

บทที่ 3

มาตรการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ

ในส่วนของการศึกษาหลักการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญา ตามกฎหมายของต่างประเทศ ผู้เขียนพบว่ามีหลายประเทศที่มีการพัฒนาระบบกฎหมายแรงงานและมีแนวคิด ทัศนคติการมายาวนานทั้งประเทศในแถบตะวันตกและเอเชีย โดยผู้เขียนได้เลือกศึกษากฎหมายของประเทศทั้งที่ใช้กฎหมายในระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) และระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) ซึ่งล้วนก็เป็นประเทศที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทย โดยศึกษาเน้นเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังได้ศึกษากฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีลักษณะสังคม และเศรษฐกิจคล้ายคลึงกับประเทศไทย จากการศึกษาทำให้ทราบถึงแนวคิด หลักการ สิทธิต่างๆ ของคู่สัญญาในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับให้เหมาะสมและนำมาพัฒนา แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

3.1 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศต่างๆ ที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) มีแม่แบบมาจากกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มีรากฐาน ต้นแบบ สืบทอดแนวความคิดมาจากกฎหมายโรมัน ผู้พิพากษาสามารถตีความกฎหมายลายลักษณ์อักษรในลักษณะขยายความได้ มีหลักว่าผู้พิพากษาจะต้องค้นหากฎหมายที่จะนำมาตัดสินคดีความจากกฎหมายลายลักษณ์อักษรก่อน หากไม่ได้จึงจะใช้หลักกฎหมายทั่วไป และกฎหมายจารีตประเพณี

หลักการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่ง (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) โดยกำหนดถึงสิทธิของคู่สัญญา รูปแบบขั้นตอนการบอกเลิกสัญญา ระยะเวลาในการบอกล่วงหน้า รวมถึงเหตุในการบอกเลิกสัญญาของคู่สัญญาไว้ดังนี้

3.1.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยบทบัญญัติทั่วไป

เมื่อมีคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งผิดนัดไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาได้ก็ต่อเมื่อได้ให้คำเตือนและกำหนดระยะเวลาให้ฝ่ายที่ผิดนัดมาชำระหนี้ภายในกำหนดเวลา ระยะเวลาที่กำหนดให้ชำระหนี้จะต้องไม่สั้นเกินไป หากกำหนดระยะเวลาสั้นเกินไปให้ถือเอาระยะเวลาที่เหมาะสมแทน ถ้าการไม่ชำระหนี้ภายในเวลาที่กำหนดนั้นไม่เป็นสาระสำคัญ ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะความผิดของฝ่ายที่ผิดนัดชำระหนี้ และไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายต่อคู่สัญญาอีกฝ่าย ก็จะใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาไม่ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 387

หากเป็นกรณีที่กำหนดเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญแห่งสัญญาแล้ว หากคู่สัญญาผิดสัญญาไม่ชำระหนี้ตามที่กำหนด คู่สัญญาอีกฝ่ายสามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที แต่หากการผิดนัดชำระหนี้ไม่ใช่หนี้หลัก หรือไม่ใช่หนี้ที่มีสาระสำคัญ ก็ยังใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีไม่ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 388

สำหรับกรณีที่การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้ เมื่อการชำระหนี้ตามสัญญาเป็นอันไร้ประโยชน์แก่คู่สัญญาฝ่ายที่เสียหายแล้ว ก็ย่อมจะเรียกค่าสินไหมทดแทนเพื่อการไม่ชำระหนี้ หรือเลิกสัญญาก็ได้ แต่ถ้ายการชำระหนี้บางส่วนยังเป็นประโยชน์แก่เจ้าหนี้อยู่บ้าง ก็มีสิทธิที่จะเลิกสัญญาบางส่วนที่ลูกหนี้ไม่อาจชำระหนี้ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 389

3.1.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยบทบัญญัติเฉพาะ

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ดังนี้

3.1.2.1 การโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน

การโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง การที่นายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างของตนเองไปทำงานกับคนอื่น โดยไม่ถือว่าเป็นการเลิกสัญญาจ้างหรือเลิกจ้าง หากการโอนความเป็นนายจ้างของตนไปให้บุคคลภายนอก เกิดมีกรณีที่มิมีปัญหาข้อสงสัยในการโอน นายจ้างก็ไม่สามารถที่จะโอนสิทธิดังกล่าวได้ และในการโอนนั้นให้สิทธิและหน้าที่ต่างๆ ตามสัญญาจ้างแรงงานโอนไปด้วย และกำหนดให้นายจ้างใหม่ไม่สามารถจะเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้โดยใช้เหตุเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการโอนสิทธิ เว้นแต่จะเป็นเหตุอื่น นอกจากนั้นนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงกำหนดในการโอนสิทธิ เหตุผลในการโอนสิทธิ มาตรการ กฎ ระเบียบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบถึงลักษณะของการโอนสิทธิของนายจ้างอย่างชัดเจน

¹ Konrad Zweigert and Hein Kotz. (1998). *An Introduction to Comparative Law*. pp.516 – 532

นอกจากนี้ยังให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนดระยะเวลาในการบอกเลิกสัญญาให้บอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้างใหม่ ทำให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้อย่างถูกต้องและแก้ไขปัญหาในการโต้แย้งถึงรายละเอียดในการโอนสิทธิและรับโอนสิทธิให้ทราบว่านายจ้างใหม่ต้องรับโอนสิทธิหน้าที่ ที่ตนมีต่อลูกจ้างเท่าไหนเพียงใด โดยได้บัญญัติหลักในการโอนสิทธิไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 613² 613a³ และมาตรา 664⁴ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 5771

² BGB: Section 613 Non-transferability

The party under a duty of service must in case of doubt render the services in person. The claim to services is, in case of doubt, not transferable.

³ BGB: Section 613a Rights and duties in the case of transfer of business

(1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) The termination of the employment relationship of an employee by the previous employer or by the new owner due to transfer of a business or a part of a business is ineffective. The right to terminate the employment relationship for other reasons is unaffected.

(5) The previous employer or the new owner must notify employees affected by a transfer in text form prior to transfer:

1. of the date or planned date of transfer,

2. of the reason for the transfer,

3. of the legal, economic and social consequences of the transfer for the employees, and

4. of measures that are being considered with regard to employees.

(6) The employee may object in writing to the transfer of the employment relationship within one month of receipt of notification under subsection 5. The objection may be addressed to the previous employer or to the new owner.

⁴ Section 664 Non-transferability; liability for assistants

(1) In case of doubt the mandatary may not transfer the performance of the mandate to a third party. If the transfer is permitted, then he is only liable for fault in connection with the transfer. He is liable under section 278 for fault on the part of an assistant.

(2) In case of doubt, a claim to the performance of the mandate is not transferable.

3.1.2.2 สัญญาจ้างแรงงานไม่มีกำหนดระยะเวลา

ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 620⁵ ได้กล่าวถึงกรณีสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดเอาไว้ หรือไม่สามารถที่จะอนุมานได้จากลักษณะหรือวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานได้ว่าจะสิ้นสุดเมื่อไหร่ ให้สิทธิแก่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถบอกเลิกสัญญาได้ โดยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 582 โดยขั้นตอนในการบอกเลิกสัญญาต้องปฏิบัติให้อยู่ภายใต้บทบัญญัติในมาตรา 622 และ 623 ดังนี้

1) การบอกกล่าวล่วงหน้า หากคู่สัญญาฝ่ายใดประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า แบ่งแยกไปตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ลักษณะการจ้างงาน เช่นกรณีลูกจ้างทำงานได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน หรือมีลักษณะของนายจ้างเป็นบริษัทหรือองค์กรธุรกิจ จะกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าไว้โดยใช้ความสัมพันธ์ตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง

ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 622⁶ สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดลงได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า

⁵ BGB: Section 620 Termination of services relationship

(1) ...

(2) If the duration of the service relationship neither is specified nor may be inferred from the nature or the purpose of the services, then either party may terminate the service relationship under the provisions of sections 621 to 623.

(3) ...

⁶ BGB: Section 622 Notice periods in the case of employment relationships

(1) The employment relationship of a wage-earner or a salary-earner (employee) may be terminated with a notice period of four weeks to the fifteenth or to the end of a calendar month.

(2) For notice of termination by the employer, the notice period is as follows if the employment relationship in the business or the enterprise

1. has lasted for two years, one month to the end of a calendar month,
2. has lasted for five years, two months to the end of a calendar month,
3. has lasted for eight years, three months to the end of a calendar month,
4. has lasted for ten years, four months to the end of a calendar month,
5. has lasted for twelve years, five months to the end of a calendar month,
6. has lasted for fifteen years, six months to the end of a calendar month,
7. has lasted for twenty years, seven months to the end of a calendar month.

กรณีลูกจ้างที่อยู่ในช่วงระหว่างทดลองงาน ที่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้างไม่เกิน 6 เดือน สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า 2 สัปดาห์

หากเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นบริษัทหรือองค์กรธุรกิจ ต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนี้

(1) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลาน้อยกว่า 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 4 สัปดาห์ ภายในวันที่ 15 ถึงวันสิ้นเดือน

(2) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน

(3) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 5 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน

(4) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 8 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน

(5) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 10 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 4 เดือน

(6) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 12 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 5 เดือน

(7) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 15 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 6 เดือน

(8) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 20 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 7 เดือน

2) รูปแบบการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 623⁷ กำหนดว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน สามารถบอกเลิกได้ด้วยวาจา ต่อหน้าคู่สัญญา หากมีข้อตกลงอื่นกันเป็นพิเศษต้องทำเป็นหนังสือ หากไม่ทำเป็นหนังสือก็ไม่มีผลบังคับใช้ได้ และการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทางอิเล็กทรอนิกส์ไม่สามารถทำได้

(3) During an agreed probationary period, at most for the duration of six months, the employment relationship may be terminated with a notice period of two weeks.

(4) ...

(5) ...

(6) For notice of termination of employment by the employee, no longer notice period may be agreed than for notice of termination by the employer.

⁷ BGB: Section 623 Written form of termination

Termination of employment by notice of termination or separation agreement requires written form to be effective; electronic form is excluded.

3.1.2.3 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันได้บัญญัติ เกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีไว้ในมาตรา 626⁸ ดังนี้

1) เหตุในการบอกเลิกสัญญาทันที

“การพิจารณาสภาพการณ์ทั้งปวงและการคำนึงถึงผลประโยชน์ของคู่สัญญา ถ้าปรากฏว่าความผูกพันตามสัญญา มีอาจจะดำเนินต่อไปได้จนกระทั่งสิ้นสุดเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจนกระทั่งสิ้นสุดอายุของสัญญา คู่สัญญาสามารถบอกเลิกสัญญาต่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ เพราะเหตุสำคัญ (Aus Wichtigem Grund) โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า”⁹

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาในทันทีได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยใช้คำว่า “คู่สัญญาสามารถบอกเลิกสัญญา” เป็นการให้สิทธิเสมอภาคทั้งสองฝ่าย คำนึงถึงผลประโยชน์ของคู่สัญญาเป็นหลัก โดยไม่ต้องพิจารณาข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเลย หากศาลได้พิจารณาถึง “เหตุสำคัญ” ตามที่คู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้กล่าวอ้างและได้พิจารณาพยานหลักฐานแวดล้อมของแต่ละกรณี ให้เป็นไปตามแนวบรรทัดฐานที่เคยวางไว้ หรือเป็นข้อเท็จจริงที่แจ้งชัดอยู่แล้วหรือคู่สัญญาคาดหมายได้ว่าไม่สามารถที่จะดำรงไว้ซึ่งสัญญาต่อไป โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นสำคัญ ซึ่งมีลักษณะของเหตุสำคัญ ที่ศาลเคยวางแนวบรรทัดฐาน ดังต่อไปนี้¹⁰

⁸ BGB: Section 626 Termination without notice for a compelling reason

(1) The service relationship may be terminated by either party to the contract for a compelling reason without complying with a notice period if facts are present on the basis of which the party giving notice cannot reasonably be expected to continue the service relationship to the end of the notice period or to the agreed end of the service relationship, taking all circumstances of the individual case into account and weighing the interests of both parties to the contract.

(2) Notice of termination may only be given within two weeks. The notice period commences with the date on which the person entitled to give notice obtains knowledge of facts conclusive for the notice of termination. The party giving notice must notify the other party, on demand, of the reason for notice of termination without undue delay in writing.

⁹ สุรศักดิ์ มณีสร. (2527, 14 ธันวาคม). “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม.” *วารสารนิติศาสตร์*, 14 (4). หน้า 119.

¹⁰ ไพสิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2517, พฤษภาคม). “กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.” *วารสารกฎหมาย*, 1 (2). หน้า 52.

1. เมื่อนายจ้างจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการหรือต้องลดปริมาณการผลิตโดยไม่อาจคาดได้ล่วงหน้า

2. ลำคัญผิดในคุณสมบัติของลูกจ้างเพราะความผิดของลูกจ้าง

3. เปิดเผยความลับเกี่ยวกับธุรกิจที่นายจ้างไม่ต้องการเปิดเผย

4. รบกวนการทำงานโดยปกติสุข

5. ทำให้กิจการได้รับความเสียหายโดยจงใจ

6. มีข้อสงสัยว่ามีการกระทำความผิดทางอาญาเมื่อมีเหตุควรสงสัยและเป็นเรื่องสำคัญต่อการดำเนินงาน

7. รับสินบนจากบุคคลภายนอก

8. ไม่ตั้งใจทำงานให้ได้ผลตามสมควร

9. หย่อนสมรรถภาพในการทำงานจนเกือบไม่มีประโยชน์ต่อกิจการ

จากเหตุสำคัญดังกล่าวข้างต้น หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นเหตุผลของนายจ้างในการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน แต่ก็ยังมีบางกรณีที่สามารถรับเป็นเหตุของลูกจ้างได้ เช่น กรณีการรบกวนการทำงานโดยปกติสุข การทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายโดยจงใจ หรือการกระทำความผิดทางอาญาจนเป็นเหตุไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้

2) อายุความการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

“การบอกเลิกสัญญาจะต้องกระทำภายในสองสัปดาห์ นับแต่เวลาที่ผู้มีสิทธิได้ทราบถึงข้อความจริงอันเป็นเหตุสำคัญในการบอกเลิก ผู้บอกเลิกสัญญาจะต้องแจ้งเหตุแห่งการบอกเลิกให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือโดยไม่ชักช้า เมื่อมีการร้องขอ”¹¹

เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง กระทำความผิดจนเป็นเหตุสำคัญทำให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งประสงค์ใช้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาต้องแสดงเจตนาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายภายในกำหนดระยะเวลา 2 สัปดาห์ เหตุที่ต้องกำหนดระยะเวลาในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อป้องกันการอ้าง หรือรื้อฟื้นการกระทำความผิดมาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานในภายหลัง เช่น เมื่อลูกจ้างกระทำความผิด ในขณะที่นายจ้างอาจจะแสดงออกว่ายกโทษให้ จนผ่านไปเนิ่นนานจนทำให้ลูกจ้างเข้าใจว่านายจ้างไม่ใช้สิทธิเลิกจ้างแล้ว หรืออาจมีการพิจารณาลงโทษไปแล้ว แต่นายจ้างกลับมาอ้างเหตุเลิกสัญญาจ้างแรงงานภายหลัง ย่อมเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นต้น จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดอายุความในการใช้สิทธิดังกล่าวโดยนับตั้งแต่วันที่ทราบถึงการกระทำอันเป็นเหตุสำคัญในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ หากไม่ใช้สิทธิตามกำหนดระยะเวลา ก็ถือว่าไม่ประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแล้ว

¹¹ สุรศักดิ์ ภูมิสร. หน้าเดิม.

ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 628¹² เมื่อมีการใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หากเหตุของการเลิกสัญญาไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดคู่สัญญาอีกฝ่าย ต้องนำหลักلامิควรได้มาใช้ แต่หากเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นความผิดของคู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาจริง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องกลับคืนสู่ฐานะเดิม แต่เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่มีลักษณะเฉพาะ คู่สัญญาไม่สามารถกลับสู่ฐานะเดิมได้ เพราะนายจ้างไม่สามารถคืนแรงงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้ไปแล้วได้ จึงเป็นเพียงการเลิกสัญญาเพื่อระงับความสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเท่านั้น จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดเงื่อนไขในการชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นไว้ เช่นกำหนดให้จ่ายคืนเป็นเงิน พร้อมทั้งยังคิดดอกเบี้ยจากค่าเสียหายได้อีกด้วย

3.2 ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น (Civil Code) และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law) ซึ่งต่างก็เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของลูกจ้างเป็นสำคัญ กำหนดหน้าที่ต่างๆ ของนายจ้างและลูกจ้าง การโอนสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานในกรณีต่างๆ และผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นต้น

จากการศึกษา พบว่าประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไทยได้รับอิทธิพลทั้งแนวความคิดและเนื้อหาจากประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) เหมือนกัน จะเห็นได้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งของทั้งสามประเทศจึงมีนิติวิธี (Juristic Method) และเนื้อหาของกฎหมาย (Legal Content) คล้ายคลึงกัน¹³

3.2.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยบทบัญญัติทั่วไป¹⁴

สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่คู่สัญญาผิคนัดไม่ชำระหนี้ตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะคล้ายคลึงกับประเทศไทยมาก โดยได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น (Civil Code)

¹² BGB: Section 628

(1) ...

(2) If notice of termination is prompted by the conduct of the other party in breach of contract, then the other party is obliged to compensate the damage arising from the dissolution of the service relationship.

¹³ วินัย ลูว์โรจน์. เล่มเดิม. หน้า 41.

¹⁴ J.E. de Becker. *Annotated Civil Code of Japan*. pp.141-142.

คู่สัญญาฝ่ายที่เป็นเจ้าหนี้ที่ต้องการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องบอกกล่าวให้ลูกหนี้ชำระหนี้ภายในกำหนดเวลาที่สมควรก่อน หากลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ภายในกำหนด เจ้าหนี้เลิกสัญญาได้หากโดยลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน หรือจากการแสดงเจตนาอันชัดแจ้งของคู่สัญญาว่าการกำหนดระยะเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญของสัญญา เมื่อถึงกำหนดชำระหนี้แล้วคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 388

กรณีการชำระหนี้กลายเป็นพันธียเพราะเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้ หมายความว่าถึงหนี้ที่จะต้องชำระกันไม่อยู่ในวิสัยที่จะชำระกันได้แล้ว เจ้าหนี้สามารถเลือกได้ว่าจะเลิกสัญญาทั้งหมดหรือเลิกสัญญาแต่บางส่วนที่กลายเป็นพันธียได้ เว้นแต่ลักษณะของหนี้ไม่อาจแบ่งแยกได้โดยสภาพ เจ้าหนี้จะเลิกสัญญาแต่บางส่วนไม่ได้ ต้องบอกเลิกสัญญาทั้งหมด เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 389

3.2.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยบทบัญญัติเฉพาะ

ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการจ้างแรงงาน ไว้ใน Section 8 Employment ตั้งแต่มาตรา 623 ถึง 631 ไว้ดังนี้

3.2.2.1 การโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน

ในเรื่องของการโอนสิทธิ ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 625¹⁵ ว่านายจ้างไม่อาจโอนสิทธิของตนตามสัญญาจ้างแรงงานไปให้บุคคลอื่นได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หากนายจ้างโอนสิทธิดังกล่าวไปให้บุคคลอื่นโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ไม่อาจใช้อ้างกับลูกจ้างได้ มีผลให้การโอนสิทธิเป็นโมฆะแต่ไม่ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างอ้างเหตุนี้เพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ ในทางกลับกันหากเป็นกรณีลูกจ้างให้บุคคลอื่นทำงานแทนตน โดยนายจ้างไม่ยินยอมนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ หรือเรียกค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หรือเรียกค่าสินไหมทดแทนพร้อมทั้งบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานก็ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไทย มาตรา 577

¹⁵ Article 625 (1) An employer may not assign his/her rights to third parties unless the employer obtains the employee's consent.

(2) An employee may not cause any third party to work on his/her behalf unless the employee obtains the employer's consent.

(3) If an employee causes any third party to work in violation of the provisions of the preceding paragraph, the employer may cancel the contract.

3.2.2.2 สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

เมื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้ตกลงเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้น โดยกำหนดวันสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานไว้ สัญญาย่อมสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดตามสัญญา แต่หากเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาเกิน 5 ปี หรือเป็นการกำหนดให้สัญญาคงอยู่ไปจนตราบเท่าที่คู่สัญญายังมีชีวิตอยู่ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งอาจจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้เมื่อพ้น 5 ปี แต่สำหรับสัญญาจ้างแรงงานผู้ฝึกหัดงานพาณิชยกรรม หรืองานอุตสาหกรรมให้มีกำหนดเวลา 10 ปี การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไปยังคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเป็นเวลา 3 เดือน ตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งญีปุ่น มาตรา 626¹⁶ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 577

จะเห็นได้ว่าตามมาตรานี้ มีเงื่อนไขของการทำสัญญาจ้างแรงงานที่มีระยะเวลาตลอดชีวิต หากไม่มีบทบัญญัติตามมาตรานี้ ทำให้ลูกจ้างต้องผูกพันกับสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลานานส่งผลให้ลูกจ้างเสียสิทธิในการได้รับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น และไม่อาจย้ายงานได้ อันอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายได้ ดังนั้นจึงให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย หากสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป

3.2.2.3 สัญญาจ้างแรงงานไม่มีกำหนดระยะเวลา

หากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาไว้ หรือไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการจ้าง เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดประสงค์ที่จะเลิกสัญญา ให้แจ้งความประสงค์เมื่อไหร่ก็ได้ โดยสัญญาจะมีผลสิ้นสุดลง นับถัดจากวันแจ้งความประสงค์ 2 สัปดาห์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งญีปุ่น มาตรา 627¹⁷ เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไทย มาตรา 582

¹⁶ Article 626 (1) If the term of employment exceeds five years, or employment is to continue during the life of either party or any third party, either party may cancel the contract at any time after the expiration of five years; provided, however, that said five years shall be ten years with respect to employment for the purpose of apprenticeship in commerce and industry.

(2) If a person intends to cancel a contract under the provisions of the preceding paragraph, he/she must give notice three months in advance.

¹⁷ Article 627 (1) If the parties have not specified the term of employment, either party may request to terminate at any time. In such cases, employment shall terminate on the expiration of two weeks from the day of the request to terminate.

(2) If remuneration is specified with reference to a period, the request to terminate may be made with respect to the following period of time onward; provided, however, that the request to terminate must be made in the first half of the current period.

แต่ถ้าสัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างไว้ เป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องอยู่ในช่วงครึ่งแรกของระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างงวดปัจจุบัน เพื่อเป็นการระงับสัญญาในงวดถัดไป แต่ถ้างวดการจ่ายสินจ้างมีระยะเวลา 6 เดือนหรือมากกว่านั้น การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือน

3.2.2.4 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

ตามประมวลกฎหมายแพ่งญาปุ่น มาตรา 628¹⁸ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดในสัญญาจ้างแรงงานอาจบอกเลิกสัญญาได้ทันที หากเกิดเหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้ คำว่า “เหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้” ตามมาตรานี้ มีลักษณะเดียวกันกับคำว่า “เหตุสำคัญ” (Aus Wichtigem Grund) ในมาตรา 626 ของประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน โดยคู่สัญญาสามารถบอกเลิกสัญญาได้ในทันที ไม่ว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ก็ตาม และสามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นจากคู่สัญญาฝ่ายที่ทำผิดได้อีกด้วย คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาสามารถโต้แย้งเหตุอันหลีกเลี่ยงมิได้ว่าเกิดขึ้นจริงหรือไม่ และความเสียหายใครเป็นผู้รับผิดชอบ โดยศาลจะเป็นผู้พิจารณาตัดสิน

3.3 สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีลักษณะสภาพเศรษฐกิจ สังคม คล้ายคลึงกับประเทศไทย มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคือ ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ (Labor Code of the Philippines) ซึ่งได้บัญญัติ กฎ ระเบียบการจ้างแรงงาน ค่าจ้าง วันหยุด เหตุและขั้นตอนการเลิกจ้างแรงงานไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้ศาลสามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนตามพฤติการณ์และเหตุของแต่ละกรณีได้อย่างเป็นธรรม อีกทั้งได้กำหนดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นธรรม และต้องมีเหตุผลอันสมควร โดยบัญญัติไว้ตั้งแต่มาตรา 278 ถึง 286 ดังนี้

(3) If remuneration is specified with reference to a period of six months or more, the request to terminate under the preceding paragraph must be made three months before the termination.

¹⁸ Article 628 Even in cases where the parties have specified the term of employment, if there are unavoidable reasons, either party may immediately cancel the contract. In such cases, if the reasons arise from the negligence of either one of the parties, that party shall be liable to the other party for damages.

3.3.1 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง

นายจ้างจะใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างได้เฉพาะกรณีที่กฎหมายบัญญัติสิทธิไว้เท่านั้น โดยจะต้องพิจารณาพฤติการณ์แวดล้อมต่างๆ ประกอบเป็นกรณีๆ ไป ซึ่งประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ได้บัญญัติสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างของนายจ้างไว้ในมาตรา 281 ถึง 284 กล่าวคือ

3.3.1.1 กรณีลูกจ้างทดลองงาน (Probationary employment)

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 281¹⁹ ได้กำหนดระยะเวลาทดลองงานของลูกจ้างทดลองงานไว้ไม่เกิน 6 เดือน เว้นแต่ในสัญญาจ้างแรงงานจะกำหนดให้ระยะเวลาทดลองงานยาวนานกว่านั้น เหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานได้ ต้องมีเหตุผลที่สมควรและเป็นธรรม เช่น กรณีที่ลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง ตามที่นายจ้างกำหนดคุณสมบัติไว้ตามสัญญาจ้างแรงงาน

3.3.1.2 กรณีลูกจ้างกระทำผิดเป็นเหตุให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง (Termination by employer)

ตามประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 282 ได้กำหนดเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างไว้ 5 กรณี ดังนี้

1) ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของนายจ้าง หรือผู้แทนของนายจ้าง²⁰

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ไม่มีบทบัญญัติให้คำนิยามของการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงว่ามีลักษณะอย่างไรถึงจะเรียกว่ากระทำความผิดร้ายแรง ในการพิจารณาว่ากรณีใดถือว่าเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป โดยคำนึงถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ว่ามีสาเหตุที่เป็นธรรมและมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ ประกอบกับพฤติการณ์แวดล้อมต่างๆ เช่น หน้าที่การงานหรือตำแหน่งของลูกจ้างประกอบกับการกระทำความผิด ว่าอาจทำให้

¹⁹ Art. 281. Probationary employment. Probationary employment shall not exceed six (6) months from the date the employee started working, unless it is covered by an apprenticeship agreement stipulating a longer period. The services of an employee who has been engaged on a probationary basis may be terminated for a just cause or when he fails to qualify as a regular employee in accordance with reasonable standards made known by the employer to the employee at the time of his engagement. An employee who is allowed to work after a probationary period shall be considered a regular employee.

²⁰ Art. 282 a. Serious misconduct or willful disobedience by the employee of the lawful orders of his employer or representative in connection with his work;

นายจ้างได้รับความเสียหายมาน้อยเพียงไร บางกรณีแม้ว่าในสัญญาจ้างแรงงานจะกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานไว้ และลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน แต่เมื่อพิจารณาจากพฤติการณ์แวดล้อมต่างๆ แล้ว ก็อาจจะไม่เป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงอันเป็นเหตุให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ ตัวอย่างเช่น

คดี VH Manufacturing, Inc. vs. National Labor Relations Commission and Herminio C. Gamido.²¹

ข้อเท็จจริงในคดี ปรากฏว่าคดีนี้ลูกจ้างเป็นพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตก๊าซปิโตรเลียมเหลว (LPG) โดยมีหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพท่อส่งก๊าซ ได้รับค่าตอบแทนวันละ 150 เปโซต่อวัน และถูกนายจ้างบอกเลิกจ้างในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 1995 เนื่องจากเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 1995 นายจ้างพบว่าลูกจ้างได้หลับในขณะปฏิบัติหน้าที่ จึงได้ทำการบอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยการบอกกล่าวลูกจ้างเป็นหนังสือว่า ลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ในข้อ 15-b ที่กำหนดให้ลงโทษลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่

ในคดีนี้ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ ดังนี้²²

ประเด็นแรก เหตุผลที่นายจ้างนำมาอ้างในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีนี้คือ ลูกจ้างหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่ ในเวลาทำงาน ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทที่ 15-b ปัญหาที่ต้องพิจารณาก็คือ การที่ลูกจ้างหลับ เป็นเพราะลูกจ้างง่วงทำงานหรือว่าเป็นการหลับในระหว่างรอตรวจสอบท่อส่งก๊าซ ซึ่งผลของทั้งสองกรณีย่อมแตกต่างกัน ซึ่งในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นธรรมหรือไม่ นายจ้างต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการเลิกจ้างนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุที่เป็นธรรม และมีเหตุผลอันสมควร เพราะผลที่จะเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างนั้นไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตัวลูกจ้างเองเท่านั้น ยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อครอบครัวของลูกจ้างด้วย

ประเด็นที่สอง การที่ลูกจ้างได้หลับในขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุผลสมควร เพียงพอที่จะให้นายจ้างนำมาใช้อ้างเป็นเหตุในการเลิกจ้างได้หรือไม่ ต้องพิจารณาถึงลักษณะตำแหน่งหน้าที่การทำงานของลูกจ้างด้วยว่าลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปกป้อง ดูแลรักษาทรัพย์สินของนายจ้างไม่ให้เกิดความเสียหายหรือไม่

²¹ G.R. No.130957. (January 19, 2000) VH MANUFACTURING, INC., petitioner, vs. NATIONAL LABOR RELATIONS COMMISSION and HERMINIO C. GAMIDO, respondents.

²² อักษรากัก สารธรรม. (2549). อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง. หน้า 159 – 160.

ประเด็นที่สาม แม้นายจ้างจะมีอำนาจในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับในการทำงาน แต่การกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับดังกล่าว ต้องเป็นธรรมและมีเหตุผลพอสมควร และความหนักเบาของโทษที่จะลงสำหรับความผิดนั้นๆ จะต้องมีความสัมพันธ์หรือได้สัดส่วนกันด้วย

เมื่อได้พิจารณาจากพฤติการณ์ต่างๆ เห็นว่า การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง อันเนื่องมาจากลูกจ้างหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่นั้น เป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาถึง 9 ปี ครั้งนี้เป็นการกระทำผิดเป็นครั้งแรกและไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหายแต่ประการใด ไม่มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของลูกจ้างเป็นการประพฤติชั่ว หรือมีเจตนาจะขัดคำสั่งของนายจ้าง อีกทั้งยังไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้ละเลยต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดเป็นอาชญา ศาลพิจารณาให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้ากลับทำงานตามเดิม

จากคำพิพากษาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า แม้ลูกจ้างได้กระทำความผิด และมีข้อบังคับในการทำงานกำหนดโทษไว้ก็ตาม ศาลยังต้องพิจารณาจากพฤติการณ์แวดล้อมของคดี ความเสียหายที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นแก่นายจ้าง ยังต้องพิจารณาถึงประวัติ ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างเคยกระทำความผิดมาก่อนหรือไม่ ประกอบการพิจารณาคดีด้วย

2) ลูกจ้างละเลยหน้าที่การงานอย่างร้ายแรงและเป็นอาชญา²³

ตัวอย่างเช่น

คดี Charles Joseph U. Ramos vs. Honorable Court of Appeals and Union Bank of The Philippines²⁴

ข้อเท็จจริงในคดี ปรากฏว่า ลูกจ้างเป็นพนักงานธนาคาร Union Bank of The Philippines มีหน้าที่เป็นเสมียนบัญชี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 ถึง ค.ศ. 1996 ต่อมาปี ค.ศ. 1993 ธนาคารได้รวบรวมกิจการกับ Interbank ส่งผลให้ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการสาขาทันที เนื่องจากผู้จัดการสาขาคณเดิมได้ถูกย้ายไปทำงานที่สาขาอื่น และได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้เป็นผู้จัดการสาขาในวันที่ 15 มีนาคม ค.ศ. 1994

เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม ค.ศ. 1995 แผนกบัญชีกลางของธนาคารได้ตรวจพบความผิดปกติของบัญชี พบว่าเงินของธนาคารหายไปจำนวนถึง 10.1 ล้านเปโซ เกิดจากแคชเชียร์ไม่ได้ลงเงินจำนวนดังกล่าวในบัญชี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 1993 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1994 และในวันที่ตรวจสอบพบการกระทำความผิด ผู้กระทำความผิดได้หนีไปไม่สามารถหาตัวได้

²³ Art.282 b.Gross and habitual neglect by the employee of his duties;

²⁴ G.R. No. 145405. June 29, 2004 CHARLES JOSEPH U. RAMOS, petitioner, vs. HONORABLE COURT OF APPEALS and UNION BANK OF THE PHILIPPINES, respondents.

ต่อมาเดือนกันยายน ค.ศ. 1995 คณะกรรมการตรวจสอบได้ทำหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้น และในวันที่ 2 เมษายน ค.ศ. 1996 ได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างได้ละเลย ไม่เอาใจใส่และละทิ้งหน้าที่การทำงานอย่างร้ายแรงเป็นเหตุให้นายจ้างหมดความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานของลูกจ้าง

คดีนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า²⁵

แม้ว่าการที่ลูกจ้างได้รับเลือกให้เป็นผู้จัดการสาขาแทนผู้จัดการคนเดิม โดยไม่ได้มีการแต่งตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ แต่ก็ไม่ว่าจะปฏิเสธได้ว่าลูกจ้างได้มีหน้าที่ทำงานให้กับนายจ้างในฐานะเป็นผู้จัดการสาขาแล้ว ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องคอยควบคุม ดูแล ตรวจสอบการทำงานของพนักงานในสาขาที่ตนเองรับผิดชอบ เมื่อลูกจ้างเพิกเฉย ละเลย ไม่ เป็นเหตุให้แคชเชียร์ ได้ทำการฉ้อโกงเงินของบริษัทไป การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างจึงเป็นเหตุผลเพียงพอที่ทำให้นายจ้างหมดความเชื่อถือ และความไว้วางใจในตัวลูกจ้าง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไม่สามารถปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้กับนายจ้างได้อีกต่อไป นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นอีกว่าลูกจ้างได้ละเลยและขาดความระมัดระวัง เอาใจใส่ในหน้าที่อย่างร้ายแรง เพราะ โดยสภาพของการประกอบธุรกิจ ย่อมมีเหตุผลพอสมควรที่นายจ้างจะเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานอย่างระมัดระวัง ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญของธุรกิจประเภทนี้ ดังนั้น นายจ้างจึงทำการเลิกจ้างลูกจ้างได้

การบอกเลิกจ้างที่เป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายและมีเหตุผลสมควร ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน ดังนี้

1. ต้องไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง
2. ต้องไม่ใช่การเลิกจ้างโดยใช้อุบาย หลอกลวง โดยเหตุผลซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม
3. ต้องไม่ใช่การเลิกจ้างที่เกิดขึ้นตามอำเภอใจ หรือโดยพลการของนายจ้าง
4. สาเหตุในการเลิกจ้างต้องเกิดขึ้นจากการกระทำผิดของลูกจ้าง ไม่ใช่เกิดจากการไตร่ตรองไว้ก่อนหรือมีเจตนาทุจริต

5. ลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งที่จะต้องมีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ ดังนั้น เมื่อการกระทำของลูกจ้างเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจที่นายจ้างมีต่อลูกจ้าง ก็เป็นเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้

3) ลูกจ้างได้ออกล หรือหลอกลวง หรือจงใจฝ่าฝืนความเชื่อถือ ความไว้วางใจของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง²⁶

²⁵ อักษรากัก สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 162.

4) ลูกจ้างได้กระทำความผิดอาญาต่อตัวนายจ้าง สมาชิกในครอบครัวของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง²⁷

5) กรณีที่มีเหตุอย่างอื่นทำนองเดียวกับที่กล่าวมาข้างต้น²⁸

3.3.1.3 กรณีนายจ้างต้องปิดกิจการ หรือต้องลดจำนวนลูกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน (Closure of establishment and reduction of personnel)

เมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นต้องปิดหรือหยุดกิจการอันเนื่องมาจากเหตุผลตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในกิจการโดยการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนนั้น นายจ้างต้องคำนึงถึงเหตุและปฏิบัติตามขั้นตอนในการเลิกจ้าง รวมถึงจ่ายค่าตอบแทนในกรณีที่นายจ้างต้องปิดกิจการหรือลดจำนวนลูกจ้างลง ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 283²⁹ กล่าวคือ

เมื่อนายจ้างมีความจำเป็นต้องปิดหรือหยุดกิจการ ซึ่งการปิดกิจการดังกล่าวอันเนื่องมาจากสาเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างสามารถทำได้ แต่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างและกระทรวงแรงงานทราบ อีกทั้งกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังนี้

ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย หรือกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องปิดกิจการหรือหยุดกิจการ โดยมีได้มีสาเหตุมาจากการประสบปัญหาทางธุรกิจอย่าง

²⁶ Art.282 c. Fraud or willful breach by the employee of the trust reposed in him by his employer or duly authorized representative;

²⁷ Art.282 d. Commission of a crime or offense by the employee against the person of his employer or any immediate member of his family or his duly authorized representatives; and

²⁸ Art.282 e. Other causes analogous to the foregoing.

²⁹ Art.283. The employer may also terminate the employment of any employee due to the installation of labor-saving devices, redundancy, retrenchment to prevent losses or the closing or cessation of operation of the establishment or undertaking unless the closing is for the purpose of circumventing the provisions of this Title, by serving a written notice on the workers and the Ministry of Labor and Employment at least one (1) month before the intended date thereof. In case of termination due to the installation of labor-saving devices or redundancy, the worker affected thereby shall be entitled to a separation pay equivalent to at least his one (1) month pay or to at least one (1) month pay for every year of service, whichever is higher. In case of retrenchment to prevent losses and in cases of closures or cessation of operations of establishment or undertaking not due to serious business losses or financial reverses, the separation pay shall be equivalent to one (1) month pay or at least one-half (1/2) month pay for every year of service, whichever is higher. A fraction of at least six (6) months shall be considered one (1) whole year.

รุนแรงหรือเกิดความผันผวนทางการเงิน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน หรือค่าจ้างอย่างน้อยครึ่งเดือนต่อการทำงานของลูกจ้างแต่ละปี ขึ้นอยู่กับว่าจำนวนไหนมากกว่ากันให้จ่ายตามจำนวนนั้น โดยเศษที่มากกว่า 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี

หากเป็นกรณีที่นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้เพื่อประหยัดแรงงาน เป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง หรือกรณีที่มีจำนวนลูกจ้างล้นงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างอย่างน้อย 1 เดือน หรือค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน สำหรับการทำงานของลูกจ้างแต่ละปี จำนวนไหนมากกว่าให้จ่ายตามอัตรานั้น

3.3.1.4 การเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างป่วย (Disease as ground for termination)³⁰

นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้าง หากพบว่าลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคที่กฎหมายห้ามให้มีการจ้างงานกันต่อไป หรือหากมีการจ้างงานกันต่อไปอาจจะเกิดความเสียหายแก่ตัวลูกจ้าง หรือลูกจ้างคนอื่นที่ทำงานร่วมกัน นอกจากนั้น มาตรา 284³¹ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน หรือค่าจ้างอย่างน้อยครึ่งเดือนต่อการทำงานของลูกจ้างแต่ละปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจำนวนไหนมากกว่าให้จ่ายตามอัตรานั้น โดยเศษที่มากกว่า 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี

นอกจากบทบัญญัติตามมาตรา 284 แล้วยังมีข้อยกเว้นในกรณีนี้ว่า หากมีใบรับรองที่ออกโดยสถานพยาบาลที่แสดงว่า โรคดังกล่าวนี้สามารถรักษาได้ภายในระยะเวลา 6 เดือน ลูกจ้างจะต้องไม่ถูกเลิกจ้าง โดยให้ลูกจ้างสามารถหยุดงานเป็นการชั่วคราวได้ และนายจ้างจะต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมทันทีที่ลูกจ้างมีร่างกายสมบูรณ์ดังเดิมแล้ว ตัวอย่างเช่น

คดี Genral Textile, Inc. and Edgar Tolentino vs. National Labor Relations Commission, Labor Arbiter Manuel P. Asuncion and Rodolfo M Lopez³²

ข้อเท็จจริง ปรากฏว่า ลูกจ้างทำงานตำแหน่ง ผู้ควบคุมเครื่องจักร ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม ค.ศ. 1984 จนกระทั่งเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม ค.ศ. 1988 รู้สึกว่าตัวเองป่วยจึงได้ไปตรวจร่างกาย พบว่า

³⁰ อักษรากัศ สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 163 – 165.

³¹ Art. 284. An employer may terminate the services of an employee who has been found to be suffering from any disease and whose continued employment is prohibited by law or is prejudicial to his health as well as to the health of his co-employees: Provided, That he is paid separation pay equivalent to at least one (1) month salary or to one-half (1/2) month salary for every year of service, whichever is greater, a fraction of at least six (6) months being considered as one (1) whole year.

³² G.R. No. 102969 April 4, 1995 GENERAL TEXTILE, INC. and EDGAR TOLENTINO, petitioners, vs. NATIONAL LABOR RELATIONS COMMISSION, LABOR ARBITER MANUEL P. ASUNCION and RODOLFO M LOPEZ, respondents.

ป่วยเป็นวัณโรค ได้พักรักษาตัวเป็นระยะเวลา 60 วัน โดยได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยจากสำนักงานประกันสังคม

ต่อมาจึงได้กลับไปทำงานที่บริษัทในเดือนธันวาคม ค.ศ. 1988 แต่แพทย์ประจำบริษัทให้ลูกจ้างขยายเวลาหยุดงานต่อไปอีก 6 เดือน

เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม ค.ศ. 1989 นายจ้างได้ส่งคำบอกกล่าวแก่ลูกจ้างเพื่อเลิกสัญญาจ้าง โดยให้คำบอกกล่าวมีผลทันทีที่ลูกจ้างได้รับ ด้วยสาเหตุอันเนื่องมาจากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงาน โดยไม่ได้รายงานตามระเบียบ และบริษัทมีข้อบังคับว่า กรณีลูกจ้างลางานโดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากบริษัทก่อน ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงานซึ่งมีโทษเลิกจ้าง

ศาลฎีกาพิพากษาว่า ข้อกล่าวหาที่ว่าลูกจ้างละทิ้งการงาน นายจ้างไม่สามารถแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นที่น่าพอใจว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงาน การเลิกจ้างของนายจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้ากลับทำงานตามเดิมโดยมีเงื่อนไขว่า ต้องมีใบรับรองของสถานพยาบาลที่มีอำนาจรับรองว่าลูกจ้างมีสุขภาพที่สมบูรณ์สามารถกลับเข้าทำงานได้ แต่หากลูกจ้างไม่มีความสมบูรณ์ที่จะกลับมาทำงานตามเดิมได้ ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 284

3.3.2 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างไว้ในมาตรา 285³³ ว่า

เมื่อลูกจ้างประสงค์ที่จะเลิกสัญญาจ้าง ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้แก่ นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน หากไม่บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้แก่ นายจ้างทราบก่อนนั้น ลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง

³³ Art. 285. a. An employee may terminate without just cause the employee-employer relationship by serving a written notice on the employer at least one (1) month in advance. The employer upon whom no such notice was served may hold the employee liable for damages.

b. An employee may put an end to the relationship without serving any notice on the employer for any of the following just causes:

1. Serious insult by the employer or his representative on the honor and person of the employee;
2. Inhuman and unbearable treatment accorded the employee by the employer or his representative;
3. Commission of a crime or offense by the employer or his representative against the person of the employee or any of the immediate members of his family; and
4. Other causes analogous to any of the foregoing.

นอกจากนั้น ลูกจ้างสามารถเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

1. นายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้าง ได้กระทำการดูหมิ่นอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้าง หรือดูหมิ่นเกียรติยศ ชื่อเสียงของลูกจ้าง
2. นายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้าง ได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไ้มนุชยธรรม จนลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปด้วยได้
3. นายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้าง ได้กระทำผิดอาญาต่อลูกจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง
4. สาเหตุอื่นๆ อันมีลักษณะคล้ายกับสาเหตุข้างต้น

3.4 ประเทศอังกฤษ

ระบบกฎหมายของประเทศอังกฤษ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วอยู่แล้วว่าเป็นระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) ซึ่งจะใช้คำพิพากษาเป็นแนวในการพิจารณาพิพากษานอกเหนือจากกฎหมายลายลักษณ์อักษร ในด้านกฎหมายแรงงาน ประเทศอังกฤษเป็นประเทศหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างเป็นอย่างมาก นอกเหนือจากการใช้แนวคำพิพากษาแล้ว ยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองจ้างแรงงาน บัญญัติไว้ด้วยคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ค.ศ. 1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Right Act 1996) ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับ การจ้างแรงงาน ค่าจ้าง เวลาการทำงาน สิทธิ หน้าที่ต่างๆ ของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การให้ความคุ้มครองกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงานเอง เนื่องจากเหตุผลว่าไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ เนื่องจากพฤติกรรมของนายจ้าง ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุมาจากนายจ้างเอง เรียกหลักนี้ว่า “การเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย” (Constructive Dismissal)

3.4.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยบทบัญญัติทั่วไป

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยเหตุจากการที่คู่สัญญาประพฤติดิสัยสัญญาด้วยการไม่ชำระหนี้ นั้น ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษจะแตกต่างจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่น คือแต่เดิมกฎหมายของประเทศอังกฤษ จะถือว่ากำหนดเวลาชำระหนี้ทุกกรณีเป็นสาระสำคัญแห่งสัญญาเสมอ จนกระทั่งได้มีการพัฒนาให้พิจารณาพฤติการณ์เป็นกรณีๆ ไป

ในกรณีที่ลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ตรงตามกำหนด หมายถึงการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาซึ่งกำหนดระยะเวลาชำระหนี้ไว้ การผิดสัญญาดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดสิทธิในการเลิกสัญญาได้ เมื่อการกำหนดเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญแห่งสัญญา แต่หากว่ากำหนดเวลาชำระหนี้ไม่เป็นสาระสำคัญ

แห่งสัญญาที่ไม่ก่อให้เกิดสิทธิในการเลิกสัญญา โดยฝ่ายเจ้าหนี้จะอ้างการผิดนัดชำระหนี้มาเป็นเหตุในการบอกเลิกสัญญาไม่ได้

หากเป็นกรณีที่กำหนดเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญ แต่ไม่มีการกำหนดเวลาไว้ในสัญญาว่าจะต้องชำระหนี้ภายในเมื่อไหร่ ลูกหนี้ต้องชำระหนี้ภายในระยะเวลาอันสมควร หากเมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ภายในระยะเวลาอันสมควร เจ้าหนี้ก็มีสิทธิเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมทั้งกำหนดให้ระยะเวลาในการชำระหนี้อีกครั้ง แต่ในทางปฏิบัติ หากกำหนดเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญ เมื่อไม่มีการระบุกำหนดเวลาชำระหนี้ที่เป็นสำคัญ เจ้าหนี้มักจะมีหนังสือเตือนพร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาชำระหนี้ที่แน่นอนให้ลูกหนี้ได้ชำระภายในกำหนดเวลา หากลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ เจ้าหนี้จึงจะมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาได้ แต่โดยส่วนมากสัญญาที่กำหนดระยะเวลาในการชำระหนี้เป็นสาระสำคัญมักจะเป็นสัญญาในทางธุรกิจ³⁴

ในการบอกเลิกสัญญาด้วยเหตุที่ลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ตามกำหนดเวลา เจ้าหนี้มีสิทธิเลือกที่จะบอกเลิกสัญญาทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้ เว้นแต่สัญญานั้นมีลักษณะเป็นหนี้ที่ไม่อาจแบ่งแยกได้โดยสภาพเจ้าหนี้น้อยมไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาแต่บางส่วนได้³⁵

3.4.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยบทบัญญัติเฉพาะ

พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน (Employment Right Act 1996) ได้ให้คำนิยามของคำว่า การเลิกจ้าง หมายถึง

- 1) กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
- 2) กรณีสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน
- 3) กรณีที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิเลิกสัญญา โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยสาเหตุ

จากความประพฤตินายจ้าง

จากการศึกษาพบว่าสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของประเทศอังกฤษให้สิทธิแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ หากนายจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายกำหนดให้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบตามระยะเวลาที่กำหนด และต้องให้เหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างด้วย และให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที ด้วยสาเหตุจากความประพฤตินายจ้าง และได้บัญญัติถึงขั้นตอนหน้าที่ต่างๆ สิทธิต่างๆ ไว้ ดังนี้

³⁴ Konrad Zweigert and Hein Kotz. Op.cit. pp. 542-543.

³⁵ G.H.Treitel. (1988). *Remedies for Breach of Contract: Comparative Account*. pp. 376-377.

3.4.2.1 เหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง

นายจ้างอาจจะเลิกสัญญาจ้างได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามสมควร (Reasonable Dismissal) เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนด ลูกจ้างไม่มีสิทธิฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยมิชอบได้ เหตุในการเลิกจ้างของนายจ้างมี 5 สาเหตุคือ สาเหตุเกี่ยวกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานที่นายจ้างมอบหมาย สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง สาเหตุคนล้นงาน สาเหตุการทำงานของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย และสาเหตุอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม โดยนายจ้างมีภาระในการพิสูจน์ว่าการเลิกจ้างนั้นมีเหตุตามที่อ้าง และสาเหตุนั้นสมควรเหมาะสมที่จะเลิกจ้างได้หรือไม่

1) สาเหตุเกี่ยวกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานที่นายจ้างมอบหมาย

ในเรื่องความสามารถในการทำงาน มีหลักเกณฑ์อยู่ประการหนึ่งว่า แม้ลูกจ้างจะขาดความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หากนายจ้างมีงานอื่นที่ให้ลูกจ้างทำและลูกจ้างมีความสามารถเพียงพอที่จะทำได้ นายจ้างก็สมควรที่จะให้ลูกจ้างทำงานใหม่ โดยก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องเตือนลูกจ้างก่อนเพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ข้อผิดพลาด และมีโอกาสได้ปรับปรุงตัว แต่บางกรณี การกระทำผิดพลาดเพียงครั้งเดียว ก็อาจเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ ถ้าการกระทำนั้นร้ายแรงเพียงพอ

คดี Taylor v Alidair Ltd. นักบินนำเครื่องบินลงสนามบินอย่างประมาทเลินเล่อต่างๆ ที่อากาศโปร่งใส ทำให้เครื่องบินได้รับความเสียหาย แต่ผู้โดยสารไม่ได้รับอันตราย นายจ้างเลิกจ้างนักบินผู้นี้ ศาลวินิจฉัยว่า เป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะงานของนักบินต้องอาศัยทักษะ และความรอบคอบสูง ความประมาทเลินเล่อเพียงครั้งเดียว ก็เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้ โดยไม่จำเป็นต้องดักเตือนล่วงหน้า³⁶

2) สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง

สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้างที่อาจเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ แบ่งเป็น 2 กรณี คือความประพฤติในระหว่างการทำงาน และความประพฤตินอกเวลางาน

สำหรับความประพฤติในระหว่างการทำงานต้องพิจารณาว่าเป็นความประพฤติชั่ว หรือความประพฤติร้ายแรง แต่หากเป็นความผิดเพียงเล็กน้อย นายจ้างควรดักเตือนไม่ใช่เลิกจ้าง นอกจากนั้นแล้ว ยังต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานและประวัติการทำงาน of ลูกจ้างประกอบด้วย เช่น

³⁶ ปิ่นวลี สุจริตกุล. (2538). เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม. หน้า 98.

คดี Taylor v Parsons Peebles Ltd. ลูกจ้างได้ทำงานให้กับบริษัทนายจ้างมาเป็นเวลากว่า 20 ปี ไม่เคยมีประวัติการกระทำความผิดมาก่อน ลูกจ้างได้ถูกนายจ้างไล่ออกเนื่องจากได้ชกต่อยกับผู้อื่น ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างดังกล่าว เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะกรณีเช่นนี้ นายจ้างไม่ควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้างทันที

คดี Parker v Clifford Dunn, Ltd. นายจ้างทราบจากตำรวจว่า ลูกจ้างรับสารภาพว่าลักทรัพย์ของบริษัทนายจ้าง นายจ้างจึงไล่ออกลูกจ้างออกจากงาน ลูกจ้างไม่ได้ปฏิเสธ หรือแสดงให้นายจ้างเห็นว่าตนบริสุทธิ์ ศาลวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมเพราะกรณีเช่นนี้ นายจ้างชอบที่จะยึดผลของการสอบสวนของตำรวจเป็นหลักไม่ควรทำการสอบสวนเสียเอง³⁷

คดี Trust Houses Forte Hotels, Ltd. ลูกจ้างเป็นยามมีหน้าที่ขายเครื่องดื่มให้ผู้มาพักอาศัยในโรงแรม ปรากฏว่าเงินในครอบครองลูกจ้างหายไป 10 ปอนด์ ลูกจ้างยอมรับว่าเอาเงินจำนวนนี้ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวจึงถูกไล่ออกจากงาน ตุลาการอุทธรณ์ตัดสินว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานพิพากษากลับว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม โดยให้เหตุผลว่า หากนายจ้างไม่สามารถไล่ออกลูกจ้างที่ยักยอกเงินของนายจ้างออกจากงาน ก็จะเป็นการบังคับให้นายจ้างรับภาระหนักเกินควร³⁸

เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะลูกจ้างประพฤติชั่วเกิดขึ้น นายจ้างไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นความผิดของลูกจ้างถึงขั้นปราศจากข้อสงสัย ดังเช่น โจทก์ในคดีอาญาต้องพิสูจน์ความผิดของจำเลย เพียงแต่นายจ้างเชื่อโดยมีเหตุอันสมควรว่าลูกจ้างทำผิด และได้สอบถามข้อเท็จจริงสมควรแก่กรณีก็เพียงพอสำหรับหน้าที่ของนายจ้างแล้ว

คดี Laurie v Fairburn นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเชื่อว่าลูกจ้างลักทรัพย์ของตน ตุลาการอุทธรณ์ไม่เชื่อว่าลูกจ้างทำผิดจริงจึงวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานพิพากษากลับว่าการเลิกจ้างเป็นธรรม เพราะปัญหาที่ควรพิจารณาไม่ได้อยู่ที่ว่าลูกจ้างทำผิดหรือไม่ หรือถ้าหากถูกฟ้องต่อศาลจะถูกพิพากษาลงโทษหรือไม่ แต่ปัญหาที่ควรพิจารณาก็คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรหรือไม่ โดยคำนึงถึงพฤติการณ์ต่างๆ ที่นายจ้างทราบขณะเลิกจ้าง ดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างถูกไล่ออกจากงาน และถูกฟ้องคดีอาญา แต่ศาลพิพากษายกฟ้อง คำพิพากษาของศาลที่ยกฟ้องคดีอาญาดังกล่าว ก็ไม่มีผลผูกมัดในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่³⁹

³⁷ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เล่มเดิม. หน้า 103.

³⁸ แหล่งเดิม.

³⁹ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เล่มเดิม. หน้า 104.

3) สาเหตุคนล้นงาน (Redundancy)

สาเหตุคนล้นงาน นายจ้างอาจใช้วิธีคัดคนงานออก โดยนายจ้างอาจหาอาสาสมัคร ผู้สมัครใจออกจากงาน การหาอาสาสมัคร นายจ้างมักมีข้อเสนอให้ลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษ เช่น เสนอให้ค่าชดเชยสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่กรณีที่ลูกจ้างออกจากงานไปเองมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่จะไม่ยอมออกจากงานด้วยความสมัครใจต้องให้นายจ้างคัดออก แม้ว่าการคัดเลือกลูกจ้างออกจากงานเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะตัดสินใจเลือกก็ตาม แต่ถ้านายจ้างได้ปรึกษาในเรื่องการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวกับสหภาพแรงงานเสียก่อน และสหภาพแรงงานเห็นชอบด้วยก็จะเป็นการปลอดภัยสำหรับนายจ้างที่จะใช้หลักเกณฑ์นั้น

หากนายจ้างได้คัดเลือกลูกจ้างออกโดยไม่เป็นธรรม (Unfair Selection Process) เช่น มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผล ซึ่งโดยปกติแล้วคนที่ทำงานมานานต่อเนื่องก็มีสิทธิได้ทำงานต่อไปมากกว่าคนที่มิมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความยากลำบากที่ลูกจ้างจะได้รับหากถูกคัดออกจากงานด้วย

คดี Clyde Pipeworks v Foster การคัดเลือกลูกจ้างออกจากงานใช้วิธีการให้คะแนนลูกจ้าง โดยพิจารณาถึงการมาทำงานสาย ความสามารถในการทำงาน การขาดงาน ความประพฤติ ฯลฯ หลักเกณฑ์นี้ได้รับความเห็นชอบจากสหภาพแรงงาน แต่นายจ้างไม่ได้ปรึกษาถึงเรื่องรายละเอียดต่างๆ ศาลวินิจฉัยว่านายจ้างไม่มีความจำเป็นต้องปรึกษาสหภาพแรงงานถึงรายละเอียดปลีกย่อย หากหลักเกณฑ์ที่ใช้คัดเลือกลูกจ้างออกเป็นธรรมก็ใช้หลักเกณฑ์นั้นได้ แต่ถ้านายจ้างพิจารณาจากเหตุที่ไม่เป็นธรรม เช่น พิจารณาว่าลูกจ้างเคยถูกดักเตือนหรือไม่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ควรนำมาพิจารณา ก็อาจทำให้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้⁴⁰

4) สาเหตุการทำงาน of ลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย

คดี Appleyard v Smith (Hull) Ltd. ลูกจ้างเป็นช่างซ่อมเครื่องยนต์รถยนต์ของบริษัท นายจ้างซึ่งต้องมีใบอนุญาตขับจี้รถยนต์ เพราะจะต้องทดลองขับจี้รถยนต์ที่ตนได้ซ่อมเครื่องยนต์แล้ว ต่อมาลูกจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ขับจี้รถยนต์อีกต่อไป บริษัทนายจ้างพิจารณาหางานใหม่ในบริษัทให้ลูกจ้างทำแล้ว แต่หาไม่ได้เพราะบริษัทเป็นบริษัทเล็กๆ ในที่สุดก็ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ศาลวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม⁴¹

5) สาเหตุอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม

นอกจาก 4 สาเหตุข้างต้นแล้ว ยังมีสาเหตุอื่นๆ อีกที่อาจทำให้ การเลิกจ้างเป็นธรรม ซึ่งอาจรวมถึงสาเหตุทางเศรษฐกิจด้วย

⁴⁰ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เล่มเดิม. หน้า 110.

⁴¹ แหล่งเดิม. หน้า 105.

คดี Wilson v Underhill House School, Ltd. โรงเรียนแห่งหนึ่งอยู่ในฐานะไม่มั่นคงถึงขนาดไม่มีเงินจ่ายเงินเดือนครูเต็มอัตรา ครูคนหนึ่งไม่ยอมลดเงินเดือนของตนเอง ขณะที่ครูคนอื่นๆ ทุกคนยอม นายจ้างเลิกจ้างครูที่ไม่ยอมลดเงินเดือนตนเอง ศาลวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม⁴²

3.4.2.2 การบอกกล่าวล่วงหน้า

ในส่วนของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานอังกฤษ ถือเอาหลักกฎหมายว่าด้วยสัญญา (Contract) เป็นสำคัญ ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน นายจ้างไม่สามารถเลิกสัญญาโดยชอบด้วยกฎหมายได้ก่อนครบกำหนดระยะเวลาจ้างที่ตกลงไว้ เว้นแต่ลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญา หรือในสัญญาจ้างแรงงานมีข้อตกลงให้สิทธิแก่นายจ้างเลิกสัญญาจ้างได้ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า

สำหรับสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาจ้างไว้แน่นอน หากมีข้อตกลงในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้างไว้ชัดเจน นายจ้างจะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายได้ก็ต่อเมื่อบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา แต่ถ้านายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ กฎหมายจารีตประเพณีได้วางหลักว่านายจ้างมีหน้าที่โดยปริยายที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกจ้าง โดยมีระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม (Period of reasonable notice)

ระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการบอกกล่าวล่วงหน้าขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละคดี หากมีประเพณีปฏิบัติในเรื่องระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ ในการจ้างงานประเภทใดก็จะถือระยะเวลาตามประเพณีนั้นๆ เป็นระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม หากไม่มีประเพณีปฏิบัติระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ

ประการแรก ได้แก่ งวดการจ่ายค่าจ้าง กล่าวคือ หากนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งงวด การจ่ายค่าจ้างถือได้ว่าเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างที่เหมาะสม

ประการที่สอง ตำแหน่งหรือสถานะของลูกจ้าง ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม อาจขยายออกไปตามตำแหน่ง หรือสถานะที่สูงขึ้นของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างในตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ อย่างไรก็ตามกำหนดเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างก็ยังไม่ชัดเจนนัก เช่น การบอกกล่าวล่วงหน้า 1 ปีก่อนเลิกจ้างสำหรับลูกจ้าง ในตำแหน่งบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ถือว่าบอกกล่าวล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม และการบอกกล่าว

⁴² แหล่งเดิม, หน้า 114.

ล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างมีกำหนด 3 เดือน สำหรับพนักงานขับเครื่องบินถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย⁴³

กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Right Act 1996) มาตรา 86⁴⁴ โดยได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำของการบอกกล่าวไว้ ดังนี้

1) นายจ้างอาจบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดโดยต้องบอกกล่าวแก่ลูกจ้างซึ่งได้จ้างงานติดต่อกันมาเป็นเวลา 1 เดือนขึ้นไป ในระยะเวลาต่อไปนี้

(1) บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ สำหรับการจ้างงานน้อยกว่า 2 ปี

(2) บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ต่อปี สำหรับการจ้างงาน 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 12 ปี

(3) บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์ สำหรับการจ้างงาน 12 ปีขึ้นไป

⁴³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). “การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามกฎหมายอังกฤษ.” *วารสารศาลแรงงานกลาง*, 1 (1). หน้า 15.

⁴⁴ Section 86 Rights of employer and employee to minimum notice.

(1) The notice required to be given by an employer to terminate the contract of employment of a person who has been continuously employed for one month or more—

(a) is not less than one week’s notice if his period of continuous employment is less than two years,

(b) is not less than one week’s notice for each year of continuous employment if his period of continuous employment is two years or more but less than twelve years, and

(c) is not less than twelve weeks’ notice if his period of continuous employment is twelve years or more.

(2) The notice required to be given by an employee who has been continuously employed for one month or more to terminate his contract of employment is not less than one week.

(3) Any provision for shorter notice in any contract of employment with a person who has been continuously employed for one month or more has effect subject to subsections (1) and (2); but this section does not prevent either party from waiving his right to notice on any occasion or from accepting a payment in lieu of notice.

(4) Any contract of employment of a person who has been continuously employed for three months or more which is a contract for a term certain of one month or less shall have effect as if it were for an indefinite period; and, accordingly, subsections (1) and (2) apply to the contract.

2) การบอกกล่าวล่วงหน้าโดยลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกัน 1 เดือนขึ้นไปต้องบอกกล่าวไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

3) การกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่สูงกว่าในสัญญาจ้างแรงงานใดๆ กับบุคคลซึ่งได้จ้างงานมาเป็นเวลา 1 เดือนขึ้นไป จะมีผลตามอนุมาตราข้างต้น แต่มาตรานี้ไม่ตัดสิทธิฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจากการสละสิทธิการบอกกล่าวในเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือจากการยอมรับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

4) สัญญาจ้างแรงงานใดๆ ของบุคคลที่มีการจ้างงานติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือนขึ้นไป สัญญาที่กำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน 1 เดือน หรือน้อยกว่านั้น ถือว่าไม่ได้กำหนดเวลาไว้ ให้ปรับใช้ระยะเวลาตาม 1) และ 2)

หากเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ก็ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิต่างๆ ของ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งในการดำเนินการใดๆ ถือเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแบบไม่มีเหตุสมควรในการเลิกจ้าง

3.4.2.3 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

1) สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของนายจ้าง

นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรง (Gross Misconduct) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยเหตุผลของนายจ้าง หรือปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไทย มาตรา 583 โดยการบอกเลิกจ้างนั้นต้องทำเป็นหนังสือแสดงถึงเหตุผลในการเลิกจ้างภายใน 14 วัน หากลูกจ้างถูกบอกเลิกสัญญาด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งข้างต้น ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างได้ คงแต่เพียงสิทธิในการโต้แย้งเหตุผลการเลิกจ้างต่อศาลเท่านั้น ศาลมีหน้าที่ในการตัดสินว่าเหตุผลในการเลิกจ้างของนายจ้างนั้นเป็นการยุติธรรมหรือไม่ กรณีดังกล่าวข้างต้นถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ชอบได้ เรียกว่า Summary Dismissal โดยลักษณะดังกล่าวจะต้องพิจารณาพฤติการณ์เป็นเรื่องๆ ไป

2) สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง

นอกจากสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของนายจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีเหมือนกัน โดย พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 มาตรา 95 (1) (c)⁴⁵ ได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างกระทำการอันไม่ชอบไว้ชัดเจน โดยให้

⁴⁵ Section 95 Circumstances in which an employee is dismissed.

(1) For the purposes of this Part an employee is dismissed by his employer if

ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อมีเหตุอันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้าง หรือพฤติกรรมของนายจ้าง ซึ่งผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเสมือนถูกนายจ้างเลิกจ้าง หรือที่เรียกว่า การเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal)

การเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal) คือ การที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของนายจ้าง ตามกฎหมายให้ถือเสมือนว่านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างลูกจ้าง

การกระทำของนายจ้างที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า คือ

(1) การที่นายจ้างประพฤติดิสัยสัญญาจ้างแรงงาน ในข้อสาระสำคัญ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียว ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วย หรือมีการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การลดค่าจ้างของลูกจ้าง การสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างในกรณีซึ่งสัญญาไม่ได้ให้อำนาจไว้ เปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน จนลูกจ้างเดือดร้อน บีบบังคับไม่ให้ลูกจ้างเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในสภาพที่เป็นอันตราย หรือบีบบังคับให้ลูกจ้างยื่นใบลาออก⁴⁶ ตัวอย่างเช่น

คดี Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp โดยศาลได้วางแนวคำพิพากษาไว้ว่า ถ้านายจ้างกระทำความผิดซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงานหรือแสดงว่าไม่มีเจตนาจะจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไป ถ้าลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากการกระทำอันไม่ชอบ หรือได้บอกเลิกสัญญาเพราะนายจ้างได้ก่อเหตุขึ้น ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า⁴⁷

คดี Foster v Brook Motors, Ltd. นายจ้างย้ายลูกจ้างจากการทำงานกะกลางคืนไปกะกลางวัน ดังนี้ถือว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้าง⁴⁸

(a) ...

(b) ...

(c) the employee terminates the contract under which he is employed (with or without notice) in circumstances in which he is entitled to terminate it without notice by reason of the employer's conduct.

⁴⁶ อนันต์ ชุมวิสูตร. (2521). การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 26.

⁴⁷ วิชัย เอื้ออังกษากุล. (2523). อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง. หน้า 102.

⁴⁸ จันทรา สันติสุรัตน์. (2552). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเนื่องจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้าง. หน้า 10.

คดี Marriot v Oxford and District Co-operative Society, Ltd. นายจ้างได้มีจดหมายถึงลูกจ้างว่าลูกจ้างถูกลดตำแหน่ง จากผู้ควบคุมงานไปอยู่ตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งเป็นผลทำให้ค่าจ้างต้องถูกลดลง 1 ปอนด์ ต่อหนึ่งสัปดาห์ถือเป็นการถูกเลิกจ้าง⁴⁹

คดี Nokes v Doncaster Amalgamated Collieries Ltd. วินิจฉัยว่าความยินยอมของลูกจ้างต้องมีหลักฐานอย่างชัดเจน ในการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง เช่น การควบ 2 บริษัทเข้าด้วยกัน ลูกจ้างของแต่ละบริษัทได้กลายเป็นลูกจ้างของบริษัทใหม่โดยอัตโนมัติ แต่ต้องมีความยินยอมของลูกจ้างอย่างชัดเจน เมื่อมีความยินยอมจากลูกจ้างแล้วก็เกิดสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่กับนายจ้างทันที⁵⁰

จากคดีนี้ทำให้เห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานอังกฤษ ไม่สามารถโอนความเป็นนายจ้างลูกจ้างไปยังบุคคลอื่นได้ โดยปราศจากความยินยอมของลูกจ้าง ซึ่งตรงกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 577 วรรคแรก

(2) นายจ้างกระทำการใดๆ ที่เป็นการรบกวนการทำงานโดยปกติสุขของลูกจ้าง

(3) นายจ้างกระทำการให้เกิดความลำบากใจ สร้างความอับอายแก่ลูกจ้างโดยเฉพาะต่อหน้าบุคคลอื่น

(4) นายจ้างขู่เชิญหรือจับผิดโดยเกินความจำเป็นในการทำงานของลูกจ้าง

(5) นายจ้างกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำการโดยผิดกฎหมายอย่างร้ายแรง เช่น กล่าวหาว่าลักทรัพย์ทั้งที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด

(6) การลงโทษทางวินัยโดยเกินความจำเป็น เช่น การลดตำแหน่งของลูกจ้าง

ลักษณะแนวทางการวินิจฉัยของศาลอังกฤษ จะเน้นความสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยยึดหลักให้คู่สัญญาต้องผูกพันกันปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาตามหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta sunt servanda) แต่อย่างไรก็ตาม หากมีการกำหนดเงื่อนไขข้อสัญญาไว้กว้างเกินไป แสดงถึงการเอาเปรียบลูกจ้างเกินไปศาลก็จะไม่นำมาพิจารณา หรือหากเป็นข้อสัญญาที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ก็จะไม่มีผลบังคับใช้เช่นกัน เมื่อคดีขึ้นสู่ศาลลูกจ้างมีการพิสูจน์ว่าตนได้ถูกเลิกจ้าง ส่วนนายจ้างมีหน้าที่ต้องพิสูจน์ว่าเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นการยุติธรรมหรือไม่ เช่น ความประพฤติของลูกจ้าง คุณสมบัติของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน

⁴⁹ แหล่งเดิม.

⁵⁰ จันทรา สันติสุรัตน์. เล่มเดิม. หน้า 18.

3.4.3 ผลทางกฎหมายจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อลูกจ้างถูกบอกเลิกจ้างแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าแถมการฉีกที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเหตุผลในการถูกบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ภายใน 14 วัน ลูกจ้างสามารถโต้แย้งเหตุผลในค่าแถมดังกล่าวว่าไม่เป็นการเลิกจ้างที่ยุติธรรม เมื่อศาลพิจารณาเหตุของการเลิกจ้างมีสาเหตุที่เหมาะสม นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยหากเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเกิดจากลูกจ้างได้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นต้น

จากการศึกษากฎหมายแรงงานเฉพาะกรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และประเทศอังกฤษ พบว่าโดยภาพรวมแล้วบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะการให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที และเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้เพราะเหตุสำคัญ (Aus Wichtigem Grund) ประเทศญี่ปุ่น ให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีเช่นกัน เมื่อมีเหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ก็เช่นเดียวกันให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยบัญญัติเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ เช่น กรณีนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรม จนลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ นายจ้างกระทำผิดอาญาต่อลูกจ้าง และนอกจากนั้น กำหนดให้มีเหตุๆ อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน นอกเหนือจากที่บัญญัติไว้เพื่อให้ศาลสามารถพิจารณาพฤติการณ์แต่ละกรณีเป็นเรื่องๆ ไปได้อีกด้วย ส่วนประเทศอังกฤษ มีความแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ข้างต้น เพราะได้มีการวางหลักเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้างไว้ว่า หากลูกจ้างลาออกจากงานอันเกิดจากเหตุที่ไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่มีเหตุมาจากนายจ้าง ให้มีผลเสมือนว่านายจ้างเป็นผู้เลิกจ้างลูกจ้างเอง เป็นการเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal)