บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

ประเทศไทยมีกฎหมายที่ถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับแรก เมื่อ พ.ศ. 2499 จากนั้นก็พัฒนาแก้ไขเปลี่ยนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของประเทศมาตลอดเวลา ตั้งแต่เริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นต้นมา กิจการอุตสาหกรรมได้เริ่มเกิดขึ้นและเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว รัฐได้พยายามปรับปรุง และออกกฎหมายแรงงานหลายฉบับเพื่อรองรับความเจริญเติบโตดังกล่าว แต่กิจการอุตสาหกรรมมิใช่จะเจริญเติบโตตลอดไปโดยไม่มีการล่มสลาย ในปี 2533 จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมทั่วประเทศเพิ่มสูงขึ้น และเพิ่มสูงมากในปี 2534 แล้วลดลงบ้างในปี 2535 แล้วกลับสูงขึ้นอีกในปี 2536 ซึ่งในปี 2536 นี้เอง ได้เกิดการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากในหลายสถานประกอบการในระยะเวลาไล่เลี่ยกัน โรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งเกิดข้อพิพาทแรงงานมีการนัดหยุดงานและปิดงาน กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการเหล่านี้ ได้ประสานงานกันและประสานงานกับองค์กรฝ่ายลูกจ้างในประเทศและบางองค์กรลูกจ้างในต่างประเทศ ก่อการชุมนุมเรียกร้องเป็นระยะ ๆ ติดต่อกัน จนฝ่ายรัฐบาลต้องพยายามใช้มาตรการทางกฎหมายหลาย ๆ มาตรการเพื่อแก้ไขปัญหา ปัญหาหลักที่กลุ่มลูกจ้างเรียกร้องในขณะนั้นคือ สิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจ่ายให้ตามกฎหมายเมื่อถูกเลิกจ้างไม่น่าจะเพียงพอแก่ความเสียหายที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมายาวนานตั้งแต่อายุยังไม่บรรลุนิติภาวะจนถูกเลิกจ้างเมื่อกำลังจะเข้าสู่วัยชรา ซึ่งโอกาสจะหางานทำได้ใหม่เหลือน้อยมาก ลูกจ้างต้องการสิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการเลิกจ้างที่เห็นว่าน่าจะเป็นธรรมยิ่งกว่า ทำให้รัฐประสบปัญหาไม่มีกฎหมายรองรับบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง จนในที่สุด รัฐบาลได้ใช้

วิธีประกาศขอความร่วมมือให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานและนายจ้างเปิดงาน แล้วเจรจาประนีประนอมกันต่อไป ซึ่งแม้จะเกิดความสงบเรียบร้อยลงได้ เวลาต่อมา สถานประกอบการหลายแห่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเหตุการณ์ดังกล่าว ก็เลิกกิจการต้องเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด หลายฝ่ายเคลื่อนไหวให้รัฐบาลหาทางแก้ไขปัญหา จนปลายปี 2537 รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537 แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 46 ทวิ และข้อ 46 ตรี ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 15 เมษายน 2515 เพิ่มระยะเวลาการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าขึ้นเป็น 60 วัน และเพิ่มอัตราค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างซึ่งเดิมมีอัตราสูงสุด 180 วันของค่าจ้างอัตรสุดท้ายกรณีอายุงานตั้งแต่สามปีขึ้นไป โดยเพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่อายุงานตั้งแต่หกปีขึ้นไปจะได้รับค่าชดเชยเพิ่มขึ้นคำนวณตามอายุงานส่วนที่เกินหกปี อีกปีละ 15 วัน แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 360 วัน

จากการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเหตุการณ์ เมื่อกลางปี 2536 จำนวน 3 แห่ง คือ บริษัทไทยเกรียงปั่นทอฟอกย้อมจำกัด ซึ่งเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และหลังเกิดเหตุการณ์แล้วยังคงดำเนินการต่อกับบริษัทไทยภัตราภรณ์จำกัด ซึ่งเลิกกิจการโดยเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด และบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ซึ่งเลิกกิจการโดยให้ลูกจ้างทั้งหมดเขียนใบลาออก ในปลายปี 2536 แล้วนำมาตรการทางกฎหมายส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในระหว่างเกิดเหตุการณ์มาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหา พบว่าปัญหาสำคัญที่สุด คือ มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้าง ตามกฎหมายที่มีอยู่ในขณะนั้นไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ ได้อย่างเพียงพอ แม้ลูกจ้างจะรวมตัวกันไปร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ ทั้งที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เช่น กรมแรงงาน รัฐมนตรีช่วย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และร้องทุกข์ต่อหน่วยงานซึ่งไม่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เช่น คณะกรรมาธิการการแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมถึงร้องทุกข์ต่อนายกรัฐมนตรี แต่ก็ไม่สามารถหามาตรการตามกฎหมาย มาช่วยเหลือลูกจ้างได้

และจากการศึกษาข้อ 46 ทวิ และข้อ 46 ตรี ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงแรงงาน

และสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงาน ดังเช่นในกรณีตัวอย่าง พบว่า ข้อ 46 ทวิ และข้อ 46 ตรี ยังไม่สามารถคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานได้อย่างครอบคลุม หากนำไปปรับใช้กับกรณีตัวอย่างจะใช้คุ้มครองลูกจ้างกรณีบริษัทไทยเกรียงปั่นทอฟอกย้อม จำกัด ได้เพียงแห่งเดียว เนื่องจาก ข้อ 46 ทวิ ได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุอื่นนอกจากเหตุที่ ข้อ 46 ทวิ กำหนดไว้ไม่ได้รับความคุ้มครอง การใช้ถ้อยคำในข้อ 46 ทวิ และข้อ 46 ตรี เช่น คำว่า เทคโนโลยี และคำว่า ค่าชดเชยพิเศษ ยังอาจก่อให้เกิดปัญหาในการตีความและการใช้กฎหมาย

เมื่อเปรียบเทียบ ข้อ 46 ทวิ และ ข้อ 46 ตรี ซึ่งเป็นมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานของประเทศไทย กับ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานของต่างประเทศ พบว่า กฎหมายของประเทศไทยได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างไว้สูงกว่าทุกประเทศ และกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไว้ยาวกว่าหลายประเทศ และยังมีบางมาตรการที่ต่างประเทศกำหนดเป็นกฎหมาย แต่กฎหมายของประเทศไทยยังมิได้นำมากำหนดไว้ เช่น การแจ้งการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานให้ตัวแทนลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างทราบ เพื่อร่วมประชุมหารือ การขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน การกำหนดวิธีการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง การบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำตามสมควร การกำหนดมาตรการเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานหรือป้องกันการว่างงานและประเทศไทยยังไม่มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน เป็นต้น

และเมื่อเปรียบเทียบมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานของประเทศไทย กับอนุสัญญา ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่าประเทศไทยยังไม่ได้นำอนุสัญญามาใช้บางเรื่อง เช่น ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างแจ้งการเลิกจ้างลูกจ้างแก่ผู้แทนลูกจ้าง และร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง และประเทศไทยไม่ได้กำหนดจำนวนลูกจ้างขั้นต่ำไว้ว่าเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนมาตรการตามข้อแนะประเทศไทย ยังมิได้นำมาบัญญัติเป็นกฎหมาย แต่ได้กำหนดเป็นมาตรการป้องกันการเลิกจ้างเผยแพร่แนะนำให้นายจ้างปฏิบัติมาประมาณ

10 ปีเศษแล้ว ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า มาตรการบางมาตรการที่ต่างประเทศกำหนดเป็นกฎหมายและมาตรการตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การระหว่างประเทศ เช่น มาตรการให้นายจ้างต้องแจ้งตัวแทนลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างเพื่อร่วมประชุมหารือก่อนการเลิกจ้างลูกจ้าง มาตรการให้นายจ้างต้องขออนุญาตเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน มาตรการกำหนดจำนวนขั้นต่ำของลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างเป็นเกณฑ์ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรการกำหนดให้นายจ้างต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง มาตรการที่ให้นายจ้างต้องหางานให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทำตามสมควร และมาตรการที่ให้นายจ้างต้องทำสัญญาผูกพันที่จะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนรับลูกจ้างอื่น เป็นต้น มาตรการเหล่านี้ หากนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายของประเทศไทยจะทำให้มาตรการเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น เห็นสมควรแก้ไขปรับปรุงข้อ 46 ทวิ และข้อ 46 ตรี ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537 ดังนี้

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 ทวิ ไม่สามารถใช้บังคับให้ครอบคลุมการเลิกจ้างกรณีคนล้นงานได้ทุกกรณี ครอบคลุมได้เฉพาะกรณีที่ต้องด้วยเหตุที่กำหนดไว้เท่านั้น แนวทางแก้ไข กระทำได้โดยตัดเหตุแห่งการเลิกจ้างออกทั้งหมด จะทำให้ครอบคลุมการเลิกจ้างได้ทุกเหตุ

(2) การใช้ถ้อยคำในข้อ 46 ทวิ คือ คำว่าเทคโนโลยี โดยไม่ได้ให้คำจำกัดความไว้ จะทำให้เกิดปัญหาในการตีความ แนวทางแก้ไข กระทำได้สองแนวทาง คือ แนวทางแรก ตัดเหตุเลิกจ้างทั้งหมดออกตามที่กล่าวในข้อ (1) คำคำนี้จะถูกตัดออกไปด้วย แนวทางที่สอง หากยังคงเหตุไว้ตามเดิม ก็สมควรให้คำจำกัดความให้ชัดเจน

(3) ความในข้อ 46 ทวิ ที่ใช้ความว่า ลดจำนวนลูกจ้าง ยังไม่ชัดเจนพอและอาจมีช่องทางให้หลีกเลี่ยงได้ในทางปฏิบัติ แนวทางแก้ไขกระทำได้ โดยกำหนดจำนวนลูกจ้างขั้นต่ำที่เลิกจ้างในรอบระยะเวลาหนึ่งแทน

(4) ความในข้อ 47 ตรี แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ใช้ถ้อยคำว่า ค่าชดเชยพิเศษ และไม่ได้ให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งไม่ตรงกับคำว่าค่าชดเชย ในข้อ 47 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นบทยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยในข้อ 46 จึงอาจเป็นผลให้ข้อ 47 ไม่สามารถใช้เป็นข้อยกเว้นของข้อ 46 ทวิ ได้ แนวทางแก้ไขกระทำได้สองแนวทาง คือ แนวทางแรก ใช้คำว่า ค่าชดเชยแทนคำว่า ค่าชดเชยพิเศษ โดยตัดคำว่า **พิเศษ** ออก แนวทางที่สอง หากจะคงคำว่า ค่าชดเชยพิเศษ ไว้ ควรจะกำหนดคำจำกัดความเพิ่มขึ้น และกำหนดบทยกเว้นเรื่องค่าชดเชยพิเศษขึ้นใช้ต่างหาก

นอกจากเสนอแนะให้แก้ไขปรับปรุง ข้อ 46 ทวิ และข้อ 46 ตรี แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังเห็นควรเพิ่มเติมมาตรการทางกฎหมายบางมาตรการ ดังนี้

(1) ควรเพิ่มมาตรการให้นายจ้างต้องแจ้ง และร่วมประชุมหารือกับลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง และสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ถ้ามี เข้าไปในข้อ 46 ทวิด้วย วัตถุประสงค์ของการเพิ่มมาตรการนี้ เพื่อให้โอกาสลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างได้ต่อสู้เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามสมควร

(2) แทนการแจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานในข้อ 46 ทวิ เห็นควรเพิ่มมาตรการให้ศักดิ์สิทธิ์ขึ้นโดยให้ขออนุญาตการเลิกจ้างต่ออธิบดี และเปิดโอกาสให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างอุทธรณ์คำสั่งอธิบดีต่อรัฐมนตรีได้ ลูกจ้างและนายจ้างไม่พอใจคำสั่งรัฐมนตรีจึงจะนำคดีไปขออนุญาตต่อศาลแรงงานได้ วัตถุประสงค์ของการเพิ่มมาตรการนี้ เพื่อให้การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานได้รับการกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบที่สุด ข้อเท็จจริงจะ

ได้ปรากฏทั้งหมด ป้องกันการกลั่นแกล้ง ฉ้อฉล ป้องกันเหตุวุ่นวาย และลดคดีความให้ไม่ต้องมารื้อฟื้นฟ้องร้องกันภายหลังเลิกจ้างเป็นคดีจำนวนมากตามรายตัวลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

(3) ควรกำหนดในกฎหมายให้นายจ้างที่เลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ต้องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งแนบเป็นหลักฐานประกอบคำขออนุญาตเลิกจ้างต่ออธิบดี และส่งให้ลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง และสหภาพแรงงานด้วย วัตถุประสงค์ที่ให้เพิ่มมาตรการนี้ เพื่อให้นายจ้างไม่สามารถคัดเลือกลูกจ้างโดยใช้อคติได้ และลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถตรวจสอบความยุติธรรมในการคัดเลือกได้

(4) ควรเพิ่มมาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงานดำเนินการหางานใหม่ให้ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างทำตามสมควร โดยกำหนดในกฎหมายให้นายจ้างต้องส่งหลักฐานที่แสดงว่าได้ดำเนินการหางานใหม่ให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทำตามสมควรแล้ว ต่ออธิบดีพร้อมคำขออนุญาตเลิกจ้าง วัตถุประสงค์ของการเพิ่มมาตรการนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างหลังถูกเลิกจ้างตามสมควร

(5) กำหนดมาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงานต้องทำสัญญาหรือข้อตกลงผูกพันว่าจะต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนรับบุคคลอื่น กรณีนายจ้างทั้งที่เป็นนิติบุคคล หรือผู้แทนนิติบุคคล มีงานให้ทำอีก และงานใหม่นั้น ใช้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะทำงานในสถานประกอบการเดิม หรือในสถานประกอบการแห่งใหม่ โดยกำหนดในกฎหมายให้นายจ้างต้องแนบสัญญา หรือข้อตกลงไปพร้อมกับคำขออนุญาตเลิกจ้าง วัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิดีกว่าบุคคลอื่นเมื่อนายจ้างมีงานให้ทำอีก และป้องกันการเลิกกิจการเพียงโดยนิตินัยเพื่อเจตนาทำลายองค์กรลูกจ้าง

(6) ควรโอนภาระการจ่ายค่าชดเชยจากนายจ้างไปให้เป็นภาระของกองทุนเงินชดเชย หรือกองทุนหนึ่งกองทุนใด ที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายแล้วดำเนินการแทน โดยให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน โดยการออกกฎหมายใหม่จัดตั้งกองทุนเงินชดเชย หรือแก้ไขกฎหมายของกองทุนประกันสังคมให้ดำเนินการเรื่องเงินชดเชยได้ วัตถุประสงค์ที่เสนอ

มาตรการนี้ เพื่อมิให้ภาระหนักตกแก่นายจ้างมากจนเกินไป นายจ้างจะได้ไม่พยายามใช้วิธีฉ้อฉลทุจริตเพื่อจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างลดความเสี่ยงลง และอาจลดคดีในศาลลงด้วย

(7) ควรกำหนดในกฎหมายให้อำนาจองค์กรของรัฐฟ้องคดีในมูลคดีเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานที่เห็นว่าไม่เป็นธรรมต่อศาลได้โดยลูกจ้างไม่ต้องร้องขอ วัตถุประสงค์ที่เสนอแนะมาตรการนี้ เพื่อเปิดช่องให้รัฐเข้าไปมีส่วนช่วยคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในสถานการณ์ที่ลูกจ้างไม่สามารช่วยเหลือตัวเองได้

จากข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อบกพร่องของ ข้อ 46 ทวิ และข้อ 46 ตรี กับข้อเสนอแนะให้กำหนดมาตรการทางกฎหมายเพิ่มเติม โดยยกเว้นมาตรการตาม (6) เรื่องกองทุนค่าชดเชย หากนำมารวมกำหนดไว้ทั้งหมดในข้อ 46 ทวิ และข้อ 46 ตรี ความในร่างข้อ 46 ทวิ และ ข้อ 46 ตรี ที่แก้ไขตามแนวเสนอแนะควรมีข้อความ ดังนี้

ข้อ 46 ทวิ ในกรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปในรอบระยะเวลาสามสิบวัน ให้นายจ้างยื่นคำขออนุญาตเป็นหนังสือต่ออธิบดี และให้ส่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง หลักฐานที่แสดงว่าได้จัดหางานใหม่ให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทำตามสมควร สัญญาหรือข้อตกลงจะรับลูกจ้างที่จะเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน และหลักฐานอื่นตามความจำเป็น ประกอบคำขอ พร้อมกับแจ้งและส่งสำเนาคำขอและสำเนาหลักฐานประกอบคำขอแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง และสหภาพแรงงานในสถานประกอบการถ้ามี ทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมประชุมหารือไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันเลิกจ้าง

นายจ้างและลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างต้องอุทธรณ์คำสั่งอธิบดีไปยังรัฐมนตรีก่อนจึงจะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้

ในกรณีนายจ้างไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคแรก ให้นายจ้างจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่

ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีมีการจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

ข้อ 46 ตรี ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง และลูกจ้างนั้น ทำงานติดต่อกันตั้งแต่หกปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยในข้อ 46 สำหรับการทำงานที่เกินกว่าหกปี แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างนั้น ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามข้อนี้ รวมกันแล้วต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชย เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นหนึ่งปี

ในกรณีที่อธิบดีเห็นว่าการเลิกจ้างของนายจ้างไม่เป็นธรรม ให้อธิบดีมีอำนาจร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้