

11/219

การเลิกจ้างในกรณีคนดำเนินงาน : มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง

นายฉลาด คำทองสุก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2539

ISBN 974-643-042-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I19056950

**DISMISSAL IN THE CASE OF REDUNDANCY AND LAY-OFF
: EMPLOYEE PROTECTION MEASURE.**

Mr. Chalad Kamthongsuk

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the degree of Master of Laws

Department of Law

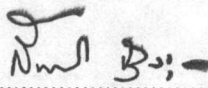
Graduate School

Chulalongkorn University

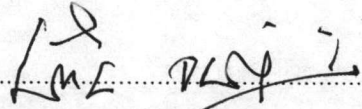
1996

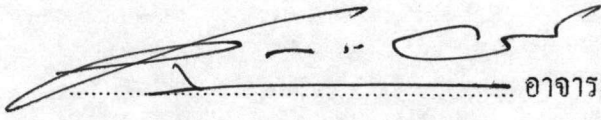
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน : มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง
โดย นายฉลาด คำทองสูง
ภาควิชา นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุดาศิริ วดวงศ์

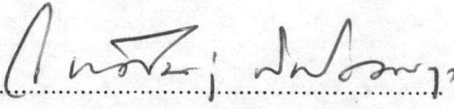
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
()

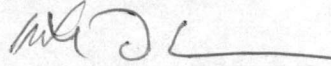
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์นิคม จันทรวีฑูร)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์สุดาศิริ วดวงศ์)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ประสงค์ ธนะนันท์)


..... กรรมการ
(อาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ)



พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว

ฉลาด คำทองสุก : การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน : มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง
(DISMISSAL IN THE CASE OF REDUNDANCY AND LAY-OFF; EMPLOYEE
PROTECTION MEASURE) อ.ที่ปรึกษา : รศ.สุดาศิริ วดวงศ์, 186 หน้า.
ISBN 974-634-042-5

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับป้องกันและคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรการทางกฎหมายของประเทศในภูมิภาคเดียวกัน และประเทศอื่นที่มีความเจริญทางอุตสาหกรรม

ผลการวิจัยพบว่า มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย ยังไม่เพียงพอที่จะคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน สมควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและออกกฎหมายเพิ่มเติมดังนี้ 1. ควรแก้ไขประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยไม่กำหนดเหตุเลิกจ้าง และกำหนดจำนวนลูกจ้างขั้นต่ำที่นายจ้าง/เลิกจ้างในรอบระยะเวลาหนึ่งไว้ จะทำให้ใช้คุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานได้ครอบคลุมทุกกรณีและมีความชัดเจนขึ้น 2. ควรเพิ่มมาตรการให้นายจ้างแจ้งการจะเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงานให้องค์กรลูกจ้าง เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ถ้ามี ทราบ และนายจ้างต้องให้ออกาสลูกจ้างและองค์กรลูกจ้าง ร่วมประชุมหารือ 3. ควรเพิ่มมาตรการที่ให้นายจ้างต้องขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อนเลิกจ้าง และต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีก่อนจึงนำคดีไปสู่ศาลได้ 4. ควรเพิ่มมาตรการที่ให้นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง มาตรการที่ให้นายจ้างจัดหางานให้ลูกจ้างที่/เลิกจ้างทำตามสมควรและมาตรการที่ให้นายจ้างทำสัญญาหรือข้อตกลงผูกพันว่าจะต้องรับลูกจ้างที่จะเลิกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนบุคคลอื่น 5. ควรแก้ไขถ้อยคำ โดยใช้คำว่า ค่าชดเชย แทนคำว่า ค่าชดเชยพิเศษ 6. ควรให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐนำคดีไปสู่ศาลได้โดยลูกจ้างไม่ต้องร้องขอ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงานโดยไม่เป็นธรรม 7. เห็นสมควรออกกฎหมายจัดตั้งกองทุนค่าชดเชย โดยเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง

ภาควิชา นิติศาสตร์
สาขาวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2538

ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

C570160 : MAJOR LAW
KEY WORD: DISMISSAL / REDUNDANCY / LAY-OFF

CHALAD KAMTHONGSUK : DISMISSAL IN THE CASE OF REDUNDANCY AND
LAY-OFF : EMPLOYEE PROTECTION MEASURE. THESIS ADVISOR :
ASSOC.PROF.SUDASIRI WASAWONG, 186 pp. ISBN 974-634-042-5

This study concerned Thai labour protection measure in terms of dismissal caused by redundancy and lay-off. Thai labour law was examined and compared to Europe/American law, Asia/Pacific law, as well as conventions and recommendations made by International Labour Organization (ILO) in views of dismissal caused by redundancy and lay-off. The study found that Thai labour law did not make full contribution to the attainment of employee protection in view of redundancy and lay-off. The following recommendations might be considered basic to the amendment of Thai employee protection measure:

1. Labour Protection announced by The Ministry of Interior on April 16, 1972 should be altered; the minimum number of dismissed employees in one turn of dismissal should be state and cause of dismissal should be omitted.

2. Employers who dismiss workers due to redundancy and lay-off must be required by law to inform governments and employees' organizations so as that a meeting arranged by the employers, the dismissed employees, and workers' organizations is hold to discuss the matter.

3. Employees could be dismissed due to redundancy and lay-off on the condition that permission to do so is granted by governments / authorities. If not, the employers are granted by law to claim court his request/demand.

4. Additional requirements must be followed; rules/conditions must be set to screen excess employees out, job-searching services/ career-path programs must be provided, agreement to reemploy dismissed employees when it is possible must be consented by the employers.

5. Term "severance pay" should substitute for "exceeding severance pay"


6. Dismissal can be filed to court by governments/ authorities without employees' request if the dismissal is unfair to the dismissed employees.

7. Severance Fund should be decreed and Social Security Fund, as opposed to the amount of sharing payment made by employers, should be altered.

ภาควิชา.....นิติศาสตร์

สาขาวิชา.....นิติศาสตร์

ปีการศึกษา..... 2538

ลายมือชื่อนิติศิต..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน ซึ่งผู้เขียนขออนุญาติกล่าวถึงดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร ที่ได้กรุณาให้ความรู้แนะนำ และเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล อาจารย์ประสงค์ รัตนันท์ อาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ แนะนำ และเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ สุดาศิริ วศวงค์ ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้ความรู้ ช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้วิทยานิพนธ์อย่างรวดเร็ว ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ คุณพรชัย อยู่ประยงค์ คุณกำจร นากชื่น คุณวราวรรณ พาปราชญ์ คุณลาวัณย์ ศรีของสีทอง คุณสุญานี ปิยะปาน คุณอารยา ศรีเทพ คุณดวงกมล ฐิติเวส และคุณบุญเสริม เหล่าเลขา ที่ช่วยเหลือเกี่ยวกับการให้ยืมเอกสาร หนังสือ กฎหมายต่างประเทศ การแปลภาษาต่างประเทศ การพิมพ์และตรวจร่างวิทยานิพนธ์

งานเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อาจประสบปัญหาอุปสรรคเป็นอันมาก และอาจไม่สำเร็จลงได้ หากปราศจากความช่วยเหลือของผู้มีพระคุณดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนตระหนักถึงพระคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความช่วยเหลือโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้อีกครั้งหนึ่ง

ฉลาด คำทองสุก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(ง)
บทที่	
1. บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	8
3. สมมติฐาน	8
4. ขอบเขตของการศึกษา	9
5. วิธีการศึกษา	9
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2. บททั่วไป	11
1. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง การคุ้มครองการเลิกจ้าง	11
2. มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีถูกเลิกจ้าง	14
2.1 การบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582	14
2.2 การเลิกจ้างต้องไม่อยู่ในระหว่างเวลาต้องห้าม ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	15
2.3 การขออนุญาตศาลแรงงานก่อนเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	17

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.4 การเลิกจ้างต้องไม่ใช้การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, 122 และ 123	18
2.5 การเลิกจ้างนั้นต้องไม่ใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49	22
2.6 การเยียวยาในระบบค่าชดเชยตามข้อ 46 แห่งประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน	23
2.7 ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78	27
3. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และ ข้อเสนอฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม	30
3.1 เหตุอันควรเลิกจ้าง	30
3.2 กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง	31
3.3 กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง	32
3.4 ระยะเวลาการเลิกจ้าง	33
3.5 การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน	33
3.6 หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง	34
3.7 การบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง	35
4. มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานตามกฎหมายต่างประเทศ	36
4.1 การหารือร่วมกับตัวแทนลูกจ้าง สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง หรือองค์กรอื่นของฝ่ายลูกจ้าง	36
4.2 การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน	38
4.3 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง	41
4.4 การบอกกล่าวล่วงหน้า	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.5 การเยียวยา โดยจ่ายค่าเสียหาย หรือค่าชดเชยพิเศษ	44
4.6 มาตรการอื่น	47
3. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ในประเทศไทย	53
1. สถานการณ์การเลิกจ้าง ระหว่างปี พ.ศ. 2535-2537	53
2. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย เมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ...	56
2.1 ปัญหาลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย เท่ากับลูกจ้างที่มีอายุงานครบสามปี	56
2.2 ปัญหาเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐไม่สามารถแสวงหามาตรการ ตามกฎหมายแรงงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาของลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ ที่ถูกเลิกจ้างได้	58
2.3 ปัญหานายจ้างเพิกเฉย ไม่ยอมเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่มีอำนาจบังคับ ให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้าร่วมเจรจา	59
2.4 ปัญหาการใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สั่งให้นายจ้างเปิดงาน ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน	60
2.5 ปัญหากลุ่มลูกจ้างรวมตัวกันชุมนุมประท้วงและ กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย	61
2.6 ปัญหาลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน	62
3. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดแก่ลูกจ้างในกรณีตัวอย่าง เมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน	62
4. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดแก่นายจ้างในกรณีตัวอย่าง เมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดแก่รัฐเมื่อเกิดการเลิกจ้าง ในกรณีคนล้นงานในกรณีตัวอย่าง	67
5.1 ปัญหาด้านนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา	68
5.2 ปัญหาด้านองค์กรที่มีหน้าที่แก้ไขปัญหา	69
5.3 ปัญหาด้านเครื่องมือหรือกฎหมายที่จะนำมาบังคับใช้เพื่อแก้ปัญหา	75
6. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดแก่ศาลเมื่อเกิดการเลิกจ้าง ในกรณีคนล้นงานในกรณีตัวอย่าง	80
4. มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้าง.....	85
1. มาตรการคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ในประเทศไทย.....	86
1.1 ความเพียงพอของกฎหมายแรงงานที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน	86
1.2 วิเคราะห์มาตรการตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง กับสภาพปัญหาที่เกิดในกรณีตัวอย่าง	92
2. มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ในต่างประเทศ หรือตามอนุสัญญา หรือข้อแนะขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ที่เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับกรณีของประเทศไทย	106
2.1 มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานที่ประเทศไทยมีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือข้อแนะ	107
2.2 มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานตามอนุสัญญา หรือข้อแนะที่ประเทศไทยยังไม่ได้นำมาใช้	112
2.3 มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานที่สอดคล้องกับ อนุสัญญาหรือข้อแนะ ที่ประเทศใกล้เคียงหรือมีฐานะทางเศรษฐกิจ ใกล้เคียงกับประเทศไทยนำมาใช้	112

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.4	ข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำเอามาตรฐานอนุสัญญาหรือข้อแนะมาใช้ 114
2.5	มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างกรณีคนล้นงานตามอนุสัญญาและข้อแนะ บางมาตรการที่ประเทศไทยควรมาใช้ 116
3.	แนวทางกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้าง ในกรณีคนล้นงานในประเทศไทย 120
3.1	แนวทางกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อบังคับให้ปฏิบัติ ก่อนการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน 121
3.2	แนวทางกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อเยียวยาหลังการเลิกจ้าง ในกรณีคนล้นงาน 128
5.	สรุปและข้อเสนอแนะ 133
	สรุป 133
	ข้อเสนอแนะ 136
	รายการอ้างอิง 141
	ภาคผนวก 1 147
	ภาคผนวก 2 161
	ภาคผนวก 3 177
	ประวัติผู้เขียน 187