนทำให้คุณภาพของสินค้าแต่ละชิ้นไม่เท่ากัน บางชิ้นคุณภาพดี บางชิ้นคุณภาพไม่ดี แต่ถ้ามีการนำเครื่องจักรมาใช้จะทำให้คุณภาพของสินค้าได้

---

<sup>8</sup> ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 50 ได้บัญญัติว่า “การเบิกจ่ายเงินเดือน หรือ ค่าแรงงานในกรณีหยุดกิจการชั่วคราว” ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานหากถึงสั่งให้หยุดการเคลื่อนไหวการผลิต ธุรกิจหรือให้หยุดกิจการย่นความผิดของนายจ้างหรือนายจ้างหยุดกิจการเอง นั้นนายจ้างต้องจ่ายเงินเดือน หรือค่าแรงงานให้ลูกจ้างแต่ละคนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเงินเดือน หรือค่าแรงงานที่แต่ละคนได้รับในระยะที่หยุดกิจการชั่วคราว

เมื่อการผลิต ธุรกิจหากกลับคืนเป็นปกติแล้วการจ่ายเงินเดือนหรือค่าแรงงานต้องปฏิบัติตามปกติ

มาตรฐานเท่าเทียมกัน อีกทั้งเครื่องจักรก็ยังสามารถทำงานได้ ทั้งในที่ที่มีอากาศร้อนจัด หรือหนาวจัด ซึ่งคนปกติไม่สามารถทำได้

### 2.1.1.5 กรณีนายจ้างลดการผลิตเปลี่ยนแปลงองค์กร

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า เป็นกรณีที่นายจ้างประสบภาวะทางเศรษฐกิจขาดทุนจึงมีความจำเป็นที่นายจ้างต้องลดการผลิตลง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าสินค้าที่ผลิตมาขายไม่มีลูกค้ามาซื้อสินค้า ความต้องการในสินค้าของนายจ้างลดลง กรณีดังกล่าวเป็นเหตุให้สินค้าของนายจ้างขายไม่ได้ นายจ้างก็ขาดทุนหรือนายจ้างทำธุรกิจธนาคาร แต่ไม่มีผู้มาใช้บริการกรณีต่างๆเหล่านี้ ทำให้นายจ้างมีความจำเป็นต้องมีการลดค่าใช้จ่ายต่างๆลง เพื่อความอยู่รอดของกิจการ เช่น ยุบแผนกบางแผนกที่ไม่จำเป็นออกไปหรือรวมแผนกบางแผนกเข้าด้วยกันเพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งกรณีต่างๆเหล่านี้เป็นเหตุให้นายจ้างใช้วิธีการการลดจำนวนลูกจ้างโดยการเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการของนายจ้างเอาไว้ นายจ้างบางรายก็อาจประสบภาวะขาดทุนอย่างหนักทำให้ต้องปิดกิจการไปซึ่งทำให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างไปโดยปริยาย ซึ่งการเลิกจ้างดังกล่าวนายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะทำได้ ทั้งนี้เพราะนายจ้างสามารถใช้สิทธิหรือดุลพินิจในการเลิกจ้างและมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัตินายจ้างจะมีดุลพินิจมากน้อยเพียงใดจะต้องนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวมาพิจารณาประกอบด้วยการเลิกจ้างที่เป็นสิทธิ หรือเป็นดุลพินิจของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นการใช้อำนาจทางการบริหารของนายจ้างโดยนายจ้างอาจอ้างได้ว่ากรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นเป็นไปเพราะเหตุผลและความจำเป็นทางเศรษฐกิจซึ่งก็ทำให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม<sup>9</sup>

แต่อย่างได้ก็ตาม การที่นายจ้างอ้างว่าตนหมดความจำเป็นที่จะจ้างลูกจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างนั้น นายจ้างจำเป็นต้องพิสูจน์ให้ชัดเจนด้วยว่านายจ้างไม่มีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างนั้นอย่างแท้จริง เช่น ได้ยุบตำแหน่งของลูกจ้างนั้นแล้วหรือยุบแผนกบางแผนกลงซึ่งถ้านายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ให้ชัดเจนโดยเพียงกล่าวอ้างลอยๆก็อาจจะเป็นกรณีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้

---

<sup>9</sup> ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 35 ได้บัญญัติว่า “การนำใช้มาตราในการเลิกจ้าง” วรรคสองกล่าวไว้ว่า ห้ามทุกการกระทำที่เป็นการเลิกจ้างหรือไล่ลูกจ้างออกตามลำพังใจโดยไม่ขอความเห็นจากองค์การคุ้มครองแรงงานและไม่แจ้งให้สหภาพแรงงานหรือผู้ต่างหน้าลูกจ้างอยู่ในหน่วยแรงงาน(แผนก)บ่อน(สถานที่)นั้นรู้ล่วงหน้าก่อน

## 2.1.2 เหตุจากลูกจ้าง

ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 32 กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ แต่ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วันในกรณีที่ลูกจ้างมีความผิด เช่น

### 2.1.2.1 กรณีลูกจ้างกระทำความผิด

#### (1) ลูกจ้างไม่มาทำงาน

การทำงานให้แก่ นายจ้าง เป็นวัตถุประสงค์สำคัญและเป็นหัวใจของสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างเข้าทำสัญญากับลูกจ้างก็โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ลูกจ้างมาทำงานให้แก่ตน การทำงานจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการได้ค่าจ้างตอบแทน ถ้าลูกจ้างไม่ทำงานก็จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างตอบแทน การไม่ทำงานเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาอันเป็นเรื่องร้ายแรง นายจ้างจึงสามารถเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีที่นายจ้างต้องได้ปฏิบัติตามระเบียบการไล่ออกจากงาน แม้ว่าลูกจ้างจะมีความผิดก็ตาม เช่น กล่าวเตือนแล้วรายงานให้สหภาพแรงงานทราบอย่างช้า 5 วันและขอความเห็นจากองค์การคุ้มครองแรงงาน<sup>10</sup> ตัวอย่างเช่น นาย ข.ทำงานในบริษัทนำเข้าและส่งออก การเกษตร จำกัด ทางบริษัทมอบงานให้นาย ข.เก็บรักษาเงินและไปเบิกเงินที่ธนาคารตามหน้าที่ นาย ข.ไปเบิกเงินแล้วก็ไปที่เรือนของตนแล้วไปเที่ยวงานบุญประเพณีเป็นเวลาถึง 5 วัน ติดต่อกัน แล้วกลับมาทำงาน ทางบริษัทจึงมีคำสั่งให้นาย ข.ออกจากงานในวันนั้นเลย นาย ข.ไม่พอใจต่อวิธีการไล่ออกจากงาน จึงไปต่อกับบริษัทหลายครั้งและเป็นข้อขัดแย้งกันขึ้น นาย ข.จึงอยากขอเอาเงินทดแทนโดยให้เหตุผลว่านายจ้างปฏิบัติวิธีการไล่ออกจากงานไม่ถูกต้องและบริษัทก็อ้างว่า นาย ข.เป็นผู้ผิด จึงไล่ออกจากงานทันที เรื่องนี้ต้องได้พิจารณาถึงความผิดอย่างแท้จริง

ลูกจ้างจะร้องขอเอาเงินทดแทนไม่ได้ เพราะตนถูกไล่ออกอย่างมีเหตุผลแต่อย่างไรก็ตามหากนายจ้างเป็นฝ่ายผิดในกรณีไล่ออกจากงานที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบเท่านั้น แต่ถ้าเกิดผลเสียหายลูกจ้างสามารถร้องขอเอาค่าเสียหายและค่าชดเชยที่เกิดขึ้นภายในกำหนดตั้งแต่ 5 ถึง 15 วันเท่านั้น

#### (2) ลูกจ้างกระทำความผิดก่อให้เกิดความเสียหายให้แก่ นายจ้าง

ลักษณะการกระทำของลูกจ้างอาจจะเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อซึ่งได้กำหนดไว้ใน มาตรา 22 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน และ ไม่จำเป็นต้องให้เกิดความเสียหายต่อ นายจ้างปรากฏขึ้น เพียงแต่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ก็ถือว่าลูกจ้างกระทำความผิดถึงขนาดถูกเลิกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างซึ่งเป็นยามของบริษัทรับจ้างรักษาความปลอดภัยดีมีสุราในเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ยามให้แก่ผู้ว่าจ้าง อาจทำให้ปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องได้ง่าย

<sup>10</sup> หนูพันธ์ มะหาพน, อ้างแล้ว เชียงธรรมที่ 6, น. 34.

เพราะขาดสติสัมปชัญญะ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายมากเป็นการฝ่าฝืนกรณีที่ร้ายแรง หรือ ลูกจ้างทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบัญชีเป็นผู้ลงลายมือชื่อรับทราบการโอนสิทธิเรียกร้องการรับเงิน ไม่ใช่ ความระมัดระวังตามสมควร จ่ายเงินให้แก่ลูกค้ำของนายจ้างผิดตัว เป็นเงินสี่ล้านบาทเศษ และ เจ้าหน้าที่แท็กซี่มีหนังสือทวงถามมาถึงนายจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างอาจถูกเจ้าหน้าที่แท็กซี่ฟ้องร้อง ถือได้ว่าลูกจ้างประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่การงานหรือนายจ้าง อย่างร้ายแรง<sup>11</sup>

### (3) กรณีลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง

ลูกจ้างที่มีจุดมุ่งหมายกระทำการให้กับนายจ้างซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับนายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานจึงให้นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาให้ลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง จะต้องเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย การจงใจฝ่าฝืนคำสั่งจนมีโทษถึงเลิกจ้างได้นั้น ต้องได้ความ ว่า แม้ว่าการฝ่าฝืนคำสั่งเพียงครั้งเดียวนั้น เป็นเรื่องร้ายแรงซึ่งดูจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีไป มิใช่ ว่าเพียงแต่ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างแม้เพียงเล็กน้อย นายจ้างก็ใช้สิทธิเลิกจ้างทันที เพราะ โดยเหตุผลของเรื่องการเลิกจ้างเป็นการลงโทษลูกจ้างที่รุนแรงที่สุด ก็ควรจะต้องเนื่องมาจากการ กระทำผิดที่รุนแรง เช่น กรณีนายจ้างประกอบกิจการผลิตกระดาษมีปริมาณการผลิตวันหนึ่งๆ เป็น จำนวนมากที่เก็บกล่องกระดาษมีป้ายขนาดใหญ่ห้ามสูบบุหรี่มองเห็นข้อความชัดเจนแว่นไว้มอง และ ยังมีป้ายห้ามสูบบุหรี่แว่นไว้มองบริเวณโรงงานประมาณ 20 อัน มีเครื่องดับเพลิงติดตั้งกระจายทั่ว โรงงาน 10 กว่าแห่ง เคยเกิดอัคคีภัยในโรงงานมาแล้ว 2 ครั้ง ค่าเสียหายครั้งแรกเป็นเงินสามล้าน บาทเศษนายจ้างจึงวางมาตรการป้องกันเพลิงไหม้อย่างเข้มแข็ง วันเกิดเหตุเวลาประมาณเกือบ 18 นาฬิกา ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่ข้างๆของกล่องกระดาษดังกล่าว ซึ่งมีกล่องกระดาษเป็นจำนวนมาก ศาลฎีกาพิเคราะห์การกระทำของโจทก์ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของสถานที่เกิดเหตุแล้วเห็นว่า กระดาษเป็นวัตถุที่เป็นเชื้อเพลิงซึ่งติดไฟง่ายเนื่องจากบริเวณที่เกิดเหตุมีกองกระดาษเป็นจำนวนมาก เพื่อป้องกันอัคคีภัยอันจะนำความเสียหายมาสู่นายจ้าง จึงมีข้อความมิให้สูบบุหรี่ในบริเวณ ดังกล่าว การที่ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่ในที่เกิดเหตุ จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง

<sup>11</sup> มาตรา 38 ประกาศของนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรงงาน เลขที่98/นย. ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ.1995.

#### (4) ลูกจ้างถูกศาลตัดสินลงโทษในการกระทำผิดโดยเจตนา

เป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดโดยเจตนา กระทำความผิดทางอาญาและได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก “คดีนั้นยุติกันแล้วไม่สามารถฟ้องร้องต่อศาลได้อีก” นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ถ้าเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษไม่อยู่ในเงื่อนไขที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

#### 2.1.2.2 กรณีที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด

โดยปกติหากลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้ แม้แต่การที่ลูกจ้างหย่อนความสามารถในการปฏิบัติงานโดยอาจจะมีการประเมินผลจากลักษณะการทำงานทุกๆ ไป หรือโดยมีการให้คะแนนหากลูกจ้างคนใดได้คะแนนต่ำกว่ามาตรฐานจึงถือว่าลูกจ้างนั้นหย่อนสมรรถภาพ หรือการที่ลูกจ้างเจ็บป่วยซึ่งโดยปกติบุคคลเราก็ย่อมจะมีอาการเจ็บป่วยได้ นายจ้างจึงจะนำมาอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างไม่ได้ แต่ถ้ามีเหตุจนลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้นายจ้างได้ หรือทำงานให้ไม่สม่ำเสมอปกติ หรือมีเหตุอื่นที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างก็สามารถอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้ เนื่องจากการชำระหนี้ (ทำงาน) ของลูกจ้างทั้งหมดหรือแต่บางส่วนกลายเป็นพันวิสัย แล้วแต่กรณี

กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้นายจ้างได้โดยมิใช่ความผิดของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ขาดคุณสมบัติ หรือมีอันเป็นไปด้วยประการต่างๆ จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนตามสัญญาได้ เมื่อลูกจ้างตกเป็นคนที่ทุพพลภาพ เจ็บป่วยหรือเหตุอื่น ๆ จนไม่สามารถทำงานได้ สัญญาจ้างก็ต้องระงับหรือสิ้นสุดลงโดยปริยาย การที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้นั้น มีดังนี้

#### (1) กรณีลูกจ้างเจ็บป่วย และรักษาหรือ อยู่ในระยะพักฟื้น

ความเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้หรือทำงานไม่ได้ตามปกติ คือ ลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ เช่น เป็นอัมพาต อันเป็นการที่ลูกจ้างไม่อาจชำระหนี้(ทำงาน) แก่นายจ้างทั้งหมดหรือเจ็บป่วยจนทำงานไม่ได้ตามปกติ เช่น ลาป่วย เพราะเป็นโรคมะเร็งในลำไส้ใหญ่ เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง ทำงานในหน้าที่ไม่ได้เต็มที่หรือปฏิบัติงานไม่ได้อย่างสม่ำเสมอเพราะเจ็บป่วยเป็นอัมพาต เป็นโรคประสาท อันเป็นการที่ลูกจ้างไม่อาจชำระหนี้(ทำงาน) ให้แก่นายจ้างบางส่วน นายจ้างจึงสามารถอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เนื่องจากเจ็บป่วย โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าแรงงานเต็มตามจำนวนในแต่ละกรณีดังต่อไปนี้

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานตามระบบเงินเดือน การลาป่วยเนื่องจากการเจ็บป่วยใน 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 30 วัน ถ้าเกิน 30 วัน จะได้รับเงินทดแทนตามระบบประกันสังคม

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานตามระบบรายวัน หรือเป็นชั่วโมง ตามหัวหน้าหน่วยผลิตภัณฑ์ (ตามความสามารถ)หรือตามการมอบหมายที่ได้ทำงานตั้งแต่ 90 วันขึ้นไป จึงได้รับการลาจากเจ็บป่วย โดยได้รับเงินค่าแรงงานเต็ม ถ้าลูกจ้างดังกล่าวทำงานไม่ครบ 90 วันหากเจ็บป่วย ก็ลาป่วยได้ แต่ไม่ได้รับเงินค่าแรงงาน<sup>12</sup>ปัญหาดังกล่าวนี้ ได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 20

### (2) กรณีลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้นอาจเจ็บป่วยได้ง่าย ทำให้ต้องลางานบ่อย สภาพร่างกายก็ยังไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และกฎหมายว่าด้วยแรงงานได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างดังกล่าวสามารถลาคลอดบุตรได้ครรภ์ละ 90 วัน ตามมาตรา 39 โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตามปกติ เหมือนกันกับเวลาทำงานจากนายจ้างหรือจากประกันสังคม ทำให้นายจ้างบางรายอาจทำการเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเพื่อหาลูกจ้างใหม่ซึ่งสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่มาทำงานแทน ดังนั้นกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 30 จึงบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ซึ่งลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ไม่ว่ากรณีใดก็ตามก็ห้ามมิให้เลิกจ้าง

### (3) กรณีลูกจ้างเกษียณอายุ

การเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุของลูกจ้างเมื่อมีอายุมากขึ้นเข้าสู่วัยชรา สุขภาพร่างกายของลูกจ้างย่อมอ่อนแอ ความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างก็มีน้อยลงดังนั้นในสถานประกอบการต่างๆ จึงมักมีการกำหนดเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ว่า ให้ลูกจ้างที่มีอายุระดับหนึ่งถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ต้องพ้นฐานะความเป็นลูกจ้างไปเมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งปัญหาก็คือ ข้อตกลงที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเมื่อมีอายุตามเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนดไว้ดังกล่าวจะถือว่าเป็นการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่หรือว่าเป็นกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดไปเลยโดยอัตโนมัติ เมื่อลูกจ้างครบเกณฑ์เกษียณที่นายจ้างตั้งไว้โดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบอีก เพราะการกำหนดเวลาการจ้างว่าจะต้องออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน เพราะถ้าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนจะต้องมีข้อกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ระบุวันเลิกจ้างที่แน่นอนไว้และในระหว่างที่ยังไม่ถึง

<sup>12</sup> หนูพันธ์ มະหาพน, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 6*, น.43.

วันเลิกจ้างนายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามสัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดไม่ได้ ดังนั้นการที่ลูกจ้างต้องลาออกจากงานเมื่ออายุครบ 60 ปีนี้ จึงไม่ถือว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอนเพราะนายจ้างสามารถเลิกจ้างก่อนครบกำหนด 60 ปีได้และลูกจ้างก็ลาออกก่อนอายุครบ 60 ปี แต่สำหรับแรงงานเพศหญิงนั้นสามารถออกจากงานก่อนกำหนดได้ แต่การเกษียณอายุไม่ให้ต่ำกว่า 55 ปี บริบูรณ์<sup>13</sup>

(4) กรณีเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน และไม่ใช่จากการทำงานของลูกจ้าง

ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุในขณะทำงาน เช่น ลูกจ้างถูกเครื่องจักรตัดนิ้วขาด แขนขาด ลูกจ้างพลัดตกลงจากที่สูงจนกระทั่งขาหัก เป็นอัมพาต หูพหูพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง วิกฤตจิต<sup>14</sup> หรือเหตุอื่นๆ ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างในหน้าที่เดิมได้ต่อไป ในกรณีนี้ตามกฎหมายนายจ้างสามารถอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้เช่นกัน การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานได้ จะเป็นการที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนมากยิ่งขึ้นหรือไม่ นายจ้างควรที่จะต้องหางานอื่นมาทดแทนให้แก่ลูกจ้างทำ โดยอาจจะเป็นการย้ายแผนก เปลี่ยนงานใหม่ให้ลูกจ้างทำเสียก่อนหากไม่มีงานอื่นใดที่เหมาะสมจึงจะอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้

## 2.2 สิทธิของลูกจ้าง

### 2.2.1 ค่าเสียหาย

ตามกฎหมายว่าด้วยข้อผูกพันนอกสัญญา มาตรา 2 กำหนดลักษณะของความเสียหาย ความเสียหายที่เนื่องมาจากการกระทำของบุคคลผู้ใดผู้หนึ่งนั้น ต้องมีลักษณะแน่นอน หมายความว่าได้เกิดขึ้นแล้วหรือแน่นอนว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต จะไม่ถือว่าเป็นความเสียหายที่แน่นอนถ้าหากว่าความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น หรือไม่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ความเสียหายที่ก่อกำเนิดต้องถือว่าเป็นความเสียหายโดยตรง หมายความว่า เป็นผลสะท้อนโดยตรงของการกระทำผิด ความเสียหายที่ได้ก่อกำเนิดนั้น ยังต้องเป็นการละเมิดผลประโยชน์อันชอบของบุคคลอื่น ผู้ก่อความเสียหายต้องรับผิดชอบ ชดใช้แทนค่าเสียหายที่ตนก่อกำเนิดเมื่อมีเงื่อนไขครบถ้วน ดังนี้

ความเสียหาย หมายถึง การเบ้เพ(เสียหาย) การทำลาย ของทรัพย์สินสมบัติ ที่เป็นวัตถุ เช่น รถ บ้าน หรือไม่เป็นวัตถุ (ชีวิต สุขภาพของคน) ซึ่งกฎหมายได้ปกป้องให้<sup>15</sup>

<sup>13</sup> กฎหมายว่าด้วยแรงงานลาวมาตรา 59

<sup>14</sup> กฎหมายว่าด้วยแรงงานลาวมาตรา 54

<sup>15</sup> ดาวอน หว่างวิจิต, บทสอนกฎหมายแพ่ง, พิมพ์ครั้งที่สอง (ค.ศ.2007), น.65.

ตามกฎหมายว่าด้วยข้อผูกพันนอกสัญญา มาตรา 7 ได้กำหนดความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เนื่องมาจากสภาวะที่จำเป็นต้องได้รับการชดใช้แทน อิงตามสภาพการที่แท้จริง ศาลอาจจะให้ผู้กระทำผิด หรือบุคคลที่สามซึ่งได้รับผลประโยชน์จากการกระทำของผู้ก่อความเสียหายนั้น เป็นผู้รับผิดชอบชดใช้แทนค่าเสียหายก็ได้

กฎหมายว่าด้วยแรงงาน หมวดที่ 4 มาตรา 29 วรรคที่ 5 ได้บัญญัติว่า ในกรณีที่มีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายมีลักษณะทรัพย์สินสมบัติหรือมีลักษณะเศรษฐกิจโดยมีวิธีการทดแทนด้วยวัตถุเดิมหรือเปลี่ยนแทนด้วยทรัพย์สินที่มีคุณค่า เช่น เงิน ทองและอื่นๆ การใช้แทนค่าเสียหาย<sup>16</sup> เกี่ยวกับเรื่องค่าเสียหายว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างนั้นไม่จำเป็นว่าต้องเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบ เช่น เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือการกระทำอันไม่เป็นธรรมเท่านั้น เพราะในบางกรณีแม้ว่านายจ้างจะสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยชอบ แต่นายจ้างก็อาจจะต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้ เช่น ในสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกัน มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนไว้ ซึ่งเมื่อทั้งสองฝ่ายได้ทำสัญญาดังกล่าวต่อกันย่อมก่อให้เกิดผลทางกฎหมาย ในกรณีที่มีการยกเลิกสัญญาจ้างซึ่งได้กล่าวมาข้างต้นนายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง ลูกจ้างผู้ทำงานมีกำหนดเวลาต่ำกว่า 3 ปีโดยคิดคำนวณเท่ากับ 10% ของเงินเดือนขั้นต่ำหนึ่งเดือนที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน และ ลูกจ้างผู้ทำงานมีกำหนดเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปให้คิดคำนวณเท่ากับ 15% ของเงินเดือนขั้นต่ำหนึ่งเดือนที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน

สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงงานตามผลิตภัณฑ์นั้นหรือผู้ที่มีค่าแรงงานไม่แน่นอนให้กำหนดเอาเงินเดือนหรือค่าแรงงานเฉลี่ยโดยเอาค่าแรงงาน 3 เดือนสุดท้ายก่อนการหยุดทำงานเป็นเกณฑ์ในการคิดคำนวณค่าเสียหายในเมื่อมีการเลิกจ้าง<sup>17</sup>

### 2.2.2 สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

สิทธิเรียกร้องในส่วนนี้ เป็นสิทธิของลูกจ้างที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 31 กล่าวคือ ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ โดยหลักแล้ว นายจ้างจะยกเลิกสัญญาได้ต่อเมื่อได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน ถ้านายจ้างบอกเลิกจ้างโดย

<sup>16</sup> วิชัย สีหาปัญญา, ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายแพ่ง, พิมพ์ครั้งที่สอง (ค.ศ.2005), น.33.

<sup>17</sup> กฎหมายว่าด้วยแรงงานมาลาวมาตรา 29

ทันทีโดยไม่ได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงเป็นวิธีการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง เช่น กรณีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะรักษาตัวนั้น จะไม่ได้คิดคำนวณเข้าในระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างยังทำงานตามปกติและได้รับค่าแรงงานหรือเงินเดือนตามปกติ

### 2.2.3 ค่าชดเชย

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้าง นายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างก็ต่อเมื่อมีการเลิกจ้างงานเกิดขึ้น โดยลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและมีได้กระทำความผิดอันทำให้หมดสิทธิได้รับค่าชดเชย เงื่อนไขที่จะทำให้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องแสดงเจตนาเลิกจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย โดยมีเงื่อนไขแรกคือ นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้าง หมายความว่า เมื่อนายจ้างมีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้าง ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ ก็มักจะเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็อาจเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย อย่างไรก็ตาม จะเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 29 กำหนดว่า นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างกรณีลูกจ้างขาดความสามารถด้านวิชาการ สุขภาพไม่ดี ซึ่งเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้ การที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 45 วัน เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาไปหางานทำใหม่

การเลิกจ้างในทุกกรณีทีกล่าวมา นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ

- การคำนวณเงินทดแทนนั้น ให้คำนวณตามอายุการทำงาน หนึ่งเดือนให้คิด 10% ของเงินเดือนหนึ่งเดือนที่ได้รับก่อนการหยุดทำงานสำหรับผู้มีอายุการทำงานอยู่ที่นั้น 3 ปีลงมา
- การคำนวณเงินทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า 3 ปีขึ้นไปให้คิดเท่ากับ 15%
- สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงงานตามปริมาณการผลิตหรือผู้ที่มีระดับค่าแรงงานไม่แน่นอนให้เอาค่าแรงงานหรือเงินเดือนเฉลี่ย โดยเอาค่าแรงงานหรือเงินเดือน 3 เดือนสุดท้ายเป็นพื้นฐานของการคำนวณในการหยุดทำงานของผู้เกี่ยว

### 2.2.4 เงินอื่นๆ

เงินอื่นๆตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 47 วรรค 5 ได้กำหนดไว้ว่า นอกจากการจ่ายเงินเดือน หรือค่าแรงงานแล้วนายจ้างยังสามารถเบิกจ่ายเงินบำเหน็จหรือผลประโยชน์อื่นๆเพิ่มเติม เพื่อเป็นการชุกชุม(ให้กำลังใจ)แก่ลูกจ้าง ตามระเบียบของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ทั้งมีหลักเกณฑ์และวิธีการแตกต่างไปจากการจ่ายค่าชดเชย เงินบำเหน็จดังกล่าวจึงเข้าเป็นลักษณะเงินประเภทอื่นต่างหากจากค่าชดเชย แม้ระเบียบการจะกำหนดว่า เงินบำเหน็จให้นับรวมเป็นค่าชดเชยที่พนักงานพึงจะได้รับด้วยก็ตาม แต่เงินประเภทใดจะเป็นค่าชดเชยหรือไม่ ต้องเป็นไปตามกฎหมายเรื่องการคุ้มครองแรงงาน จะวางระเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นหาได้ไม่ เมื่อเงินบำเหน็จที่ลูกจ้างได้รับไปมิใช่ค่าชดเชย ลูกจ้างมีสิทธิเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างได้

### 2.2.5 ใบรับรองการทำงาน

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานถูกยกเลิก นายจ้างต้องออกใบยืนยันการผ่านงานให้ลูกจ้างที่หยุดทำงานภายในกำหนด 7 วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้หยุดทำงานเป็นต้นไป ใบยืนยันดังกล่าวต้องแจ้งวันเข้าทำงาน วันออกจากงาน ใบยืนยันการผ่านงานคือเอกสารสำคัญหนึ่งที่ใช้เป็นหลักฐานว่า ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วและหยุดทำงานตั้งแต่วันที่ เดือน ปีใด ใบยืนยันการผ่านงานต้องบอกถึงตำแหน่งหน้าที่ คุณภาพในการทำงานของลูกจ้างนอกจากนี้ยังได้พูดถึงเงินเดือนหรือค่าแรงงานถ้าหากมีข้อเสนอของลูกจ้าง<sup>18</sup>

<sup>18</sup> หนูพันธ์ มะหาพน, *อ้างแล้ว* *เชิงอรรถที่ 6*, น.37.

### ตัวอย่าง

#### ใบยืนยันการผ่านงาน

ข้าพเจ้า.....ยืนยันว่า นาย/นาง/นางสาว.....  
 ปัจจุบันอยู่บ้าน.....อำเภอ.....จังหวัด.....  
 ได้ทำงานอยู่ในโรงงาน(บริษัท)ของข้าพเจ้าชื่อว่าบริษัท.....ในสถานะเป็น.....  
 นับตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้รับเงินเดือน.....  
 นาย/นาง/นางสาว.....ได้ถูกจัดเข้าในประเภท.....  
 ทำที่.....วันที่.....

ลายมือชื่อ

### 3. การเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

กล่าวโดยทั่วไปแล้วลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบการหนึ่งๆ ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว และได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกเลิกจ้างตามอำเภอใจจากนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันการว่างงานมีอัตราสูง ทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหางานใหม่ทำได้ยากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันได้มีมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างตามอำเภอใจจากนายจ้าง โดยจำกัดให้นายจ้างจะเลิกจ้างได้เมื่อมีเหตุอันสมควรและมีเหตุตามที่กฎหมายกำหนดขั้นตอนของการเลิกจ้างเอาไว้

ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 33 ได้กำหนดไว้ว่าการยกเลิกสัญญาแรงงานโดยไม่ถูกต้อง มีดังนี้

#### 3.1 ลักษณะของการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การเลิกจ้างจะชอบหรือไม่ เราควรจะต้องพิจารณาจากเหตุในการเลิกจ้างว่ามีเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างได้โดยชอบหรือไม่ คือมีเหตุตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานกำหนดหรือไม่นั่นเอง ถ้าหากนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันชอบด้วยกฎหมายการเลิกจ้างนั้นย่อมเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่หากการเลิกจ้างนั้นมีเหตุเลิกจ้างโดยชอบ เช่น ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงในการไป

ลักษณะของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นได้ แม้นายจ้างจะไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนในการเลิกจ้างก่อน เพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดนั้นร้ายแรงเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ หากเราจะพิจารณาว่านายจ้างมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้าง จึงไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ ก็คงจะดูว่าไม่เป็นธรรมสำหรับนายจ้าง เพราะการกระทำของลูกจ้างนั้นร้ายแรงจนไม่อาจบังคับนายจ้างให้คงมีนิติสัมพันธ์กับลูกจ้างต่อไปได้ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 32 ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องการยกเลิกสัญญาแรงงานเนื่องจากความผิดของลูกจ้าง เอาไว้

ตามมาตรา 33 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานลาว กำหนดการเลิกจ้างแรงงานโดยไม่มีเป็นธรรม มีกรณีดังนี้

### 3.1.1 นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ

ถ้าหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยกเลิกสัญญาโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ และก่อให้เกิดความเสียหายให้อีกฝ่ายหนึ่งฝ่ายที่ยกเลิกสัญญานั้นจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น เช่น นายจ้างยกเลิกสัญญาโดยไม่มีเหตุผลนายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่เกิดขึ้น ถ้าหากนายจ้างมีเจตนาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งทางด้านแรงงาน

เมื่อลูกจ้างยกเลิกสัญญาแรงงานตามอำเภอใจ เกิดมีการละเมิดสัญญาแรงงานและไปสมัครงานที่อื่น นายจ้างคนใหม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายซึ่งเกิดขึ้นต่อนายจ้างคนเก่า ในกรณีนายจ้างคนใหม่หากส่วนในการก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น

ในเมื่อนายจ้างคนใหม่หากได้รับเอาลูกจ้างซึ่งตนรู้แล้วว่าลูกจ้างคนนั้นยังมีสัญญาแรงงานกับนายจ้างคนอื่นอยู่ ก็จะมีควมรับผิดชอบเช่นเดียวกัน

ตัวอย่าง หน่วยแรงงานหนึ่งได้รับเอา นาย ก. เข้าทำงานกับตนและให้ค่าแรงงานสูงกว่าทำงานที่นาย ก. ทำงานมาก่อนแล้วที่รัฐอยู่ว่านาย ก. มีพันธะทางด้านแรงงานต่อนายจ้างคนอื่น นาย ก. ตัดสินใจออกจากงานที่ได้ทำมาแล้วนั้นเพื่อไปทำงานอยู่ที่ใหม่ เพราะว่าจะได้รับเงินสูงกว่า นายจ้างคนเก่า นายจ้างคนเก่าขาดลูกจ้างในการทำงานที่ตนต้องการ จึงเกิดความไม่พอใจต่อนายจ้างคนใหม่ กรณีนี้นายจ้างคนใหม่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อข้อเสนจนถึงผลเสียหายที่นายจ้างคนเก้าร้องขอมา

### 3.1.2 นายจ้างเลิกจ้างด้วยการใช้อำนาจเกินขอบเขตในการบังคับลูกจ้างทางตรงหรือทางอ้อม

นายจ้างจะทำการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงาน หรือเป็นผู้นำแรงงานโดยใช้อำนาจในการเป็นนายจ้างไม่ได้ เพราะว่าโดยปกติแล้วการที่นายจ้างจะเลิกจ้าง

ลูกจ้างได้นั้นส่วนใหญ่แล้วต้องมีเหตุมาจากการที่ลูกจ้างกระทำความผิด การเลิกจ้างดังกล่าวจึงถูกต้อง และเป็นธรรม เพราะถ้าลูกจ้างกระทำความผิดไม่ว่าจะเป็นกรณีใดตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ย่อมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย กรณีนี้ก็ไม่มีความจำเป็นแต่อย่างใดที่จะต้องให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเหล่านั้น แต่ถ้าลูกจ้างนั้นไม่ได้กระทำความผิดการที่นายจ้างไปเลิกจ้างลูกจ้างนั้นย่อมเป็นการกระทำที่ไม่สมควร เช่น การที่ลูกจ้างเองไม่ได้ทำการค้าแข่งกับนายจ้าง แต่เป็นพี่น้องของลูกจ้างที่ไปทำงานบริษัทคู่แข่ง กรณีนี้เมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ปัจจุบันศาลได้มีคำพิพากษาว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่เกิดจากความไม่ไว้ใจ ถือว่านายจ้างมีเหตุสมควรที่จะเลิกจ้างได้นอกจากนี้หากเป็นกรณีที่เพียงแค่นายจ้างสงสัยว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิด กรณีนี้นายจ้างก็ไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้

### 3.1.3 นายจ้างล่วงละเมิดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง

เมื่อใดที่มีการยกเลิกสัญญาแรงงานเมื่อนั้นความสัมพันธ์ทางด้านกฎหมายตามกฎหมายแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ยกเว้นบางกรณีที่สัญญาแรงงานกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น การปฏิบัตินโยบายต่างๆที่เกิดจากสัญญาแรงงานและกฎหมายแรงงานต้องมีขึ้นพร้อมเวลายุกเลิกสัญญาแรงงาน โดยเฉพาะนายจ้างมีหน้าที่กระทำการบางอย่างส่วนใหญ่ข้อขัดแย้งแรงงานเกิดจากปัญหาดังกล่าวนี้ ถ้าหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยกเลิกสัญญาโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอแล้วจะสร้างความเสียหายให้อีกฝ่ายหนึ่งเวลานั้นจะเกิดมีความรับผิดชอบ เช่นว่านายจ้างยกเลิกสัญญาโดยไม่มีเหตุผลจะต้องรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่เกิดขึ้น ถ้าหากนายจ้างไม่จริงใจปฏิบัติพันธะของตนตามความรับผิดชอบแล้ว ก็จะทำให้เกิดข้อความแย้งแรงงานได้

### 3.1.4 นายจ้างละเมิดข้อผูกพันในสัญญาซึ่งได้รับการกล่าวเตือนจากลูกจ้างมาก่อนแล้ว

ตามระเบียบการเกี่ยวกับการยกเลิก สัญญาแรงงานที่เกิดจากการกระทำความผิดของลูกจ้าง กฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 35 ได้กำหนดมาตรการต่างๆไว้ดังนี้ นายจ้างต้องกล่าวเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดก่อนถ้าหากไม่ปฏิบัติตามจึงมีสิทธิเลิกจ้าง นายจ้างต้องรายงานโดยผ่านสหภาพแรงงานหรือตัวแทนผู้ใช้แรงงานล่วงหน้าให้องค์การคุ้มครองแรงงานทราบอย่างน้อย 5 วันพร้อมด้วยเหตุผลก่อนการเลิกจ้าง ถ้าองค์การคุ้มครองแรงงานไม่มีความเห็นและคำตอบหรือข้อแนะนำใดหนึ่งภายในกำหนด 15 วัน ถือว่าสามารถปฏิบัติการเลิกจ้างได้

การยกเลิกสัญญาแรงงานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนพร้อมทั้งอธิบายเหตุและผล นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนยกเลิกสัญญาแรงงาน

ตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรงงาน เลขที่ 98/นย.ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ.1995 มาตรา 40 ของลาว ได้บัญญัติว่า ในกรณีที่สหภาพแรงงานหรือองค์การคุ้มครองแรงงานหากไม่เห็นดีให้มีการยกเลิกสัญญาแรงงานหรือเลิกจ้างลูกจ้างตามการเสนอของนายจ้างแล้ว นายจ้างอาจฟ้องร้องต่อศาลประชาชนเพื่อพิจารณาข้อเสนอให้ยกเลิกสัญญาแรงงานหรือเลิกจ้างลูกจ้างออกจากงานได้และในมาตรา 41 ตามประกาศของนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรงงาน เลขที่98/นย. ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ. 1995 ได้บัญญัติว่า ในระยะเวลาการตัดสินของศาลนั้น ถ้านายจ้างหากเห็นว่าไม่สามารถจะให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่สืบต่อการทำงานนั้นได้ ก็อาจส่งให้ผู้เกี่ยวข้องหยุดงานชั่วคราวก่อนก็ได้ ในกรณีที่ศาลตัดสินไม่เห็นด้วยให้ยกเลิกสัญญาแรงงาน ผู้เกี่ยวข้องมีสิทธิเข้าทำงานได้ตามปกติ

### 3.2 สิทธิของลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างมีสิทธิต่อนายจ้าง คือ

#### 3.2.1 การขอกลับเข้าทำงานตามเดิม ตามมาตรา 33

ในการยกเลิกสัญญาที่ไม่ธรรมนั้น ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอกลับเข้าทำงานตามเดิมตามตำแหน่งเก่า หรือใหม่ตามความเหมาะสม แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับลูกจ้างกับเข้าทำงานตามเดิม หรือลูกจ้างหยุดทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชย ค่าเสียหาย หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากการเลิกจ้าง โดยจะคิดคำนวณตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้างคือทำงาน 1 เดือนให้คิดคำนวณเท่ากับ 15% ของเงินเดือนขั้นต่ำที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีปีการทำงานต่ำกว่า 3 ปีลงมา และให้คิดคำนวณเท่ากับ 20% สำหรับลูกจ้างที่มีปีการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป<sup>19</sup>

<sup>19</sup> กฎหมายว่าด้วยแรงงาน ของมาตรา 33 ได้กำหนดไว้ว่าการยกเลิกสัญญาแรงงานที่ไม่ถูกต้องมีกรณีดังนี้

นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ

นายจ้างเลิกจ้างด้วยการใช้อำนาจเกินขอบเขต การบังคับลูกจ้างทางตรงหรือทางอ้อม

นายจ้างล่วงละเมิดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง

นายจ้างละเมิดข้อผูกพันในสัญญาซึ่งได้รับการทักท้วงจากลูกจ้างมาก่อนแล้ว

### 3.2.2 สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สำหรับการเลิกสัญญาจ้างแรงงานนั้นทั้งนายจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิจะบอกเลิกสัญญา คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจเลิกจ้างสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่มีกำหนดได้ แต่ต้องแจ้งให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อย 30 วันสำหรับลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกายเป็นหลักและ 45 วันสำหรับลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการ

ก่อนสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจะสิ้นสุดลง คู่สัญญาจ้างแรงงานต้องแจ้งให้ทราบต่อกันอย่างน้อย 15 วัน กรณีคู่สัญญาต้องการต่อสัญญาจ้างแรงงานอีกครั้ง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องทำหนังสือเพื่อเป็นหลักฐานที่ถูกต้องตามกฎหมาย<sup>20</sup> สัญญาแรงงานที่กำหนดตามปริมาณนั้นจะเลิกจ้างได้ก็ต่อเมื่องานสำเร็จแล้ว กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตสัญญาแรงงานก็จะสิ้นสุดลง แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงงานตามปริมาณของงานที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติและนโยบายต่างๆตามระเบียบกฎหมาย การบอกเลิกสัญญาอาจบอกเลิกโดยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรก็ได้ ต้องมีเหตุผลในการเลิกจ้างมิฉะนั้นอาจถูกฟ้องว่าเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ศาลอาจสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าไปทำงานเหมือนเดิมหรือใช้แทนค่าเสียหายได้ การบอกเลิกสัญญาจะมีผลทันทีในวันที่ผู้บอกเลิกสัญญา แสดงเจตนาให้เลิกสัญญา สิทธิและหน้าที่ที่จะปฏิบัติต่อกันก็สิ้นสุดลง

### 3.2.3 ค่าเสียหาย

ตามกฎหมายว่าด้วยข้อผูกพันนอกสัญญา มาตรา 2 กำหนดลักษณะของความเสียหาย ความเสียหายที่เนื่องมาจากการกระทำของบุคคลผู้ใดผู้หนึ่งนั้น ต้องมีลักษณะแน่นอน หมายถึงความว่าได้เกิดขึ้นแล้ว หรือแน่นอนจะเกิดขึ้นในอนาคต จะไม่ถือว่าเป็นความเสียหายที่แน่นอนถ้าหากว่าความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งเรื่องนี้ เมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดนิยามเอาไว้ว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้นจึงเป็นอำนาจของศาลในการพิจารณาว่าการเลิกจ้าง

---

<sup>20</sup> กฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 28 วรรค2ได้กำหนดไว้ว่าก่อนสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจะสิ้นสุดลง คู่สัญญาจ้างแรงงานต้องแจ้งให้ทราบต่อกันอย่างน้อย 15 วัน กรณีคู่สัญญาต้องการต่อสัญญาจ้างแรงงานอีกครั้ง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องทำหนังสือเพื่อเป็นหลักฐานที่ถูกต้องตามกฎหมายสัญญาแรงงานที่กำหนดตามปริมาณนั้น ก่อนจะเลิกจ้างได้นั้นก็ต่อเมื่องานสำเร็จแล้ว กรณีที่ลูกจ้างหากเสียชีวิตสัญญาแรงงานก็จะสิ้นสุดลง แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงงานตามปริมาณของงานที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติและนโยบายต่างๆตามระเบียบกฎหมาย

ดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลย่อมพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญว่า เหตุดังกล่าวมีความจำเป็นและเพียงพอที่จะนำมาใช้อ้างเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ ถ้ามีเหตุเพียงพอ นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเหตุเลิกจ้างที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้นั้นไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นเหตุเฉพาะที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 28,32,35 ซึ่งเป็นกรณีที่เกิดจากการกระทำผิดของลูกจ้างเท่านั้น แต่อาจจะเป็นเหตุอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้ก็ได้ เช่น กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้

### 3.2.4 ค่าชดเชย

บทบัญญัติในเรื่องค่าชดเชยของลาวนั้นมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ในลักษณะเป็นการช่วยเหลือชดเชยรายได้ของลูกจ้างในระหว่างว่างงาน แต่อย่างไรก็ดี ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานมาตรา 33 ของลาวนั้น นายจ้างก็ยังมีสิทธิและอำนาจอย่างสมบูรณ์ที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพียงแต่นายจ้างจะต้องมีภาระจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีความผิดด้วยเท่านั้น

เมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น กฎหมายแรงงานบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง“ค่าชดเชย”หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ดี เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนั้น มิได้หมายความว่า จะเป็นเงินค่าชดเชยที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายเสมอไป ถึงแม้ว่านายจ้างจะเรียกเงินจำนวนนั้นว่า“ค่าชดเชย”หรือกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าให้ถือว่าเงินจำนวนนั้นเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายก็ตาม กรณีใดจะเป็นค่าชดเชยหรือไม่ ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินนั้นๆ ว่าเป็นไปตามกฎหมายในเรื่องค่าชดเชยหรือไม่

### 3.2.5 เงินอื่นๆ

เงินบำเหน็จ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อตอบแทนความดีความชอบของลูกจ้างที่ทำงานมาจนออกจากงานโดยไม่มีความผิดหรือตายอันเป็นกำลังใจแก่ลูกจ้าง เงินบำเหน็จจึงมิใช่ค่าชดเชย ถึงแม้ว่านายจ้างจะจ่ายเงินสงเคราะห์ส่วนหนึ่ง และจ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง รวม

เท่ากับค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ แต่หลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสงเคราะห์นั้น รวมถึงกรณี ลูกจ้างลาออกและกรณีตายด้วย เงินจำนวนดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าชดเชย<sup>21</sup>

“เงินผลประโยชน์ในการปลด” เป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง โดยตรง โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่าค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงได้รับและมีเจตนาจ่ายแทนค่าชดเชย จึงไม่อาจแปลไปได้ว่าเป็นเงินประเภทอื่นที่ไม่ใช่ค่าชดเชย

### 3.2.6 ใบบรรองการทำงาน

ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับใบบรรองการทำงานตามความประสงค์ของตน เมื่อสัญญาจ้างแรงงานถูกยกเลิกนายจ้างต้องออกใบบรรองการทำงานให้ลูกจ้าง ที่ออกจางานภายในกำหนด 7 วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้ออกจากงานเป็นต้นไป ใบบรรองดังกล่าวต้องแจ้งวันเข้าทำงาน วันออกจางาน ใบบรรองการทำงานคือเอกสารสำคัญชิ้นหนึ่งที่ใช้เป็นหลักฐานว่า ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วและหยุดทำงานตั้งแต่วันที่ เดือน ปีใด ใบบรรองการทำงานต้องบอกถึงตำแหน่งหน้าที่คุณภาพในการทำงานของลูกจ้างนอกจากนี้ก็ยังได้พูดถึงเงินเดือนหรือค่าแรงงานถ้าหากมีข้อเสนอของลูกจ้าง<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> กฎหมายว่าด้วยแรงงานลาวมาตรา 47 วรรคที่ 5 ได้กำหนดไว้ว่านอกจากการเบิกจ่าย เงินเดือนหรือค่าจ้างแล้วนายจ้างยังสามารถเบิกจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินสงเคราะห์อื่นๆเพิ่มเติม เพื่อเป็นการช่วยลูกจ้างตามระเบียบของหน่วยงาน

<sup>22</sup> กฎหมายว่าด้วยแรงงานลาวมาตรา 37 ได้กำหนดไว้ว่า “การออกใบบรรองการทำงานที่ให้หยุดทำงาน” นายจ้างต้องทำใบบรรองการทำงานให้ผู้ทำงานภายในกำหนด 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้หยุดทำงานเป็นต้นไป ใบบรรองการทำงานดังกล่าวต้องแจ้งวันเข้าทำงาน วันออกจางาน และ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ทำเท่านั้น เว้นเสียแต่ลูกจ้างหากร้องขอใบบรรองค่าแรงงาน และ ให้ข้อสังเกตผลของการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยว