

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม



นายสมชัย วัฒนการุณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529

ISBN 974-567-343-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

012339

117679229

Unfair Dismissal

Mr. Somchai Watanagaroon

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Laws

Graduate School

Chulalongkorn University

1986



หัวข้อวิทยานิพนธ์
โดย
ภาควิชา
อาจารย์ที่ปรึกษา

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
นายสมชัย วัฒนการุณ
นิติศาสตร์
รองศาสตราจารย์สุตาศิริ เองพุลธนา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

[Signature]
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรภักย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

[Signature]
.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพานิต เกิดสมเกียรติ)

[Signature]
.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์นิคม จันทรวีทร)

[Signature]
.....กรรมการ
(อาจารย์ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล)

[Signature]
.....กรรมการ
(อาจารย์สนิท นิติธรรมมาศ)

[Signature]
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุตาศิริ เองพุลธนา)

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ชื่อนิสิต

อาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชา

ปีการศึกษา

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

นายสมชัย วัฒนการุณ

รองศาสตราจารย์สุดาศิริ เองพุลธนา

นิติศาสตร์

2529



บทคัดย่อ

ในการเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละครั้ง นอกจากจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่ต้องถูกออกจากงานแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้างนั้น และมีผลต่อสังคมโดยรวมอีกด้วย อีกทั้งเมื่อพิจารณาในแง่ของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างคนหนึ่ง ๆ ได้ทำงานกับนายจ้างสร้างผลผลิตก่อให้เกิดกำไรกับนายจ้าง แต่เมื่อนายจ้างเกิดความไม่พอใจในตัวลูกจ้างก็กลับเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นเสีย หรือเมื่อนายจ้างประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจกลับพลิกภาวะมาให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบโดยลดจำนวนลูกจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างเสียทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างนั้นมิได้กระทำความผิดแต่อย่างใด จากเหตุผลเหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมขึ้น

จากการศึกษาพบว่า ความหมายของการเลิกจ้างตามกฎหมายไทยยังมีขอบเขตที่แคบกว่ากฎหมายต่างประเทศ กล่าวคือ มิได้มีบทบัญญัติรวมถึงการที่นายจ้างกระทำการใด ๆ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้และไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่ให้ลูกจ้างสามารถตรวจสอบทราบได้อย่างชัดเจนว่า ตนถูกเลิกจ้างแล้วหรือไม่ และด้วยสาเหตุอะไร อีกทั้งเมื่อมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเกิดขึ้นแล้ว กฎหมายก็มิได้กำหนดระยะเวลาที่ให้นายจ้างใช้สิทธิของตนเลิกจ้างลูกจ้างผู้กระทำความผิดนั้น ทำให้ลูกจ้างไม่อาจทราบได้แน่นอน ถึงสถานะความเป็นลูกจ้างของตนและกฎหมายมิได้บัญญัติไว้ถึง เหตุที่ลูกจ้างจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีอันเป็นความไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

นอกจากนี้ ในส่วนของกฎหมายไทยยังไม่มียกเว้นข้อบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเลิกจ้างไว้ ซึ่งทำให้นายจ้างและลูกจ้างขาดโอกาสได้พบปะแสดงเหตุผลต่อกัน ทำความเข้าใจก่อนมีการเลิกจ้างซึ่งจะทำให้การเลิกจ้างมีเหตุผลสมควรมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้มีการตรากฎหมายเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ก็ได้มีการถกเถียงและมีความเห็นแยกเป็นสองฝ่ายว่า มาตรา 49 เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างเพิ่มเติมขึ้นจากกฎหมายอื่นที่มีอยู่เดิม หรือเป็นเพียงบทบัญญัติกฎหมายทางด้านวิธีสบัญญัติเท่านั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า มาตรา 49 เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ ซึ่งทำให้อำนาจศาลในการพิจารณาคัดสินคดีเมื่อมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมขึ้น โดยการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมคือ การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งเราจะพิจารณาได้จากการแสดงเจตนาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เหตุแห่งการเลิกจ้าง และเลิกสัญญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บทบัญญัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างแสดงเจตนา โดยมีข้อตกลงหรือระเบียบการทำงานที่กำหนดขั้นตอนให้นายจ้างต้องกระทำก่อนมีการเลิกจ้าง แต่นายจ้างไม่ได้ทำตามขั้นตอนเสียก่อน ได้ด่าว่าเลิกจ้างลูกจ้างเลย ซึ่งถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในกรณีเช่นนี้ ศาลควรจะต้องพิจารณาแยกขั้นตอนการเลิกจ้างกับเหตุแห่งการเลิกจ้างออกจากกัน โดยหากเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นร้ายแรงสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ ศาลก็ไม่ควรมีคำพิพากษาให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ศาลเพียงแต่ให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างในฐานะที่นายจ้างผิดสัญญาไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนการเลิกจ้าง

นอกจากนี้กฎหมายไทยยังไม่มียกเว้นข้อบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างบางประเภทจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เช่น ไม่มียกเว้นข้อบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องประสบอุบัติเหตุจากการทำงานแล้วไม่สามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ จึงถูกเลิกจ้างไป โดยนายจ้างมิได้ชวนชวายหางานในตำแหน่งหน้าที่อื่นให้ลูกจ้างทำก่อน

นอกจากนี้ ในการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะมีลูกจ้างถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมากนั้น กฎหมายไทยไม่มีบทบัญญัติให้ฝ่ายบริหารเข้าไปควบคุมตรวจสอบถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าเหมาะสมเพียงใดหรือไม่ หรือจะมีมาตรการอื่นในการแก้ไขบรรเทาปัญหา ที่จะติดตามมาหรือไม่ อีกทั้งในการตีความบังคับใช้กฎหมายของศาลในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลก็ยังพิจารณาการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจเหมือนกับการเลิกจ้างโดยเหตุทั่วไป ซึ่งในทางความเป็นจริงแล้ว สาเหตุแห่งการเลิกจ้าง, ผลกระทบจากการเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจนั้น แตกต่างกันอย่างมากกับการเลิกจ้างโดยเหตุทั่วไป จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายและมาตรการอันเป็นการเฉพาะแยกต่างหากจากการเลิกจ้างโดยเหตุทั่วไป

จากสภาพการณ์ทั้งหมด โดยข้อเท็จจริงและบทบัญญัติของกฎหมายผู้เขียนจึงมีความเห็นเสนอแนะให้มีการแก้ไขกฎหมายแรงงานในเรื่องการเลิกจ้างและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้มีความหมาย และขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และคุ้มครองประโยชน์สาธารณะไปพร้อมกัน แต่โดยที่ในขณะนี้ การแก้ไขกฎหมายยังไม่อาจทำได้ในเวลาอันรวดเร็ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยการที่ศาลตีความกฎหมาย ปรับใช้บทบัญญัติกฎหมายให้สอดคล้องกับภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยไม่จำเป็นต้องรอการแก้ไขกฎหมาย ซึ่งจะเป็นการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับทั้งนายจ้าง และลูกจ้างได้มากยิ่งขึ้น



Thesis Title	Unfair Dismissal
Name	Mr. Somchai Watanagaroon
Thesis Advisor	Associate Professor Sudasiri Hengpolthana
Department	Law
Academic Year	1985

Abstract

Termination of contract of employment does not only create direct impact on employee but it also affects the employee's family and society as a whole. Despite the fact that the employee, prior to the termination of the contract, had been working dedicatedly to created productivity and benefits for his employer however he can still be dismissed according to the employer's wish. The employee can be dismissed because his employer is dissatisfical with him even without his own faults or dismissal is exercised because the employer is facing economic problems and passes on such burden to him. Taking into consideration that employees are not adequately protected against unfair termination of employment contract, this topic is selected for the study.

The study reveals that the meaning of termination of employment. Under the Thai law is narrower than that under laws of other countries. For example, Thai law does not explicitly specify that certain conducts of employer which eventually forces the employee to resign is considered as a termination of employment.

Furthermore a legal measure which would enable the employee to find out from the employer that he has been dismissed and the causes of such dismissal does not exist.

When there is a termination with causes, the law does not specify a period which the employer must exercise the right to dismiss the wrong-doing employee; thus, such employee can not know the certainly of his status.

In addition, the provisions concerning the right of the employee to terminate an employment contract immediately as explicitly provided for the employer are not equally specified, thus, indicates the unfairness and inequality between the right of termination of contract between the employer and the employee. Furthermore there are no provisions setting forth the procedures of termination of employment. As a result, it precludes the opportunity for the employer and employee to meet or reasonably negotiate with each other before dismissal occurred and makes such dismissal more reasonable.

After the Promulgation of the Establishment of the labour court and the labour procedural Act of 49. It is widely discussed whether Section 49 which for the first time in the history of Thai labour law, uses the term "unfair dismissal" a substantive or procedural provision. In the author's point of view section 49 is a procedural provision which authorizes the labour court to review unfair are any dismmisals which contradict with the principles

prescribed by the law of Hire of Services contract, the labour protection law, the labour relations law as well terms of termination of contract prescribed by both parties.

If the parties agree to set forth an agreement or a procedure which the employer must follow prior to the actual dismissal and the employer fails to comply, such dismissal is considered unfair. In this case, the author proposes that, the court should consider the procedure and the causes of the dismissal separately. If the cause for the dismissal is serious the court should order the employer to compensate the employee for not complying with the procedure rather than reinstating him.

Presently there is no provision in Thai Labour Law which protects the employee injured by work injury and unable to perform his function from the dismissal of the employer.

Furthermore, there is no provision which provides administrative control over mass lay off due to economic reasons are treated as normal dismissal cases. The author, to the contrary, is of opinion that the causes and effects of mass lay-off due to economic reasons are greatly different from general dismissal cases. Therefore it is necessary to protect these employees with special laws and other measures.

Taking These inadequacy of Thai Labour law into consideration, the author proposes that the law should be amended to

protect the employees from any unfair dismissal.

The definition of unfair dismissal should be modified and the scope of protection should be extended to provide sufficient safeguard to the parties as well as the general public. However, since an amendment cannot be materialized in due time, the author, then proposes that the labour court must take active role in interpreting and applying existing legal provisions to render justices to both parties.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่าน ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ นิพนธ์กุล รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ท่านเกษมสันต์ วิลาวรรณ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเค้าโครงการเขียนวิทยานิพนธ์อันเป็นประโยชน์อย่างมากในการเขียนเรียบเรียงวิทยานิพนธ์นี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ไพโรจน์ กัมพลศิริ อาจารย์พิรุณา ดิงศภักดิ์ อาจารย์สมศักดิ์ ลีมีวินิจัญกุล คุณอมรา ต้นเจริญผล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูล และช่วยกรุณาตรวจแปลภาษาฝรั่งเศสให้กับผู้เขียน

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์มาลี พฤษพงษ์คาวลี ที่ได้กรุณาช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาและเป็นธุระตรวจทศด้อยภาษาอังกฤษด้วย

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ท่านคณบดีประสิทธิ์ โมวิไลกุล ท่านอาจารย์นิคม จันทรวีฑูร ท่านประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล ท่านสนิท นิตธิรรมาศ ท่านอาจารย์สุผานิต เกิดสมเกียรติ ที่ได้กรุณาเป็นธุระตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ และเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์สุดาศิริ เองพุลธนา ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจแก้ไข ให้คำปรึกษาแนะนำตั้งแต่เริ่มกำหนดการเขียน จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลง

ท้ายที่สุดผู้เขียนขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ช่วยแปลภาษาต่างประเทศ ค้นข้อมูล พิมพ์ดีด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง-ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช-ญ
กิตติกรรมประกาศ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
ผลทางเศรษฐกิจ สังคมของการจ้างงาน	6
ผลทางเศรษฐกิจ สังคมของการเลิกจ้างงาน	8
ปัญหา	10
ขอบเขตของวิธีการศึกษา	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 การเลิกจ้างและมาตรการการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง ...	13
ความหมายของการเลิกจ้าง	13
ลักษณะของการเลิกจ้าง	15
การเลิกจ้างตามกฎหมายต่างประเทศ	22
1. กฎหมายอังกฤษ	22
2. กฎหมายฝรั่งเศส	28
3. กฎหมายนิลปีปินส์	34
สิทธิและอำนาจของนายจ้างที่จะเลิกจ้างตามกฎหมายไทย	38
ลักษณะของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง	41
การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง	42

1. อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง ..	43
2. วิธีการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง	48
2.1 การคุ้มครองโดยบทบัญญัติของกฎหมาย	49
2.2 การคุ้มครองโดยสหภาพแรงงาน	51
2.3 การคุ้มครองโดยศาล	52
2.4 การประกันการว่างงาน	52
บทที่ 3 การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายต่างประเทศ	54
การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายอังกฤษ	54
1. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	54
1.1 ความเป็นมาของกฎหมาย	54
1.2 การมีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าเสียหาย	56
1.3 กฎเกณฑ์และเหตุผลของการเลิกจ้างที่เป็นธรรม .	58
1.4 ความมีเหตุผลสมควร	60
1.5 การเลิกจ้างที่ถือว่าไม่ยุติธรรมโดยอัตโนมัติ	63
2. การเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน	64
2.1 ความหมายของคนล้นงาน	66
3. การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมกรณีคนล้นงาน	69
3.1 การเลือกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมโดยอัตโนมัติ ...	69
3.2 การเลิกจ้างคนล้นงานที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล	70
4. กรณีเลิกจ้างลูกจ้างที่ล้นงานหมู่	72
การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฝรั่งเศส	73
1. ความเป็นมาของกฎหมาย	74
2. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	74
2.1 ลักษณะของเหตุเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	75
2.2 บทบาทของศาลในการควบคุมเหตุแห่งการเลิกจ้าง	82

3. การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจ	84
3.1 แนวความคิดสาเหตุทางเศรษฐกิจ	85
3.2 ลักษณะของเหตุเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ	86
3.3 ขั้นตอนการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ	88
3.4 การควบคุมการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ ..	94
4. การเลิกจ้างลูกจ้างบางประเภทที่ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ	95
4.1 ผู้แทนลูกจ้าง	96
4.2 ผู้ประสพอุบัติเหตุในการทำงาน	101
การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฟิลิปปินส์	102
1. ความเป็นมา	102
2. เหตุแห่งการเลิกจ้าง	104
2.1 มีเหตุอันสมควรแต่ต้องจ่ายค่าเสียหาย	104
2.2 ไม่มีเหตุอันควร	104
3. การเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ	105
3.1 การใช้เครื่องจักรแทนที่คน	105
3.2 การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการดำเนินงาน	106
3.3 การให้บุคคลอื่นเข้าทำกิจการแทน	106
3.4 การประหยัดค่าใช้จ่ายโดยการปลดออก	107
3.5 การปิดกิจการ	109
4. การเลิกจ้างลูกจ้างที่เจ็บป่วยเป็นโรค	109
บทที่ 4 การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทย	111
ความหมายและขอบเขตของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	112
1. หลักความผูกพันอันเกิดจากการแสดงเจตนา	113
1.1 กรณีที่มีการกำหนดขั้นตอนการเลิกจ้างไว้	113
1.2 กรณีที่นายจ้างได้วางระเบียบข้อบังคับไว้	119

2. กรณีที่เหตุเลิกจ้างนั้นไม่ชอบ	173
2.1 สิทธิของลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม	173
2.2 ค่าชดเชยและค่าเสียหายต่าง ๆ	173
3. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการเป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปี หรือสถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างไม่เกิน 10 คน	174
4. การเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ	174
5. การประกันการว่างงาน	174
ฟิลิปปินส์	176
1. สิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม	176
2. สิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ	177
ไทย	178
1. ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม	179
2. ให้ชดใช้เงินค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง	184
2.1 ค่าเสียหายอันเป็นการทดแทนการกลับเข้าทำงาน ของลูกจ้าง	184
2.2 ค่าเสียหายอันเกิดขึ้นตามสัญญาจ้างแรงงาน	185
3. ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่มีการเลิกจ้าง	187
 บทที่ 6 บทสรุปและเสนอแนะ	190
เอกสารอ้างอิง	209
ภาคผนวก มาตราการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง ฉบับยกร่างตามมติ ที่ประชุมในการประชุมไตรภาคี	221
ประวัติผู้เขียน	229

2. หลักการเลิกจ้างและเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์	119
3. การฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	122
4. การเลิกจ้างอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ .. ลักษณะของมาตรา 49	124 127
เหตุของการเลิกจ้างโดยชอบ	129
1. เหตุจากลูกจ้าง.....	131 ✓
1.1 เหตุจากการกระทำผิดของลูกจ้าง.....	131
1.2 การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้าง.....	147
1.3 ความสิ้นสุดของการอ้างเหตุเลิกจ้าง	152
1.4 ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด	154
2. เหตุจากฝ่ายนายจ้าง	156
2.1 นายจ้างเลิกกิจการ	159
2.2 นายจ้างปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน	159
2.3 นายจ้างลดการผลิต	160
2.4 นายจ้างไม่อาจประกอบกิจการต่อไปได้	160 ✓
3. วิธีการเลือกเพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง	160
บทที่ 5 การให้ความคุ้มครองลูกจ้างภายหลังการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม.....	165
อังกฤษ	165
1.1 อำนาจศาล	165
1.2 การเยียวยาภายหลังการถูกเลิกจ้าง	167
2.1 การเลิกจ้างโดยไม่ชอบ	167
2.2 การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม	168
2.3 การเลิกจ้างด้วยเหตุคนล้นงาน	171
ฝรั่งเศส	172
1. กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้าง	172