

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

1. สำหรับกฎหมายไทย

จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเลิกจ้าง แล้วเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างถือเป็นสิทธิของนายจ้างที่ถูกควบคุมอย่างเคร่งครัดเพราะตั้งแต่เริ่มที่ลูกจ้างสมัครเข้ามาทำงานกับนายจ้าง นายจ้างก็มีอำนาจที่จะตัดสินใจเลือกใครเข้ามาทำงานกับนายจ้างก็ได้ ถ้าผู้นั้นมีคุณสมบัติตามที่ นายจ้างต้องการ ดังนั้น เมื่อลูกจ้างได้เข้ามาทำงานกับนายจ้างแล้วปรากฏต่อมาลูกจ้างไม่สมควรที่จะทำงานให้กับนายจ้างอีกต่อไป นายจ้างก็ย่อมมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้แต่การที่นายจ้างจะใช้ อำนาจดังกล่าวได้นั้น ต้องปรากฏว่าเป็นการกระทำที่มีเหตุสมควร เป็นธรรมไม่ได้เป็นการกีดกัน แก่ลูกจ้าง และจะต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายกล่าวคือ ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ซึ่งการที่จะพิจารณาว่านายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยชอบหรือไม่จะต้องปรากฏว่า นายจ้างมีเหตุสมควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง กล่าวคือ เราจะต้องหาเหตุในการเลิกจ้างก่อนซึ่งจากการศึกษาพบว่า เหตุในการเลิกจ้างปรากฏอยู่ทั้งจากการแสดงเจตนาในระหว่างคู่กรณีและปรากฏ อยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วนกฎหมายอื่นๆ กล่าวคือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในมาตรา 119 และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในมาตรา 31 และมาตรา 123 นั้นไม่ใช่บทบัญญัติกฎหมายที่เป็นเหตุของการเลิกจ้าง แต่เป็นบทบัญญัติที่มีขึ้นมาเพื่อปกป้อง คุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างเท่านั้น กล่าวคือ บทบัญญัติในมาตรา 119 มีขึ้นมาเพื่อที่จะ คุ้มครองนายจ้างไม่ให้ต้องรับผิดชอบค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ได้มีการเลิกจ้างโดยมีการ กำหนดถึงความผิดของลูกจ้างทั้งหมด 6 อนุมาตราด้วยกันทั้งนี้เพื่อไม่ให้ลูกจ้างที่ได้กระทำ ความผิดดังกล่าวต้องได้รับสิทธิประโยชน์อื่นซึ่งถือเป็นการลวงโทษลูกจ้างอย่างหนึ่ง

ส่วนบทบัญญัติในมาตรา 123 นั้นก็มีขึ้นมาเพื่อที่จะคุ้มครองนายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้าง ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานไม่ให้ต้องถูกฟ้องคดีว่าได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้โดยถือว่าถ้านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างตามที่ได้กำหนดไว้ อนุมาตรา (1)-(5) ดังกล่าว การ เลิกจ้างของนายจ้างไม่ถือว่าเป็นการกีดกันแก่ลูกจ้าง

ดังนั้น เหตุแห่งการเลิกจ้างที่แท้จริงจึงอยู่ที่เจตนาที่แสดงต่อกันระหว่างคู่กรณีว่าคู่กรณี ตกลงให้การกระทำอย่างใดเป็นเหตุเลิกจ้างได้ซึ่งจะไปตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญาและของ

กฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อสัญญาที่นั้นจึงจะมีผลใช้บังคับได้ โดยทั้งนี้ถ้านายจ้างได้ทำสัญญาใดๆอันเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างมากเกินไป ก็จะมีพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมมารองรับอีกชั้นหนึ่งด้วยจึงทำให้การทำสัญญาจ้างระหว่างคู่กรณีมีความเป็นธรรมมากขึ้น

ในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้ตกลงทำข้อกำหนดในสัญญาให้กรณีใดเป็นเหตุเลิกจ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างก็ยังคงปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีทั้งเหตุที่เกิดจากตัวลูกจ้างทั้งในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด ซึ่งมีทั้งกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรง และ กรณีที่ไม่ร้ายแรง และการเลิกจ้างด้วยเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด โดยในส่วนของเหตุที่เกิดจากกรณีลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรงนั้น นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือชดใช้ค่าเสียหาย หรือค่าสินไหมทดแทนแต่อย่างใด เพราะถือว่าเป็นการที่ลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อการทำงานร่วมกันโดยปกติสุขระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และกรณีดังกล่าวก็ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้างอย่างมากซึ่งในกรณีนี้ก็ได้บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 ลักษณะด้วยกันคือ

1. กรณีลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเป็นอาชญา
3. ละทิ้งการงานไปเสีย
4. กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
5. ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

กฎหมายไทยในปัจจุบันมีบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเลิกจ้างไว้แต่เพียงการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่านั้น ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดในขณะที่การเลิกจ้างหลายฝ่ายมีความเห็นตรงกันว่าเป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุดซึ่งนายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง แต่การเลิกจ้างตามกฎหมายไทยไม่มีบทบัญญัติกำหนดให้มีการปรึกษาหารือหรือสอบถามแสดงเหตุผลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก่อนมีการเลิกจ้าง ซึ่งจะทำให้ให้นายจ้างได้รับทราบเหตุผลและข้อมูลที่ต้องถึงการกระทำของลูกจ้างหรือนายจ้างจะก่อให้เกิดความยับยั้งชั่งใจคิดทบทวนก่อนตัดสินใจแสดงเจตนาเลิกจ้าง

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ควรมีบทบัญญัติเพิ่มเติมกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้าง โดยก่อนที่จะมีการเลิกจ้างกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องเรียกลูกจ้างมาสอบถามเสียก่อนถ้าลูกจ้างไม่มากก็นายจ้างดำเนินการต่อไปตามที่เห็นสมควร ลูกจ้างสามารถนำลูกจ้างอื่นมาเข้าร่วมรับฟังได้ด้วย และมีการปรึกษาหารือโดยรับฟังความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้างเสียก่อนที่นายจ้างจะ

เลิกจ้างหรือไม่ในขั้นสุดท้าย แล้วจึงแสดงเจตนาเลิกจ้างต่อลูกจ้าง อันเป็นการสอดคล้องตามมติที่ประชุมร่วม ในการประชุมไตรภาคี ที่เสนอให้นายจ้างหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างก่อนมีการเลิกจ้าง ผมเห็นว่าถ้าเป็นธุรกิจขนาดเล็กไม่มีสหภาพแรงงานก็ไม่จำเป็นต้องเรียกลูกจ้างมา

กฎหมายไทย ไม่มีบทบัญญัติโดยตรงถึงเหตุของการเลิกจ้างโดยชอบ มีแต่บทบัญญัติให้อำนาจศาล หากเห็นว่าการเลิกจ้างรายใดไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ให้ศาลมีอำนาจสั่งได้ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่า การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทยมีความหมายถึงการเลิกจ้างใดๆ ที่ไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งรวมถึงการเลิกจ้างที่ไม่มีสาเหตุอันเป็นการขัดแย้งต่อความผูกพันอันเกิดจากการแสดงเจตนาของนายจ้างและลูกจ้าง ขัดแย้งต่อหลักการเลิกจ้างและเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติคุ้มครองการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างและกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แต่สำหรับเหตุแห่งการเลิกจ้าง ศาลมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่นั้น ดูจากว่านายจ้างเลิกจ้างโดยมีสาเหตุหรือไม่ โดยไม่ได้พิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นว่ามีเหตุสมควรเพียงพอหรือไม่ แต่มีคำพิพากษาที่ศาลพิจารณาดังเหตุเลิกจ้างว่า มีเหตุสมควรที่นายจ้างต้องเลิกจ้างหรือไม่อยู่หลายคดี ในความเห็นของผู้เขียน เหตุที่สมควรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่นายจ้างจะต้องใช้กล่าวอ้างเมื่อจะเลิกจ้างลูกจ้างคนหนึ่งคนใด เพราะการเลิกจ้างเป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุดที่นายจ้างใช้ลงโทษลูกจ้าง จึงต้องใช้ด้วยเหตุผลที่สมควรและอย่างเหมาะสมเพื่อความ เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

กฎหมายไทย ไม่มีบทบัญญัติโดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ จึงไม่มีขั้นตอนในการพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างในเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ มีแต่เพียงมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างในการประชุมไตรภาคี เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ.2529 ณ โรงแรมริเจนท์ มาร์ริน่า พัทยา ซึ่งเสนอให้นายจ้างชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหาและความจำเป็นและรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายลูกจ้างหรือหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง โดยในขั้นแรกให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆก่อน เช่น ค่าพลังงาน ปรับปรุงการบริหารงาน ลดการทำงานล่วงเวลา ลดชั่วโมงการทำงาน ลดจำนวนลูกจ้างด้วยความสมัครใจ มาตรการสุดท้ายจึงจะใช้การเลิกจ้าง ซึ่งการเลือกเลิกจ้างจะต้องพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์ อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าวก็เป็นเพียงข้อเสนอแนะ ไม่ใช่กฎหมายที่จะใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้างได้ ศาลจึงพิจารณาการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจเช่นเดียวกับกรณี

เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุทั่วไป ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจกับการเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุทั่วไปมีความแตกต่างกัน การเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่มีหน่วยงานใดที่มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบอย่างแท้จริงว่านายจ้างมีความจำเป็นถึงขนาดที่ต้องเลิกจ้างหรือไม่ การอาศัยแต่เพียงข้อกล่าวอ้างนำสืบจากฝ่ายนายจ้าง โดยพิจารณาจากบัญชีงบดุลเป็นหลัก อาจทำให้ไม่ได้ความจริงปรากฏในชั้นพิจารณาคดี เพราะเป็นที่รู้กันทั่วไปว่าบัญชีงบดุลกับความเป็นจริงบางครั้งก็แตกต่างกันมาก

กรณีที่มีการเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจนั้น จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมากๆ ซึ่งเมื่อมีการว่างงานเป็นจำนวนมาก ย่อมจะเกิดผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผลประโยชน์ของสังคม ฝ่ายบริหารซึ่งมีหน้าคุ้มครองประโยชน์สาธารณะโดยตรง ต้องมีหน้าที่แก้ไข แต่กลับไม่มีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบก่อนจะมีการเลิกจ้างเพื่อจะได้เตรียมหาทางแก้ไขหรือไม่มีกฎหมายเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารเข้าไปตรวจสอบแนะนำการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างก่อนหรือฝ่ายบริหารได้มีโอกาสพิจารณาว่าการเลิกจ้างของนายจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจมีความจำเป็นถึงขนาดหรือไม่

ในปัจจุบัน ศาลยังมิได้มีการพิจารณาคู่ครองลูกจ้างที่เป็นตัวแทนลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจเท่าที่ควร โดยศาลยอมให้มีการเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างพร้อมๆไปกับลูกจ้างทั่วไป ทั้งๆที่เป็นที่ยอมรับกันอยู่ว่าสภาพแรงงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งควรจะให้มีการเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจเป็นปัจเจก หลังสุดและสภาพแรงงานของไทยก็ยังไม่เติบโตเท่าที่ควร ด้วยสาเหตุประการหนึ่งก็คือ นายจ้างมักจะหาเหตุเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างหรือกรรมการสภาพแรงงาน

ในความเห็นของผู้เขียน เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ หรือมีการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมากๆ ต้องมีจำนวนแต่ 10 คนขึ้นไป ตามมาตรา 112 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างในเมื่อหากจะมีการเลิกจ้างให้ฝ่ายนายจ้างต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบและหากเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจจะต้องมีการขออนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเสียก่อน โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีสิทธิเข้าไปตรวจสอบถึงสภาพกิจการของสถานประกอบการนั้นว่ามีปัญหาเล็กน้อยเพียงใด มีหนทางใดที่จะบรรเทาหรือยับยั้งการเลิกจ้างได้หรือไม่และจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเหมาะสมกับภาวะการณ์ที่ทางนายจ้างเผชิญอยู่หรือไม่ เพื่อมิให้การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นมีมากเกินไปจนความจำเป็นและกำหนดหลักเกณฑ์ว่านายจ้างจะคัดเลือกเลิกจ้างลูกจ้างคนใดก่อนหลัง โดยหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างและวิธีปฏิบัติของนายจ้างให้ยึดถือมาตรฐานและแนวทาง

บรรเทาปัญหาการเลิกจ้างมาเป็นมาตรฐานในการพิจารณาตรวจสอบว่านายจ้างได้เลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ มีการเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างหรือมุ่งที่จะเลิกจ้างกรรมการสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือผู้เข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือไม่ หากนายจ้างมิได้ยึดผลสรุปดังกล่าวมาเป็นแนวปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรแล้ว ก็ให้ศาลถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุที่ไม่เป็นธรรม เพราะผลสรุปการสัมมนาซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้างลูกจ้างและรัฐบาลได้ให้ความเห็นชอบยอมเป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่ทุกฝ่ายควรจะยึดถือ

ตามกฎหมายไทย เมื่อศาลเห็นว่ากรเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนและศาลยังได้มีคำพิพากษาสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายให้อีกด้วย แต่ในกรณีที่มีการกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้างไว้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน ศาลได้มีคำพิพากษาแบ่งออกเป็น 2 แนว คือ แนวแรกเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แนวหลังเห็นว่าแม้นายจ้างจะไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน หากเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นชอบ นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างได้

เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หากไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่มีบทบัญญัติให้ได้รับเงินอื่นใดอีก ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นว่าการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ เกิดจากฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างที่ไม่ดี ไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปเช่นเดิมได้ เมื่อเลิกจ้างลูกจ้างแล้วกลับต้องรับภาระจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเหมือนกับกรณีเลิกจ้างลูกจ้างทั่วไป เป็นการซ้ำเติมนายจ้างต้องรับผิดชอบทางเศรษฐกิจหนักยิ่งขึ้น จึงควรลดเงินค่าชดเชยลงให้ต่ำกว่ากรณีเลิกจ้างโดยทั่วไป เพื่อให้นายจ้างไม่ต้องรับภาระหนักเกินไป

ในความเห็นของผู้เขียน เห็นด้วยว่าในภาวะที่นายจ้างประสบความยุ่งยากทางเศรษฐกิจจริง ไม่ควรที่จะให้นายจ้างรับภาระจ่ายค่าชดเชยเท่ากับภาวะที่นายจ้างดำเนินกิจการไปได้ด้วยดี แต่หากพิจารณาในแง่ของลูกจ้าง การเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ใช่เกิดจากความผิดของลูกจ้างแต่อย่างใด เพราะลูกจ้างก็ได้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดแล้ว หากเมื่อมีการเลิกจ้างต้องให้ลูกจ้างรับภาระโดยได้รับเงินค่าชดเชยน้อยกว่ากรณีที่ถูกลูกจ้างโดยเหตุอื่น ซึ่งลูกจ้างมีส่วนเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง ก็ดูจะเป็นการไม่เป็นธรรมสำหรับลูกจ้างเกินไป ควรหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

ข้อเสนอแนะของไทย

จากการที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเหตุของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายในการเลิกจ้างลูกจ้างโดยพิจารณาจากกฎหมายทั้งของประเทศไทยและของประเทศลาวแล้วเห็นว่า กฎหมายไทยควรมีการปรับปรุงในเรื่องต่างๆซึ่งผู้เขียนเห็นด้วยกับการเสนอของ อัครราชภัค สารธรรม¹ กล่าวดังนี้

1. เกี่ยวกับมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 นั้น ในกฎหมายดังกล่าวได้ให้อำนาจศาลทำคำสั่ง 2 ประการ กล่าวคือให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ถ้าไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ก็ให้ศาลกำหนดค่าเสียหายให้แทน กรณีนี้เห็นได้ว่า มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับหรือไม่ ในกรณีนี้มีคำพิพากษาแยกออกเป็น 2 แนวด้วยกัน คือ แนวแรก ศาลได้พิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือมิฉะนั้นให้จ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเห็นได้ว่าแนวนี้เป็นการที่ศาลสั่งเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง²

อีกแนวหนึ่งนั้นศาลตัดสินให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมและให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วย ดังนั้นกรณีนี้เห็นได้ว่าศาลได้มีคำสั่งทั้งสองอย่าง ซึ่งแตกต่างจากแนวแรก³

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าศาลควรมีคำสั่งทั้งสองอย่าง คือ ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมและให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างถูกเลิกจ้างด้วยเพราะเมื่อศาลพิพากษาว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นายจ้างย่อมไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงยังคงเป็นลูกจ้าง จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างซึ่งกรณีนี้ก็ไม่ได้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไปเพราะ มาตรา 372 วรรคสอง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถนำสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างได้รับมา หักกับจำนวนค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายได้ เพราะมิฉะนั้นลูกจ้างอาจได้รับค่าเสียหายเกินความเป็นจริง ซึ่งจะไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างที่ต้องใช้ค่าเสียหายโดยไม่ได้รับผลจากการทำงานของลูกจ้าง

¹ อัครราชภัค สารธรรม, "อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง," (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น.203.

² คำพิพากษาฎีกาที่ 2743/2531, 5677/2531, 2530/2532, 5324/2538

³ คำพิพากษาฎีกาที่ 2800-2801/2525

ส่วนกรณีสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างอาจได้รับหากไม่มีการเลิกจ้าง เช่น เงินโบนัส การเลื่อนขั้น หรือเลื่อนเงินเดือนนั้น ในเรื่องนี้ผู้เห็นว่าสิทธิประโยชน์ต่างๆของลูกจ้างที่พึงได้ควร จะคืนให้กับลูกจ้างด้วย เมื่อศาลได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เพราะถือว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายของนายจ้างแต่ผู้เดียว⁴

ซึ่งกรณีดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่าแม้การเลิกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวแต่การที่นายจ้างจะพิจารณาให้บำเหน็จความดีความชอบ เลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างหรือไม่ น่าจะถือเป็นอำนาจของนายจ้างโดย นายจ้างอาจพิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างนั้นมีความสามารถในการทำงาน มีความประพฤติดี ขยันทำงาน จึงพิจารณาเลื่อนขั้น หรือขึ้นเงินเดือนให้กับลูกจ้าง แต่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าวก็ไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง ดังนั้นจึงไม่มีอะไรที่นายจ้างจะนำมาเป็นหลักในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างดังกล่าว และแม้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าวยังคงทำงานกับนายจ้างอยู่ ก็ไม่แน่นอนว่าลูกจ้างนั้นจะได้รับการเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนหรือไม่อีกทั้งเมื่อมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับกลับเข้ามาทำงานและค่าพิพาทภาคดีในปัจจุบันเช่นคดีไอทีวีศาลก็ได้สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย ดังนั้น เห็นได้ว่า ลูกจ้างได้รับการเยียวยาอย่างเพียงพอแล้ว ส่วนกรณีสิทธิประโยชน์อื่นๆนอกเหนือจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนนั้น ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เท่ากับว่าไม่มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ดังนั้น นายจ้างจึงควรจ่ายประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างควรได้รับหากไม่มีการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบุตรค่าครองชีพดังนั้นเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนอกจากนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่ถูกเลิกจ้างแล้ว นายจ้างควรจะต้องจ่ายประโยชน์อื่นใด เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าครองชีพ ที่กล่าวข้างต้น ให้แก่ลูกจ้างด้วย

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 49 โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างและประโยชน์อื่นตามที่เคยได้รับในการที่ถูกเลิกจ้างจนกว่าศาลจะพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และให้ลูกจ้างมีสิทธินับอายุงานต่อเนื่องเสมือนไม่มีการเลิกจ้างด้วย จากปัญหาข้างต้นผู้เขียนมีความเห็นว่าการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติใน มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่เมื่อบทบัญญัติ

⁴ เกียรติ พูนสมบัติเลิศ, “ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับคดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม,” วารสารศาลแรงงาน, ฉบับที่ 4, ปีที่ 10, น.17 (ตุลาคม-ธันวาคม 2524).

ดังกล่าว มีลักษณะเป็น กฎหมายสารบัญญัติถือเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน⁵ และเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น การที่จะแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าว จึงควรทำการแก้ไขใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายสารบัญญัติมากกว่า

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรทำการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยแก้ไขเพิ่มเติมในหมวด 11 เรื่อง ค่าชดเชย แก้ไขเป็นหมวด 11 เรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง โดยกำหนดไว้ในมาตรา 118 มีสาระสำคัญดังนี้

“การเลิกจ้างจะต้องมีเหตุจำเป็นและเป็นธรรม”

และกำหนดในมาตรา 118/1 เกี่ยวกับผลที่เกิดจากการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนความในมาตรา ก่อน กล่าวคือ

“การเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนความในมาตรา ก่อน ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้ลูกจ้างมีสิทธิร้องต่อศาลให้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม

ศาลจะสั่งตามความในวรรคก่อนได้ต่อเมื่อ ศาลเห็นว่า นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันเช่นเดิมต่อไปได้

เมื่อศาลมีคำสั่งตามความในวรรคข้างต้นให้ถือว่าความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานมิได้ขาดลง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง และประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างสำหรับช่วงระยะเวลาที่ถูกเลิกจ้าง

ให้นำบทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคสองแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้สิทธิเรียกร้องอันสืบเนื่องมาจากการเลิกจ้างได้สิ้นสุดลง นับแต่เวลาที่ศาลมีคำสั่งในวรรคก่อน ส่วนเงินที่ได้รับไปแล้วเพราะการนั้น ให้คืนตามหลักลามิควรได้”

จากบทบัญญัติในมาตรา 118/1 ที่ผู้เขียนได้เสนอไว้ข้างต้น ในส่วนที่ว่า การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นให้ถือว่าความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานมิได้ขาดลง ทำให้เห็นได้ว่าเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม นายจ้างจะต้องนับอายุงานของลูกจ้างต่อเนื่องไปด้วย

⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1612/2528

เสมือนไม่มีการเลิกจ้าง นอกจากนี้ก็เป็นผลให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างสำหรับช่วงระยะเวลาที่ถูกเลิกจ้างด้วย

และในส่วนที่กำหนดให้นำบทบัญญัติในมาตรา 372 วรรค 2 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม ก็หมายความว่าให้นำบทบัญญัติดังกล่าวมาเป็นหลักในการคำนวณค่าเสียหายของลูกจ้างที่จะต้องนำประโยชน์ใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับมาหักจากจำนวนค่าเสียหายดังกล่าวด้วย เช่น ในกรณีที่ลูกจ้างได้งานใหม่ทำภายหลังจากที่นายจ้างได้เลิกจ้าง ก็ให้นำเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานที่ใหม่มาหักกับค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องยื่นหลังให้กับลูกจ้าง เนื่องจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วย

ส่วนวรรคท้ายที่ได้กำหนดให้สิทธิเรียกร้องอันสืบเนื่องมาจากการเลิกจ้างสิ้นสุดลง นับแต่เวลาที่ศาลมีคำสั่งในวรรคก่อน ส่วนเงินที่ได้รับไปแล้วเพราะการนั้น ให้คืนตามหลักกฎหมายได้ ก็หมายความว่า โดยทั่วไปเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องต่าง ๆ กล่าวคือหากเป็นสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบก่อนทำการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 582 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และมาตรา 17 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากนายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้อง นายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง และนอกจากนี้เมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว และไม่เข้าข้อยกเว้น ตามมาตรา 119 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยดังกล่าวไปแล้ว ต่อมาลูกจ้างฟ้องศาลว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และศาลได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานตามเดิม กรณีนี้ลูกจ้างจะต้องคืนเงินที่ได้รับไว้แล้วดังกล่าวหรือไม่ เพราะเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานตามเดิม โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างและประโยชน์อื่นใดคืนในระหว่างถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างได้รับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานตามเดิมเสมือนไม่มีการเลิกจ้างแล้ว ก็ไม่มีเหตุผลใดที่ลูกจ้างจะเก็บเงินดังกล่าวไว้ เพราะลูกจ้างก็ได้รับการเยียวยาความเสียหายอย่างเพียงพอแล้ว เงินที่ลูกจ้างได้รับมานั้นจึงควรคืนให้แก่นายจ้าง โดยนำหลักกฎหมายได้มาใช้ กล่าวคือ คืนเท่าที่เหลือ ถ้าไม่เหลือก็ไม่ต้องคืน อิงใช้มาตรา 372 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้าดูตามมาตราของกฎหมาย ผู้เขียนเห็นว่ามีความเป็นธรรมแล้ว และถ้าลูกจ้างยังไม่ได้รับเงินดังกล่าวตอนที่นายจ้างได้เลิกจ้างก็ให้สิทธิเรียกร้องในเงินนั้นสิ้นสุดลง

ดังนั้นเมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวจึงควรกำหนดเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้เกิดความชัดเจน

นอกจากนี้ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว นอกจากจะเป็นดุลพินิจของศาลที่จะมีคำสั่ง โดยค้ำประกันว่าทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะทำงานร่วมกันต่อไปได้หรือไม่แล้ว ควรจะมีการค้ำประกันความประสงค์ของลูกจ้างด้วยว่า ลูกจ้างต้องการกลับไปทำงานกับนายจ้างเหมือนเดิมหรือไม่นอกจากจะพิจารณา ความประสงค์ของนายจ้างแล้วว่าต้องการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือไม่ หากนายจ้างไม่ยินยอมรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ก็จะไปบังคับนายจ้างไม่ได้ อีกทั้งยังจะต้องพิจารณาความประสงค์ของลูกจ้างด้วยว่า ลูกจ้างยังต้องการกลับไปทำงานกับนายจ้างอีกหรือไม่ เพราะลูกจ้างบางรายอาจจะไม่อยากจะกลับไปทำงานกับนายจ้างที่เคยเลิกจ้างตนมาแล้ว เนื่องจากความสัมพันธ์อาจจะไม่เหมือนเดิม นายจ้างอาจจะหาทางกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ลูกจ้างต้องออกจากงานอีกก็เป็นได้ ดังนั้น กฎหมายได้บัญญัติเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ ก็เพื่อที่จะคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพื่อไม่ให้นายจ้างกลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจเผด็จการต่อลูกจ้างมากไปและได้ให้ดุลพินิจแก่ศาลที่จะพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งข้อหาที่ลูกจ้างมาฟ้องนายจ้างว่าเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนี้ศาลอาจมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานตามเดิมโดยได้รับค่าจ้างในอัตราที่ลูกจ้างได้รับก่อนมีการเลิกจ้าง หากลูกจ้างไม่ต้องการกลับไปทำงานกับนายจ้างอีกก็ควรมีการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างในส่วนนี้ก็เป็นหน้าที่ของศาลถ้าศาลเห็นว่านายจ้างและลูกจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ศาลจะสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แทน

โดยกำหนดเป็นมาตรา 118/2 มีสาระสำคัญว่า

“ในกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และลูกจ้างไม่ต้องการที่จะกลับไปทำงานกับนายจ้างตามเดิม หรือศาลเห็นว่า ไม่สมควรสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง

การกำหนดค่าเสียหายตามความในวรรคก่อน ให้ศาลค้ำประกันถึงความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน อายุของลูกจ้าง โอกาสในการหางานใหม่ของลูกจ้าง สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับเงินต่าง ๆ หรือประโยชน์อื่นใดตามสัญญาจ้างงาน ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามกฎหมาย”

1. เกี่ยวกับกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศไทยแล้วเห็นว่า ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเอาไว้ ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในกฎหมายอย่างชัดเจน และกำหนดเพิ่มเติมใน มาตรา 118/3 เกี่ยวกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ

ก่อนที่นายจ้างจะทำการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรกระทำการอย่างอื่นก่อน เช่น ลดค่าใช้จ่ายต่างๆลง เช่น ประหยัดค่าน้ำ ค่าไฟ หรือลดสวัสดิการบางอย่างที่ไม่จำเป็นลง เช่น การประชุมนอกสถานที่ การดูงานต่างประเทศ หรืออาจจะงดการขึ้นค่าจ้างประจำปีในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างกำลังประสบปัญหาเศรษฐกิจซึ่งกรณี ดังกล่าวนายจ้างควรทำความเข้าใจกับลูกจ้างและผู้แทนลูกจ้างด้วย เพื่อหามาตรการอื่นๆ มาใช้ก่อนที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเมื่อนายจ้างประสบปัญหาลูกจ้างน่าจะเข้าใจ เพราะถ้ากิจการของนายจ้างมีปัญหา ก็จะส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้างด้วย ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างควรร่วมมือกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าวิธีการดังกล่าวยังไม่ได้ผล เพราะลดค่าใช้จ่ายได้ไม่มากพอและนายจ้างยังจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างนายจ้างอาจจะเสนอหนทางให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกเองโดยกำหนดค่าชดเชยให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง เช่น การทำข้อตกลงเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือหาอาสาสมัครลาออกเอง

ถ้าหากว่ายังมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างอยู่นายจ้างอาจจะกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง โดยกำหนดเป็นนโยบายเอาไว้อย่างเหมาะสม เช่นดั่งมี ระยะเวลาในการทำงานกับนายจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างที่ทำงานมานานมักมีอายุมาก ดังนั้น ก็ยอมที่จะหางานยากกว่าลูกจ้างที่เด็กกว่า

พิจารณาจากโอกาสในการหางานใหม่ของลูกจ้าง กรณีนี้ก็สืบเนื่องมาจากกรณีแรก กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีอายุมากยอมหางานได้ยากกว่าลูกจ้างที่อายุน้อยกว่าหรือลูกจ้างที่มีฝีมือ มีความสามารถมากกว่าก็ยอมหางานได้ง่ายกว่า แต่ความจริงนายจ้างมักจะไม่ต้องการเลิกจ้างลูกจ้างพวกนี้

ความจำเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง หรือภาระทางครอบครัวของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างมีภาระทางครอบครัวต้องดูแล การไปเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวก็ยอมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างคนอื่น ๆ

ลูกจ้างที่เป็นสหภาพแรงงาน หรือเป็นผู้แทนลูกจ้าง ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเหล่านี้ก็จะเสี่ยงกับการถูกฟ้องว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้และลูกจ้างเหล่านี้ควรที่จะให้ทำงานต่อไป เพราะลูกจ้างดังกล่าวทำหน้าที่ปกป้องรักษาประโยชน์ของบรรดาลูกจ้าง

นอกจากนายจ้างจะต้องกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างแล้ว กฎหมายของไทยยังควรมีการกำหนดให้นายจ้างให้สิทธิลูกจ้างที่มีแนวโน้มว่าจะถูกเลิกจ้างหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ ทำด้วย โดยอาจจะกำหนดไปเลยว่าให้หยุดกี่วันต่อเดือน ก็ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น

ซึ่งกรณีการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายไทย โดยเพิ่มเติมเป็น มาตรา 118/4 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

“ในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นในทางธุรกิจ จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพียงบางส่วนให้นายจ้างใช้วิธีการเลิกจ้างที่จะเลิกจ้าง โดยลำดับความสำคัญดังนี้

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

การเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนความในวรรคก่อนให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”

และกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างในการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรค 2 พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน กรณีนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลในทางธุรกิจหรือด้วยเหตุอื่นใดที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด กล่าวคือ

“การเลิกจ้างที่มีได้มีสาเหตุมาจาก ความผิดของลูกจ้างนายจ้างต้องปฏิบัติ ตามมาตรา 17 วรรค 2”

2. เกี่ยวกับกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วย

จากการได้ศึกษาเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยแล้วเห็นว่า ในกรณีดังกล่าวกฎหมายไม่ได้มีการบัญญัติรับรอง หรือคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เจ็บป่วยเอาไว้อย่างเพียงพอว่าจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพียงใด และเมื่อได้พิจารณาจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแล้วพบว่า ศาลมักจะวินิจฉัยว่ากรณีนี้นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างได้ เพราะถือว่าลูกจ้างมีสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถทำงานในหน้าที่ที่ให้นายจ้างได้ ถือว่าลูกจ้างหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งถือเป็นเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่ถือว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม⁶

จากข้อเสนอดังกล่าว จึงเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมในมาตรา 118/5 เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีที่มีการเลิกจ้าง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2600/2529

“ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีใบรับรองแพทย์ แสดงว่า โรคดังกล่าวไม่สามารถรักษาให้หายได้ ภายในระยะเวลา 6 เดือน แม้จะได้ทำการรักษา อย่างดีแล้วก็ตาม และถ้าโรคดังกล่าวสามารถรักษาให้หายได้ภายในระยะเวลาที่ระบุไว้ นายจ้าง จะต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า เดิมด้วย

ภายใต้บทบัญญัติในวรรคก่อน ให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเป็นการชั่วคราวเพื่อรักษา อาการเจ็บป่วยได้”

ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างต้องกลายเป็นคนทุพพลภาพ พิการ เนื่องจากได้รับอุบัติเหตุจาก การทำงาน เห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นเหตุให้ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพ ในการทำงานลดลงอย่างมาก และการที่ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหาดังกล่าวก็เนื่องมาจากการ ทำงานให้กับนายจ้าง เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจลูกจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างทันทีโดย อ้างเหตุว่าลูกจ้างอ่อนสมรรถภาพ อาจจะไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากเกินไป เพราะอาจมีตำแหน่ง งานอื่นที่เหมาะสมกับลูกจ้าง นายจ้างก็ควรให้ลูกจ้างทำไปก่อน นอกจากนี้ก็ควรคำนึงถึงตัวนายจ้าง ด้วย เพราะกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้เหมือนเดิม เนื่องจากมีสภาพร่างกายที่ ไม่สมบูรณ์ ก็ควรให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่นายจ้างได้ หาให้กับลูกจ้างด้วย ซึ่งแม้ลูกจ้างที่จะได้รับค่าจ้างน้อยลงไปบ้างก็ยังดีกว่าถูกนายจ้างเลิกจ้าง

จากข้อเสนอดังกล่าว จึงเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมในมาตรา 118/6 เกี่ยวกับสิทธิของ ลูกจ้างซึ่งกลายเป็นคนทุพพลภาพ หรือพิการเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างที่จะได้รับความ ค้ำจุนในกรณีที่มีการเลิกจ้าง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

“ในกรณีที่ลูกจ้างได้กลายเป็นคนทุพพลภาพ พิการ หรือมีสภาพร่างกายที่ไม่อาจทำงาน ให้แก่นายจ้างเช่นเดิมได้ ให้นายจ้างพยายามหางานที่เหมาะสมกับสภาพทางร่างกายของลูกจ้าง ให้แก่ลูกจ้างทำ ในกรณีนี้นายจ้างมีสิทธิปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งของลูกจ้าง

แต่ถ้านายจ้างไม่มีงานตามวรรคแรกนายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยปฏิบัติ ตาม มาตรา 17 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

3. เกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างที่เกษียณอายุ

กรณีนี้เห็นว่ากฎหมายของไทยในปัจจุบันไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ลูกจ้างเกษียณอายุ กล่าวคือ ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเกณฑ์อายุของลูกจ้างไว้ว่า ลูกจ้างต้องมี อายุถึงเท่าใดนายจ้างจึงจะมีอำนาจเลิกจ้างได้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างสามารถกำหนดไว้ และเมื่อลูกจ้างมีอายุถึงเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนด การที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ไม่ถือว่าเป็น

เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะเมื่อลูกจ้างมีอายุมากขึ้น สุขภาพร่างกายย่อมอ่อนแอลง ลูกจ้างอาจไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพดังเดิมได้และงานบางอย่างที่ลูกจ้างทำอยู่อาจไม่เหมาะสมแก่ลูกจ้าง และอาจเป็นอันตรายแก่ลูกจ้างได้ เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ดังนั้นจึงมีประเด็นที่ควรพิจารณาจ้างแรงงานที่นายจ้างกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างไว้เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนหรือไม่ ซึ่งจะต้องเริ่มพิจารณาจากลักษณะของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ผลทางกฎหมายเพื่อที่จะได้นำมาเปรียบเทียบกับสัญญาจ้างที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ กล่าวคือสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนเป็นสัญญาที่นายจ้างได้ตกลงว่าจ้างลูกจ้าง โดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอนต่างฝ่ายต่างรู้ว่าสัญญาเริ่มต้นเมื่อใด และจะสิ้นสุดลงเมื่อใด ซึ่งความแน่นอนของระยะเวลาการจ้างนั้นอาจกำหนดตามวันแห่งปฏิทิน ตามลักษณะของงานที่มีความสำเร็จแน่นอน หรือกำหนดตามเหตุการณ์อันไม่แน่นอนในอนาคตนำมาเป็นเงื่อนไขการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานก็ได้ และคู่สัญญาจะต้องผูกพันกันไปตลอดจนครบระยะเวลาตามที่ได้ตกลงกัน ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดไม่ได้ และเมื่อครบกำหนดแล้วสัญญาจ้างสิ้นสุดลงทันทีโดยอัตโนมัติไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนั้นในการที่นายจ้างในสถานประกอบการหลายแห่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับอายุเกษียณของลูกจ้างซึ่งหากเป็นรัฐวิสาหกิจ จะมีพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานของกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 9 กำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานเมื่ออายุครบ 60 ปี ดังนั้นลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจจึงมีกฎหมายกำหนดเรื่องการเกษียณอายุไว้โดยเฉพาะเมื่อมีอายุครบ 60 ปี ก็ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างเนื่องจากขาดคุณสมบัติในขณะที่ภาคเอกชนไม่มีกฎหมายแรงงานบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการเกษียณอายุไว้เป็นการเฉพาะ นายจ้างในภาคเอกชนจึงอาจกำหนดให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อลูกจ้างมีอายุครบเกณฑ์เกษียณ เช่น บางสถานประกอบการนายจ้างอาจกำหนดข้อกำหนดว่าให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี หรือ 55 ปี แล้วแต่กรณีซึ่งเห็นได้ชัดจากความเข้าใจของบุคคลทั่วไปว่า เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 60 ปี หรือ 55 ปีเมื่อใดสัญญาจ้างแรงงานจะต้องสิ้นสุดลง⁷

⁷ พัทธินทร์ บรรเทา, “สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), น.33.

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อกฎหมายไม่ได้มีการกำหนดรับรอง หรือคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างบางรายจึงอาจกำหนดเกณฑ์เกษียณอายุของลูกจ้างให้น้อยเกินไป กรณีนี้ก็จะไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ เพราะลูกจ้างอาจต้องออกจากงานต่างๆ ที่ยังมีความสามารถและกำลังที่จะทำงานให้กับนายจ้างได้ แต่ในเรื่องดังกล่าวก็ต้องคำนึงถึงลักษณะของงานที่ลูกจ้างทำด้วย เพราะงานบางประเภท อาจจะไม่เหมาะสมกับลูกจ้างที่มีอายุมาก เช่น อาชีพ นางแบบ นักร้อง หรือนักกีฬา

จากการศึกษาพบว่า ศาลได้ตัดสินว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งในเรื่องนี้เห็นว่าการกำหนดเกณฑ์เกษียณอายุนั้นไม่ได้เป็นการบังคับว่า นายจ้างจะต้องจ้างลูกจ้างต่อไปจนครบเกณฑ์เกษียณ และลูกจ้างจะต้องทำงานจนครบเกณฑ์เกษียณ ดังนั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงสามารถเลิกสัญญากันได้เมื่อใดก็ได้ ลูกจ้างจึงไม่อาจรู้ได้แน่นอนว่านายจ้างจะเลิกจ้างตนเมื่อใด สัญญาจ้างดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาแน่นอน ดังนั้น เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้าง นายจ้างจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างสูงอายุที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีที่มีการเลิกจ้าง โดยมีสาระสำคัญดังนี้ การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสูงอายุจะกระทำได้เมื่อลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า 60 ปีบริบูรณ์เท่านั้น ควรบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 10 การพักงาน มาตรา 116/1 การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสูงอายุจะกระทำได้เมื่อลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า 60 ปีบริบูรณ์เท่านั้น

ในการคุ้มครองของลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งทางด้านฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ โดยการแก้ไขกฎหมาย กำหนดอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารและการตีความกฎหมายของศาล ดังได้กล่าวมาแล้ว จะอำนวยความสะดวกธรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อันจะนำมาซึ่งสันติสุขในวงการแรงงานและความสงบสุขของสังคมได้ดียิ่งขึ้น

4. เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลา การจ้างที่แน่นอนลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งเป็นไปตามมาตรา 582 วรรคหนึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 17 วรรค 2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายไทยจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการจ่ายสินจ้างเป็นเกณฑ์

ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นควรจะมีการแก้ไขกฎหมายของไทยในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ 582 วรรคหนึ่ง “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไรท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาการทำงานน้อยหรือมาก”

และ เห็นควรจะมีการแก้ไขกฎหมายของไทยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

“ในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไรถ้าลูกจ้างจะเลิกสัญญาให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือแก่อีกฝ่ายหนึ่งในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน

ในกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าโดยมีกำหนดระยะเวลา ดังนี้

- (1) ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 2 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน
- (2) ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน
- (3) ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 8 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน
- (4) ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 4 เดือน
- (5) ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 12 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 5 เดือน
- (6) ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 15 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 6 เดือน
- (7) ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 20 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 7 เดือน”

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้โดยการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับระยะเวลาที่จะต้องบอกกล่าวเพื่อเลิกจ้าง”

5. เกี่ยวกับความผิดของลูกจ้าง

กล่าวคือจากที่ได้พิจารณาเหตุเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 583 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้น เป็นอาจिन ประกอบกับมาตรา 119 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่ (4) เรื่องลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายนายจ้างจะต้องเตือนลูกจ้างก่อนจึงจะอ้างประโยชน์แห่งบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้ เว้นแต่เป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือนแล้วเห็นว่าในมาตรา 583 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้มีการกำหนดให้นายจ้างต้องเตือนลูกจ้างก่อนว่าลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการขัดกับคำสั่งของนายจ้างอย่างไรเป็น เหตุให้เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการขัดกับคำสั่ง

ของนายจ้าง เช่น มาสายบ่อยๆ นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องเตือนก่อนเพราะการที่ลูกจ้างมาสายบ่อยๆดังกล่าวจนกลายเป็นนิสัยย่อมทำให้ธุรกิจของนายจ้างเสียหายได้แม้การมาสายจะไม่ใช่ว่าเรื่องร้ายแรงแต่การมาสายบ่อยๆก็ไม่น่าเป็นผลดีต่อนายจ้างดังนั้นเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ละเลยไม่นำต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาชญาซึ่งเป็นเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามมาตรา 583 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ปรากฏว่าเนื่องจากนายจ้างไม่เตือนลูกจ้างถึงการกระทำผิดดังกล่าว นายจ้างจึงไม่ได้รับประโยชน์ตามมาตรา 119 (4) กล่าวคือเมื่อกระทำความผิดของลูกจ้างเป็นเรื่องเล็กน้อยแต่เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องเตือนลูกจ้างก่อนนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง

ซึ่งเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นธรรมแก่นายจ้างในกรณีที่ให้สิทธินายจ้างที่จะเลิกจ้างตามมาตรา 583 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่ขณะเดียวกันก็ไม่น่าเป็นธรรมกับนายจ้างเพราะลูกจ้างทำผิดแต่กลับได้รับค่าชดเชย ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรจะมีการกำหนดให้ลูกจ้างควรมีโอกาสได้รู้ และ แก้วด้วยมีสาระสำคัญว่านายจ้างต้องเตือนลูกจ้าง เป็นหนังสือก่อนในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดเล็กน้อยในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยกำหนดให้ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดเล็กน้อยนายจ้างจะต้องเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อนถึงการกระทำความผิดดังกล่าวแต่ถ้าเป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน ซึ่งหลักการเตือนดังกล่าวย่อมเป็นผลดีต่อตัวลูกจ้างด้วยเพราะเป็นการให้โอกาสแก่ลูกจ้าง เช่น ในบางครั้งลูกจ้างทำความผิดโดยไม่คิดว่าสิ่งที่ตนทำเป็นความผิดถ้าจะให้เลิกจ้างลูกจ้างไปทันทีอาจรุนแรงเกินไป เช่น กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไหว้ลูกค้าทุกครั้งที่มาซื้อของ ซึ่งปกติวันหนึ่งจะมีลูกจ้างเข้ามามากมาย การที่ลูกจ้างไม่ได้ไหว้ลูกค้าดังกล่าวแม้จะมีลักษณะเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเป็นอาชญาก็ตามแต่ลูกจ้างอาจจะคิดว่าไม่ใช่เรื่องสำคัญ และไม่คิดว่าการที่ตนไม่กระทำการดังกล่าวจะเป็นความผิดกรณีนี้ถ้านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไปทันทีด้วยเหตุดังกล่าวอาจจะรุนแรงเกินไป ดังนั้นนั้นนายจ้างควรจะเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือถึงการกระทำนั้นๆ ก่อน ถ้าลูกจ้างทำผิดอีกจึงจะพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง

ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวผู้เขียนจึงเห็นว่าควรทำการเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้ในวรรคสองมาตรา 583 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

“กรณีลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม ถ้าการกระทำผิดดังกล่าวไม่ถึงขนาดร้ายแรง ให้นายจ้างทำหนังสือเตือนลูกจ้างก่อน และถ้าลูกจ้างยังคงกระทำผิดซ้ำอีกนายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด ”

สรุปข้อเสนอแนะแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายไทย	
กฎหมายปัจจุบัน	ข้อเสนอแนะ
<p>มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522</p> <p>การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรม ต่อลูกจ้างศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้น เข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงาน ร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานค้ำเงินถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างความเดือดร้อนของ ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงิน ค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา</p>	<p>ข้อเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หมวด 11 เรื่องค่าชดเชย แก้ไขเป็นหมวด 11 เรื่องการคุ้มครอง ลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง โดยกำหนดไว้โดยกำหนดไว้ใน มาตรา 118 ดังนี้ “การเลิกจ้างจะต้องมีเหตุจำเป็นและเป็น ธรรม”</p> <p>มาตรา 118/1 “การเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนความในมาตรา ก่อน ให้ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้ลูกจ้างมีสิทธิร้อง ต่อศาลให้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ศาลจะสั่งตามความในวรรคก่อนได้ต่อเมื่อ ศาล เห็นว่า นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันเช่นเดิม ต่อไปได้เมื่อศาลมีคำสั่งตามความในวรรคข้างต้นให้ถือว่า ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานมิได้ขาดลง และให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้าง และประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างสำหรับ ช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง</p> <p>ให้นำบทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคสองแห่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้สิทธิเรียกร้องอันสืบเนื่องมาจากการเลิกจ้างได้ สิ้นสุดลง นับแต่เวลาที่ศาลมีคำสั่งในวรรคก่อน ส่วนเงินที่ ได้รับไปแล้วเพราะการนั้น ให้คืนตามหลักกลาภมิควรได้”</p> <p>118/2 “ในกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และลูกจ้างไม่ ต้องการที่จะกลับไปทำงานกับนายจ้างตามเดิม หรือ ศาลเห็นว่า ไม่สมควรสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้า ทำงานตามเดิม ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง การกำหนดค่าเสียหายตามความในวรรคก่อน ให้ ศาลค้ำเงินถึงความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน อายุ ของลูกจ้าง โอกาสในการหางานใหม่ของลูกจ้าง สิทธิของ</p>

	<p>ลูกจ้างที่จะได้รับเงินต่าง ๆ หรือประโยชน์อื่นใดตามสัญญาจ้างงาน ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามกฎหมาย”</p> <p>มาตรา 118/3 เกี่ยวกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจนายจ้างอาจจะเสนอหนทางให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกไปเองโดยกำหนดค่าชดเชยให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง</p> <p>มาตรา 118/4 “ในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นจำต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพียงบางส่วนให้นายจ้างใช้วิธีการเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างโดยลำดับความสำคัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระยะเวลาในการทำงานกับนายจ้าง 2. โอกาสในการหางานใหม่ของลูกจ้าง 3. ความจำเป็นส่วนตัวของลูกจ้างหรือภาวะทางครอบครัวของลูกจ้าง 4. ลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานหรือเป็นผู้แทนของลูกจ้าง <p>การเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนความในวรรคก่อนให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”</p> <p>“การเลิกจ้างที่มีได้มีสาเหตุจากความผิดของลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติ ตามมาตรา17 วรรคสอง”</p>
<p><u>กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วย</u></p> <p>กฎหมายปัจจุบันไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยไว้</p>	<p>เสนอให้เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยเอาไว้โดยกำหนดไว้ในมาตรา118/5 เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีที่มีการเลิกจ้าง โดยมีสาระสำคัญดังนี้“ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีใบรับรองแพทย์แสดงว่า โรคดังกล่าวไม่สามารถรักษาให้หายได้ ภายในระยะเวลา 6 เดือน แม้จะได้รับการรักษาอย่างดีแล้วก็ตาม และถ้าโรคดังกล่าวสามารถรักษาให้หายได้ภายในระยะเวลาที่ระบุไว้ นายจ้างจะต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิมด้วย</p>

	<p>ภายใต้บทบัญญัติในวรรคก่อน ให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเป็นการชั่วคราวเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วยได้”</p>
<p><u>กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างทุพพลภาพพิการ</u> กฎหมายปัจจุบันไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพหรือพิการ</p>	<p>เสนอให้เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งกลายเป็นคนทุพพลภาพ พิการ เอาไว้ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 118/6 ดังนี้</p> <p>มาตรา 118/6 “ในกรณีลูกจ้างได้กลายเป็นคนทุพพลภาพ พิการ หรือมีสภาวะร่างกายที่ไม่อาจทำงานให้แก่ นายจ้างเช่นเดิมได้ ให้นายจ้างพยายามหางานที่ เหมาะสมกับสภาพทางร่างกายของลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทำ ในกรณีนี้นายจ้างมีสิทธิปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งของลูกจ้างได้</p> <p>แต่ถ้านายจ้างไม่มีงานตามวรรคแรกนายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยปฏิบัติ ตามมาตรา 17 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541”</p>
<p><u>กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างเกษียณอายุ</u> กฎหมายปัจจุบันไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างเกษียณอายุไว้เป็นการเฉพาะ</p>	<p>ข้อเสนอเพิ่มเติม การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสูงอายุจะกระทำได้เมื่อลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า 60 ปี บริบูรณ์ เท่านั้น ควรบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 10 การพักผ่อน มาตรา 116/1 การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสูงอายุจะกระทำได้เมื่อลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า 60 ปี บริบูรณ์ เท่านั้น</p>
<p><u>กรณีการบอกกล่าวล่วงหน้า</u> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคหนึ่ง “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไรท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน” อนึ่งในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้าง</p>	<p>ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 วรรคหนึ่ง “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไรท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาการทำงานน้อยหรือมาก”</p>

<p>แก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวล่วงหน้าทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้</p>	
<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 “สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า” “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน”</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 มาตรา 17 เกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างในการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ “ในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไรถ้าลูกจ้างจะเลิกสัญญาให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือแก่อีกฝ่ายหนึ่งในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน ในกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าโดยมีกำหนดระยะเวลา ดังนี้ 1. ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 2 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน 2. ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน 3. ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 8 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน 4. ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 4 เดือน 5. ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 12 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 5 เดือน 6. ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 15 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 6 เดือน 7. ระยะเวลาการทำงานมาแล้วไม่เกิน 20 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 7 เดือน” นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้โดยการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับระยะเวลาที่จะต้องบอกกล่าวเพื่อเลิกจ้าง”</p>

<p style="text-align: center;"><u>กรณีลูกจ้างกระทำความผิด</u></p> <p>ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583</p> <p>“ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”</p>	<p>ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583</p> <p>“ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”</p> <p>กรณีลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ถ้าการกระทำผิดดังกล่าวไม่ถึงขนาดร้ายแรงให้นายจ้างทำหนังสือเตือนลูกจ้างก่อน และถ้าลูกจ้างยังคงกระทำผิดซ้ำอีก นายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้</p> <p style="text-align: center;">หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำความผิด</p>
---	---

2. สำหรับกฎหมายลาว

จากการที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานฉบับเลขที่ 06/สพข. (ฉบับปรับปรุงใหม่) ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 และตามประกาศของนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัตินโยบายแรงงาน เลขที่ 98/นย. ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ. 1995 ที่มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่งกฎหมายมักจะเอาเปรียบลูกจ้างอยู่เสมอ สาธารณะรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ได้ตรากฎหมายแรงงานและการคุ้มครองแรงงานออกบังคับใช้ เพื่อเป็นการบังคับให้ผู้ใช้กฎหมายต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กฎหมายแรงงานของลาวได้ตราขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างและกฎหมายในลาว มีการบัญญัติในแต่ละเรื่องค่อนข้างชัดเจนพอสมควร นับแต่วันที่ได้ประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยแรงงานจนถึงปัจจุบันนี้ ทำให้สภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและขยายตัวขึ้นมาก จึงทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานลาวต่อการลงโทษลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจในการบริหาร

จัดการกิจการของนายจ้างในกรณีที่มีการระบุประเภทของการของลงโทษอัตราโทษและขั้นตอนการลงโทษไว้เป็นพิเศษการลงโทษของนายจ้างก็ต้องดำเนินการลงโทษไปตามนั้นอย่างเคร่งครัดห้ามลงโทษลูกจ้างเกินอัตราโทษที่ควรจะเป็นหรืออย่าลงโทษข้ามขั้นตอนที่กำหนดรวมทั้งห้ามลงโทษลูกจ้างนอกเหนือไปจากโทษที่กำหนด ทั้งนี้การลงโทษลูกจ้างนั้น นายจ้างจำเป็นต้องยึดเหตุผลและมีข้อเท็จจริงที่เป็นความจริงด้วย ดังนั้น ในกรณีที่ปรากฏว่าลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิด จึงควรจัดให้มีการสอบสวนลูกจ้างอย่างละเอียดเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และเมื่อได้ความว่าลูกจ้างกระทำผิดจริง นายจ้างก็ควรหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการเลิกจ้างแต่ควรใช้วิธีการลงโทษอย่างอื่นแทน และหากในท้ายที่สุด นายจ้างเลือกที่จะลงโทษลูกจ้างด้วยการเลิกจ้างก็จำเป็นจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างได้กระทำผิดนั้นว่า เป็นข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรและพอเพียงที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ รวมทั้งข้อเท็จจริงนั้นเป็นเหตุให้นายจ้างต้องบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าหรือต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ด้วย ทั้งนี้ไม่ว่า นายจ้างจะเลือกใช้การลงโทษโดยอาศัยอำนาจในการบริหารจัดการกิจการของนายจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้างก็ตามหากนายจ้างได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดของลูกจ้าง นายจ้างยังอาจเรียกเบี้ยปรับตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งค่าเสียหายจากการผิดสัญญาหรือการกระทำความผิดอันเป็นการทำละเมิดต่อนายจ้างได้อีกส่วนหนึ่งด้วย

ถึงแม้ว่าจะมีข้อกำหนดต่างๆออกมาบังคับใช้แล้วก็ตาม แต่ก็ไม่อาจปราศจากความบกพร่องไปได้ เพราะช่วงระยะเวลาที่ทำการร่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานนั้น สภาพเศรษฐกิจ สังคมยังมีการขยายตัวไม่มากนัก การกำหนดเนื้อหาบางมาตรายังคงคลุมเครือ ไม่ชัดเจน อย่างเช่น วันพัก วันหยุดและวันลาไม่ได้แยกออกเป็นเรื่องๆไป แต่ใช้ความหมายอันเดียวคือ “วันพัก” นอกจากนี้จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงด้านกฎหมายแล้ว ยังจะต้องมีการปรับปรุงบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรคุ้มครองแรงงานต่างๆอีกด้วย ถ้ามีการแก้ไขประเด็นต่างๆที่กล่าวมานั้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยการคุ้มครองแรงงานของลาว ดีขึ้นและจะเป็นประโยชน์ในการช่วยยกฐานะทางเศรษฐกิจของลาว ให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้น

1. กรณีที่นายจ้างขอลด เช่น นายจ้างอ้างว่าการกระทำของลูกจ้างทำให้นายจ้างตกใจกลัว หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ระบบบริหารงานหรือการจัดการของนายจ้างความเสียหายต่อภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือความน่าเชื่อถือของนายจ้าง และข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออกจางานโดยมีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมายในเรื่องค่าชดเชย หากพิจารณาบทนิยามความหมายการเลิกจ้างโดยตีความอย่างเคร่งครัดแล้ว การกระทำดังกล่าวของนายจ้างไม่ใช่การ

เลิกจ้าง แต่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลประชาชนจึงได้นำหลักทั่วไปแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานและประกาศของนายกรัฐมนตรีนีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรงงาน เลขที่ 98/นย. ในเรื่องการแสดงเจตนามาใช้ประกอบการวินิจฉัยและตีความว่า การลาออกที่ได้มาจากการขอลหรือข่มขู่เป็นการแสดงเจตนาที่เสียเปรียบ ใช้บังคับไม่ได้ มีผลเสมือนลูกจ้างมิได้ถูกเลิกจ้าง ดังนั้น การที่ลูกจ้างต้องออกจากงานจึงเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างที่มีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างต่อไป ถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง จึงเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย แต่เนื่องจากการตีความดังกล่าวเป็นการนำหลักกฎหมายว่าด้วยแรงงานและประกาศของนายกรัฐมนตรีนีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรงงาน เลขที่ 98/นย. มาประกอบการวินิจฉัยและไม่มีกรณีบัญญัติไว้ให้ชัดเจน จึงไม่สะดวกในการอ้างอิงและถือปฏิบัติ โดยเฉพาะนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานจะไม่เข้าใจหลักกฎหมายในเรื่องนี้ แม้ว่าถ้าต่อมามีการฟ้องร้องต่อศาล นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างบางคนก็ยังหลีกเลี่ยงกฎหมายด้วยวิธีนี้ ส่วนลูกจ้างที่ไม่รู้กฎหมายก็จะได้ฟ้องร้องต่อศาล จึงสมควรที่จะได้มีการแก้ไขปัญหานี้โดยการบัญญัติเพิ่มเติมในบทนิยามความหมายการเลิกจ้างให้ชัดเจนว่า “การเลิกจ้างตามข้อนี้ให้รวมถึงกรณีที่นายจ้างขอลหรือข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออกจากงานด้วย”

2. กรณีที่นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความคับแค้นใจจนไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้และต้องลาออกจากงานเอง โดยนายจ้างมีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมายในเรื่องค่าชดเชย การลาออกจากงานในกรณีนี้ถือว่าเป็นการสมัครใจลาออกเอง ดังนั้นจึงเป็นการแสดงเจตนาที่สมบูรณ์ตามกฎหมายและมีผลบังคับได้ นายจ้างมีสิทธิโดยชอบที่จะอ้างการลาออกดังกล่าวเพื่อปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยได้ ซึ่งไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างอย่างมาก ปัญหานี้เนื่องมาจากบทนิยามความหมายการเลิกจ้างบัญญัติไว้ไม่รัดกุม จึงเปิดโอกาสให้นายจ้างกระทำการอันไม่ชอบธรรม สมควรที่จะได้มีการแก้ไขบทนิยามความหมายการเลิกจ้างให้ครอบคลุมถึงการกระทำดังกล่าวของนายจ้างด้วย เพื่อจะได้สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้สมบูรณ์ขึ้น โดยบัญญัติว่า

“การเลิกจ้างตามข้อนี้ให้รวมถึงกรณีที่นายจ้างกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ โดยมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะได้ลาออกแล้วหรือยังคงทำงานอยู่ก็ตาม”

3. กรณีที่นายจ้างเลิกกิจการไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากนายจ้างประสบภาวะขาดทุน ตกเป็นบุคคลล้มละลายหรือหมดอายุสัมปทาน ต่างก็มีผลให้ลูกจ้างต้องออกจากงานไปโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด การเลิกกิจการทุกกรณีจึงเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งถ้า

มองในแง่ความเป็นธรรม นายจ้างที่ต้องเลิกกิจการเพราะเหตุประสบภาวะขาดทุนหรือล้มละลายก็ได้รับความเดือดร้อนอย่างมากอยู่แล้ว หากนายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเต็มที่ นายจ้างอาจรับภาระดังกล่าวไม่ไหวและอาจหมดกำลังใจที่จะลงทุนทำกิจการใหม่ต่อไป ในบางกรณีนายจ้างอาจหาวิธีหลีกเลี่ยงกฎหมายหรือหลบหนีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเลย ผู้ที่ต้องเดือดร้อนที่สุดก็คือลูกจ้าง ซึ่งในเรื่องนี้กฎหมายว่าด้วยแรงงานของลาวกำหนดอัตราค่าชดเชยสำหรับนายจ้างที่เลิกจ้างเพราะเหตุเลิกกิจการเนื่องจากขาดทุนไว้น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างโดยทั่วไป

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรจะนำแนวความคิดดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในเรื่องค่าชดเชยของลาวให้เป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างด้วย ในลักษณะการประนีประนอมผลประโยชน์ซึ่งกันและกันและกันตามความเหมาะสม โดยกำหนดอัตราค่าชดเชยสำหรับกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากเลิกกิจการเพราะขาดทุนโดยไม่มีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมาย ซึ่งอัตราค่าชดเชยจำนวนนี้น่าจะลดลงเหลือเพียง 3 ใน 4 ส่วนของอัตราธรรมดา แต่ไม่ควรลดลงเหลือน้อยกว่านี้ เพราะอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนได้ นอกจากนี้ก่อนจะมีการเลิกจ้างต้องให้นายจ้างบอกกล่าวเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทุกคนและกรมคุ้มครองแรงงานทราบล่วงหน้าอีกอย่างน้อย 1 เดือน เพื่อให้ลูกจ้างจะได้เตรียมหางานใหม่และทางองค์การคุ้มครองแรงงานจะได้มีระยะเวลาช่วยเหลือลูกจ้างได้ตามสมควร อย่างไรก็ตาม การให้สิทธิพิเศษแก่นายจ้างในกรณีนี้ต้องมีเงื่อนไขว่านายจ้างต้องประสบภาวะขาดทุนจริงๆ และต้องถึงขนาดที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างขาดทุนแต่ยังดำเนินกิจการต่อไปได้ นายจ้างก็ไม่ควรจะได้รับสิทธิพิเศษดังกล่าวนี้

4. กรณีที่นายจ้างโอนกิจการของตนให้แก่บุคคลอื่นดำเนินการต่อไป ถ้าการโอนกิจการนั้นเป็นการโอนสิทธิการจ้างไปพร้อมกันด้วย คือ ลูกจ้างตกลงยินยอมโอนไปทำงานกับบุคคลอื่นและบุคคลที่รับโอนนั้นยอมรับสิทธิต่างๆที่ลูกจ้างเคยมีอยู่กับนายจ้างเดิมทุกประการ การโอนกิจการในกรณีดังกล่าวไม่ใช่การเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างบางคนที่ประสงค์จะโอนสิทธิการจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องและมีผลให้การโอนสิทธิการจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างและต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะกฎหมายว่าด้วยแรงงานไม่มีบทบัญญัติในเรื่องวิธีและหลักเกณฑ์การโอนสิทธิการจ้างไว้เลย จึงสมควรจะได้มีการบัญญัติเพิ่มเติมให้ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป ซึ่งอาจจะบัญญัติเพิ่มเติมในมาตรา 34 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานของลาว

“ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงโอนสิทธิการจ้างให้บุคคลอื่นโดยผู้รับโอนยอมรับสิทธิหน้าที่ที่ลูกจ้างเคยมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมและยอมนับระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องกันด้วย”

กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นการเลิกจ้างที่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะโดยสภาพของสัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อกำหนดให้ลูกจ้างออกจากงานเมื่อเกษียณอายุนั้นไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอนและไม่ใช้สัญญาจ้างแรงงานที่มีเงื่อนไขบังคับหลังให้สัญญาสิ้นสุดลง เพราะคู่สัญญาไม่ต้องผูกพันกันตามเงื่อนไขหรือกำหนดเวลาในสัญญาคือคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจบอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ข้อกำหนดเกษียณอายุก็เป็นเพียงคุณสมบัติอย่างหนึ่งของการเป็นคู่สัญญา จึงเป็นเพียงเหตุประการหนึ่งให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้เท่านั้น ถ้านายจ้างยังพอใจการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจะไม่บอกเลิกสัญญาก็ได้ ดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเกษียณอายุ สัญญาจ้างจึงยังไม่สิ้นสุดลงทันทีโดยอัตโนมัติ นายจ้างจะต้องแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาด้วย จึงจะมีผลให้สัญญาสิ้นสุดลง แต่เจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่อง “ค่าชดเชย” ก็คือ ต้องการช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดและไม่รู้ตัวล่วงหน้ามาก่อนว่าจะต้องขาดรายได้ไปในช่วงที่ยังหางานใหม่ไม่ได้นั้น แต่สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะเกษียณอายุนั้น ลูกจ้างรู้ตัวล่วงหน้ามาก่อนแล้วว่าต้องออกจากงานเมื่อมีอายุถึงกำหนดเกษียณ หากจะกล่าวว่าการเลิกจ้างได้รับความเสียหายจากการเลิกจ้าง เพราะเหตุนี้ก็คงไม่ถนัดนักและโดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีภาระผูกพันตามข้อสัญญากับลูกจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะต้องจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานเพราะเกษียณอายุ เช่น เงินบำเหน็จ เงินโครงการผู้เกษียณอายุ เป็นต้น เห็นได้ชัดว่า ไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างเลยที่จะต้องรับภาระจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างอีก ทั้งที่ตนได้จ่ายเงินจำนวนหนึ่ง (ซึ่งส่วนใหญ่มากกว่าจำนวนเงินค่าชดเชย)

ข้อเสนอแนะสำหรับกฎหมายลาว

จากการที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเหตุของการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายในการเลิกจ้างลูกจ้างโดยพิจารณาจากกฎหมายทั้งของประเทศลาวและของประเทศไทยแล้วเห็นว่า กฎหมายลาวควรมีการปรับปรุงในเรื่องต่างๆดังนี้คือ

ลักษณะของการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย การที่เราจะต้องพิจารณาว่า การกระทำ
 ใดๆจะเป็นการเลิกจ้างโดยชอบ อันจะทำให้นายจ้างจะมีอำนาจเลิกจ้างและลูกจ้างและยัง
 ก่อให้เกิดผลตามมาอีกหลายประการ เช่น ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้กับนายจ้าง ไม่ต้องปฏิบัติตาม
 ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นใดจากนายจ้างอีกต่อไป
 ซึ่งทำให้ลูกจ้างขาดรายได้และผลประโยชน์ต่างๆที่จะได้รับจากการเป็นลูกจ้างในส่วนตัวนายจ้าง
 นั้นการเลิกจ้างทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง และ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่
 ชอบกล่าวคือเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือกระทำการใดอันเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิต่างๆของ
 ลูกจ้างซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับลูกจ้างตาม
 คำสั่งขององค์การคุ้มครองแรงงานมาตรา 35 วรรคที่ 2 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน การเลิกจ้าง
 นั้นถ้านายจ้างใช้อำนาจโดยชอบมีเหตุสมควรในการเลิกจ้าง การเลิกจ้างดังกล่าวก็ถือว่าเป็นการ
 เลิกจ้างที่เป็นธรรม นายจ้างก็ไม่ต้องประสบความยุ่งยากในเรื่องการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าว
 ล่วงหน้า ค่าชดเชย หรือค่าเสียหาย หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างควรได้รับจากการเลิกจ้าง แต่
 ถ้านายจ้างใช้อำนาจเลิกจ้างโดยไม่ชอบ ทำการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล
 สมควร ย่อมนำมาความยุ่งยากหรือภาระมาให้แก่นายจ้างได้ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้าง
 ชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นให้แก่ตนได้ ซึ่งสิทธิเรียกร้องดังกล่าวของลูกจ้างมีทั้งที่กำหนดใน
 รัฐธรรมนูญหมวดที่ 4 มาตรา 39 ลว ค.ศ. 2003 ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน มาตรา 28 ตาม
 ประกาศของนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายแรง เลขที่ 98/นย.

1. มาตรา33 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช.
 ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006

ในกรณีที่การเลิกจ้างไม่ธรรมนั้น ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอต่อศาลให้มีคำสั่งนายจ้างรับ
 ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมตามตำแหน่งเก่า หรือใหม่ตามความเหมาะสม แล้วแต่กรณีโดยไม่
 ต้องผ่านองค์การคุ้มครองแรงงานให้เสียเวลาในส่วนนั้นเพราะก่อให้เกิดความสับสนควรมีแจ้งการ
 ให้เป็นหน้าที่ของศาล

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องการกลับเข้าทำงานตามเดิมให้นายจ้างจ่าย ค่าชดเชย
 ค่าเสียหาย หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างจะได้รับจากการเลิกจ้าง ในมาตรา 29/1 กฎหมายว่า
 ด้วยแรงงาน

โดยจะคิดคำนวณตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้างคือทำงาน 1 เดือนให้คิดคำนวณ
 เท่ากับ30% ของเงินเดือนขั้นต่ำที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีปีการ
 ทำงานต่ำกว่า 3 ปีลงมาให้คิดคำนวณเท่ากับ 40% สำหรับลูกจ้างที่มีปีการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

ในกรณีเกี่ยวกับค่าชดเชยนั้นกำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับกฎหมายของไทย

*ในการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลนายจ้างจะต้องได้รับผิดชอบในการค่าเสียหายต่างๆเพิ่มเป็นสองเท่าจากที่ได้กำหนดในกฎหมาย

ในการเลิกจ้างด้วยการใช้อำนาจเกินขอบเขตโดย การบังคับลูกจ้างทั้งทางตรงหรือทางอ้อมลูกจ้างควรจะได้ค่าเสียหายต่างๆเพิ่มเติมเป็นสองเท่าจากที่ได้กำหนดในกฎหมายแล้ว

ในกรณีนายจ้างล่วงละเมิดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างโดยนายจ้างละเมิดข้อผูกพันในสัญญาซึ่งได้รับการทักทวงจากลูกจ้างมาก่อนแล้วก่อนให้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายต่างๆที่เกิดขึ้นเพิ่มเป็นสองเท่าจากที่ได้กำหนดในกฎหมาย

2. เรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างลูกจ้าง

ในกรณีที่เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 28 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานซึ่งระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายลาวจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการจ่ายสินจ้างเป็นเกณฑ์ไม่ใช่ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างเหมือนอย่างประเทศอื่นๆ ซึ่งทำให้ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ทำงานมานานเพราะลูกจ้างดังกล่าวมักมีอายุมาก และ เงินเดือนสูงการบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาในการจ่ายสินจ้าง อาจทำให้ลูกจ้างดังกล่าวไม่มีเวลาที่เพียงพอในการเตรียมตัวหางานใหม่ทำ

ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรจะมีการแก้ไขกฎหมายของลาวในมาตรา 28 วรรค 1 โดยกำหนดให้ในสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาของการทำงาน ไม่ใช่ระยะเวลาการจ่ายสินจ้าง และเมื่อใช้ระบบนี้แล้ว ให้ยกเลิกการจ่ายค่าชดเชย แต่ให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานไปโดยทันที

โดยทำการเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้ใน วรรค 1 ของมาตรา 28 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกายนั้นในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 2 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน
2. ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกายนั้นในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 4 เดือน
3. ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกายนั้นในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 6 เดือน

4. ลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการนั้นในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 12 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 8 เดือน

5. ลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการนั้นในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 15 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 12 เดือน

6. ลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการนั้นในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 20 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 16 เดือน

ก่อนสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจะสิ้นสุดลง คู่สัญญาจ้างแรงงานต้องแจ้งให้ทราบต่อกันอย่างน้อย 15 วัน กรณีคู่สัญญาต้องการต่อสัญญาจ้างแรงงานอีกครั้ง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องทำหนังสือเพื่อเป็นหลักฐานที่ถูกต้องตามกฎหมายสัญญาแรงงานที่กำหนดตามปริมาณนั้น ก่อนจะเลิกจ้างได้นั้นก็ต่อเมื่องานสำเร็จแล้ว กรณีที่ลูกจ้างหากเสียชีวิตสัญญาแรงงานก็จะสิ้นสุดลง แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงงานตามปริมาณของงานที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติและนโยบายต่างๆ ตามระเบียบกฎหมาย

ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานของลาวไม่ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการทำงานนานต้องบอกกล่าวนานตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างซึ่งมันเป็นหาสองทั้งสองประเทศที่ไม่ได้กำหนดไว้เหมือนกัน

3. เรื่องเกี่ยวกับลูกจ้างกระทำความผิด

กล่าวคือ จากที่ได้พิจารณาเหตุเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 32 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ในส่วนที่ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่ง เช่น ว่านั่นเป็นอาจิดน ประกอบกับมาตรา 35 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน เรื่องลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างจะต้องเตือนลูกจ้างก่อน จึงจะอ้างประโยชน์แห่งบทบัญญัติดังกล่าว เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้ เว้นแต่เป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน ในมาตรา 35 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ไม่ได้มีการกำหนดให้นายจ้างต้องเตือนลูกจ้างก่อนว่าลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการขัดกับคำสั่งของนายจ้างอย่างไร เป็นเหตุให้เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการขัดกับคำสั่งของนายจ้าง เช่น มาสายบ่อยๆ นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องเตือนก่อน เพราะการที่ลูกจ้างมาสายบ่อยๆ ดังกล่าวจนกลายเป็นนิสัย ย่อมทำให้ธุรกิจของนายจ้างเสียหายได้ แม้การมาสายจะไม่ใช่เรื่องร้ายแรง แต่การมาสายบ่อยๆ ก็ไม่ใช่ว่าดีต่อนายจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิดน ซึ่งเป็นเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ตามมาตรา 35 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ปรากฏว่าเนื่องจากนายจ้างไม่เตือนลูกจ้างถึงการกระทำผิด

ดังกล่าว นายจ้างจึงไม่ได้รับประโยชน์ตามมาตรา 35 วรรคสาม กล่าวคือเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดในเรื่องเล็กน้อย แต่เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เตือนลูกจ้างก่อน นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง

จะเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นธรรมแก่นายจ้าง ในกรณีที่ให้สิทธินายจ้างที่จะเลิกจ้างตามมาตรา 35 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าควรจะมีการกำหนดให้นายจ้างต้องเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อน ในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดเล็กน้อยในกฎหมายว่าด้วยแรงงาน โดยกำหนดให้ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดเล็กน้อย นายจ้างจะต้องเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อนถึงการกระทำความผิดดังกล่าว แต่ถ้าเป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน ซึ่งหลักการเตือนดังกล่าว ย่อมเป็นผลดีต่อตัวลูกจ้างด้วย เพราะเป็นการให้โอกาสแก่ลูกจ้าง เช่น ในบางครั้งลูกจ้างทำความผิดโดยไม่คิดว่าสิ่งที่ตนทำเป็นความผิด ถ้าจะให้เลิกจ้างลูกจ้างไปทันที อาจรุนแรงเกินไป เช่น กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไหว้ลูกค้าทุกครั้งที่มาซื้อของ ซึ่งปกติวันหนึ่งจะมีลูกจ้างเข้ามามากมาย การที่ลูกจ้างไม่ได้ไหว้ลูกค้าดังกล่าว หรือการที่ลูกจ้างมาทำงานล่าช้า บางครั้งคราว และอื่นๆ แม้จะมีลักษณะเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเป็นอาชญากรรมก็ตาม แต่ลูกจ้างอาจจะคิดว่าไม่ใช่เรื่องสำคัญ และไม่คิดว่าการที่ตนไม่กระทำการดังกล่าวจะเป็นความผิด กรณีนี้ถ้านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไปทันทีด้วยเหตุดังกล่าว อาจจะรุนแรงเกินไป ดังนั้นนายจ้างควรจะต้องเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือถึงการกระทำนั้นๆ ก่อน ถ้าลูกจ้างทำผิดอีกจึงจะพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง

นอกจากนี้ เมื่อได้กำหนดให้นายจ้างต้องเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือแล้วก็ควรที่จะกำหนดเกี่ยวกับอายุของหนังสือเตือนด้วย ทำนองเดียวกับกรณีข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในมาตรา 35(3) เช่น กำหนดว่าหนังสือเตือนมีอายุไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างทราบหนังสือเตือน หากเกินกำหนด 1 ปี ถือว่าหนังสือเตือนนั้นสิ้นผล นายจ้างจะนำมาอ้างเพื่อลงโทษลูกจ้างอีกไม่ได้ แต่หากไม่พ้น 1 ปี ถือว่าหนังสือเตือนนั้นสิ้นผล นายจ้างจะนำมาอ้างเพื่อลงโทษลูกจ้างอีกไม่ได้ แต่หากไม่พ้น 1 ปี ลูกจ้างได้กระทำความผิดซ้ำอีกในลักษณะเดียวกับที่ถูกเตือน นายจ้างก็สามารถลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งเหตุที่ต้องกำหนดเกี่ยวกับความมีผลบังคับของหนังสือเตือนก็เพราะว่า ถ้าไม่มีการกำหนดระยะเวลาเอาไว้เลย ในกรณีนี้ที่ลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำอีกภายหลังที่ได้รับหนังสือเตือนเป็นระยะเวลาไม่นานจะถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยที่มีต้องเตือนได้ เช่น ลูกจ้างได้หนังสือเตือน ต่อมาอีก 5 ปี ลูกจ้างได้กระทำความผิดในเรื่องเดิมอีก ซึ่งเห็นได้ว่าระยะเวลาที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดซ้ำค่าเตือนนั้นมันนานมากแล้ว ลูกจ้างอาจจะหลงลืมไปได้ กรณีนี้ถ้าไม่มีการกำหนดความมีผล

บังคับของหนังสือเดือนเอาไว้อย่างชัดเจน อาจทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะถือนายจ้างได้เดือนลูกจ้างเป็นหนังสือแล้ว

ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวผู้เขียนจึงเห็นว่าควรทำการเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้ในวรรคสองมาตรา 35 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

“กรณีลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ถ้าการกระทำผิดดังกล่าวไม่ถึงขนาดร้ายแรง ให้นายจ้างทำหนังสือเตือนลูกจ้างก่อน และถ้าลูกจ้างยังคงกระทำผิดซ้ำอีกนายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด ”

4. เรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุทางเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศลาวแล้วเห็นว่าบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้นยังไม่ชัดเจนซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรา 29 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในกฎหมายอย่างชัดเจน กล่าวคือ

ก่อนที่นายจ้างจะทำการเลิกจ้างลูกจ้างนายจ้างควรดำเนินการอย่างอื่นก่อน เช่น ลดค่าใช้จ่ายต่างๆลง จะเป็นการประหยัดค่าน้ำ ค่าไฟ หรือลดสวัสดิการบางอย่างที่ไม่จำเป็นลง เช่น การประชุมนอกสถานที่ การดูงานต่างประเทศ หรืออาจจะงดการขึ้นค่าจ้างประจำปีในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างกำลังประสบปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งกรณีดังกล่าวพนักงานจ้างควรทำความตกลงกับลูกจ้างและผู้แทนลูกจ้างด้วย เพื่อหามาตรการอื่นๆ มาใช้ก่อนที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจลูกจ้างควรจะเข้าใจถึงปัญหาดังกล่าวเพราะถ้ากิจการของนายจ้างมีปัญหา ก็จะส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้างด้วย ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างควรร่วมมือกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าวิธีการดังกล่าวยังไม่ได้ผล เพราะลดค่าใช้จ่ายได้ไม่มากพอ และนายจ้างยังจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างอาจจะเสนอหนทางให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกไปเองโดยกำหนดค่าชดเชยให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง เช่น การทำข้อตกลงเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือหาอาสาศักดิ์ลาออกเอง

ถ้าหากว่ายังมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างอยู่ นายจ้างอาจจะกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง โดยกำหนดเป็นนโยบายเอาไว้อย่างเหมาะสม เช่น

1. ดูจากระยะเวลาในการทำงานกับนายจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างที่ทำงานมานานมักมีอายุมาก ดังนั้น ก็ย่อมที่จะหางานยากกว่าลูกจ้างที่เด็กกว่า
2. ดูจากโอกาสในการหางานใหม่ของลูกจ้าง กรณีนี้ก็สืบเนื่องมาจากกรณีแรก กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีอายุมากย่อมหางานได้ยากกว่าลูกจ้างที่อายุน้อยกว่าหรือลูกจ้างที่มีฝีมือ มี

ความสามารถมากกว่าที่ย่อมหางานได้ง่ายกว่า แต่ความจริงนายจ้างมักจะไม่ต้องการเลิกจ้างลูกจ้างพวกนี้

3. ความจำเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง หรือภาระทางครอบครัวของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างมีภาระทางครอบครัวต้องดูแล การไปเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวก็ย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างคนอื่น ๆ

4. ลูกจ้างที่เป็นสหภาพแรงงาน หรือเป็นผู้แทนลูกจ้าง ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเหล่านี้ก็จะเสี่ยงกับการถูกฟ้องว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ และลูกจ้างเหล่านี้ควรที่จะเก็บไว้ก่อน เพราะลูกจ้างดังกล่าวทำหน้าที่ปกป้องรักษาประโยชน์ของบรรดาลูกจ้าง

นอกจากนายจ้างจะต้องกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างแล้ว กฎหมายของลาวยังควรมีการกำหนดให้นายจ้างให้สิทธิลูกจ้างที่มีแนวโน้มว่าจะถูกเลิกจ้างหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ ทำด้วย โดยอาจจะกำหนดไปเลยว่าให้หยุดกี่วันต่อเดือน ก็ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น

กรณีการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายลาว โดยเพิ่มเติมเป็น มาตรา 29 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

“ในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นในทางธุรกิจ จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพียงบางส่วนให้นายจ้างใช้วิธีการเลิกจ้างที่จะเลิกจ้าง โดยลำดับความสำคัญดังนี้

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

การเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนความในวรรคก่อนให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”

และกำหนดเพิ่มเติมในมาตรา 29 เกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างในการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา 28 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน” กรณีนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลในทางธุรกิจ หรือด้วยเหตุอื่นใดที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด กล่าวคือ

“การเลิกจ้างที่มีได้มีสาเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 28 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน”

5. เรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วย

จากการได้ศึกษาเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยแล้วเห็นว่า ในกรณีดังกล่าวกฎหมายไม่ได้มีการบัญญัติรับรอง หรือคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เจ็บป่วยเอาไว้อย่างเพียงพอว่าจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพียงใด และเมื่อได้พิจารณาจากแนวคำพิพากษาฎีกา

แล้วพบว่า ศาลมักจะวินิจฉัยว่านายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างได้ ในกรณีที่ลูกจ้างมีสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถทำงานในหน้าที่ที่ให้นายจ้างได้ ถือว่าลูกจ้างหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งถือเป็นเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่ถือว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จากข้อเสนอดังกล่าว จึงเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมในมาตรา 28 เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีที่มีการเลิกจ้าง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

“ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีใบรับรองแพทย์แสดงว่า โรคดังกล่าวไม่สามารถรักษาให้หายได้ ภายในระยะเวลา 6 เดือน ตามมาตรา 56 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานแม้จะได้ทำการรักษาอย่างดีแล้วก็ตาม และถ้าโรคดังกล่าวสามารถรักษาให้หายได้ภายในระยะเวลาที่ระบุไว้ นายจ้างจะต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิมด้วย

ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยแรงงานให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเป็นการชั่วคราวเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วยได้ “ลูกจ้างยังได้รับค่าจ้างตามปกติแต่ไม่เกิน 6 เดือน ถ้าหากเกินกว่า 6 เดือนแล้วแต่เดือนที่เกินนั้นลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างของตนเท่ากับ 50% เท่านั้น แต่ไม่เกิน 18 เดือน. สำหรับผู้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การประกันสังคม ให้ปฏิบัติตามระบอบประกันสังคม”

ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างต้องกลายเป็นคนทุพพลภาพ พิจารณาเนื่องจากได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นเหตุให้ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมาก และการที่ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหาดังกล่าวก็เนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้าง เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจลูกจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างทันทีโดยอ้างเหตุว่าลูกจ้างหย่อนสมรรถภาพ อาจจะไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากเกินไป เพราะอาจมีตำแหน่งงานอื่นที่เหมาะสมกับลูกจ้าง นายจ้างก็ควรให้ลูกจ้างทำไปก่อน นอกจากนี้ก็ควรคำนึงถึงตัวนายจ้างด้วย เพราะกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้เหมือนเดิม เนื่องจากมีสภาพร่างกายที่ไม่สมบูรณ์ ก็ควรให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่นายจ้างได้หาให้กับลูกจ้างด้วย ซึ่งแม้ลูกจ้างที่จะได้รับค่าจ้างน้อยลงไปบ้างก็ยังดีกว่าถูกนายจ้างเลิกจ้าง

จากข้อเสนอดังกล่าว จึงเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมใน มาตรา 28 เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างซึ่งกลายเป็นคนทุพพลภาพ หรือพิจารณาจากการทำงานให้นายจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีที่มีการเลิกจ้าง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

“ในกรณีลูกจ้างได้กลายเป็น คนทุพพลภาพ พิกัด หรือมีสภาวะร่างกายที่ไม่อาจทำงานให้แก่นายจ้างเช่นเดิมได้ ให้นายจ้างพยายามหางานที่เหมาะสมกับสภาพทางร่างกายของลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างทำ ในการนี้นายจ้างมีสิทธิปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งของลูกจ้างแต่ถ้านายจ้างไม่มีงานตามวรรคแรกนายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยปฏิบัติตามมาตรา 29 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน”

6. เรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างเกษียณอายุ

การเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุของลูกจ้างเมื่อมีอายุมากขึ้นเข้าสู่วัยชรา สุขภาพร่างกายของลูกจ้างย่อมอ่อนแอความสามารถ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างก็น้อยลง ดังนั้นในสถานประกอบการต่างๆ จึงมักมีการกำหนดเป็น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเอาไว้ว่า ให้นายจ้างที่มีอายุระดับหนึ่งถึง เกณฑ์ที่กำหนดไว้ต้องพ้นฐานะความเป็นลูกจ้างไปเมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งปัญหาก็คือ ข้อตกลงที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเมื่อมีอายุตามเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนดไว้ดังกล่าวจะถือว่าเป็นการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือไม่ หรือว่าเป็นกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดไปเลยโดยอัตโนมัติ เมื่อลูกจ้างครบเกณฑ์ เกษียณที่นายจ้างตั้งไว้โดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบอีก เพราะการกำหนดเวลาการจ้างว่าจะต้องออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนด เวลาการจ้างแน่นอนเพราะถ้าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนจะต้องมีข้อกำหนดไว้ในสัญญาจ้างระบุวันเลิกจ้างที่แน่นอนไว้ และ ในระหว่างที่ยังไม่ถึงวันเลิกจ้างนายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามสัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดไม่ได้ ดังนั้นการที่ลูกจ้างต้องลาออกจากงานเมื่ออายุครบ 60 ปี นี้ จึงไม่ถือว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอนเพราะนายจ้างสามารถเลิกจ้างก่อนครบกำหนด 60 ปีได้ และลูกจ้างก็ลาออกก่อนอายุครบ 60 ปี

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างสามารถกำหนดไว้ และเมื่อลูกจ้างมีอายุถึงเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนด การที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะเมื่อลูกจ้างมีอายุมากขึ้น สุขภาพร่างกายย่อมอ่อนแอลง ลูกจ้างอาจไม่สามารถทำงานให้นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพดังเดิมได้และงานบางอย่างที่ลูกจ้างทำอยู่อาจไม่เหมาะสมแก่ลูกจ้าง และอาจเป็นอันตรายแก่ลูกจ้างได้ เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องจักร

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อกฎหมายได้มีการกำหนดรับรอง หรือคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างบางรายจึงกำหนด เกณฑ์เกษียณอายุ ของลูกจ้างให้น้อยเกินไป กรณีนี้ก็จะไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ เพราะลูกจ้างอาจต้องออกจากงานต่างๆ ที่ยังมีความสามารถ และกำลังที่จะ

ทำงานให้กับนายจ้างได้แต่ในเรื่องดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าจะต้องมีการคำนึงถึงลักษณะของงานที่ ลูกจ้างทำด้วยเพราะงานบางประเภท อาจจะไม่เหมาะสมกับลูกจ้างที่มีอายุมาก เช่น อาชีพ นางแบบ นักแสดงหนัง นักร้อง หรือ นักกีฬา และนอกจากนี้จากการศึกษาพบว่ากรณีที่นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งในเรื่องนี้เห็นว่าการกำหนด เกณฑ์เกษียณอายุนั้นไม่ได้เป็นการบังคับว่า นายจ้างจะต้องจ้างลูกจ้างต่อไปจนครบเกณฑ์ เกษียณ และลูกจ้างจะต้องทำงานจนครบเกณฑ์เกษียณ ดังนั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงสามารถ เลิกสัญญากันเมื่อใดก็ได้ ลูกจ้างจึงไม่อาจรู้ได้แน่นอนว่านายจ้างจะเลิกจ้างตนเมื่อใด สัญญาจ้าง ดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาแน่นอน ดังนั้น เมื่อนายจ้างจะ เลิกจ้าง นายจ้างจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน

จากปัญหาที่กล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมในมาตรา 59 เกี่ยวกับ สิทธิของลูกจ้างสูงอายุที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีที่มีการเลิกจ้าง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

“การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสูงอายุจะกระทำได้เมื่อลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า 60 ปี บริบูรณ์เท่ากันทั้งหญิงและชาย การเลิกจ้างลูกจ้างในอายุที่ต่ำกว่านี้ ให้กำหนดประเภทของงานใน ที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสูงอายุ ให้นายจ้างปฏิบัติตาม”

ในความเห็นของผู้เขียน เห็นว่าเราควรจะต้องยึดถือตามแนวของกฎหมายไทย โดยแยก ขั้นตอนการเลิกจ้างกับเหตุแห่งการเลิกจ้างออกจากกัน โดยหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการ เลิกจ้าง ศาลก็มีคำพิพากษาแต่เพียงให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้กับลูกจ้าง แต่จะไม่สั่งให้รับ ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หากเหตุแห่งการเลิกจ้างไม่ชอบจึงอาจสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ผู้เขียนเห็นว่า สำหรับสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ควรจะมีกฎหมายที่มี บทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเป็นพิเศษในการป้องกันการก่อกวนแก้งลูกจ้าง ปัญหาในการบังคับให้ นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมตามแต่ลักษณะ ปัญหาในการจ่ายค่าชดเชย จ่าย ค่าเสียหาย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ส่วนค่าเสียหายที่ไม่มีความชัดเจนพอนั้นควร ปรับปรุงใหม่และจะต้องมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในกฎหมายว่าด้วยแรงงานและจะต้อง เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลายอย่างในประกาศของนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมาย แรงงาน เลขที่ 98/นย.ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ. 1995 อีกหลายมาตราเพราะยังขาดเนื้อหาหลาย อย่างมากที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายของไทยและควรจะได้จัดตั้งศาลแรงงานโดยเร็วเพื่อจะได้มี การแก้ไขคดีแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างมากในสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาวให้มีความเป็น ธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้างในสังคม

สรุปข้อเสนอแนะแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายลาว	
กฎหมายปัจจุบัน	ข้อเสนอแนะ
<p style="text-align: center;"><u>การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</u></p> <p>มาตรา 33 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน(ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006</p> <p>การยกสัญญาแรงงานโดยไม่ถูกต้องมีกรณีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ - นายจ้างเลิกจ้างด้วยการใช้อำนาจเกินขอบเขต การบังคับลูกจ้างทางตรงหรือทางอ้อม - นายจ้างล่วงละเมิดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง - นายจ้างละเมิดข้อผูกพันในสัญญาซึ่งได้รับการทักทวงจากลูกจ้างมาก่อนแล้ว <p>ในการยกเลิกสัญญาที่ไม่ธรรมนั้น ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอกลับเข้าทำงานตามเดิมตามตำแหน่งเก่า หรือใหม่ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างหากไม่รับเอาลูกจ้างกับเข้าทำงานตามเดิม หรือลูกจ้างหากหยุดการทำงานเลย นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชย</p>	<p>ข้อเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา33 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006</p> <p>ในกรณีที่การเลิกจ้างไม่ธรรมนั้น ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอต่อศาลให้มีคำสั่งนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมตามตำแหน่งเก่า หรือใหม่ตามความเหมาะสม แล้วแต่กรณีโดยไม่ต้องผ่านองค์การคุ้มครองแรงงานให้เสียเวลาในส่วนนั้นเพราะก่อให้เกิดความสับสนควรมีแจ้งการให้เป็นหน้าที่ของศาล</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องการกลับเข้าทำงานตามเดิมให้นายจ้างจ่าย ค่าชดเชย ค่าเสียหาย หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างจะได้รับจากการเลิกจ้าง ในมาตรา 29/1 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน</p> <p>โดยจะคิดคำนวณตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้างคือทำงาน 1 เดือนให้คิดคำนวณเท่ากับ 30% ของเงินเดือนขั้นต่ำที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีปีการทำงานต่ำกว่า 3 ปีลงมาให้คิดคำนวณเท่ากับ 40% สำหรับลูกจ้างที่มีปีการทำงานแต่ 3 ปีขึ้นไป</p> <p>ในกรณีเกี่ยวกับค่าชดเชยนั้นกำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับกฎหมายของไทย</p> <p>*ในการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลนายจ้างจะต้องได้รับผิดชอบในการค่าเสียหายต่างๆเพิ่มเป็นสองเท่าจากที่ได้กำหนดในกฎหมาย</p> <p>*ในการเลิกจ้างด้วยการใช้อำนาจเกินขอบเขต</p>

<p>ค่าเสียหาย หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากการเลิกจ้าง โดยจะคิดคำนวณตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้างคือทำงาน 1 เดือนให้คิดคำนวณเท่ากับ 15% ของเงินเดือนขั้นต่ำที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีปีการทำงานต่ำกว่า 3 ปีลงมาให้คิดคำนวณเท่ากับ 20% สำหรับลูกจ้างที่มีปีการทำงานแต่ 3 ปีขึ้นไป</p>	<p>โดย การบังคับลูกจ้างทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ลูกจ้างควรจะได้ค่าเสียหายต่างๆเพิ่มเติมเป็นสองเท่าจากที่ได้กำหนดในกฎหมายแล้ว</p> <p>*ในกรณีนายจ้างล่วงละเมิดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างโดยนายจ้างละเมิดข้อผูกพันในสัญญาซึ่งได้รับการทักทวงจากลูกจ้างมาก่อนแล้วก่อนให้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายต่างๆที่เกิดขึ้นเพิ่มเป็นสองเท่าจากที่ได้กำหนดในกฎหมาย</p>
<p>กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 มาตรา 28 การยกเลิก และการสิ้นสุดสัญญาแรงงาน</p> <p>สัญญาจ้างแรงงานอาจถูกยกเลิกตามการเห็นชอบทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิจะบอกเลิกสัญญา คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจเลิกจ้างสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่มีกำหนดได้ แต่ต้องแจ้งให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อย 30 วันสำหรับลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกายเป็นหลักและ 45 วันสำหรับลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการ</p> <p>ก่อนสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจะสิ้นสุดลง คู่สัญญาจ้างแรงงานต้องแจ้งให้ทราบต่อกันอย่างน้อย 15 วัน กรณีคู่สัญญาต้องการต่อสัญญาจ้างแรงงานอีกครั้ง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องทำหนังสือเพื่อเป็นหลักฐานที่ถูกต้องตามกฎหมายสัญญาแรงงานที่กำหนดตามปริมาณนั้น ก่อนจะเลิกจ้างได้นั้นก็ต่อเมื่องานสำเร็จแล้ว กรณีที่ลูกจ้างหากเสียชีวิต</p>	<p>ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 มาตรา 28 การยกเลิก และการสิ้นสุดสัญญาแรงงาน ดังนี้</p> <p>ในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ถ้าลูกจ้างจะเลิกสัญญา ให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 เดือน เนื่องจากว่าในปัจจุบันนี้สังคมและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปมากและการหางานทำในเวลานั้นก็เป็นเรื่องที่ยากมาก</p> <p>ในกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา ให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าโดยมีกำหนดระยะเวลาดังนี้</p> <p>ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกายนั้นในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 2 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน</p> <p>ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกาย(กำลัง)ในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 4 เดือน</p>

<p>สัญญาแรงงานก็จะสิ้นสุดลง แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงงานตามปริมาณของงานที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติและนโยบายต่างๆตามระเบียบกฎหมาย</p>	<p>ลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกาย(กำลัง)ในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 6 เดือน</p> <p>ลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการ(เชี่ยวชาญ)ในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 12 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 8 เดือน</p> <p>ลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการ(เชี่ยวชาญ)ในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 15 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 12 เดือน</p> <p>ลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการ(เชี่ยวชาญ)ในกรณีทำงานมาแล้วไม่เกิน 20 ปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้า 16 เดือน</p> <p>นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ โดยการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับระยะเวลาที่จะต้องบอกกล่าวเพื่อเลิกจ้าง แต่อย่างใดก็ตามเมื่อเลิกจ้างแล้วนายจ้างจะต้องได้แจ้งให้องค์การคุ้มครองแรงงานทราบภายใน15วัน</p>
<p><u>กรณีเกี่ยวกับกรกล่าวเตือน</u></p> <p>กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 มาตรา 35 นายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาแรงงานแต่ต้องกล่าวเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดก่อน ถ้าหากไม่ปฏิบัติตามจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่จะมีการยกเลิกสัญญาแรงงานทุกประเภทไม่ว่าจะกรณีใดก็ตามนายจ้างมีพันธะต้องแจ้งให้สหภาพแรงงานหรือผู้ต่างหน้าลูกจ้างอยู่ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งและรายงานเหตุผลต่อองค์การคุ้มครองแรงงานที่</p>	<p>ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 มาตรา35 กรณีลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบการ คำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมถ้าการกระทำผิดดังกล่าวไม่ถึงขนาดร้ายแรง ให้ นายจ้างทำหนังสือเตือนลูกจ้างก่อน และถ้าลูกจ้างยังคงกระทำความผิดซ้ำอีกนายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งให้องค์การคุ้มครองแรงงานอีกเพราะเป็นการเสียเวลามากในส่วนนี้</p>

<p>ตนขึ้นกับเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการยกเลิกสัญญาแรงงาน องค์การต้องมีความเห็นและคำตอบหรือข้อเสนอแนะใดหนึ่งภายในกำหนด 15 วันนับแต่วันเมื่อได้รับการรายงานเป็นต้นไป ถ้าไม่ได้รับคำตอบนายจ้างสามารถปฏิบัติการเลิกจ้างนั้นได้</p>	<p>ถ้าว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือ ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่ง เช่น ว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดีละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้</p> <p>ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดที่กล่าวมาข้างต้นนั้นนายจ้างควรจะไม่ต้องรับผิดชอบในการต้องจ่ายค่าจ้าง หรือค่าเสียหายและชดเชยอื่นๆ</p> <p>*ในการขอความเห็นจากองค์การคุ้มครองแรงงานหรือจากหน่วยงานกำมะบานนั้นไม่ให้เกิน 7 วันเท่านั้น</p>
<p><u>กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างทุพพลภาพ พิจารณา</u> กฎหมายปัจจุบันไม่มี</p>	<p>ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006</p> <p>มาตรา 56/1 ในกรณีที่ลูกจ้างได้กลายเป็นคนที่ขาดความสามารถทางด้านวิชาการ สุขภาพไม่ดี ป่วย หรือมีสภาวะร่างกายที่ไม่อาจทำงานให้แก่ นายจ้างเช่นเดิมได้ให้นายจ้างพยายามหางานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างทำ</p> <p>ในกรณีนี้นายจ้างมีสิทธิปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของลูกจ้างได้</p> <p>แต่ถ้านายจ้างไม่มีงานตามตำแหน่งที่เหมาะสมแล้วนายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยปฏิบัติตามมาตรา 56 วรรค 2 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน</p>

<p style="text-align: center;"><u>กรณีลูกจ้างเกษียณอายุ</u></p> <p>กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 มาตรา 59 ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานกำหนดระบอบเกษียณของลูกจ้างอยู่ในหน่วยงานลูกจ้างมีสิทธิเกษียณตามเงื่อนไขดังนี้ ผู้ชายและผู้หญิงมีเกษียณอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ แต่ผู้หญิงจะเกษียณก่อนก่อนได้แต่อายุที่จะเกษียณไม่ต่ำกว่า 55 ปี บริบูรณ์ และต้องมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 20 ปี เฉพาะผู้ที่ทำงานในสถานที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในระยะเวลาต่อเนื่องกัน 5 ปี ขึ้นไปแต่ผู้หญิงนั้นจะเกษียณก่อนก่อนได้แต่อายุเกษียณต้อง 50 ปี</p>	<p>ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 มาตรา 59 เกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองลูกจ้างที่ควรจะได้รับตามกฎหมายการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสูงอายุจะกระทำได้เมื่อลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า 60 ปี บริบูรณ์ ทั้งลูกจ้างหญิง แต่ไม่ควรเลิกจ้างลูกจ้างโดยทันทีที่ควรจะมีการแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างได้รับรู้ก่อนนายจ้างจะเลิกจ้าง</p>
<p style="text-align: center;"><u>กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วย</u></p> <p>กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพช. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 มาตรา 29 วรรคสอง ได้กำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยไว้</p> <p>ลูกจ้างขาดความสามารถด้านวิชาการ สุขภาพไม่ดี ซึ่งเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดผ่อนจำนวนลูกจ้างเพื่อปรับปรุงหน่วยงาน</p>	<p>เสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงาน เกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยเอาไว้โดยกำหนดไว้ในมาตรา 29 ต้องได้กำหนดไว้ว่าจะแจ้งว่าเจ็บป่วยจักเดือนนายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้เมื่อรักษาโรคดังกล่าวหายดีแล้วภายในระยะเวลาจักเดือนนายจ้างจะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือไม่ต่ำกว่าจากเดิมโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิมด้วย</p>