



แนวความคิดและหลักการทั่วไปในการจ่ายค่าชดเชย

ในอดีตกาลการใช้แรงงานของมนุษย์เป็นการใช้แรงงานเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว ต่อมาเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อนเป็นสังคม ทำให้เกิดระบบการแลกเปลี่ยนสิ่งของและมีเงินตราเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน ต่อมาก็วิวัฒนาการมาเป็นการแบ่งหน้าที่กันทำและเป็นการใช้แรงงานเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นมากกว่าตนเองและครอบครัว มนุษย์แต่ละคนเริ่มประกอบอาชีพเป็นการเฉพาะ มีการลงทุนประกอบการ เล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อแสวงหากำไรและสะสมไว้เพื่อซื้ออาหารหรือแลกเปลี่ยนสิ่งของอื่นตามความต้องการ ในการทำงานใช้แรงงานนี้ก็มีการทำสัญญาต่าง ๆ ซึ่งเรียกว่ายังอยู่ภายใต้ระบบเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) อย่างสมบูรณ์ มีการว่าจ้างผู้เข้ามาทำงานในสถานประกอบการของตน เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน ซึ่งต่อมาได้วิวัฒนาการในรูปวิชากฎหมาย คือ สัญญาจ้างแรงงาน เป็นเอกเทศสัญญาที่ผูกพันบุคคลสองคนที่เรียกว่า "นายจ้าง" และ "ลูกจ้าง" ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการยึดหลักเสรีภาพในการทำสัญญาก่อให้เกิดปัญหาการใช้แรงงาน เนื่องจากว่าลูกจ้างขาดความเสมอภาคขั้นพื้นฐานตามความเป็นจริงในการทำสัญญา กล่าวคือ ลูกจ้างมีความรู้ น้อยกว่า นายจ้าง นายจ้างมีโอกาสเลือกทำสัญญาหรือข้อตกลงได้มากกว่าลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่พอใจในข้อตกลงหรือข้อสัญญานั้นลูกจ้างก็ไม่อาจเข้าทำงานกับนายจ้างได้ และลูกจ้างเองก็มีฐานะทางเศรษฐกิจต่อยกกว่านายจ้างซึ่งทำให้ลูกจ้างต้องคืนรันทนหางานทำให้มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ จึงจำเป็นต้องยอมทำสัญญาหรือข้อตกลงตามความต้องการของนายจ้าง เมื่อเข้าทำงานแล้วนายจ้างก็มีโอกาสที่จะเลิกจ้างได้ตามอำเภอใจ เพราะนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างอยู่แล้ว ทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นใจในการทำงานซึ่งจะต้องเกิดความหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลาว่าตนจะถูกนายจ้างเลิกจ้างเมื่อใด การเลิกจ้างเป็นการทำให้ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ได้รับความเสียหายเพราะต้องว่างงานอยู่ระยะเวลาหนึ่ง พร้อมทั้งขาดรายได้ในการดำรงชีพ ซึ่งถ้าลูกจ้างนั้นเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จะส่งผลกระทบต่อ

ถึงสมาชิกของครอบครัวที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างนั้นด้วย นอกจากนี้การว่างงานที่  
 เกิดจากการเลิกจ้างนี้ยังมีผลกระทบกระเทือนต่อภาวะทางเศรษฐกิจด้วย กล่าวคือ  
 การว่างงานทำให้กำลังแรงงานสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์แม้จะเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่ง  
 เท่านั้นก็ตาม แต่จะนำกำลังแรงงานไปใช้ให้เกิดผลย้อนหลังไม่ได้ อีกทั้งมีผลทำให้อำนาจ  
 การซื้อของผู้บริโภคลดลง ทำให้การผลิตสินค้าของนายจ้างลดจำนวนลงด้วยเช่นเดียวกัน<sup>๒</sup>  
 ทั้งนี้เนื่องจากว่าลูกจ้างเป็นผู้บริโภค เมื่อว่างงานลงรายได้บุคคละงักก็ไม่สามารถซื้อหาเครื่อง  
 อุปโภคบริโภคได้ตามความต้องการ เพราะลูกจ้างยากจนลงจึงเกิดภาวะอดอยาก มาตรฐาน  
 การดำเนินชีวิตลดลง เมื่อเกิดความเจ็บป่วยก็ขาดการรักษายาขาด การพักผ่อนหย่อนใจ  
 ซึ่งเป็นการกระทบกระเทือนถึงสภาพทางสังคมของลูกจ้างที่ว่างงาน<sup>๓</sup> โดยพอจะสรุปผลของ  
 การว่างงานได้ดังนี้<sup>๔</sup>

๑. ผลการว่างงานต่อครอบครัว ก่อให้เกิดการขาดรายได้ทำให้สภาพครอบครัว  
 เลวลง เมื่อเงินใช้จ่ายไม่เพียงพอสามีภรรยาที่เกิดการทะเลาะเป็นปากเสียงกัน ทำให้  
 อารมณ์ไม่มั่นคง การขาดรายได้ยอมเป็นที่มาของความยากจน สมาชิกในครอบครัวก็ต้อง  
 พยายามหาหนทางให้ได้มาซึ่งรายได้หรือหาทางออกในทางที่ผิด เป็นต้นว่า ลักเล็กขโมยน้อย  
 คติยาเสพติด อีกประการหนึ่งความยากจนยอมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่จะนำประเทศไปสู่  
 ความเจริญก้าวหน้าได้ เมื่อเกิดความยากจนแล้วสิ่งที่ตามมาคือทำให้สมาชิกของครอบครัว  
 ขาดการศึกษา เพราะไม่มีรายได้ที่เพียงพอที่จะเกื้อหนุนให้สมาชิกของครอบครัวนั้นได้รับการ  
 ศึกษา ผู้ที่รับภาระนี้ก็จะเกิดความวิตกกังวลขาดความสุขเกิดความไม่เชื่อมั่นในตนเอง เกิด

<sup>๑</sup> Glenn W. Miller, Problem of Labor (New York : The Macmillan Company, 1951), p. 210.

<sup>๒</sup> Ibid., p. 211.; เมธี กุลยจินดา, เหนือยตาดีกว่าคตตาย, (กรุงเทพฯ มหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, ๒๕๒๐), หน้า ๑๓๘.

<sup>๓</sup> Glenn W. Miller, Problem of Labor, p. 212.

<sup>๔</sup> สุพัทรา สุภาพ, ปัญหาสังคม, หน้า ๕๕ - ๕๖.

ปมคือว่าคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานและไม่สามารถแก้หนี้ครอบครัวได้ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพจิตได้อีกด้วย

๒. ผลการว่างงานต่อสังคม ที่สังเกตเห็นได้ชัดคืออัตราการเพิ่มจำนวนมากขึ้นสืบเนื่องมาจากความยากจนเพราะขาดรายได้ คือธรรมเลื่อมทรามลง ทำให้ขาดการอบรมสั่งสอนที่ดี สมาชิกของสังคมมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น ผลผลิตของประเทศตกต่ำลง เป็นผลเสียต่อการพัฒนาประเทศ รัฐมีความจำเป็นที่จะต้องจัดสรรงบประมาณช่วยผู้ว่างงานเป็นการลดงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาบ้านอื่นทำให้การพัฒนาล่าช้าลง

ผลกระทบอีกอย่างหนึ่งของการว่างงานก็คือ การว่างงานจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง กล่าวคือ เมื่อเกิดการว่างงานผู้ที่ตกอยู่ในสภาวะ เช่นนั้นก็จะได้มองเห็นความทุกข์ยากเกิดขึ้นในครอบครัวและก็คิดว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารกลไกของสังคมโดยให้มีการแก้ไขไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อช่วยลดระดับของความทุกข์ยากให้น้อยลง

อย่างไรก็ตาม การว่างงานที่กล่าวถึงในเรื่องนี้ ผู้ศึกษามุ่งถึงการว่างงานชั่วคราวที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเลิกจ้างของนายจ้างไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุผลใดก็ตาม

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า การเลิกจ้างเป็นการทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ซึ่งสาเหตุแห่งการสิ้นสุดของความสัมพันธ์นั้นสามารถแบ่งโดยสรุปได้เป็น ๒ กรณีได้ดังนี้ คือ

๑. การเลิกจ้างโดยนายจ้างได้ก่อเหตุขึ้น เป็นการเลิกจ้างที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ได้แก่ การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ เช่น สถานประกอบการมีลูกจ้างมากเกินไปจนความจำเป็นทำให้ค่าใช้จ่ายสูง นายจ้างจึงต้องการลดค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นการลดต้นทุนการผลิต จึงลดคนงานลงด้วยการเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน (Redundancy) หรือยุบแผนงานหรือหน่วยงานลงหรือกิจการประสบการขาดทุนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้

\* Glenn W. Miller, Problem of Labor, p. 213.

จำเป็นต้องปิดกิจการ เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด นอกจากนี้ สถานประกอบการของนายจ้างอาจ จะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้เนื่องจากสภาพภายนอกบังคับ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม แผ่นดินไหว เหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้บังคับให้นายจ้างไม่สามารถจ้างลูกจ้างไว้ทำงานต่อไป ได้ เพราะไม่มีงานให้ลูกจ้างทำต่อไป หรือเลิกจ้างเนื่องจากเรื่องส่วนตัว กรณีต่าง ๆ เหล่านี้นับได้ว่าเป็นการ เลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้าง เป็นผู้ก่อเหตุขึ้นทั้งสิ้น

๒. การ เลิกจ้างโดยสาเหตุจากลูกจ้าง เป็นการ เลิกจ้าง เนื่องจากเหตุที่มีผล มาจากการกระทำของลูกจ้างเอง ได้แก่ การบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวิธีการแสดง ความประสงค์ที่จะลาออกด้วยความสมัครใจ การกระทำความผิดต่อหน้าที่หรือทำความเสียหาย ให้แก่นายจ้าง ซึ่งประการหลังนี้อาจ เรียกอีกอย่างได้ว่าเป็นการ เลิกจ้าง เนื่องจากการลงโทษ ทางวินัยของนายจ้างซึ่งลูกจ้าง เป็นผู้ก่อเหตุขึ้นด้วยตนเอง

การว่างงานไม่ว่าจะ เกิดจากสาเหตุใดก็ตามย่อมก่อให้เกิดการสูญเสียงานและ รายได้คงได้กล่าวมาแล้วทั้งสิ้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการอย่างใด อย่างหนึ่งขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองในรายได้ของคนว่างงาน โดยเฉพาะการว่างงานที่เกิดจาก การเลิกจ้างโดยนายจ้าง เป็นผู้ก่อเหตุขึ้น มาตรการดังกล่าวนี้แบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ ๑. การจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงาน (Unemployment Benefit) เป็นระบบ ของการประกันสังคมสาขาประกันการว่างงาน มีการจ่ายเงินสมทบกองทุนกลางและกำหนด ระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่คนงาน ระบบนี้ส่วนมากจะพบมากในประเทศ อุตสาหกรรม ๒. การจ่ายค่าชดเชย (Severance Pay or Dismissal Compensation) เป็นการจ่ายเงินก่อนต่างหากให้แก่ลูกจ้างโดยนายจ้าง ซึ่งคำนึงถึงระยะเวลาของการจ้างงาน ค่าชดเชยนี้มักจะถูกกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน ส่วนมากวิธีการจ่ายค่าชดเชยนี้จะปรากฏอยู่ใน ประเทศที่กำลังพัฒนา แต่บางประเทศ เช่น ประเทศฝรั่งเศส จะคำนวณค่าชดเชยรวมเข้า

กับประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์ทดแทนการว่างงานแล้ว จะเห็นว่าค่าชดเชยที่จ่ายให้เป็นเงินก้อนนั้นจะใช้จ่ายหมดเปลืองไปเร็วกว่าประโยชน์ทดแทนการว่างงานที่มีกำหนดระยะเวลาของการจ่ายที่แน่นอน

อย่างไรก็ตาม การทำงานของลูกจ้างนั้น นายจ้าง เป็นฝ่ายได้รับประโยชน์ในทางเศรษฐกิจเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างนั้น นายจ้างก็ควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างโดยรับผิดชอบช่วยแบ่ง เบาภาระของลูกจ้างในระหว่างว่างงานด้วยการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากนายจ้าง เป็นผู้ก่อเหตุขึ้น

การจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างนี้ เป็นรูปแบบหนึ่งของการประกันสังคมสาขากการประกันการว่างงานในประเทศอังกฤษในปี ค.ศ. ๑๙๑๑<sup>๒</sup> โดยกำหนดให้มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานที่กำลังแพร่ระบาดในประเทศในแถบยุโรป ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ ต่อมา ประเทศสหรัฐอเมริกาประสบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำจึงได้เริ่มสนใจในโครงการนี้และได้นำไปใช้ด้วย

การจ่ายค่าชดเชยเกิดจากแนวความคิดต่าง ๆ ดังนี้

๑. แนวคิดที่ว่า ลูกจ้างได้ให้การบริการแก่นายจ้างมาเป็นเวลาพอสมควร เมื่อ นายจ้าง เลิกจ้างนายจ้างก็ควรจะได้มีส่วนช่วยเหลือ เพื่อเป็นการตอบแทนลูกจ้างที่ไว้ใจ นายจ้างมาก่อน แต่ทั้งนี้ลูกจ้างจะต้องไม่ได้กระทำความผิดต่อนายจ้าง<sup>๓</sup>

แนวคิดนี้การจ่ายค่าชดเชยให้ก็ เพื่อ เป็นการตอบแทนคุณงามความดีของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างในระหว่างการทำงาน เพราะถาลูกจ้างกระทำความผิดแล้วก็จะไม่ได้รับการช่วยเหลือแต่อย่างใด

<sup>๑</sup> IBid., p. 27.

<sup>๒</sup> Grace Abbott, From Relief to Social Security (New York: Russell & Russell, 1966), p. 239.

<sup>๓</sup> Philip Taft, Economic and Problem of Labor, p. 126.

๒. แนวคิดของ Becker คำชดเชยทำหน้าที่อยู่ ๒ ประการ คือ ประการแรก คำชดเชยเป็นผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ เปรียบเสมือนเป็นการชดเชยค่าเสียหายสำหรับการสูญเสียสิทธิในทรัพย์สิน (property right) ที่มีค่าในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างต้องสูญเสียทักษะ และเวลาในการทำงานที่ถือได้ว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของลูกจ้าง ประการที่สอง คำชดเชยจะเป็นส่วนที่เข้ามาแทนที่รายได้ที่ลูกจ้างต้องสูญเสียไปในระหว่างว่างงาน

แนวคิดนี้ถือว่าการจ่ายคำชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เป็นการชดเชยค่าเสียหายที่ลูกจ้างต้องสูญเสียทั้งงานและรายได้ ซึ่งการจ่ายให้ไม่ใช่เป็นการจ่ายให้เพื่อช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ ลูกจ้างแต่อย่างใด แต่เป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะต้องได้รับ เป็นการแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ลูกจ้างต้องสูญเสียไปเนื่องจากนายจ้าง เป็นคน เหตุให้ลูกจ้างต้องสูญเสีย

๓. แนวคิดของ Hawkins <sup>๒</sup> เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้ทำควมผิดหรือ ความเสียหายอย่างใดแก่นายจ้าง ลูกจ้างก็ย่อมมีความหวังว่าตนจะถูกนายจ้าง เรียกกลับ เข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง แต่บางครั้งนายจ้างก็ต้องการ เลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการถาวร และเพื่อ เป็นการตอบแทนที่ลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้างแล้วและไม่ได้อีก เข้ามาร่วมกันอีก นายจ้างก็ควรจะได้ให้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างปกติแก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นเงิน รางวัลชดเชยการสูญเสียรายได้ที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง นอกจากนี้แล้ว ยังได้ให้ความหมายของคำว่า "คำชดเชย" ว่าเป็น เงินจำนวนหนึ่งซึ่งจ่ายเพิ่มรวมเข้ากับค่าจ้าง หรือเงินเค่อนครั้งสุดท้าย โดยนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างถาวร แต่การจ่าย ใ้หนี้จะไม่คำนึงถึงระยะเวลาของการว่างงานของลูกจ้าง และไม่จ่ายให้ในกรณีที่ลูกจ้างถูก เลิกจ้างโดยมีความผิดหรือถูกเลิกจ้าง เนื่องจากไร้ความสามารถในการทำงาน

<sup>๑</sup> Joseph M. Becker S.J., Guaranteed Income for the Unemployed: The Story of SUB (Baltimore: The Johns Hopkins Press, 1968), p. 4

<sup>๒</sup> E.D. Hawkins, Dismissal Compensation, pp. 5-6.

แนวคิดนี้สรุปได้ว่า การจ่ายค่าชดเชยนั้นจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างถาวรเท่านั้น และลูกจ้างนั้นต้องไม่มีความผิดติดตัว เมื่อถูกเลิกจ้างหรือต้องไม่เป็นคนไร้ความสามารถในการทำงานต่อไป โดยการจ่ายค่าชดเชยนี้จะต้องเป็นเงินที่จ่ายให้พิเศษนอกเหนือจากเงินอื่น ๆ ที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่แล้ว แต่ระยะเวลาของการว่างงานจะไม่มีผลต่อการกักจำนวนค่าชดเชยแต่อย่างใด

๔. แนวคิดของ Rejda<sup>๑</sup> การจ่ายค่าชดเชยเป็นวิธีการให้การช่วยเหลือทางการเงินแก่คนว่างงานในภาคเอกชน (private sector) ซึ่งนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่สูญเสียงานให้แก่ นายจ้างอย่างถาวร จำนวนค่าชดเชยจะคำนวณตามค่าจ้างอัตราสุดท้ายและระยะเวลาการจ้างงานที่ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง แม้ว่าลูกจ้างนั้นจะโค้งงอใหม่แล้วก็ตามลูกจ้างก็ยังสามารถรับค่าชดเชยจากนายจ้างคนเดิมได้ และค่าชดเชยนี้ก็จะไม่ทำให้เสียสิทธิในการที่จะรับประโยชน์ทดแทนอื่น ๆ

แนวคิดนี้ การจ่ายค่าชดเชยเป็นการปฏิบัติกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะปฏิบัติต่อกันเอง ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่กระทำกันอย่างแพร่หลายในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยลูกจ้างยังคงมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า การจ่ายค่าชดเชยหมายถึง การที่นายจ้างจ่ายเงินก่อนพิเศษทางหากให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดและเป็นการเลิกจ้างอย่างถาวร ซึ่งเป็นการจ่ายให้เพื่อชดเชยการสูญเสียรายได้ของลูกจ้างเนื่องจากการบอกเลิกจ้างของนายจ้าง และสำหรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดก็จะไม่ได้รับค่าชดเชยเลย

<sup>๑</sup> George E. Rejda, Social Insurance and Economic Security (Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall, 1976), pp.367-368.

อย่างไรก็ตาม คำชดเชยก็มีความมุ่งหมายเบื้องต้น คือ เป็นการยับยั้งการเลิกจ้างตามอำเภอใจของนายจ้าง และเป็นการจ่ายให้เพื่อเป็นค่าชดเชยในระหว่างการหางานใหม่ ทำต่อไปของลูกจ้าง และวิธีการทั่วไปมักจะสงเคราะห์ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิดเห็นในจำนวนคำชดเชยที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์<sup>๒</sup>

สำหรับแนวคิดเรื่องความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็นกลไกป้องกันการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือการเลิกจ้างตามอำเภอใจของนายจ้าง โดยได้พัฒนามาจากแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการเลิกจ้างได้แพร่หลายออกไปยังประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดผลในการจำกัดการใช้ดุลยพินิจของนายจ้างเพื่อความเป็นธรรมในสังคม สิทธิที่จะทำงานของลูกจ้างเป็นสิทธิประเภทหนึ่งของสิทธิทางสังคม (social right) ซึ่งได้รับการรับรองว่าเป็นสิทธิที่มีความสัมพันธ์กับนายจ้าง เพราะการทำงานของลูกจ้างก็ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของนายจ้างหรือสภาวะทางเศรษฐกิจของกิจการด้วย ดังนั้น ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงหรือไม่สามารถทำงานได้แล้วลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิทำงานต่อไปในกรณีเช่นนี้ถือว่าเป็นความบกพร่องต่อหน้าที่ของลูกจ้างเป็นผลเนื่องมาจากเหตุที่ลูกจ้างได้เป็นผู้ก่อขึ้นด้วยตนเอง จึงไม่สมควรได้รับการช่วยเหลือแต่อย่างใด ซึ่งลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบตนเอง

นอกจากนี้แล้ว ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อแนะที่ ๑๐๙ ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. ๑๙๖๓<sup>๓</sup> นอกจากจะสนับสนุนให้มีการ

<sup>๑</sup> Philip Taft, Economics and Problem of Labor, p. 126.

<sup>๒</sup> Ibid., p. 127.

<sup>๓</sup> E. Yemin, "Job Security : Influence of ILO Standards and Recent Trends" International Labor Review, 113 (17 January-February, 1976), pp. 17-18.

<sup>๔</sup> กรมแรงงาน, ทิวทัศน์ คำแปลและสรุปความเห็นประกอบข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ ๓๓ - ๔๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๖๖ (กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน, ๒๕๖๕), หน้า ๒๐๕ - ๒๑๐. (อักษีสำเนา)



เจรจาต่อรองเกี่ยวกับการ เลิกจ้างตามความเหมาะสมตามสภาพของแต่ละประเทศแล้วยังได้  
 ให้ข้อแนะนำว่า การเลิกจ้างไม่ควรจะ เกิดขึ้นนอกจากจะมี เหตุผลอันสมควรในการบอกเลิกจ้าง  
 ซึ่ง เนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้างหรือ เนื่องจากความจำเป็น เกี่ยวกับการ  
 การดำเนินการของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน และลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างควรจะ ได้  
 รับการแจ้งล่วงหน้าจากนายจ้าง หรือได้รับเงินชดเชยในระยะเวลาอันสมควร ซึ่งในระหว่าง  
 การแจ้งให้ทราบล่วงหน้าลูกจ้างย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้าง เพื่อจะได้หางาน  
 ใหม่ทำ แม้ว่าข้อแนะนำนี้ต้องการแรงงานระหว่างประเทศ เห็นว่ายังไม่ถึง เวลาให้ประเทศสมาชิก  
 ให้สัตยาบันในรูปของอนุสัญญา แต่ก็เป็นข้อแนะนำใจให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม

การวิวัฒนาการของการใช้แรงงานที่เป็นผลทำให้เกิดการจ้างแรงงาน และหลัก  
 เสรีภาพในการทำสัญญานี้เอง ก่อให้เกิดปัญหาความแรงงานและเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งมีผล  
 กระทบกระเทือนส่วนอื่นของสังคมนี้เอง จึงผลักดันให้รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ออกกฎหมาย  
 มาเพื่อเยียวยาความบกพร่องของสังคมในปัญหาการใช้แรงงานในรูปของการคุ้มครองแรงงาน  
 ซึ่งมีลักษณะ เป็นกฎหมายพิเศษไปจากกฎหมายอื่น ๆ โดยการออกกฎหมายบังคับใช้ซึ่งต้องพิจารณา  
 ถึงสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการ เมืองของประเทศต่าง ๆ ด้วย

การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศมหาอำนาจประเทศหนึ่ง มีประชากร ๒๐๖ ล้านคน  
 (ค.ศ. ๑๙๗๗) โดยแบ่งเป็นชาวผิวขาว ๘๓.๓%, นิโกร ๑๑.๒% และ เชื้อชาติอื่น ๆ อีก ๑%<sup>๒</sup>

<sup>๑</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๒), หน้า ๑๗.

<sup>๒</sup> The Encyclopedia Americana (International Edition) 27  
 (1975): 471-501.

ประกอบด้วย ๕๐ มลรัฐ แบ่งการปกครองออกเป็น รัฐบาลกลาง รัฐบาลมลรัฐ โดยรัฐบาลกลาง  
 ได้รับมอบอำนาจจากรัฐบาลมลรัฐ คือ ๑. การประกาศสงคราม ๒. กิจการระหว่างประเทศ  
 ๓. การค้า ๔. การควบคุมระบบเงินตราต่างประเทศ รัฐบาลมลรัฐมีอำนาจปกครองประชาชน  
 ของตนเองทุกอย่างที่มีอยู่นอกเหนือจากอำนาจที่ได้อมอบให้แก่รัฐบาลกลางแล้ว รายได้คือหัว  
 เป็นเงิน ๖.๕๕ ดอลลาร์สหรัฐ (ค.ศ. ๑๙๓๖) ประชากรอ่านหนังสือและเขียนหนังสือได้มี  
 ๕๕% สหรัฐอเมริกาได้รับการบุกเบิกจากชาวยุโรปและอังกฤษ มีแบบแผนการดำเนินชีวิตตาม  
 แบบอย่างอังกฤษและยุโรป ต่อเมื่อประเทศเป็นเอกราชแล้วก็มีแบบแผนเป็นของตนเอง ปัจจุบัน  
 สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก  
 มีการใช้แรงงานอย่างกว้างขวางเนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ซึ่งการควบคุม  
 การใช้งานนั้นเป็นอำนาจของรัฐบาลมลรัฐแต่ละมลรัฐที่จะกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติ  
 เป็นของตนเอง สำหรับเรื่องของการค้าเช่นในสมัยเริ่มแรก<sup>๒</sup> ได้มีแผนการจ่ายค่าชดเชยการ  
 เลิกจ้างโดยมีขอบข่ายครอบคลุมกลุ่มคนงานบางกลุ่มเท่านั้น เช่น กลุ่ม White Collar<sup>๓</sup>  
 หมายถึง ลูกจ้างคนงานที่ทำงานด้วยกำลังสมองหรือคนงานที่นั่งทำงานในสำนักงาน เช่น เสมียน  
 นักวิชาชีพ (Professional) ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ตลอดจนลูกจ้างระดับบริหาร หรือไม้  
 ครอบคลุมเฉพาะกลุ่ม (Blue Collar)<sup>๔</sup> หมายถึงลูกจ้างคนงานประเภทใช้กำลังแรงงานจริง ๆ

<sup>๑</sup> George E. Delury (edit), The World Almanac and Book of Facts 1979 (New York: Newspaper enterprise association Inc., 1979), pp. 591-592.

<sup>๒</sup> John G. Turnbull, C. Arthur Williams J.R. and Earl F. cheit, Economic and Social Security, p. 274.

<sup>๓</sup> Harold S. Roberts, Roberts' Dictionary of Industrial Relations (Washington D.C.: BNA Incorporated, 1966), p. 460;  
 A.I. Marsk and E.O. Evans, The Dictionary of Industrial Relations (London : Hutchinson Educational Ltd., 1973), p. 345.

<sup>๔</sup> Ibid., p. 34-35.

เช่น ช่างฝีมือ ช่างกึ่งฝีมือ และลูกจ้างกรรมกรที่ใช้กำลังแรงงานทั่วไป ในระยะเวลาต่อมา มีแนวโน้มที่จะครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมดที่ผ่านพ้นระยะทดลองงานมาแล้ว และเป็นการจ่ายให้ โดยไม่ต้องมีการ เรียกร้อง กล่าวคือ เป็นการจ่ายให้ด้วยความสมัครใจหรือความพอใจของ ฝ่ายนายจ้าง แต่ทั้งนี้ก็มีใ้หมายควาว่าลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับค่าชดเชยนี้ทั้งหมดโดยอัตโนมัติ แต่ได้มีข้อกำหนดคุณสมบัติอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. คุณสมบัติเกี่ยวกับอายุของลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องมีอายุครบตามที่กำหนดไว้

แต่ต่อมาภายหลังการกำหนดอายุของลูกจ้างไม่มีความสำคัญเท่าใดนัก หรือถ้าไม่มีการกำหนด อายุของลูกจ้างเอาไว้ก็จะกำหนดระยะเวลาของการทำงานของลูกจ้างไว้แทน ซึ่งโดยทั่วไป แล้วมักจะกำหนดอยู่ในเกณฑ์ ๑ ปี โดยระยะเวลาดังกล่าวนี้ต้องผ่านพ้นระยะ เวลาการทดลอง งานแล้ว

๒. คุณสมบัติเกี่ยวกับการเลิกจ้าง การเลิกจ้างนี้จะต้องเกิดจากเหตุผลของ

การควบคุมงาน เช่น คนลนงาน ขุมแผนงานบางส่วน เป็นต้น แต่บางท้องถิ่นถ้าเลิกจ้าง ลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างไร้ความสามารถในการทำงาน, ต้องไปเป็นทหาร, ครบเกษียณอายุ หรือลูกจ้างที่เสียชีวิตก็จะจ่ายค่าชดเชยให้ และบางท้องถิ่นจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างใน สถานประกอบการที่ประสบภัยธรรมชาติหรือ เหตุสุดวิสัยด้วย ประการสำคัญที่สุดถ้าลูกจ้างออก จากงานด้วยความสมัครใจก็จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยดังกล่าวเลย

ในการคำนวณค่าชดเชยจะมีตัวแปรอยู่ ๓ ประการ คือ

- ๑. ค่าจ้างหรือเงินเดือนในขณะที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง
- ๒. ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
- ๓. อายุและความจำเป็นของลูกจ้าง

ประการสุดท้ายนี้ปัจจุบันไม่มีความสำคัญต่อการคำนวณค่าชดเชยแล้ว ซึ่งกรณีนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าปัจจุบัน เรื่องของอายุและความจำเป็นไม่เป็นประเด็นสำคัญในการนำมา พิจารณาในเรื่องของค่าชดเชย เพราะ เหตุว่าประเทศสหรัฐอเมริกา มีระบบความมั่นคงทาง สังคมโดยวิธีการประกันสังคมสาขาประกันชราภาพและวิธีการประชาสงเคราะห์ (public

Assistance) แล้ว เมื่อลูกจ้างได้รับค่าชดเชยจากการจ่ายให้ด้วยความสมัครใจของ นายจ้างแล้ว และยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะบรรเทาเยียวยาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ลูกจ้างก็สามารถขอรับการสงเคราะห์ตามความจำเป็นผ่านทาง การประชาสงเคราะห์ได้อีกด้วย และถาลูกจ้างเป็นผู้สูงอายุซึ่งเขาช่วยการประกันชราภาพ ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะขอรับประโยชน์ทดแทนการชราภาพได้ควบเช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่า การจ่ายค่าชดเชยในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นการระของนายจ้างและลูกจ้างที่จะทำการตกลงกันเอง นอกจากนี้ยังมีระบบความมั่นคงทางสังคมเป็นส่วนเสริมช่วยเหลืออีกทางหนึ่งด้วย เรื่องนี้จึงมักไม่เป็นปัญหาสำคัญสำหรับวงการแรงงานในประเทศดังกล่าว

### ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษหรือประเทศสหราชอาณาจักร มีประชากรประมาณ ๕๕ ล้านคน (ค.ศ. ๑๙๗๑) การปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ ๑๘ - ๑๙ เป็นผลทำให้ประเทศอังกฤษเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมหรือหัตถกรรมในครัวเรือนมาเป็นการลงทุนในระบบโรงงานอุตสาหกรรมมีการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และมีการค้าขายแบบทุนนิยม (Capitalism) ทำให้ประเทศอังกฤษมีความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมอย่างมาก รายได้ต่อหัวต่อปีของชาวอังกฤษในปี ค.ศ. ๑๙๗๒ เป็นเงิน ๓,๕๕๐ ดอลลาร์สหรัฐ ประชาชนที่อ่านหนังสือและเขียนหนังสือได้มี ๙๘%<sup>๒</sup> ประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกเริ่มของการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) มีวิวัฒนาการด้านอุตสาหกรรมมาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะในระยะเริ่มแรกของการผลิตระบบโรงงาน มีการใช้แรงงาน

<sup>๑</sup> สำนักงานแถลงข่าวอังกฤษ (ยูพีเอ็ม), ประเทศอังกฤษโดยสรุป (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คิวพร, ๒๕๑๑), หน้า ๑ - ๓.

<sup>๒</sup> George E. Delury (edit), The World Almanac and Book of Facts 1979, pp. 588-589.

เป็นจำนวนมาก เมื่อมีการวิวัฒนาการทาง เทคโนโลยีและการพัฒนาสังคมทำให้มีการ เปลี่ยนแปลง  
ต่าง ๆ เกิดขึ้นจนในที่สุดได้มีการตรากฎหมายออกใช้บังคับควบคุมการใช้แรงงานในสังคม  
อุตสาหกรรม เพื่อคาดหวังความผาสุกของประชากรของประเทศ เป็นสำคัญต่อไป

กฎหมายของประเทศอังกฤษมีส่วนเกี่ยวข้องกับการ เลิกจ้างนี้คือ The Trade  
Union and Labour Relation Act, 1974 ได้ให้ความหมายของคำว่า "เลิกจ้าง"  
ไว้ในส่วนที่เรียกว่า Schedule The Unfair Dismissal Rules ซึ่งการเลิกจ้าง  
ตามกฎหมายนี้มี ๓ ประการ คือ

๑. นายจ้างได้บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะมีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่  
ก็ตาม หรือ
๒. เมื่อสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและระยะเวลาอันได้สิ้นสุดลง  
โดยไม่ได้ทำสัญญากันใหม่ภายใต้สัญญาเดิม หรือ
๓. ลูกจ้างได้บอกเลิกสัญญาไม่ว่าจะมีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ก็ตาม ในพฤติกรรม  
ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ เนื่องจากเหตุผล เกี่ยวกับพฤติกรรม  
ของนายจ้าง กรณีนี้แม้ว่าลูกจ้างลาออกแต่ก็พฤติกรรมของนายจ้างที่ก่อให้เกิดการบอกเลิกสัญญา  
อาจเป็นกรณีที่นายจ้าง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างซึ่งลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธได้ เช่น การเปลี่ยน  
งาน, เปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานหรือลดขั้นลดตำแหน่ง ถือได้ว่าเป็นการ เลิกจ้าง<sup>๒</sup>

ตามกฎหมายอังกฤษ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้  
ลูกจ้างทราบ และถ้าลูกจ้างต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้าง  
ทราบ เช่นเดียวกัน โดยกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าดังนี้

---

<sup>๑</sup> Greville Janner, The Employer's Guide to the Law on  
Employment Protection and Sex and Race Discrimination (London:  
Ewan Mitchell, 1976), pp. 545-555.

<sup>๒</sup> มาตรา ๕ (๒) แห่ง The Trade Union and Labor Relation  
Act, 1974.

- ๑. นายจ้าง ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างตามอายุงานของลูกจ้าง ดังนี้
  - ก. ถ้านายจ้างต้องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมานานน้อยกว่า ๒ ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ สัปดาห์
  - ข. ถ้านายจ้างต้องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ ๒ ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ ๑๒ ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ สัปดาห์ สำหรับอายุงานแต่ละปี
  - ค. ถ้านายจ้างต้องการบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ ๑๒ ปีขึ้นไป นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย ๑๒ สัปดาห์

๒. ลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างที่ทำงานครบ ๔ สัปดาห์ขึ้นไปต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบไม่น้อยกว่า ๑ สัปดาห์

๓. การเลิกจ้างในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้านายจ้างผิดสัญญา ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เงินค่าเสียหายสำหรับช่วงหลังจากผิดสัญญาจนถึงวันสิ้นสุดระยะเวลาที่บอกกล่าว แต่ถาลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญานายจ้างก็จะมีสิทธิถือเอาการฝ่าฝืนนั้นมาเป็นเหตุเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายใด

จากสาระของกฎหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างก่อน เลิกจ้างและลูกจ้างก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างถ้าต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และในช่วงระยะเวลาที่บอกกล่าวล่วงหน้าถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนที่จะครบกำหนดการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างก็ต้องจ่าย เงินค่าเสียหายแก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่บอกกล่าวล่วงหน้า และถ้าในช่วงการบอกกล่าวนั้นลูกจ้างออกจากงานไปก่อนเองแล้วหรือลูกจ้างกระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างก็ให้ลูกจ้างออกจากงานได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าเสียหายให้แต่อย่างใด การเลิกจ้างที่กล่าวมานี้เป็นการเลิกจ้างทั่ว ๆ ไป เว้นแต่กรณีคนล้งงานซึ่งได้มีกฎหมายอีกฉบับหนึ่งโดยเฉพาะ การกำหนดค่าเสียหายและระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายอังกฤษนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการกำหนดให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าและการจ่ายค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย

### การเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน (Redundancy)

ประเทศอังกฤษมีกฎหมายการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างกรณีเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน เรียกว่า "The Redundancy Payment Act, 1965" ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดมา ครั้งสุดท้ายได้ปรับปรุงแก้ไขเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๗๕ โดยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

ขอบข่าย กฎหมายนี้ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท ยกเว้นผู้ที่ทำงานส่วนตัว, ลูกจ้างทำงานบ้านซึ่ง เป็นญาติกับเจ้าของบ้าน, ลูกจ้างที่มีสัญญาการจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน, ข้าราชการหรือลูกจ้างที่ทำงานในส่วนราชการ, หน่วยงานของกิจการนั้น ๆ และลูกจ้างที่มีอายุเกิน ๖๕ ปีสำหรับชาย และอายุ ๖๐ ปีสำหรับลูกจ้างหญิง

### คุณสมบัติที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายนี้

๑. ลูกจ้างต้องถูกนายจ้างเลิกจ้าง เนื่องจากคนล้นงานหรือการเลิกจ้างต้องมีลักษณะดังนี้

- ก. นายจ้างหยุดหรือปิดกิจการ หรือ
- ข. นายจ้างหยุดหรือปิดกิจการบางส่วนหรือยุบแผนกงานบางแผนก ซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ หรือ
- ค. นายจ้างลดจำนวนคนงานลงบางจำนวน หรือ
- ง. นายจ้างลดจำนวนคนงานลงในบางหน่วยงาน

๒. ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุดังกล่าวต้องทำงานติดต่อกันมาอย่างน้อยเป็นเวลา ๑๐๔ สัปดาห์

การเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งให้ Department of Employment ทราบก่อนเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นเวลา ๑๔ วัน เป็นอย่างน้อย และการเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงานนี้ไม่ว่านายจ้างจะได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าก่อนหรือไม่ก็ตาม นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

การขอรับค่าชดเชยการเลิกจ้าง เนื่องจากคนลงงาน ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง  
เนื่องจากคนลงงานนั้นจะต้องแสดงความจำนงที่จะขอรับเงินค่าชดเชย Redundancy Fund  
ภายใน ๒ เดือนหลังจากถูกเลิกจ้างแล้ว

การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง เนื่องจากคนลงงาน Redundancy Fund  
จะเป็นผู้จ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง โดยคำนวณจ่ายให้ตามระยะเวลาการ  
ทำงานของลูกจ้างและอายุของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างซึ่งลูกจ้างชายต้องมีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี และ  
ลูกจ้างหญิงต้องมีอายุไม่เกิน ๒๐ ปี การจ่ายนี้จะจ่ายให้เป็นรายสัปดาห์และมีกำหนดระยะเวลา  
การจ่ายให้มากที่สุดไม่เกิน ๓๐ สัปดาห์ และจำนวนค่าชดเชยที่จ่ายให้ทั้งสิ้นไม่เกิน ๒,๕๐๐  
ปอนด์สเตอร์ลิง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานและอายุของลูกจ้างด้วย นอกจากนี้  
นายจ้างสามารถจ่ายค่าชดเชยด้วยตนเองได้ และสามารถเรียกคืนจาก Redundancy Fund  
ได้ในจำนวน ๕๐% ของค่าใช้จ่าย

การจ่ายเงินสมทบ Redundancy Fund กองทุนจะเรียกเก็บเงินสมทบ  
จากนายจ้างในอัตรา ๐.๒% ของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งหมด

การรับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้าง เนื่องจากคนลงงานของลูกจ้างนี้จะไม่มีผลต่อ  
การขอรับประโยชน์ทดแทนการว่างงานแต่อย่างใด

จะเห็นได้ว่าการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายนี้เปิดโอกาสให้มีการจ่ายได้โดยสะดวก  
คือ นายจ้างสามารถจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องแสดงความจำนงต่อกองทุนหรือ  
ถ้านายจ้างไม่ต้องการจ่ายให้เอง ลูกจ้างก็สามารถขอรับจากกองทุนแทนได้

---

Department of Employment, The Redundancy Payments  
Scheme (n.p., McCorquodale Printers Ltd., 1976), p. 31.

๒ มาตรา ๘๗ - ๘๐ แห่ง The Redundancy Payment Act, 1975.



## ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมประเทศหนึ่งในทวีปเอเชีย มีประชากรประมาณ ๑๑๓ ล้านคน (ค.ศ. ๑๙๗๗) รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปีในปี ค.ศ. ๑๙๗๖ เป็นเงิน ๔,๘๗๕ ดอลลาร์สหรัฐ ประชากรที่อ่านหนังสือออกและเขียนหนังสือได้มีถึง ๘๕% เศรษฐกิจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลผลิตทางด้านการอุตสาหกรรม ดังนั้น จึงนับได้ว่าประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีการใช้แรงงานในวงการอุตสาหกรรมมากประเทศหนึ่ง

ในค่านแรงงานประเทศญี่ปุ่นได้ตรากฎหมายแรงงานขึ้นใช้บังคับเรียกว่า "กฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น"<sup>๒</sup> และภายใต้กฎหมายนี้ได้ให้ข้อจำกัดในการเลิกจ้างว่า นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในระหว่างระยะเวลาการรักษาตัวและ ๓๐ วันหลังจากนั้นไม่ได้ รวมทั้งจะเลิกจ้างลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์หรือซึ่งคลอดบุตรในระหว่างระยะเวลาหยุดงานและ ๓๐ วันหลังจากนั้นไม่ได้ แต่ถ้านายจ้างได้จ่ายค่าชดเชยให้แล้วก็อาจเลิกจ้างได้ หรือเมื่อกิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไปได้โดยเหตุผลเกี่ยวกับภัยธรรมชาติบางอย่าง หรือเหตุผลอื่นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หรือเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยเหตุผลที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบ กรณีเหล่านี้ไม่อยู่ภายใต้บทบัญญัติของการห้ามเลิกจ้าง แต่ทั้งนี้นายจ้างก็ต้องได้รับความยินยอมจากสำนักงานฝ่ายบริหาร อย่างมีเหตุผล เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย ๓๐ วัน นายจ้างซึ่งไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ๓๐ วัน จะต้องจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยเป็นจำนวน ๓๐ วันหรือกว่านั้นให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา ๒๐) แต่จำนวนวันของการบอกกล่าวล่วงหน้าอาจลดจำนวนลงได้ในกรณีที่นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ยสำหรับจำนวนวันที่ลดลง

\* George E. Delury (edit), The World Almanac and Book of Facts 1979, pp. 550.

<sup>๒</sup> Labour Law, Original Translated and edited by Fu Kio Nakane, EHS LAW BULLETIN SERIES VOL. VIII (Tokyo : Eibun-Horcisha Inc., 1972), p. VIII (EA 1-40).

ขอมชายของกฎหมายมาตรฐานแรงงานในเรื่องของการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน เลิกจ้าง (มาตรา ๒๑) ไม่ใช่บังคับแก่

- ๑. ลูกจ้างรายวัน
- ๒. ลูกจ้างซึ่งจ้างไว้ไม่เกิน ๒ เดือน
- ๓. ลูกจ้างตามฤดูกาลสำหรับระยะเวลาไม่เกิน ๔ เดือน
- ๔. ลูกจ้างทดลองงาน

เว้นแต่ลูกจ้างรายวันที่ทำงานติดต่อกันเกินกว่า ๑ เดือน หรือลูกจ้างตามข้อ ๒ และข้อ ๓ ที่ได้ทำงานเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด หรือลูกจ้างตามข้อ ๔ ที่ได้ทำงานติดต่อกัน มากกว่า ๑๔ วัน

จะเห็นว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่นได้กำหนดให้มีการบอกกล่าวการ เลิกจ้าง ล่วงหน้าอย่างเคร่งครัด และได้ให้มีการจ่ายค่าเสียหายซึ่งมีจำนวนเท่ากับค่าเสียหายตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย นอกจากนี้ยังได้มีการยึดหยุ่นได้สำหรับระยะเวลาของ การบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากกฎหมายของประเทศอื่น ๆ

ประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ เรียกว่า Labour Code of Philippines ภายใต้อกฎหมายนี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั้งในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม สำหรับการ เลิกจ้างตามกฎหมายนี้ได้นำบทบัญญัติห้ามทำการ เลิกจ้างลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้ ๑. ลูกจ้างหญิง แต่งงาน ๒. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ๓. ลูกจ้างซึ่งสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาการ จ้างที่แน่นอน ในเรื่องของการจ่ายค่าชดเชยนั้นกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ แก่ลูกจ้างในกรณีที่เลิกจ้าง เนื่องจากลดจำนวนลูกจ้าง คนล้นงานหรือกรณีอื่นใดที่คล้ายคลึงกันโดย

• Department of Labor, Labor Code of Philippines, 3 d. official ed. (Manila : Institution of Labor and Manpower Studies, 1977), p. 72.

นายจ้างซึ่งเป็นผู้ออกเลิกจ้างหรือออกเลิกสัญญาจะต้องจ่ายค่าเสียหายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง  
 ในระยะเวลาบอกเลิกหรือระยะเวลาที่เหลือ จำนวนค่าเสียหายคำนวณได้จากค่าจ้างอัตรา  
 สุดท้ายของลูกจ้างนั้น ๆ แต่ถ้าลูกจ้างเป็นลูกจ้างตามผลงานก็จะคำนวณได้จากรายได้ที่ได้รับ  
 โดยเฉลี่ยต่อวันทำงานใน ๓ เดือนสุดท้าย (มาตรา ๗๓) แต่กรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาหรือ  
 เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร ลูกจ้างจะต้องได้รับเงินชดเชยค่าเสียหายซึ่งเจ้าหน้าที่แรงงาน  
 ของรัฐจะเป็นผู้ประเมินหรือคำนวณให้โดยคำนึงถึงชนิดของงาน, ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง,  
 อายุของลูกจ้าง, ค่าจ้างที่ได้รับขณะถูกเลิกจ้าง ภาวะทางครอบครัวที่ลูกจ้างนั้นต้องรับผิดชอบ  
 (มาตรา ๗๔) บทบัญญัตินี้แสดงให้เห็นว่าประเพณีอาชุนี อาร เบีย โคนำเอาหลักการประชา-  
 สงเคราะห์มาใช้อย่างเต็มที่โดยได้คำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพความเป็นจริง ซึ่ง เช่นเดียวกับ  
 วิธีการของการประชาสงเคราะห์ที่ให้ความช่วยเหลือตามความเป็นจริงโดยได้ให้มีการทดสอบ  
 ความจำเป็น (Mean Test) ก่อนที่จะให้การช่วยเหลือ นอกจากนี้กฎหมายยังได้กำหนด  
 ค่าเสียหายแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ารวมอยู่ในฉบับเดียวกัน อีกทั้งยังได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูก  
 ปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายใน ๑๕ วัน หลังจาก  
 ที่ถูกปลดหรือนับแต่วันที่นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าถึงการปลด คณะกรรมการ  
 จะต้องกำหนดวันพิจารณาภายใน ๒ สัปดาห์หลังจากที่ได้รับเรื่อง ถ้าคำตัดสินชี้ขาดของคณะกรรมการ  
 ให้ระงับการปลดนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างนับจากวันที่  
 ถูกปลดจนถึงวันตัดสินชี้ขาด หรือนายจ้างอาจเรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่และจ่ายค่าจ้างที่ค้าง  
 ภายใน ๑ สัปดาห์นับจากวันประกาศตัดสินชี้ขาดก็ถือว่าข้อพิพาทนั้นตกลงกันได้ ถ้าคณะกรรมการ  
 เห็นว่าการปลดนั้นไม่มีเหตุอันสมควรก็จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมพร้อมทั้ง  
 จ่ายค่าจ้างที่ค้างควยหรืออาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินอันลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายพร้อมทั้งค่าเสียหาย  
 สำหรับความเสียหายที่ได้รับ (มาตรา ๗๕)

แต่ถ้านายจ้างได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงข้อเท็จจริงขอคัดค้านในการบอกเลิกสัญญาหรือ  
 ในกรณีใดกรณีหนึ่ง เช่น ลูกจ้างทำร้ายร่างกายนายจ้างหรือผู้ดูแลคนอื่น ๆ ในระหว่างการทำงาน,  
 ลูกจ้างฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว, ลูกจ้างกระทำการอย่างหนึ่ง  
 อย่างใดที่สื่อแสดงถึงความไม่ซื่อสัตย์สุจริต, จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฆาตกรรมโดย

จ่ายค่าชดเชยที่คำนวณตามค่าจ้างอัตราสุดท้าย และระยะเวลาของการทำงานของลูกจ้าง  
อย่างน้อยปีละ ๑ เดือนหรือมากกว่านี้ แต่สำหรับการเลิกจ้าง เนื่องจากการลดจำนวนลูกจ้าง  
นั้นกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างอย่างน้อยปีละครั้ง เดือนหรือมากกว่านี้  
ถ้าระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างมีเศษอย่างน้อย ๖ เดือน ก็ให้นับเป็น ๑ ปีเต็ม (มาตรา  
๓๒๒)

จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ได้กำหนดค่าชดเชยตามสาเหตุการเลิกจ้าง  
ซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายที่ให้ความยืดหยุ่นแก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตาม  
สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจของทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ยังมีบทบัญญัติ  
เพิ่มขึ้นอีก คือ การเลิกจ้าง เนื่องจากการปิดกิจการชั่วคราวหรือลูกจ้างไปรับราชการทหาร  
หรือไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อบ้านเมือง โดยบัญญัติว่า การปิดกิจการชั่วคราวสำหรับระยะเวลาไม่เกิน  
๖ เดือน หรือลูกจ้างไปรับราชการทหารหรือปฏิบัติหน้าที่เพื่อบ้านเมือง นายจ้างจะบอกเลิกสัญญา  
จ้างแรงงานไม่ได้ในกรณีทั้งหมดดังกล่าว นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม  
โดยไม่เสียสิทธิหรือวัสดุ หมายความว่า นายจ้างจะต้องนับอายุงานของลูกจ้างต่อเนื่องจากระยะ  
เวลาเดิม ถ้าลูกจ้างแสดงความต้องการที่จะกลับเข้าทำงานตามเดิมไม่ช้ากว่า ๑ เดือน ตั้งแต่  
กิจการของนายจ้างเปิดทำการตามเดิม หรือพ้นจากการรับราชการทหารหรือการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ  
บ้านเมือง (มาตรา ๓๒๕) ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่ลูกจ้างต้องไปรับราชการทหารหรือปฏิบัติหน้าที่  
เพื่อบ้านเมืองนั้น เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ในฐานะที่ลูกจ้างเป็นพลเมืองของประเทศและเป็นกร  
ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยกฎหมายซึ่งลูกจ้างไม่ได้กระทำได้ด้วยความสมัครใจของตนเอง ดังนั้นก็  
ไม่อาจนับได้ว่าการหยุดงานหรือการลางานไปเพื่อเหตุผลดังกล่าว เป็นการแสดงความประสงค์  
ในการลาออกจากงานต่อนายจ้าง จึงเห็นด้วยกับบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ที่ได้ให้  
ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการฉีกตัวดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

### ประเทศซาอุดี อาร เบีย

ประเทศซาอุดี อาร เบีย เป็นประเทศหนึ่งที่ได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมาใช้

บังคับเป็นเวลานานแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๐ แต่เริ่มเป็นที่รู้จักและกล่าวขวัญถึง เป็นอย่างมาก ในสังคมไทยเมื่อไม่นานมานี้เอง เนื่องจากการรับสมัครแรงงานต่างประเทศ เข้าไปทำงานใน ประเทศซาอุดี อาร เบีย ผู้เขียนจึงใคร่ขอกล่าวถึงกฎหมายแรงงานของประเทศดังกล่าวใน เรื่องการ เลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยไว้พอสังเขป เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีความประสงค์ ที่จะไปทำงานอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับดังกล่าวไ้บ้าง

กฎหมายแรงงานของประเทศซาอุดี อาร เบีย เรียกว่า "กฎหมายแรงงาน"<sup>๒</sup> ได้กำหนดเรื่องการ เลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการ เลิกจ้างไว้ใน หมวด ๔ สัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั้งของรัฐและของ เอกชนในกิจการ ทุกประเภท ยกเว้น

๑. คนงานในอุตสาหกรรมครอบครัว ซึ่งรวมสมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง เท่านั้น
๒. บุคคลที่ประกอบอาชีพในทุ่งหญ้าหรือกิจการ กสิกรรม โดยยกเว้นบุคคลที่ประกอบ อาชีพในสถานกสิกรรมซึ่งดำเนินการผลิตผลโดยสถานกสิกรรมของตนเองและบุคคลที่รับจ้าง ทำงานเป็นการถาวรในการปฏิบัติการหรือซ่อมเครื่องจักรอุปกรณ์ในการกสิกรรม
๓. คนใช้ภายในบ้านและบุคคลอื่นที่ประกอบอาชีพในทำนอง เดียวกันนี้สำหรับ เรื่อง การ เลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายนั้น กฎหมายได้บัญญัติไว้ว่าสัญญาจ้างแรงงาน ที่นายจ้างและลูกจ้างกระทำต่อกันนั้นจะกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนหรือไม่ก็ได้ ถ้า สัญญาแรงงานนั้นมิได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เมื่อนายจ้างต้องการบอกเลิกสัญญา นายจ้างจะต้องบอกเลิกโดยมีเหตุอันสมควร ซึ่งต้องแจ้งการ เลิกจ้างนี้ให้ลูกจ้างทราบ เป็นการ ล่วงหน้าอย่างน้อย ๓๐ วัน สำหรับลูกจ้างรายเดือน และแจ้งให้ลูกจ้างประเภทอื่นล่วงหน้า เป็นเวลา ๑๕ วัน ถ้านายจ้างไม่แจ้งการ เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าแล้ว

<sup>๑</sup> กฎหมายแรงงานและคนงานของซาอุดี อาร เบีย แปลโดย บริษัทสล็อต จำกัด (กรุงเทพมหานคร : มิตรนราการพิมพ์, ๒๕๒๒), หน้า ก.

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑.

นายจ้างซึ่งเป็นผู้ออกเลิกจ้างหรือออกเลิกสัญญาจะต้องจ่ายค่าเสียหายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง  
 ในระยะเวลาออกเลิกหรือระยะเวลาที่เหลือ จำนวนค่าเสียหายคำนวณได้จากค่าจ้างอัตรา  
 สุดท้ายของลูกจ้างนั้น ๆ แต่ถ้าลูกจ้างเป็นลูกจ้างตามผลงานก็จะคำนวณได้จากรายได้ที่ได้รับ  
 โดยเฉลี่ยต่อวันทำงานใน ๓ เดือนสุดท้าย (มาตรา ๗๓) แต่กรณีที่นายจ้างออกเลิกสัญญาหรือ  
 เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุสุดอันสมควร ลูกจ้างจะต้องได้รับเงินชดเชยค่าเสียหายซึ่งเจ้าหน้าที่แรงงาน  
 ของรัฐจะเป็นผู้ประเมินหรือคำนวณให้โดยคำนึงถึงชนิดของงาน, ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง,  
 อายุของลูกจ้าง, ค่าจ้างที่ได้รับขณะถูกเลิกจ้าง ภาระทางครอบครัวที่ลูกจ้างนั้นต้องรับผิดชอบ  
 (มาตรา ๗๔) บทบัญญัตินี้แสดงให้เห็นว่าประเทศชวาดี อาร เบีย ใค้นำเอาหลักการประชา-  
 สงเคราะห์มาใช้อย่างเต็มที่โดยใค้คำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพความเป็นจริง ซึ่ง เช่นเดียวกับ  
 วิธีการของการประชาสงเคราะห์ใค้ให้ความช่วยเหลือตามความเป็นจริงโดยใค้ใค้ให้มีการทดสอบ  
 ความจำเป็น (Mean Test) ก่อนที่จะใค้การช่วยเหลือ นอกจากนี้กฎหมายยังใค้กำหนด  
 ค่าเสียหายแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ารวมอยู่ในฉบับเดียวกัน อีกทั้งยังใค้กำหนดใค้ให้ลูกจ้างที่ถูก  
 ปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุสุดอันสมควรยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายใน ๑๕ วัน หลังจาก  
 ที่ถูกปลดหรือนับแต่วันที่นายจ้างแจ้งใค้ให้ลูกจ้างทราบ เป็นการล่วงหน้าถึงการปลด คณะกรรมการ  
 จะต้องกำหนดวันพิจารณาภายใน ๒ สัปดาห์หลังจากที่ใค้รับเรื่อง ถ้าคำตัดสินชี้ขาดของคณะกรรมการ  
 ใค้ให้ระงับการปลดนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเสียหายใค้แก่ลูกจ้าง เท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างนับจากวันที่  
 ถูกปลดจนถึงวันตัดสินชี้ขาด หรือนายจ้างอาจเรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่และจ่ายค่าจ้างที่ค้าง  
 ภายใน ๑ สัปดาห์นับจากวันประกาศตัดสินชี้ขาดก็ถือว่าขอพิพาทนั้นตกลงกันได้ ถ้าคณะกรรมการ  
 เห็นว่าการปลดนั้นไม่มีเหตุสุดอันสมควรก็จะสั่งใค้ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมพร้อมทั้ง  
 จ่ายค่าจ้างที่ค้างควยหรืออาจสั่งใค้ให้นายจ้างจ่ายเงินอันลูกจ้างพึงใค้ตามกฎหมายพร้อมทั้งค่าเสียหาย  
 สำหรับความเสียหายที่ใค้ได้รับ (มาตรา ๗๕)

แต่นายจ้างใค้เปิดโอกาสใค้ให้ลูกจ้างแสดงชี้แจงข้อคัดค้านในการบอกเลิกสัญญาหรือ  
 ในกรณีใค้กรณีหนึ่ง เช่น ลูกจ้างทำร้ายร่างกายนายจ้างหรือผู้อื่นใดคนหนึ่ง ในระหว่างการทำงาน,  
 ลูกจ้างฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างใค้เตือนเป็นหนังสือแล้ว, ลูกจ้างกระทำการอย่างหนึ่ง  
 อย่างใค้ที่สื่อแสดงถึงความไม่ซื่อสัตย์สุจริต, จงใจทำใค้ให้นายจ้างใค้รับความเสียหาย ฆาตกรรมโดย

ไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเวลามากกว่า ๒๐ วันใน ๑ ปี หรือขาดงานติดต่อกันเป็นเวลา ๑๐ วัน โดยที่นายจ้างได้มีหนังสือเตือนแล้วหลังจากการขาดงานเป็นเวลา ๑๐ วันสำหรับกรณีแรก และกรณีหลังหลังจากขาดงานแล้ว ๕ วัน หรือพนักงานเปิดเผยความลับทางคานอุตสาหกรรมและการค้า ของงานที่ทำอยู่กรณีต่าง ๆ เหล่านี้ นายจ้างไม่ต้องแจ้งการ เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายได้ ขอยกเว้นทั้งโคกกล่าวมาแลวนี้นี้เขียนเห็นว่ามิได้ลักษณะคล้ายคลึงกับ ขอยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยอย่างมาก

ประเทศต่าง ๆ ที่โคกกล่าวมาแล้วข้างต้นล้วนแต่เป็นประเทศที่ได้มีการกำหนด ให้มีระบบความมั่นคงทางสังคมโดยเฉพาะการประกันสังคมในสาขาต่าง ๆ ดังนั้นในเรื่องของการจ่ายค่าชดเชยจึงออกมาในรูปของค่าเสียหายแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย และค่าชดเชยหรือค่าเสียหายที่กำหนดให้นายจ้างจ่าย ก็เป็นเพียงจำนวนเล็กน้อยเท่านั้น เพราะลูกจ้างสามารถใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนอื่น ๆ จากการประกันสังคมได้อีกทางหนึ่งด้วย

อย่างไรก็ตาม จะสังเกตได้ว่าประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดให้มีการบอกกล่าวการ เลิกจ้างเป็นการล่วงหน้า ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับข้อแนะที่ ๑๑๕ ขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ว่าควรจะได้มีการบอกกล่าวการ เลิกจ้างเป็นการล่วงหน้าเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสได้ หางานใหม่ และให้มีการจ่ายค่าชดเชยให้เพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างในระหว่าง ที่หางานใหม่ด้วย