

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายต่างประเทศ

การพัฒนาทางด้านกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ในประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่เกิดขึ้นตั้งแต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (I.L.O.) ได้ผ่านมติรับรองข้อแนะที่ 119 ในปี 2506 โดยมีวิธีการคุ้มครองลูกจ้างต่าง ๆ กันไป เช่น โดยบทบัญญัติของกฎหมาย, โดยการเจรจาต่อรองร่วม, โดยให้อนุญาตตุลาการ (private arbitration) เป็นผู้ชี้ขาด หรือโดยให้ตัวแทนลูกจ้างและนายจ้างเป็นผู้พิจารณา<sup>1</sup> โดยที่แต่ละประเทศนำหลักการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไปปรับใช้แตกต่างกันไป

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายอังกฤษ

1 การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

1.1 ความเป็นมาของกฎหมาย

อังกฤษเป็นประเทศแรกที่ทำให้กำเนิดกฎหมายแรงงาน (modern labour law) ฉบับแรก คือ The British Health and Morals of Apprentices Act of 1802<sup>2</sup> หลังจากนั้น ต่อมาก็ได้มีการออกกฎหมายพัฒนามาเป็นลำดับ สิทธิที่ลูกจ้างจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ได้บัญญัติเป็นครั้งแรกใน Industrial Relations Act 1971,

---

<sup>1</sup>International Labour Conference 67th Session 1981, Report VII(1) "Termination of Employment at the Initiative of Employer" Eithth Item on the Agenda, p.13.

<sup>2</sup>Encyclopaedia Britannica vol 13 (1968), p.570.

บัญญัติซ้ำอีกครั้งใน first schedule ของ Trade Union and Labour Relations Act 1974 และในปัจจุบันบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้บัญญัติไว้ใน Employment Protection (Consolidation) Act 1978<sup>3</sup>

แต่เดิมก่อนกฎหมาย Industrial Relation Act 1971 นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องมีสาเหตุหรือเหตุผลใด ๆ อันเป็นการละเลยต่อความเป็นจริงที่ว่าระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์กันทางอำนาจต่อรอง และละเลยต่อความเป็นจริงที่ว่า ความสัมพันธ์ของการจ้างงานเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นการหารายได้ให้กับหน่วยครอบครัวฝ่ายหนึ่ง กับเป็นการกำหนดราคาสินค้าหรือบริการอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อมีบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม วัตถุประสงค์ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกไล่ออกตามอำเภอใจ<sup>4</sup>

นอกจากนี้ การออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อลดการนัดหยุดงานอันเกิดจากการที่ลูกจ้างถูกไล่ออก ดังที่ได้กล่าวไว้ในการประชุมร่างกฎหมายเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2513 ใน Industrial Relations Bill Consultative Document, ย่อหน้าที่ 52 ว่า<sup>5</sup>

"อังกฤษเป็นประเทศหนึ่งในหลาย ๆ ประเทศ ที่มีการสไตรค์จากกรณีที่ถูกเลิกจ้าง มันมีเหตุผลเชื่อมโยงจากความเป็นจริงที่ว่าในอังกฤษ(ซึ่งต่างจากประเทศอื่นโดยทั่วไป) บทบัญญัติของกฎหมาย ไม่ได้กำหนดให้มีการชดเชยความเสียหายใด ๆ ต่อลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือการเลิกจ้างตามอำเภอใจ ถ้าเพียงแต่

---

<sup>3</sup>D.W.Crump, Dix & Crump on Contracts of Employment, Sixth edition (London : Butterworths, 1980) p.157

<sup>4</sup>Steven D. Anderman, The Law of Unfair Dismissal, (London : Butterworths, 1978), pp. 2-3

<sup>5</sup>ibid, pp. 3-4

นายจ้างได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าเท่านั้น ดังนั้นหากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลและแม้ว่ากรณีดังกล่าวจะนำมาซึ่งความเสียหายต่อชีวิตในอนาคตของตน กฎหมายก็ไม่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการอุทธรณ์ต่อกรณีที่ถูกไล่ออก จากเหตุผลทั้งสองประการรัฐบาลจึงมีเจตนาที่จะบัญญัติลงใน Industrial Relation Bill ให้หลักประกันตามกฎหมายจากการถูกไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรม"

อย่างไรก็ตามการโต้แย้งว่า นับตั้งแต่มีการให้หลักประกันในการทำงานเพิ่มขึ้น ผลของกฎหมายเช่นว่านั้นก็กลับเป็นการสนับสนุนให้คนงานอังกฤษบางส่วนที่ตกตะกอนจะ "ปกป้อง " งานของตนและยอมหันมายอมรับการเลิกจ้างเพื่อรับเงินเป็นการตอบแทน<sup>6</sup>

## 1.2 การมีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าเสียหาย

ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี<sup>7</sup> หรือ 52 สัปดาห์

ระยะเวลาดังกล่าวสามารถนับต่อเนื่องกันไปได้ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้างและลูกจ้างยินยอมทำงานต่อไป หรือกรณีที่ลูกจ้างถูกโยกย้ายไปทำงานแห่งอื่นแต่อยู่เครือข่ายเดียวกันของนายจ้าง หรือในกรณีที่ลูกจ้างยังทำงานอยู่ที่เดิม แต่มีการเปลี่ยนตัวผู้เป็นหุ้นส่วน<sup>8</sup>

<sup>6</sup>R.H. Fryer, "The Myths of the Redundancy Payments Act", Industrial Law Journal 2.(1973) : 1 อ้างใน B.A. Hepple, "Great Britain", International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations vol 1. (The Netherlands : Kluwer Deventer, 1977), p.100

<sup>7</sup>B.W. Napier, J. - c.Javillier and P. Verge, Comparative Dismissal Law (London & Canberra : Croom Helm, 1982), p.37

<sup>8</sup>B.A. Hepple, "Great Britain", International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations vol 1 (The Netherlands : Kluwer Deventer, 1977) , p.109

การคำนวณระยะเวลา 52 สัปดาห์ แม้ว่าลูกจ้างคนนั้นจะทำงานในสัปดาห์นั้นเพียงหนึ่งวันก็ตาม ก็ให้นับเป็นหนึ่งสัปดาห์เต็มได้<sup>9</sup>

แต่ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างขนาดย่อม (ที่มีลูกจ้างไม่เกิน 20 คน) จะต้องทำงานอยู่กับนายจ้างเป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปี แทนที่จะเป็น 1 ปี จึงจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม<sup>10</sup>

ไม่ว่าลูกจ้างจะได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาานเท่าใด หากถูกเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลของการเลิกจ้างที่รับฟังไม่ได้ (Inadmissible Reasons)<sup>11</sup> ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างไม่ก่อให้เกิดสิทธิที่จะร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรม ถ้ามีใบรับรองที่ลงนามโดยรัฐมนตรีว่าการจ้างงานว่าการเลิกจ้างได้กระทำ "เพื่อจุดประสงค์ในการปกป้องความมั่นคงของชาติ"<sup>12</sup> และศาลอุตสาหกรรมไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้อง ในกรณีที่ขณะเลิกจ้างนายจ้างกำลังปิดงานหรือลูกจ้างกำลังร่วมสไตรค์ หรือกระทำการทางด้านแรงงานอื่น ๆ<sup>13</sup> เว้นแต่เป็นกรณีของการเลิกจ้างที่เลือกปฏิบัติ<sup>14</sup>

นอกจากนี้ยังมีกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจร้องเรียนถึงการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก

<sup>9</sup> Coulson v. City of London Polytechnic, (1976) All E.R.234

<sup>10</sup> section 8 of the Employment Act 1980

<sup>11</sup> เหตุผลที่รับฟังไม่ได้ในการเลิกจ้างคือ เหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างไม่ยอมเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานมีข้อตกลงว่า นายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าทำงานได้แต่เฉพาะที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น โดยลูกจ้างนั้นได้เข้าทำงานอยู่ก่อนแล้ว

<sup>12</sup> ตาม Trade Union and Labour Relations Act 1974. Sched 1, para 18

<sup>13</sup> B.A. Hepple, p.115.

<sup>14</sup> B.W. Napier, and others, pp. 43-45.

ดังต่อไปนี้คือ<sup>15</sup>

- (1) ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างโดยสามีหรือภรรยาของตน
  - (2) คนงานในอุตสาหกรรมที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ (ซึ่งมีบทบัญญัติเฉพาะ)
  - (3) ชาวประมงที่เข้าหันทวนกัน
  - (4) บุคคลซึ่งปกติทำงานนอกประเทศอังกฤษ
  - (5) ลูกจ้างที่ถูกจ้างให้ทำงานในเรือที่จดทะเบียนของอังกฤษ ซึ่งอยู่นอกประเทศอังกฤษโดยตลอด หรือโดยปกติไม่ได้อยู่ในอังกฤษ
  - (6) ผู้ที่ถูกจ้างภายใต้สัญญาที่มีกำหนดเวลาแน่นอนที่ทำก่อน 28 กุมภาพันธ์ 1972 หรือสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างไว้ 2 ปี หรือมากกว่านั้นซึ่งทำสัญญากันภายหลังวันดังกล่าวและลูกจ้างได้สละสิทธิ์ของตนว่าจะไม่ร้องเรียนถึงการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร
  - (7) ลูกจ้างชายซึ่งมีอายุ 65 ปี และลูกจ้างหญิงซึ่งมีอายุ 60 ปี หรือซึ่งมีอายุถึงกำหนดเกษียณอายุตามปกติ (ต่ำกว่า 65 หรือ 60) สำหรับงานเฉพาะบางอย่าง
- ลูกจ้างต้องยื่นข้อร้องเรียนภายใน 3 เดือน นับจากวันที่ถูกเลิกจ้าง แต่ศาลอุตสาหกรรมมีสิทธิที่จะวินิจฉัยอนุญาตให้ยื่นคำร้องเรียนภายหลังระยะเวลาที่กำหนดนี้ได้ หากข้อร้องเรียนนั้นไม่อาจยื่นได้ก่อนสิ้นสุดระยะเวลา 3 เดือน

### 1.3 กฎเกณฑ์และเหตุผลของการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

กฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของอังกฤษนี้มีมาตรการใหม่ ๆ ตั้งอยู่บนพื้นฐานและได้รับอิทธิพลของข้อแนะนำฉบับที่ 119 (2506) ของ I.L.O.<sup>16</sup> โดยตามมาตรา 57 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2521 (section 57 of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978) ได้บัญญัติไว้ว่า

<sup>15</sup>B.A. Hepple, p 119.

<sup>16</sup>ibid, p.101.

มาตรา 57 (1) ในการตัดสินว่าการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นธรรมหรือไม่ นายจ้างต้องแสดงว่า

- (a) อะไรคือเหตุผลในการเลิกจ้าง (ถ้าการเลิกจ้างมีหลายเหตุผลให้แสดงเหตุผลหลัก), และ
- (b) เหตุผลที่ให้ต้องเป็นเหตุผลตาม อนุ (2) หรือเป็นเหตุผลที่เป็นจริงอื่น ๆ ที่นายจ้างใช้ตัดสินใจเลิกจ้างซึ่งเป็นเหตุผลที่สมควร

เหตุผลอื่น ๆ ของนายจ้าง ได้แก่<sup>17</sup> การปฏิเสธที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดสภาพการจ้างโดยไม่มีเหตุผล<sup>18</sup> ลักษณะชั่วคราวของการจ้าง ความขัดแย้งที่ปรองดองกันไม่ได้ระหว่างบุคคล ตามกฎหมาย<sup>19</sup> การเลิกจ้างลูกจ้างที่จ้างมาชั่วคราวเพื่อทำงานแทนลูกจ้างซึ่งไม่ได้มาทำงาน เพราะตั้งครรรภ์ หรือคลอดบุตร หรือลาป่วย ถือว่าเป็น "เหตุผลที่มันขึ้น" ถ้าหากว่ามีการเตือนอย่างถูกต้องถึงลักษณะชั่วคราวของงานแก่ลูกจ้างที่มาทำงานแทนนั้น

มาตรา 57 (2) การให้เหตุผลใน อนุมาตรา (1) (b) ได้แก่

- (a) เหตุผลที่เกี่ยวกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของลูกจ้างที่จะปฏิบัติงานในประเภทที่เขาจ้างทำ
- (b) เหตุผลที่เกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง
- (c) ลูกจ้างมี "ล้นงาน" (แนวคิดนี้ไม่มีนิยามตาม พ.ร.บ.การจ่ายเงินกรณีลูกจ้างล้นงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป)

<sup>17</sup> *ibid*, p.115

<sup>18</sup> คดี *R.S. Components, Ltd. v. Irwin*, (1974) 1 All E.R. 41

นายจ้างได้ขอร้องลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขาย ลงลายมือชื่อในสัญญาซึ่งห้ามลูกจ้างชักชวนลูกค้าของนายจ้าง เกี่ยวกับเรื่องการค้าหรือธุรกิจ ลูกจ้างไม่ยอมทำ นายจ้างจึงเลิกจ้าง ศาลวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างเป็นธรรม เนื่องจากมีเหตุผลสำคัญอื่น ๆ

<sup>19</sup> *Employment Protection Act 1975 section 33, 51*

(d) ลูกจ้างไม่สามารถจะอยู่ในตำแหน่งที่จ้างต่อไปได้โดยปราศจากการฝ่าฝืน (ไม่ว่าในส่วนของตนหรือในส่วนของนายจ้าง) ข้อกำหนดที่กำหนด

ฯลฯ

มาตรา 57 (4) ในบทบัญญัตินี้ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง

(a) คำว่า "ความสามารถ" หมายถึง ความสามารถที่ประเมินจากความชำนาญ, สมรรถภาพ, สุขภาพ หรือคุณสมบัติทางร่างกายและจิตใจอื่น ๆ

(b) คำว่า "คุณสมบัติ" หมายถึงคุณสมบัติทางการศึกษา เช่น ปริญญา, ประกาศนียบัตร, เทคนิคและการประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง ผลของมาตรานี้ ทำให้นายจ้างต้องแสดงถึงเหตุผลของการเลิกจ้างต่อศาล (tribunal) ว่าเป็นอย่างไร เหตุผลดังกล่าวอยู่ในข้อใดข้อหนึ่งของกฎหมายหรือไม่ และการเลิกจ้างนั้นกระทำโดยเที่ยงธรรม และมีเหตุผลเพียงพอในภาวะการณั้้น <sup>20</sup> เว้นแต่การเลิกจ้างนั้นมีลักษณะไม่เป็นธรรมในตัวของมันเอง

#### 1.4 ความมีเหตุผลสมควร

ศาลอุตสาหกรรม (industrial tribunal) จะพิจารณาว่า ในภาวะการณั้้นต่าง ๆ นั้น (รวมทั้งขนาดและทรัพยากรด้านบริหารกิจการของนายจ้าง) นายจ้างได้กระทำไปโดยมีเหตุผลหรือปราศจากเหตุผลที่เพียงพอในการไล่ออกลูกจ้างออก โดยตุลาการมักจะถือสามัญสำนึกและความเป็นธรรมทั่ว ๆ ไปเป็นหลัก การที่ตุลาการมีองค์ประกอบ 3 ฝ่าย เป็นเครื่องชี้ว่าสมาชิกในคณะตุลาการสามารถนำประสบการณ์ทางด้านแรงงานมาใช้กับปัญหาที่ตนพิจารณาอยู่ อย่างไรก็ดีการเน้นว่า "หน้าที่ของตุลาการนั้นไม่ใช่วินิจฉัยว่าตนจะทำอะไร ถ้าหากตนเป็นผู้บริหารสถานประกอบการ (นายจ้าง) แต่ต้องวินิจฉัยว่า ...การเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับว่านายจ้างกระทำโดยมีเหตุผลสมควร ในการให้เหตุผลในการเลิกจ้างนั้นเป็นเหตุผลที่เพียงพอสำหรับเลิกจ้างลูกจ้าง... ถ้าหากนายจ้างได้ใช้สติปัญญาในการ

<sup>20</sup>D.W. Crupm, p. 174.

พิจารณาปัญหาและการกระทำการโดยความประสงค์อันแท้จริงก็จะไม่มีทางมีความผิด หรือถูกหาว่า ได้กระทำโดยปราศจากเหตุผลสมควร<sup>21</sup> แม้ว่าในสถานการณ์เช่นนั้น อาจจะมีหลายวิธีที่จะกระทำได้

ถ้าการเลิกจ้างเกิดด้วยสาเหตุที่ลูกจ้างทุจริตหรือกระทำการรุนแรง นายจ้าง ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นว่า ลูกจ้างได้มีการกระทำผิดจริง นายจ้างไม่ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้ มาตรฐานในการพิสูจน์ซึ่งเป็นเรื่องของศาลอาญา หากเพียงแต่แสดงว่า ตนมีมูลเหตุอันสมควร ที่จะเชื่อว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง<sup>22</sup> แม้ว่าลูกจ้างจะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้กระทำผิด เช่นนั้น ก็ไม่ทำให้การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมในทันที เพราะข้อเท็จจริงที่จะต้องพิสูจน์ ก็คือ สาเหตุผลักดันให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังที่ Cairns L.J. เขียนไว้ในคดี *Abernethy v. Mott Hay and Anderson*<sup>23</sup>

"เหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นก็คือ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่นายจ้างทราบหรือ เหตุผลนั้นอาจจะเป็นความคิดความเชื่อถือของนายจ้างซึ่งทำให้เขาเลิกจ้างลูกจ้าง"<sup>24</sup>

ทั้งนี้เหตุผลที่แสดงในการเลิกจ้าง "ต้องมีปรากฏอยู่ในระยะเวลาที่ลูกจ้าง ได้รับการบอกเลิกสัญญา (notice)" ดังนั้นเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจปรากฏหรือถูกค้นพบภายหลัง การเลิกจ้าง โดยทั่วไปแล้วจะไม่ได้ถือว่ามีความเกี่ยวข้องในการสืบหา (ascertain) เหตุผล ของการเลิกจ้าง เนื่องจากเรื่องเหล่านี้นายจ้างไม่ได้รู้ และไม่ถือว่าเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้ เลิกจ้างลูกจ้าง ศาลต้องตัดสินเรื่องราวต่าง ๆ ในระยะเวลาที่มีการเลิกจ้าง และจากข้อมูลที่ นายจ้างรู้ หรือที่นายจ้างมีอยู่ในขณะนั้น<sup>25</sup>

<sup>21</sup> *Grundy (Teddington), Ltd. v. Willis*, (1976) I.R.L.R. 118

<sup>22</sup> *Ferodo, Ltd. v. Barnes*, (1976), I.R.L.R. 302

<sup>23</sup> (1974) I.R.L.R.213

<sup>24</sup> *Abernethy v. Mott Hay and Anderson*, (1974) I.R.L.R.213

<sup>25</sup> Steven D. Anderman, p. 60



ความมีเหตุผลนั้นเป็นเรื่องของข้อเท็จจริง จึงได้มีการชี้ออกมาให้เห็นว่า คำตัดสินในเรื่องต่าง ๆ แต่ละเรื่อง ไม่ให้ถือเป็นแบบอย่างที่จะต้องเดินตาม แต่ให้ถือเป็นเพียงแนวทางสำหรับประเมินเรื่องในคดีอื่น ๆ ต่อมา<sup>26</sup>

นอกจากแนวคำพิพากษาในคดีก่อนแล้ว ยังมีแนวทางที่จะนำมาใช้พิจารณาได้จาก "ประมวลการปฏิบัติ" (Codes of Practice) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านอุตสาหกรรม ที่ออกโดยหน่วยบริการแนะนำประนีประนอมและอนุญาโตตุลาการ หรือโดยรัฐมนตรีการจ้างงานประมวลการปฏิบัติ<sup>27</sup> ไม่มีผลบังคับเช่นกฎหมาย ดังนั้นจึงไม่สามารถนำมาอ้างฟ้องร้องได้ ถ้าเพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามประมวลการปฏิบัติ แต่การที่เลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามประมวลนี้ ก็เป็นการไม่ยุติธรรมโดยนัย<sup>28</sup>

ในระยะแรกที่มีการตรากฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นายจ้างมีการกระการพิสูจน์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าการเลิกจ้างของตนนั้นมีเหตุผลสมควร แต่ภายหลังได้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองการจ้างงานปี 2523 (The Employment Act 1980) ปัญหาการกระการพิสูจน์ได้ถูกทิ้งวางไว้โดยมิได้ตกแก่ฝ่ายใดในคดี<sup>29</sup>

<sup>26</sup> ibid, p. 41

<sup>27</sup> เป็นเรื่องที่ว่าด้วยวิธีการเกี่ยวกับวินัย หยุดงานเพื่อกิจกรรมสหภาพ การเปิดเผยข่าวสารให้สหภาพเพื่อการต่อรอง การปิดล้อมสถานที่ทำงาน ข้อตกลงกับผู้แทนสหภาพในด้านความปลอดภัย และความสัมพันธ์ด้านอุตสาหกรรมทั่วไป และดู ธาดา ศาสตราจิต "ข้อบังคับการทำงานการร้องทุกข์และมาตรการทางวินัย"วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม 2526) : 15 -16.

<sup>28</sup> Steven D. Anderman, pp. 39-40

<sup>29</sup> ibid, p.39.

### 1.5 การเลิกจ้างที่ถือว่าไม่ยุติธรรมโดยอัตโนมัติ

ตามมาตรา 58 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2521 กฎหมายได้บัญญัติไว้ว่า การเลิกจ้างที่ถือว่าไม่เป็นธรรมทันทีหากเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้าง<sup>30</sup>

1. ได้เป็นหรือประสงค์จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เป็นอิสระ<sup>31</sup>
2. เข้าไปมีส่วนร่วม หรือประสงค์จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานที่เป็นอิสระในเวลาที่เหมาะสม
3. ได้ปฏิเสธ หรือเสนอปฏิเสธในการที่จะเป็นหรือยังคงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งไม่เป็นอิสระ

คำว่า "เวลาที่เหมาะสม" หมายความว่า ลูกจ้างอาจเข้าร่วมกิจกรรมได้นอกเวลาทำงาน และนอกสถานที่ของนายจ้าง หรือในสถานที่ของนายจ้าง โดยการอนุญาตโดยแจ้งชัดหรือโดยปริยายของนายจ้างแต่มีใช้ขณะที่ทำงานอยู่ (เช่น ระหว่างหยุดพักรับประทานอาหาร) สิทธิที่จะเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างเวลาทำงานขึ้นอยู่กับความยินยอมของนายจ้าง ซึ่งต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นระยะ ๆ

4. ถ้าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน ที่จะให้ลูกจ้างเข้าทำงานเฉพาะที่เป็นสมาชิกสหภาพ(closed shop) และลูกจ้างปฏิเสธที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงาน ถือว่าการเลิกจ้างนั้นยุติธรรมโดยตัวของมันเอง แต่หากลูกจ้างไม่ยินยอมเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ เนื่องจาก ก) ลูกจ้างมีเหตุผลจากความเชื่อทางด้านศาสนา ข) ลูกจ้างนั้นได้ทำงานก่อนจะมีข้อตกลงกับสหภาพ และหลังจากนั้นก็ไม่เคยเป็นสมาชิกสหภาพ หรือ ค) ข้อตกลงกับสหภาพดังกล่าวนี้ใช้บังคับหลังจาก 15 สิงหาคม 2523 และมีได้รับการเห็นชอบ

<sup>30</sup> section 58 of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978

<sup>31</sup> สหภาพแรงงานที่เป็นอิสระคือ สหภาพแรงงานที่ (a) ไม่ได้อยู่ภายใต้การครอบงำหรือควบคุมของนายจ้าง และ (b) ไม่มีแนวโน้มไปในทางที่จะถูกแทรกแซงโดยนายจ้างตาม section 153(1) of Employment Protection (Consolidation) Act 1978

ด้วยการออกเสียงโดยวิธีลับ ในบรรดาลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการออกเสียงนี้ต้องมีเสียงเห็นชอบ ไม่น้อยกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ การเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่ไม่ยอมเป็นสมาชิกสหภาพ ก็จะกลายเป็นความไม่เป็นธรรมโดยอัตโนมัติ

และหากว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่เกี่ยวกับการตั้งครุฑและคลอดบุตร หรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวกับการตั้งครุฑ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม<sup>๒๒</sup> เว้นแต่ลูกจ้างหญิงไม่สามารถ หรือจะไม่สามารถที่จะทำงานให้นายจ้างได้ เนื่องจากมีครุฑ หรือลูกจ้างหญิงไม่สามารถ หรือจะไม่สามารถทำงานต่อไป เพราะการมีครุฑโดยไม่ฝ่าฝืนหน้าที่หรือข้อจำกัดตามกฎหมาย แต่ทั้งสองกรณีดังกล่าว หากนายจ้างไม่ได้พยายามหางานใหม่ หรือเสนองานใหม่ให้ลูกจ้างทำ ถือว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม

## 2 การเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน

ในประเทศอังกฤษมีเงินกองทุนคนล้นงาน<sup>๒๓</sup> (Redundancy Fund) ซึ่งนายจ้างทั่วประเทศร่วมกันจ่ายเงินสมทบกองทุน หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลคนล้นงานและได้จ่ายค่าทดแทนกรณีคนล้นงาน (redundancy payment) ให้แก่ลูกจ้างไป สามารถที่จะมาเรียกร้องเอาเงิน 41 เปอร์เซ็นต์ จากส่วนที่ตนจ่ายไปเป็นค่าทดแทนคืนจากกองทุนคนล้นงานได้<sup>๒๔</sup> หรือลูกจ้างที่ได้พิสูจน์ให้ศาลอุตสาหกรรมเห็นว่าตนถูกเลิกจ้างด้วยเหตุคนล้นงาน แต่นายจ้างไม่อาจที่จะจ่าย ปฏิเสธที่จะจ่าย หรือล้มละลายก็สามารถที่จะเรียกร้องเอาค่าทดแทน

<sup>๒๒</sup>The Employment Protection Act, 1975 section 34

<sup>๒๓</sup>B.A. Hepple, Employment Law, fourth edition (London : Sweet & Maxwell, 1981), p. 306.

<sup>๒๔</sup>Employment Protection (Consolidation) Act 1978, sec. 104 และ Sched.6

กรณีคนล้งงานเต็มจำนวนที่ตนมีสิทธิที่จะได้รับจากกองทุนคนล้งงาน<sup>35</sup> และฝ่ายบริหารก็จะเข้ารับช่วงสิทธิ์ และค่าเสียหายของลูกจ้าง<sup>36</sup>

กฎหมายเรื่องคนล้งงานและการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แม้จะมีความสัมพันธ์กันอยู่มาก ซึ่งมักจะถูกนำมาพูดรวมกันไปเสมอ แต่ก็ยังมีข้อแตกต่างที่สำคัญอยู่บางประการกล่าวคือ กฎหมายเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เริ่มจากหลักการที่ว่าลูกจ้างแต่ละคนไม่ควรถูกทำให้ว่างงานโดยไม่มีเหตุผลที่ดี ส่วนกฎหมายเรื่องคนล้งงานนั้นไม่ได้พยายามที่จะยับยั้งการไล่ ออกไม่ว่าโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยาย เพียงแต่กำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทนให้กับบุคคลที่สูญเสียตำแหน่งงานไป เนื่องจากเหตุผลเฉพาะบางประการ แทนที่กฎหมายนี้จะออกมาเพื่อคุ้มครองให้มีการจ้างงานติดต่อกันไป กฎหมายเรื่องคนล้งงานนี้ออกมาในปี 2508 ด้วยเจตนารมณ์สำคัญที่จะสนับสนุนการตัดทอนกำลังแรงงานส่วนเกินลงไป เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมีผล<sup>37</sup>

ประเด็นที่สอง เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมกับคนล้งงาน การเลิกจ้างเนื่องมาจากคนล้งงานบางกรณีจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และในทางกลับกัน การเลิกจ้างเพราะคนล้งงานเป็นหนึ่งในสาเหตุที่นำไปสู่การเลิกจ้างอย่างยุติธรรมได้<sup>38</sup> อย่างไรก็ตามการปลดคนงานออกเนื่องจากคนล้งงาน หากได้ดำเนินไปโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่เหมาะสม (เช่น นายจ้างละเลยที่จะให้คำเตือนล่วงหน้าตามสมควรแก่คนงานที่เกี่ยวข้อง) ในกรณีนี้ การเลิกจ้างอาจกลายเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ แต่ในกรณีที่

<sup>35</sup> Ibid, sec. 105.

<sup>36</sup> Ibid, sec. 106.

<sup>37</sup> B.W. Napier, pp. 45-46.

<sup>38</sup> เหตุผล 4 ประการที่กฎหมายอังกฤษถือว่าการเลิกจ้างโดยเป็นธรรมบัญญัติ อยู่ใน section 57(2) of the Employment Protection (consolidation) Act 1978 ซึ่งได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อ 1.1.3 หน้า 63

การเลิกจ้างเนื่องมาจากคนล้นงานและเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ยุติธรรม ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนเต็มจำนวนทั้งจากกรณีถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและกรณีคนล้นงาน<sup>39</sup> ซึ่งจะกล่าวในบทต่อไป

## 2.1 ความหมายของคนล้นงาน

ตามมาตรา 81 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน (รวม) ปี พ.ศ. 2521 (The employment Protection(Consolidation) Act 1978) ได้กำหนดว่า<sup>40</sup>

เพื่อจุดประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้ ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างจะถือว่าถูกเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน ถ้าการเลิกจ้างนั้นเกิดขึ้นโดยทั้งหมดหรือในส่วนใหญ่จากกรณี

(ก) ข้อเท็จจริงที่ว่า นายจ้างของเขาหยุด หรือประสงค์จะหยุดการดำเนินกิจการต่อไป ซึ่งธุรกิจที่ลูกจ้างได้ถูกนายจ้างจ้างเข้ามาเพื่อจุดประสงค์ของธุรกิจนั้น หรือได้หยุด หรือประสงค์จะหยุดการดำเนินต่อไป ซึ่งธุรกิจที่อยู่ในสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือ

(ข) ข้อเท็จจริงที่ว่า ความจำเป็นในธุรกิจนั้นจะต้องให้ลูกจ้างทำงานชนิดหนึ่งชนิดใดโดยเฉพาะ หรือที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานชนิดหนึ่งโดยเฉพาะในสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ได้หมดลงหรือได้ลดน้อยลง หรือคาดว่าจะหยุดลง หรือจะลดน้อยลง

เพื่อจุดประสงค์ของอนุมาตรานี้ธุรกิจของนายจ้างที่อยู่ในเครือเดียวกันให้ถือเป็นธุรกิจเดียวกัน นอกจากนี้เงื่อนไขในอนุมาตรานี้จะได้รับการปฏิบัติตามได้โดยไม่ต้องพิจารณาธุรกิจเหล่านั้น

โดยหลักการ ถ้านายจ้างได้ประเมินความต้องการด้านแรงงานสำหรับธุรกิจของตนแล้ว การจะไปโต้แย้งถึงความถูกต้องของการประเมินของนายจ้างนั้นก็ทำไม่ได้เมื่อได้มีการเรียกร้องที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน ทั้งนี้เพราะศาลได้ปฏิเสธตลอดมาที่

<sup>39</sup>B.W. Napier, p. 46

<sup>40</sup> ibid, p.p. 46-47

จะพิจารณาว่าการวินิจฉัยหรือการประเมินของนายจ้างมีข้อสนับสนุนอย่างดีหรือไม่ ในทางตรงกันข้าม ถ้าสถานการณ์หนึ่งเป็นเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน และสถานการณ์นั้นได้เกิดขึ้น ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากความประพฤติไม่ดี หรือเนื่องจากเหตุอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับคนล้นงานก็ย่อมไม่ต้องรับผิดชอบในกรณีที่เลิกจ้างเพราะคนล้นงาน เพราะเราพิจารณามูลเหตุลงใจว่ามาจากการที่มีคนล้นงานตามคำจำกัดความในกฎหมายหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามยิ่งสถานการณ์คนล้นงานเห็นชัดมากเท่าใด ศาลก็จะยิ่งเชื่อถือน้อยลงไปเท่านั้น ว่านายจ้างจะมีได้เลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน<sup>41</sup>

แนวความคิดเรื่องคนล้นงาน ไม่มีความหมายครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงองค์การของธุรกิจ หรือจัดวางเงื่อนไขในการทำงานใหม่ แม้ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงโดยมีมูลเหตุลงใจมาจากความต้องการที่จะประหยัดเงินของธุรกิจนั้นก็ตาม เช่น เลิกจ้างเพราะลูกจ้างไม่ยอมรับเงื่อนไขใหม่ที่ต้องเดินทางไปและกลับเอง โดยนายจ้างยกเลิกบริการรถรับส่งฟรี ไม่ใช่กรณีคนล้นงาน<sup>42</sup> หรือนายจ้างเปลี่ยนระบบกะในการทำงานก็ไม่ใช่กรณีคนล้นงาน<sup>43</sup> แต่อาจเป็นการที่นายจ้างผิดสัญญาจ้าง และอาจจะมีผลต่อประเด็นที่ว่าเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ แต่มีข้อบ่งชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นไปในแบบลดค่าจ้าง ลดเงินเดือน ในกรณีนี้อาจสื่อให้เห็นว่ามีสภาพคนล้นงานจริง<sup>44</sup>

<sup>41</sup> *ibid.*

<sup>42</sup> *Chapman v. Groomvean and Postowrack China Clay co. Ltd.*  
(1973) I.C.R. 170

<sup>43</sup> *Johnson v. Nottinghamshire Combined Police Authority*  
(1974) I.C.R. 170

<sup>44</sup> *B.W. Napier, op, p.48*

### ข้อยกเว้น

ลูกจ้างที่เรียกร้องค่าทดแทนจากการที่ตนถูกเลิกจ้าง เพราะคนล้นงานต้องยื่นฟ้องภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่มีการเลิกจ้าง<sup>45</sup> แต่อาจถูกโต้แย้งได้จากนายจ้างที่เกี่ยวข้อง หรือเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการจ้างงาน (Department of Employment) เพราะว่ารัฐมีส่วนได้เสียจากผลคดีที่ต้องจ่ายเงินทดแทน 41 เปอร์เซ็นต์ ของที่นายจ้างจ่ายไป โดยอาจโต้แย้งว่ามีใช่เป็นการเลิกจ้างเพราะคนล้นงานหรือลูกจ้างไม่ลสิทธิได้รับเงินทดแทน เพราะคนล้นงานตามกรณีดังต่อไปนี้คือ<sup>46</sup>

(1) ถึงแม้กฎเกณฑ์ทั่ว ๆ ไปมีว่า สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงานจะไม่ได้รับการกระทบกระเทือนจากเหตุการณ์หลังการเลิกจ้างแล้วก็ตาม แต่ก็มีสถานการณ์อยู่สองประการที่ทำให้เรื่องไม่เป็นไปตามนั้น กล่าวคือนายจ้างให้เลิกจ้างลูกจ้างคนหนึ่งก่อนจะหมดสัญญาจ้าง หลังจากนั้นนายจ้าง หรือนายจ้างในเครือเดียวกัน จ้างลูกจ้างคนนั้นกลับเข้ามาทำงานอีกภายในไม่เกินสี่สัปดาห์ก่อนที่จะครบอายุสัญญาจ้าง ในตำแหน่งที่เหมาะสม หรือเมื่อลูกจ้างยอมรับข้อเสนอกลับเข้าทำงาน หรือปฏิเสธข้อเสนอนี้โดยไม่มีเหตุผลสมควร ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

(2) ในระยะเวลาระหว่างที่ได้รับแจ้งการเลิกจ้างจนถึงเวลาที่การเลิกจ้างมีผล ถ้าความประพฤติของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่ร้ายแรงพอที่จะทำให้นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีตามกฎหมายคอมมอนลอว์ นายจ้างอาจดำเนินการตามนั้นเพื่อเลิกจ้างและไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนคนล้นงาน หรือในช่วงระยะเวลาของคำบอกกล่าวดังกล่าว ลูกจ้างได้นัดหยุดงานหรือเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน ซึ่งนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานตลอดเวลา หรือส่วนใหญ่นอกประเทศอังกฤษ เวลส์ และ

<sup>45</sup> ธาดา ศาสตราจาริต "Industrial Tribunals v. ศาลแรงงาน" วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (สิงหาคม 2525) : 17.

<sup>46</sup> B.W. Napier, pp. 48-49.

สก๊อตแลนด์<sup>47</sup>

- (4) ลูกจ้างซึ่งไม่ได้ถูกจ้างต่อเนื่องกันเป็นเวลา 2 ปี หรือกว่านั้น<sup>48</sup>
- (5) ชายซึ่งมีอายุถึง 65 ปี และหญิงซึ่งมีอายุถึง 60 ปี<sup>49</sup>

### 3. การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมกรณีคนล้นงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลคนล้นงาน เขาอาจมีสิทธิที่จะฟ้องร้องว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แม้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนคนล้นงาน (redundancy payment) ไปแล้ว<sup>50</sup> โดยมีเหตุแห่งการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอยู่ 2 ประการคือ<sup>51</sup>

3.1 การเลือกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมโดยอัตโนมัติ (Automatically Unfair Selection) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน ต้องแสดงให้เห็นว่าในสถานการณ์ที่มีการเลิกจ้างเพราะคนล้นงานนั้น ลูกจ้างคนหนึ่งหรืออีกหลายคนในกิจการเดียวกันอยู่ในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันไม่ถูกเลิกจ้างด้วย และการเลือกเลิกจ้างตนนั้นไม่เป็นธรรมเนื่องจากเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 กรณีดังต่อไปนี้

(1) เป็นเหตุผลที่ไม่สามารถเป็นที่ยอมรับได้ (inadmissible reason) กล่าวคือเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หรือการปฏิเสธที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ไม่เป็นอิสระ

(2) การเลิกจ้างนั้นขัดแย้งกับขั้นตอนที่ได้ตกลงกันไว้อย่างไม่มีเหตุผล ลูกจ้างจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีขั้นตอนในการคัดเลือกลูกจ้างให้ออก เช่น พิจารณาจากความ

<sup>47</sup> ibid, p. 46.

<sup>48</sup> B.A. Hepple, p. 120.

<sup>49</sup> ibid.

<sup>50</sup> Clarkson International Tools Ltd. v. Short (1973) IRLR 90

<sup>51</sup> Steven D. Anderman, pp. 147-159



สามารถหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องการจ้างงานซึ่งสามารถเปรียบเทียบกันได้ แม้จะขัดกับหลัก "เข้าทีหลังออกก่อน" (last in, first out) และการกระทำของนายจ้างที่ขัดแย้งกับข้อตกลงไม่มีเหตุผลพิเศษ

(3) การเลิกจ้างนั้นขัดแย้งต่อประเพณีที่ปฏิบัติมาอย่างไม่มีเหตุผล ประเพณีที่เคยปฏิบัติมาหมายถึง สิ่งที่รับรู้กันทั่วไป แน่ชัดชัดเจน ในระดับที่เรียกได้ว่าเป็น ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการเลิกจ้างโดยปริยาย<sup>52</sup> หากมีการปฏิบัติเพียงแค่ครั้งหรือสองครั้ง ไม่เพียงพอที่จะถือเป็นประเพณีและธรรมเนียมปฏิบัติในวงการอุตสาหกรรม เรื่อง เข้าทีหลังออกก่อน เป็นลักษณะทั่วไป เกินไปกว่าที่จะนำมาใช้กล่าวอ้าง

3.2 การเลิกจ้างคนล้นงานที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล (unreasonable redundancy) แม้ว่า จะได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของข้อตกลง หรือธรรมเนียมปฏิบัติแล้วก็ตาม ศาลก็ยังคงต้องพิจารณาโดยดูปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องว่าในช่วงเวลานั้นนายจ้างตัดสินใจเลิกจ้าง นายจ้างที่ดี (good employer) ควรจะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ โดยนำข้อเท็จจริงทุกอย่างมาพิจารณา<sup>53</sup> โดยศาลได้พัฒนาหลักกฎหมายขึ้นมาเพื่อพิจารณาการเลิกจ้างกรณีคนล้นงาน ว่าชอบด้วยเหตุผลหรือไม่ 4 ประการ คือ

(1) นายจ้างมีเกณฑ์การคัดเลือกที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล หลักเกณฑ์ที่จะใช้คัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องแสดงหรือระบุโดยชัดแจ้ง แล้วศาลอุตสาหกรรมจะพิจารณาว่าการเลือกของนายจ้างชอบด้วยเหตุผลหรือไม่ แต่ก็มิใช่ว่าจะตัดสินใจประหนึ่งว่าตนเป็นนายจ้าง กรณีที่ลูกจ้างหลาย ๆ คนอยู่ในสถานที่ใกล้เคียงกันจนไม่อาจแยกความแตกต่างได้ เมื่อนายจ้างได้พิจารณาปัญหาอย่างถี่ถ้วน ตัดสินใจไปโดยมูลเหตุซึ่งจูงใจที่บริสุทธิ์ของตนเอง ในกรณีเช่นนี้ไม่สามารถพูดได้ว่าการกระทำของนายจ้างไม่ถูกต้อง หรือปราศจากเหตุผลที่เลือกคนหนึ่งแทนอีกคนหนึ่ง<sup>54</sup>

<sup>52</sup>Bessenden Propertees Ltd. v. Corness (1973) IRLR 365

<sup>53</sup>ibid.

<sup>54</sup>Vickers Ltd. v. Smith (1977) IRLR 11

(2) ระยะเวลาในการเลิกจ้างที่เหมาะสม มีกรณีศาลอุตสาหกรรมจะพิจารณาว่ามีเหตุผลที่จะเลิกจ้างหรือไม่ นายจ้างมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจเพียงใด การที่นายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนหรือมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานก่อนนั้นมีความจำเป็นเร่งด่วนในขณะนั้นเพียงไร เมื่อศาลพิจารณาว่าสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่นายจ้างอ้างมานั้นยังไม่เป็นจริง หรือนายจ้างควรจะได้มีการเตือนหรือปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานก่อนได้ ก็ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างในระยะเวลาที่ไม่เหมาะสม

(3) การเตือนและปรึกษาหารือ ในระยะแรก Employment Appeal Tribunal ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการเตือน หรือปรึกษาหารือค่อนข้างน้อย แต่ศาลอุตสาหกรรมได้กล่าวซ้ำ ในคดี *Clarkson International Tools v. Short*<sup>55</sup> ถึงความจำเป็นที่นายจ้างจะต้องให้คำเตือนอย่างเพียงพอ และต้องปรึกษาหารือตามเกณฑ์หลักปฏิบัติ (Code of practice) การที่นายจ้างคนใดกล่าวอ้างว่ามีสถานการณ์จำเป็นอย่างยิ่งจนไม่อาจปฏิบัติตามขั้นตอนก่อน ต้องพิสูจน์ให้ศาลพอใจ หากไม่แสดงให้ศาลเห็นว่าจำเป็น เช่นไร แม้จะพิสูจน์ว่าผลสุดท้ายก็เป็นเช่นเดียวกัน ก็ไม่เป็นประเด็น ยิ่งต่อมามีการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองการจ้างงานปี 2518 ซึ่งระบุให้มีการปรึกษาหารือในเรื่องการเลิกจ้างเพราะลูกจ้างล้งงานกับสหภาพแรงงาน การปรึกษาหารือก็ยิ่งได้รับความเคารพมากขึ้น ในบางกรณีศาลเห็นว่า ถ้ามีการปรึกษาหารือและมีการออกคำเตือนล่วงหน้า 30 วัน การปลดคนงานออกก็อาจไม่จำเป็น<sup>56</sup>

(4) การพยายามหางานใหม่ให้ลูกจ้าง มีคดีที่ศาลตัดสินกำหนดให้นายจ้างที่มีเหตุผลหางานใหม่ให้ลูกจ้างในขณะที่ปลดลูกจ้างออกจากงาน เช่น ในคดี *Vokes Ltd v Bear*<sup>57</sup> ตัดสินว่านายจ้างจะต้องพยายามหางานใหม่ให้ลูกจ้างทำก่อนจึงจะถือว่าเลิกจ้างด้วยเหตุคนล้งงานอย่างเป็นทางการ และนายจ้างจะต้องให้ข้อมูลอย่างเพียงพอที่ลูกจ้างจะได้

<sup>55</sup> (1973) IRLR 90

<sup>56</sup> *Kelly v. Upholstery and Cabinet Works (Amesbury) Ltd.*  
(1977) IRLR 91

<sup>57</sup> (1973) IRLR 363

ตัดสินใจว่าจะทำงานใหม่นั้นหรือไม่<sup>๕๘</sup> โดยนายจ้างต้องใช้ความพยายามและเหตุผลอย่างดี  
ที่สุด

#### 4. กรณีเลิกจ้างลูกจ้างที่ลั่นงานหมู่<sup>๕๙</sup>

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองการจ้างงานปี 2518 นอกจากจะกำหนดให้นายจ้าง  
ต้องปรึกษากับสหภาพแรงงานที่เป็นที่ยอมรับ ถึงการเลิกจ้างลูกจ้างหนึ่งหรือหลายคนด้วยสาเหตุ  
ลูกจ้างลั่นงานแล้วยังกำหนดให้ต้องแจ้งต่อฝ่ายบริหารกรมการจ้าง (Department of  
Employment) ด้วย

คำว่า "ลูกจ้างลั่นงานหมู่" (collective redundancies) ดูจะเป็นคำที่  
ไม่ค่อยเหมาะสม เพราะหน้าที่ที่จะต้องปรึกษานั้น มีแม้ในกรณีที่ลูกจ้างคนเดียวจะถูกเลิกจ้าง และ  
แม้ว่าลูกจ้างนั้นไม่ใช่สมาชิกของสหภาพแรงงานที่เป็นที่ยอมรับ หรือสหภาพแรงงานใด ๆ เลย  
โดยนายจ้างจะต้องปรึกษากับสหภาพแรงงานที่เป็นอิสระ ซึ่งยอมรับให้ต่อรองกับตนได้ โดย  
นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลให้สหภาพแรงงานทราบ รวมถึงเหตุผลโดยละเอียดในการเลิกจ้าง  
ที่ตนเสนอ จำนวนและชั้นของลูกจ้าง และจำนวนรวมของลูกจ้างในระดับหรือชั้น ซึ่งลูกจ้างที่จะ  
ถูกเลือกให้เป็นส่วนที่ลั่นงานสังกัดอยู่ วิธีการที่จะเลือกส่วนที่ลั่นงาน และวิธีการของการเลิก  
จ้างรวมถึงหมายกำหนดการเลิกจ้าง

การปรึกษาดังกล่าวต้องกระทำในเวลาเร็วที่สุด ถ้านายจ้างเสนอที่จะเลิก  
จ้างลูกจ้าง 100 คน หรือกว่านั้น ในช่วงเวลา 90 วัน เขาจะต้องปรึกษาไม่น้อยกว่า 90 วัน  
ก่อนจะทำการเลิกจ้างครั้งแรก ถ้านายจ้างเสนอเลิกจ้างลูกจ้าง 10 คน หรือกว่านั้นในครั้ง  
เดียวในช่วงเวลา 30 วัน เขาจะต้องปรึกษาไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนทำการเลิกจ้างครั้งแรก  
ไม่มีกำหนดเวลาขั้นต่ำสุดสำหรับกรณีที่นายจ้างเสนอเลิกจ้างลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน

<sup>๕๘</sup>Modern Injection Moulds Ltd. v. price, (1976) IRLR 172

<sup>๕๙</sup>B.A. Hepple, pp. 120-122

ถ้านายจ้างมิได้ดำเนินการปรึกษา สหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องอาจร้องเรียนต่อศาล อุตสาหกรรม ซึ่งศาลอาจจะสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินคุ้มครองแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากสิทธิเรียกร้อง อื่น ๆ ที่เกิดจากการเลิกจ้าง (เช่นการจ่ายเงินกรณีคนลี้ภัย) ซึ่งอยู่ในดุลพินิจของศาล โดย อยู่ภายใต้ข้อจำกัดบางอย่าง ในกรณีที่ลูกจ้าง 100 คนหรือกว่านั้นจะถูกเลิกจ้าง เงินที่สั่งให้ จ่ายอาจจะถึงเท่ากับค่าจ้าง 100 วัน กรณีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไปจะถูกเลิกจ้างเงินนั้นอาจจะถึง เท่ากับค่าจ้าง 60 วัน และกรณีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนจะถูกเลิกจ้าง อาจได้ถึงค่าจ้าง 28 วัน ลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินตามจำนวนดังกล่าวอาจเสนอคำร้องต่อศาลอุตสาหกรรมได้

และนายจ้างต้องแจ้งให้กรรมการจ้างทราบถึงการที่ตนจะเลิกจ้างเพราะคนลี้ภัย ภายในช่วงระยะเวลาเดียวกันกับที่ต้องปรึกษาสหภาพแรงงาน ดังได้กล่าวมาแล้วในหนังสือแจ้ง นั้น นายจ้างจะต้องระบุถึงวันที่ซึ่งตนเริ่มปรึกษากับสหภาพแรงงานที่ตนยอมรับ ทั้งจะต้องให้ข้อมูล อื่น ๆ แก่กรรมการจ้างตามที่กรมกำหนด โทษของการไม่แจ้งอาจเป็นการปรับถึง 400 ปอนด์ เมื่อถูกพิพากษาหรือสูญเสียเงินถึง 10 % ของเงินคืนจากกองทุนคนลี้ภัย ซึ่งนายจ้างมีสิทธิ์ ได้รับ ในกรณีที่นายจ้างเป็นบริษัทจำกัด กรรมการหรือผู้จัดการซึ่งไม่ได้แจ้งกรมอาจมีความรับผิดชอบเป็นส่วนตัวถ้าตนละเลย หรือประมาทเลินเล่อ

#### การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฝรั่งเศส

ก่อนที่จะทำความเข้าใจในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฝรั่งเศส เรา ควรที่จะทำความเข้าใจเบื้องต้นเสียก่อนว่าในฝรั่งเศส ได้มีกรณีพิจารณาการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนงานของรัฐ (public sector) กับลูกจ้างทั่ว ๆ ไป ออกจากกันแม้จะมีการใช้ กฎหมายทั่ว ๆ ไปสำหรับคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างร่วมกันอยู่<sup>60</sup> แต่กรณี

<sup>60</sup>Michel Despax Jacques Jacques Rojot, "France", International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations vol 4 (Kluwer : The Netherlands, 1979) p. 92.

ลูกจ้างของรัฐจะตกอยู่ภายใต้เขตอำนาจของศาลปกครอง (Conseil d'Etat) ขณะที่คดีต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกจ้างอยู่ภายใต้เขตอำนาจของศาลยุติธรรมซึ่งใช้กฎหมายเอกชน และตกอยู่ภายใต้เขตอำนาจศาลปกครองเฉพาะในขอบเขตที่ต้องใช้กฎหมายมหาชนบังคับ ในที่นี้เราจะศึกษาแต่เพียงการเลิกจ้างลูกจ้างในส่วนเอกชน และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเรื่องการแทรกแซงของฝ่ายบริหารที่มีต่อการจ้างแรงงาน

### 1. ความเป็นมาของกฎหมาย

ได้มีการผ่านกฎหมายลงวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2516 เนื่องจากได้เกิดวิกฤติพลังงานขึ้นในช่วงปี 2516 เพื่อเป็นการปกป้องลูกจ้างจากการใช้อำนาจเลิกจ้างตามอำเภอใจของนายจ้าง กฎหมายฉบับนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างในชั้นมูลฐานต่อมาเมื่อเกิดปัญหาเศรษฐกิจซึ่งนำไปสู่ความยุ่งยากอย่างที่สุดในปี 2517 จึงได้มีบทบัญญัติของกฎหมาย ลงวันที่ 3 มกราคม 2518 (Law of January 3rd, 1975) เกี่ยวกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเพื่อเป็นการอุดช่องว่างของกฎหมายปี 2516<sup>61</sup>

### 2. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การปฏิรูปกฎหมายในปี 2516 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องของการเลิกจ้างลูกจ้างไว้อยู่ 2 ประการคือ ได้มีการกำหนดขั้นตอนวิธีการในการเลิกจ้างลูกจ้างเอาไว้ และกำหนดให้การที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีสาเหตุอันเป็นจริงและสมควร (cause reele it serieuse)

สำหรับขั้นตอนวิธีการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 หน้า 36 ซึ่งขั้นตอนเหล่านั้นไม่ใช่บังคับกับการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นรายบุคคล ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างไม่เกิน 11 คน ไม่ใช่บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการไม่ถึงหนึ่งปี และไม่ใช่

<sup>61</sup> ibid, p. 30

กับการเลิกจ้างเป็นเหตุด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ<sup>62</sup> เพราะการเลิกจ้างเป็นเหตุด้วยเหตุทางเศรษฐกิจได้มีกฎหมายบัญญัติขั้นตอนการเลิกจ้างไว้ต่างหากอยู่แล้วดังจะได้กล่าวต่อไป

แต่สำหรับบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดให้การเลิกจ้างจะต้องมีสาเหตุอันเป็นจริงและสมควรนั้น ใช้บังคับกับการเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะถูกยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้างหรือไม่

### 2.1 ลักษณะของเหตุเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จะเห็นได้ว่า มีเงื่อนไขอยู่ 2 ประการ กล่าวคือ สาเหตุแห่งการเลิกจ้างจะต้องเป็นสาเหตุอันเป็นจริงและสมควร ถ้าขาดเหตุผลดังกล่าว การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแม้ว่าเหตุอันเป็นจริงและสมควรจะแตกต่างกัน แต่ก็สัมพันธ์กัน เพราะในคดีใดก็ตามที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อกล่าวหาของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง หรือเกี่ยวกับเหตุเลิกจ้างที่นายจ้างกล่าวอ้างศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน (Cour de Cassation) จะรับฟังทั้งการมีอยู่ของเหตุอันเป็นจริงและเหตุอันสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างในเวลาเดียวกัน พุดง่าย ๆ คือ ต้องประกอบกันทั้ง 2 ประการ

ในประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ปี พ.ศ. 2516 นี้ ไม่มีคำนิยามของเหตุอันเป็นจริงและเหตุอันสมควรเอาไว้ จึงเป็นหน้าที่ของศาลที่จะค้นหาและวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความหมาย

2.1.1 ความหมายของเหตุอันเป็นจริง<sup>63</sup> ในระหว่างการอภิปรายในสภารัฐมนตรีแรงงานได้ให้ความหมายถึงเหตุอันเป็นจริงไว้ 2 ครั้ง โดยในครั้งแรกได้กล่าวว่า

<sup>62</sup>Jean PELISSIER, Le nouveau droit du Licenciement (Ed Sirey, 1977) p. 145.

<sup>63</sup>Jean Pelissier, pp. 153-154



เหตุอันเป็นจริงนั้นแสดงถึงลักษณะภาวะวิสัย จะเป็นเรื่องของอคติหรือความไม่ชอบเป็นการส่วนตัวไม่ได้ เหตุอันเป็นจริงจึงเป็นเหตุอันชอบด้วยกฎหมาย เช่น เลิกจ้างด้วยความผิด, เลิกจ้างเพราะทักษะในอาชีพไม่ดีหรือเลิกจ้างเพราะปรับปรุงโครงสร้างของบริษัทใหม่ ในครั้งที่สองรัฐมนตรีแรงงานได้ให้นิยามคล้าย ๆ กับครั้งแรก คือเหตุอันเป็นจริงจะต้องเป็นเหตุอันเป็นภาวะวิสัยซึ่งเกี่ยวกับลูกจ้าง โดยสรุปแล้วเป็นเหตุซึ่งนายจ้างจะนำเอาอารมณ์มาเกี่ยวข้อไม่ได้ จะเลิกจ้างโดยไม่พอใจส่วนตัวไม่ได้ จะเลิกจ้างได้เมื่อมีเหตุชัดเจนที่จะพิสูจน์ว่าการเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ผู้มาชี้แจงร่างกฎหมายได้ให้ความหมายของเหตุอันเป็นจริงว่าเป็น เหตุที่มีอยู่ (exist) และถูกต้อง (exact) ซึ่งหมายความว่านายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้ถ้าไม่มีเหตุ หรือเหตุนั้นไม่จริง หรือมีการเปลี่ยนแปลงเหตุ

คำพิพากษาของศาลได้รับแรงบันดาลใจจากคำนิยามดังกล่าว คือ ต้องมีอยู่และถูกต้อง

ก) เหตุต้องมีอยู่<sup>64</sup> ก่อนปี พ.ศ.2516 ศาลได้วางหลักเกณฑ์อย่างชัดเจนว่าการเลิกจ้างไม่ต้องแจ้งเหตุ นอกจากเมื่อคดีมีข้อพิพาทขึ้นสู่ศาล นายจ้างเพียงแต่ยกเหตุขึ้นมาก็เพียงพอไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ว่าเหตุนั้นมีอยู่จริง หากนายจ้างไม่แจ้งเหตุที่เลิกจ้างอาจจะถูกศาลพิพากษาว่าเลิกจ้างโดยมิแต่ทำให้ลูกจ้างเสียหาย (abuse) ดังนั้นหากนายจ้างได้แจ้งเหตุแล้ว แม้เหตุที่เลิกจ้างจะอ่อนมากก็เลิกจ้างได้ ศาลวางหลักไว้ว่านายจ้างเป็นผู้พิพากษาเพียงคนเดียวที่จะตัดสินถึง "ทักษะในวิชาชีพของลูกจ้าง" ว่าควรจะถูกเลิกจ้างหรือไม่ เช่นตัวอย่าง

นายจ้างให้เหตุผลในการเลิกจ้างว่าลูกจ้างไม่มีความสามารถเพียงพอในหน้าที่การงาน ศาลชั้นต้นตัดสินว่า การให้เหตุผลเพียงแค่นี้ไม่เพียงพอ แต่ศาลฎีกาได้กลับ

<sup>64</sup> ibid, pp. 154-160.

คำพิพากษาโดยให้เหตุผลว่า "หัวหน้างานเป็นผู้ตัดสินใจและชี้ขาดเกี่ยวกับเหตุผลทางเทคนิคที่ทำให้เขาตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างที่เขาเห็นว่ามีความสามารถไม่เพียงพอ"<sup>65</sup>

ในคดีที่ศาลชั้นต้นไปควบคุมตรวจสอบว่าเหตุที่นายจ้างยกขึ้นมาอ้างนั้นมีจริงหรือไม่ ศาลฎีกาจะพิพากษากลับทั้งหมด

ดังนั้น กฎหมายใหม่ ปี พ.ศ.2516 นี้ จึงเปลี่ยนแปลงหลักการนี้ อย่างสำคัญ และมีผลกระทบต่อแนวคำพิพากษาของศาล ต่อไปการเลิกจ้างจะชอบ ต่อเมื่อเหตุ นั้นมีอยู่จริง และศาลมีหน้าที่ค้นหาว่าเหตุนั้นมีอยู่จริงหรือไม่ เหตุที่นอกจากจะมีอยู่จริงแล้ว เหตุ ที่นายจ้างยกขึ้นมาอ้างจะต้องชัดเจนเพียงพอ มิฉะนั้นศาลจะถือว่าไม่มีเหตุ เพราะเมื่อศาลต้อง ควบคุมเหตุ จึงต้องการความชัดเจนถึงจะควบคุมได้<sup>66</sup>

การที่รัฐมนตรีแรงงานย้ำว่าเหตุต้องมีลักษณะภาววิสัยในคำว่า ภาววิสัย(objective) นั้นมิใช่ไม่มีความหมาย คำว่า ภาววิสัยนี้หมายถึงว่าจะต้องมีการตรวจสอบ ได้การที่คุณรู้สึกว่าเป็นอัตวิสัย (subjective) แต่หมอตระกพบว่าเป็นอย่างใด เป็นภาววิสัย ซึ่งในเรื่องนี้หมายถึง การกระทำของลูกจ้าง และความสามารถในการทำงาน การที่นายจ้าง จะเลิกจ้างไม่ใช่เป็นเรื่องนายจ้างจะรู้สึกอย่างเดียว เช่นนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะ ลูกจ้างนิสัยไม่ดีอย่างเดียวไม่ได้แต่นายจ้างจะเลิกจ้างได้เพราะแสดงให้เห็นได้ว่า ลูกจ้างมี ความประพฤติกฎปฏิบัติที่ไปกันไม่ได้ระหว่างลูกจ้างกับลูกค่า หรือระหว่างลูกจ้างกับเพื่อนร่วม งาน<sup>67</sup> ดังตัวอย่างเช่น

บริษัทหนึ่งถูกบริษัทแม่ซื้อไป และได้มีการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคในวันนั้น ด้วย

<sup>65</sup>Soc. 22 avr. 1964, J.O.P.1964 II 13732

<sup>66</sup>Lyon, 12 juill. 1974, S.A. Tempe C. Durand

<sup>67</sup>Jean Pelissier, pp, 157-158.



เหตุผลที่ว่าเป็นการยากที่ผู้บริหารคนใหม่จะทำงานกับเจ้าหน้าที่เดิม ศาลตัดสินว่าเป็นการเลิกจ้างโดยยังไม่ได้พิจารณาถึงการทำงานร่วมกันว่าจะเป็นอย่างไ<sup>๕๘</sup>

หลังกฎหมายปี 2516 เมื่อนายจ้างอ้างเหตุเลิกจ้างเนื่องจากทักษะทางวิชาชีพศาลก็จะเข้าไปควบคุมตรวจสอบว่าเป็นจริงหรือไม่ เช่นตัวอย่าง

แม้ว่าลูกจ้างจะไม่มีความสามารถ แต่หากนายจ้างไม่ได้พยายามแนะนำให้ปรับปรุงการงานก่อน แต่ด่วนเลิกจ้างเลย ศาลก็ถือได้ว่าเหตุนั้นไม่เป็นจริง

และในคดีเดียวกัน นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างแต่เพียงว่ายอดขายตกไม่ได้ แต่ศาลจะต้องเข้าไปดูว่าเหตุที่ยอดขายลดลงนั้นจริงหรือไม่ และเกิดจากลูกจ้างหรือไม่<sup>๕๙</sup>

นายจ้างจะเลิกจ้างหมู่ด้วยเหตุปรับปรุงโครงสร้าง โดยอ้างว่าจะจ้างบุคคลอื่นมาทำงานแทนไม่ได้<sup>๖๐</sup>

ข) เหตุถูกต้อง <sup>๖๑</sup> (exact) การที่กฎหมายเรียกร้องว่าจะต้องมีเหตุถูกต้องทำให้บรรทัดฐานแต่เดิมที่ศาลฎีกาวางไว้เกี่ยวกับเรื่องความไม่ถูกต้องของเหตุที่นายจ้างวางไว้ล้าสมัยไป ก่อนกฎหมายปี 1973 ศาลฎีกาได้พิพากษายืนยันมาตลอดว่าแม้เหตุที่นายจ้างอ้างจะไม่ถูกต้องไม่มีผลทำให้การเลิกจ้างเสียไป ถ้าไม่ปรากฏพยานหลักฐานว่าการเลิกจ้างจะก่อให้เกิดความเสียหาย หรือเหตุที่เลิกจ้างนั้นน่าตำหนิ ใคร ๆ ก็ฟังไม่ขึ้น ถ้าจะพูดอีกแง่หนึ่ง

<sup>๕๘</sup>Lyon, 17 fevr. 1976, Sibilia C. Societe Cycles France-Laire.

<sup>๕๙</sup>Grenoble, 3 juin 1975, Soc. Polymax C. Girard

<sup>๖๐</sup>Lyon, 27 oct. 1975, Oniewska c. Foure

<sup>๖๑</sup>Jean Pelissier, p.161

การพิสูจน์ว่าเหตุที่นายจ้างยกขึ้นไม่ถูกต้อง แล้วจะถือว่านายจ้างใช้สิทธิที่มีแต่จะทำให้ลูกจ้างเสียหาย (abuse) ลูกจ้างจะต้องพิสูจน์เพิ่มเติมถึงเจตนาที่นายจ้างจะก่อให้เกิดความเสียหายด้วย

หลังจากกฎหมายปี 2516 เพียงเหตุที่นายจ้างยกขึ้นเพื่อเลิกจ้างไม่ถูกต้อง ก็คือถือว่าการเลิกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เมื่อมีการแจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบแล้ว กฎหมายไม่ยอมให้มีการเพิ่มเติมเหตุอีก เพราะจะเท่ากับกฎหมายไม่ให้ความสำคัญถึงเหตุที่ลูกจ้างได้รับแจ้ง หากภายหลังเหตุที่ถูกเลิกจ้างซึ่งนายจ้างกล่าวอ้างในชั้นศาลเป็นอีกเหตุหนึ่ง หรือหากมีเหตุเลิกจ้างเกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้แจ้งเหตุให้ลูกจ้างทราบเมื่อคดีขึ้นสู่ศาล ศาลต้องยกเหตุที่เพิ่มเติมทั้งและศาลจะรับฟังแต่เฉพาะเหตุที่นายจ้างแจ้งแก่ลูกจ้างเท่านั้น

ตามคำพิพากษาในปี 2519 ศาลสูง (the highest civil court) ได้ตัดสินไว้ว่าเมื่อนายจ้างปฏิเสธที่จะชี้แจงถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ก็จะต้องถือว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุ การไม่ชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรมีค่าเท่ากับการขาดเหตุผลในการเลิกจ้าง<sup>72</sup>

2.1.2 ความหมายของเหตุอันสมควร<sup>73</sup> ในระหว่างการอภิปรายในสภา รัฐมนตรีแรงงานได้ให้ความหมายว่าเหตุอันสมควรหมายถึง เหตุที่มีลักษณะร้ายแรงซึ่งจำต้องเลิกจ้างไม่เช่นนั้นจะดำเนินกิจการต่อไปไม่ได้ และได้เน้นถึงขนาดความร้ายแรงว่าจะต้องถึงขนาดที่บริษัทจะต้องดำเนินต่อไปโดยดี

<sup>72</sup> Michel Despax and Jacques Rojot, p.94

<sup>73</sup> Jean Pelissier, pp. 163-172.

ศาลฎีกาก็ได้เดินตามความหมายที่รัฐมนตรีแรงงานได้กล่าว โดยได้เพิ่มเติมในรายละเอียดอีกเล็กน้อย ตัวอย่าง ศาลเมือง Limoges, 21 mars 1975, D 1976.411 ได้ให้ความหมายถึงเหตุอันสมควรว่า "เหตุอันสมควรไม่ได้หมายถึงเหตุซึ่งทำให้ลูกจ้างทำงานต่อไปไม่ได้เด็ดขาดทันที แต่หมายถึงเหตุที่มีผลกระทบและก่อความเสียหายต่อการดำเนินกิจการด้วยดีของบริษัท" ดังนั้นเหตุอันสมควรจึงไม่มีความจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของลูกจ้างเสมอไป แต่หมายความรวมถึงกรณีที่นายจ้างมีเหตุอันสมควรทางเศรษฐกิจที่จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างด้วย<sup>74</sup>

ความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำลงนั้น แต่เดิมก่อนปี 2516 ศาลฎีกาได้ตัดสินว่าแม้ว่าลูกจ้างจะได้กระทำผิดอะไรก็ตาม แม้จะไม่ร้ายแรง นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้แต่ปัจจุบันหลังปี 2516 แนวคำนิพากษาเช่นนี้ได้เปลี่ยนไปแล้ว ความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ จะนำมาใช้เป็นเหตุเลิกจ้างไม่ได้ การเลิกจ้างจะต้องมีเหตุอันสมควร โดยศาลจะเป็นผู้เข้ามาควบคุมสัดส่วนของความร้ายแรงที่ลูกจ้างได้กระทำผิดลงไป ว่ามีน้ำหนักเพียงพอที่จะทำให้เลิกจ้างได้หรือไม่

ศาลได้แบ่งความผิดออกเป็น 4 ระดับ คือ<sup>75</sup> ความผิดเล็กน้อย (light offence), ความผิดสมควร (serious offence), ความผิดร้ายแรง (major offence) และความผิดร้ายแรงมาก (grave offence) โดยความผิดเล็กน้อยไม่เป็นเหตุที่จะเลิกจ้างได้ ความผิดสมควร นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า จ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายที่เกิดขึ้น ส่วนความผิดร้ายแรง และความผิดร้ายแรงมาก ทำให้นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยค่าเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งความผิดร้ายแรงเราอาจสรุปออกมาเป็นนิยามได้ว่า ความผิดร้ายแรง ก็คือ "ความผิดที่ภายใต้สภาพการณ์ที่ความผิดนั้นได้เกิดขึ้น

<sup>74</sup> วิจิตรา พุ่งสัดดา "การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฝรั่งเศส" วารสารนิติศาสตร์ ๖ ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 : 86

<sup>75</sup> Jean Pelissier, p.96

บวกกับลักษณะการกระทำของลูกจ้างแล้ว เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ที่จะยังคงให้ลูกจ้างทำงานอยู่ต่อไปในช่วงระยะเวลาบอกกล่าว<sup>76</sup> การตีความกฎหมายเช่นนี้ ทำให้ศาลมีโอกาสใช้ดุลพินิจอย่างกว้างขวาง เพราะพฤติการณ์ในความผิดมีอยู่แตกต่างกันมาก ทำให้ความผิดมีหลากหลาย ศาลสามารถปรับใช้กฎหมายเข้ากับข้อเท็จจริงได้ดียิ่งขึ้น

แม้ว่าจะมีข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้สิทธินายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที ศาลก็ยังคงจะต้องเข้าไปตรวจสอบว่าเหตุที่เลิกจ้างนั้นสมควรหรือไม่ เช่นกรณีที่ศาลฎีกาวางหลักไว้ว่า อาการป่วยของลูกจ้างหญิงทำให้เธอมาสายโดยไม่จงใจเป็นความผิดอย่างร้ายแรงหรือไม่ ศาลล่างจะต้องตรวจสอบเสียก่อน แม้ว่าจะมีข้อตกลงร่วมให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่ข้อตกลงร่วมจะมายกเว้นผลบังคับกฎหมายไม่ได้ กรณีนี้ศาลเห็นว่าการเลิกจ้างมิใช่เป็นเหตุสมควร<sup>77</sup>

แต่ในกรณีที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดวิธีการอย่างใด ให้ดำเนินการก่อนมีการเลิกจ้าง ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดนั้นก่อนแล้ว ก็ถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต<sup>78</sup>

<sup>76</sup> *ibid.*, p. 96

<sup>77</sup> Jean Pelissier, p. 169

<sup>78</sup> Alan Gladstone, *Redundancy and Dismissal in Europe (II)* in *Labour Law in Europe*, Published under the auspices of the British Institute of International and Comparative Law, London 1962, pp. 60--61

อ้างอิงใน โพนดิษฐ์ นินพัฒนกุล "การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง" ในอนุสรณ์งานพระราชทานทานเพนดิศวร ร่องศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สังพันธ์ ไม่ปรากฏเลขหน้า

## 2.2 บทบาทของศาลในการควบคุมเหตุแห่งการเลิกจ้าง

กฎหมายในปี 2516 มีเจตนาจะให้ผู้พิพากษาเป็นผู้มีบทบาทในการวินิจฉัยเมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้น ศาลเท่านั้นที่มีหน้าที่ในการประเมินว่าขั้นตอนการปฏิบัตินั้น ๆ ชอบหรือไม่ และเหตุผลที่นายจ้างกล่าวอ้างในการเลิกจ้างนั้นมีลักษณะอันเป็นจริงและสมควรหรือไม่<sup>79</sup> แม้ว่าจะมีข้อตกลงร่วม (Convention collective) กันไว้แล้วว่า จะเลิกจ้างกันอย่างไร ศาลก็ยังมีสิทธิเข้าไปตรวจสอบได้ว่า การเลิกจ้างนั้นมีเหตุอันเป็นจริงและสมควรหรือไม่<sup>80</sup> โดยในชั้นแรกผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาถึงลักษณะของเหตุอันเป็นจริง<sup>81</sup> อันเป็นปัญหาเกี่ยวกับการนำสืบ

วิธีการที่ใช้เกี่ยวกับหน้าที่นำสืบก่อนปี 2516 นายจ้างเป็นผู้มีสิทธิเลิกจ้าง ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องนำสืบถึงพยานหลักฐานว่า มีการละเมิดกฎหมาย เช่น มีการกระทำผิดโดยนายจ้าง, มีการกระทำโดยเจตนาร้าย, มีการกระทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิ นับแต่ปี 2516 เป็นต้นมา นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องนำสืบถึงพยานหลักฐาน ศาลจะพิพากษาโดยขอให้คู่กรณีอ้างพยานหลักฐานสำหรับการมีอยู่ หรือไม่มีอยู่ของสาเหตุอันเป็นจริง และสมควรในการเลิกจ้าง<sup>82</sup> จึงไม่ใช่หน้าที่ของคู่กรณีฝ่ายหนึ่งในการนำสืบ ทั้งสองฝ่ายอยู่ในฐานะเสมอกัน หากหลักฐานไม่เพียงพอศาลจะขอหลักฐานเพิ่มเติมเอง จึงเท่ากับว่าเป็นการใช้ระบบกล่าวหา ซึ่งศาลมีภาระที่จะต้องพิสูจน์ความจริง<sup>83</sup> และในการพิจารณาถึงสาเหตุของการเลิกจ้าง ศาล

<sup>79</sup> มาตรา 122-14-3 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>80</sup> Jean Pelissier, p. 151.

<sup>81</sup> G.H. Camerlynek et Gerard Lyon-Caen, Droit du travail (Paris : Dalloz, 1982), p.252 อ้างใน วิจิตรา พุ่งสัดดา "การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฝรั่งเศส" วารสารนิติศาสตร์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 : 85

<sup>82</sup> B.W. Napier, p. 82.

<sup>83</sup> Michel Despax, p. 99.

จะต้องพิจารณาจากเหตุขณะที่มีการเลิกจ้าง ไม่ใช่ดูในขณะที่เหตุการณ์หรือการกระทำที่เป็นผลจากการเลิกจ้างได้เกิดขึ้น<sup>๘๔</sup>

มีตัวอย่างที่น่าสนใจซึ่งศาลใช้อำนาจของตนในการควบคุมเหตุแห่งการเลิกจ้างของนายจ้างดังนี้

กรณีนายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุส่วนตัวของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานในสถานศึกษาของเอกชน ซึ่งอุปถัมภ์โดยศาสนจักรนิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งถือว่าการหย่าของลูกจ้างเข้ากันไม่ได้กับหน้าที่ในการสอนศาสนาในสถานศึกษานั้น ๆ นายจ้างจึงอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ด้วยเหตุที่เขาหย่า เพราะลูกจ้างถูกผูกพันโดยหลักแห่งไม่อาจลบล้างได้ของการสมรส<sup>๘๕</sup>

การที่ลูกจ้างหายไปจากสำนักงานเป็นช่วงเวลาเล็กน้อย และซึ่งไม่ก่อความเสียหายใด ๆ แก่นายจ้าง หาเป็นเหตุสมควรที่จะเลิกจ้างไม่<sup>๘๖</sup>

ลูกจ้างจ่ายค่าจ้างปลายปีผิดพลาด หาใช่เป็นความผิดร้ายแรงที่จะทำให้ นายจ้างเลิกจ้าง<sup>๘๗</sup>

เหตุเลิกจ้างเพราะอายุมิใช่เหตุในตัวเอง แม้ลูกจ้างอายุ 70 ปี นายจ้างพิสูจน์ไม่ได้ถึงความไม่สะดวกหรือไม่สามารถในการทำงานแล้ว ถือว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม<sup>๘๘</sup>

<sup>๘๔</sup>B.W. Napier, p.82.

<sup>๘๕</sup>คำพิพากษาของศาล Assemblée Plénière de la Cour de Cassation ตัดสินเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2517

<sup>๘๖</sup>Paris, 21<sup>e</sup> ch., 6 nov. 1974

<sup>๘๗</sup>ibid.

<sup>๘๘</sup>Paris, 21<sup>e</sup> ch., 2 fevr. 1976

การขาดงาน เนื่องจากป่วยจะเป็นเหตุสมควรให้เลิกจ้างได้ต่อเมื่อมีการขาดงานติดต่อกันเป็นระยะเวลาานาน ๆ<sup>๘๙</sup> และมีความจำเป็นต้องหาคนอื่นมาทำงานแทน<sup>๙๐</sup> ความจำเป็นนี้ศาลจะเป็นผู้วินิจฉัย โดยพิจารณาถึงตำแหน่งของลูกจ้างและระบบการบริหารงานของบริษัท กรณีงานที่ไม่ต้องอาศัยความชำนาญพิเศษ ศาลมักจะไม่ให้เลิกจ้างเพราะเหตุขาดงาน นอกจากนายจ้างจะแสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งของลูกจ้างจะว่างลงไม่ได้ในขณะที่เขาขาดงาน และหากว่างลงแล้วจะทำให้บริษัทเสียหายอย่างไร<sup>๙๑</sup>

### ๓ การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจ

หลังจากที่ได้มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2516 แล้ว ภาวะทางเศรษฐกิจที่น่าพอใจ ทำให้รัฐสภาต้องขยายขอบเขตการคุ้มครองลูกจ้างออกไปจึงได้มีการตรากฎหมาย ลงวันที่ ๓ มกราคม 2518 อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ โดยเนื้อแท้แล้วกฎหมายนี้มีที่มาและผลบางส่วนจากข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน เมื่อ 1๐ กุมภาพันธ์ 2512 เรื่องหลักประกันในการทำงานซึ่งคุ้มครองกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างหมู่และมีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2517 ข้อตกลงร่วมปี 2512 ดังกล่าวได้มีการขยายความโดยกฎกระทรวง เมื่อ 11 เมษายน 2515 สุตท้ายปทัสสถานของยุโรปข้อเสนอขององค์การร่วมมือทางเศรษฐกิจแห่งยุโรปเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2518 เกี่ยวกับการเลิกจ้างหมู่ก็มีอยู่ในกฎหมายปี 2518 นั้นด้วย<sup>๙๒</sup>

<sup>๘๙</sup>Dijon, 25 Juin 1974

<sup>๙๐</sup>N mes, 4 Juin 1975

<sup>๙๑</sup>Lyon, 6 oct. 1975

<sup>๙๒</sup>B.W. Napier, pp.108-109

### 3.1 แนวความคิดสาเหตุทางเศรษฐกิจ

ในบทบัญญัติเรื่องการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจไม่มีคำนิยามโดยบทกฎหมาย เราจะเริ่มต้นจากคำอธิบายของ ส.ส. M.P.Ollier ซึ่งได้ตั้งข้อสังเกตว่า<sup>๑๓</sup> การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจนั้น สำหรับนายจ้างซึ่งต้องการจ้างลูกจ้างใหม่แทนลูกจ้างเก่า โดยที่เขาจ่ายค่าจ้างถูกลง หรือเพื่อจะให้ได้มาซึ่งกำไรมากขึ้น หรือได้มาซึ่งลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเคร่งครัดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นายจ้างซึ่งต้องการที่จะลดการประกอบการลงหรือเพิ่มกำไรของเขา เหล่านี้มีเหตุผลทางเศรษฐกิจในการเลิกจ้าง เหตุผลทางเศรษฐกิจไม่ใช่อะไรเลยนอกจากผลประโยชน์ของสถานประกอบการ หรือเท่ากับว่าเป็นผลประโยชน์ของนายจ้างซึ่งเท่ากับเป็นการโต้แย้งโดยตรงกับส่วนที่เป็นผลดีต่อลูกจ้าง เป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุผลที่ถือเอาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างมีการสูญเสียงาน กฎหมายปี พ.ศ.2518 พยายามที่จะให้มีการคุ้มครองและสกัดกั้นการตงงาน และกำหนดค่าชดเชยเมื่อมีการว่างงานเพื่อเป็นการคุ้มครองสังคม แต่แม้ว่ากฎหมายจะพยายามสกัดกั้นการลดการจ้างงานหรือการสูญเสียงาน กฎหมายปี 2518 ก็ไม่ได้ห้ามการเลิกจ้าง แต่จะเป็นหลักประกันไม่ให้มีการเลิกจ้างอย่างไร้สาเหตุอันสมควร กฎหมายจะต้องตรวจสอบถึงสาเหตุทางเศรษฐกิจในกิจการนั้นเสียก่อนว่าถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่ และการปรึกษาหารือ การประชุมแก้ไขได้มีขึ้นก่อนเพื่อจะหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างแล้วหรือไม่

การเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุผลเนื่องจากการปรับระบบระเบียบและโครงสร้างของสถานประกอบการ หรือจากภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจเช่น การที่นายจ้างประสบภาวะขาดทุน หรือจำเป็นต้องยุบเลิกกิจการทั้งหมด หรือบางแผนก เป็นต้น

<sup>๑๓</sup> Antoine JEAMMAUD, "La notion de licenciement pour motifs économiques" Revue Droit Social, 1981, p. 268.



### 3.2 ลักษณะของเหตุเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ

เหตุทางเศรษฐกิจไม่ใช่แต่เพียงการลดจำนวนคนงานในสถานประกอบการ แต่ยังต้องพิจารณาจากลักษณะของการเลิกจ้างด้วย ดังนี้<sup>๑๔</sup>

(1) มีการปรับโครงสร้างการบริหาร การจัดการ เช่น มีการยุบเลิกตำแหน่ง แผนก แม้ว่าในการยุบเลิกตำแหน่งหน้าที่นั้นนายจ้างจะไม่ได้มีการลดจำนวนลูกจ้าง หรือให้ลูกจ้างออกจากงาน แต่ลูกจ้างที่ต้องถูกโยกย้ายไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่นเนื่องจากแผนกหรือตำแหน่งงานเดิมถูกยุบเลิก ไม่อาจทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้ต้องถูกเลิกจ้างไป ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ แต่ในกรณีที่มีการจ้างลูกจ้างคนงานเพิ่มขึ้นโดยมีการปรับปรุงหน่วยงานใหม่เพิ่มขึ้น และได้มีการโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้างเมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมไม่เป็นการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ เพราะไม่มีการยุบเลิกงานในแผนกหรือตำแหน่งนั้น

แต่เราจะพิจารณาเพียงความสัมพันธ์ระหว่างการเลิกจ้างและการยุบตำแหน่งอย่างผิวเผิน แล้วนำมาตัดสินว่าเป็นการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจเลยไม่ได้ เพราะการเลิกจ้างนายจ้างอาจไม่มีการยุบตำแหน่งแต่ต้องการให้คนอื่นเข้าทำงานแทนที่ แต่เนื่องจากไม่อาจมีคนเข้ามาแทนที่ได้เลยต้องยุบตำแหน่งนั้นเสีย ซึ่งกรณีเช่นนี้ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ

หรือในกรณีที่สภาพการจ้างหนึ่ง ๆ การเลิกจ้างถือว่าเป็นการกระทำโดยปกติทั่วไปเมื่อการทำงานนั้น ๆ ได้สิ้นสุดลง และได้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในงานอาชีพนั้น เช่นงานรับจ้างเหมาก่อสร้าง การเลิกจ้างเช่นนี้ไม่เป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจแม้จะมีการยุบงานไปทั้งหมด<sup>๑๕</sup>

<sup>๑๔</sup> ibid, p.p. 175-178

<sup>๑๕</sup> Soc., 22 avril 1977

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการบริหาร เช่น ตำแหน่ง หน้าที่ สถานที่ทำงาน กฎระเบียบในการทำงาน แต่ลูกจ้างปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เมื่อตนมีสิทธิ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ เช่น เมื่อลูกจ้างได้ทำงานยังชานกรุงปารีส ต่อมาได้ โยกย้ายไปอีกเมืองหนึ่ง ลูกจ้างปฏิเสธที่จะย้ายไปทำงานยังที่ใหม่โดยอ้างว่าสัญญาได้ว่าจ้างให้ ทำงานยังชานกรุงปารีสถือได้ว่าการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ แต่หากมีข้อตกลงไว้ว่าให้ลูกจ้าง ต้องโยกย้ายตาม ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิจะกล่าวอ้าง

แต่กรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งได้ทำงานมานานและมีค่าจ้างสูง โดยไม่มีการขุบ แผนก โดยจ้างลูกจ้างคนอื่นมาทำหน้าที่อย่างเดียวกันในค่าจ้างที่ต่ำกว่าซึ่งทำให้นายจ้าง ประหยัดทางเศรษฐกิจมิใช่เป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุบุคคล และการงาน การเลิกจ้างด้วยเหตุ ทางเศรษฐกิจต้องไม่เป็นเหตุอันเกี่ยวกับตัวลูกจ้างในด้านการกระทำ ความประพฤติ ความสามารถของลูกจ้าง เช่น ความผิด ความสามารถทางด้านการงาน ทางกายภาพของบุคคล เหตุเกี่ยวกับความเชื่อ การหมดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน เรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง ตัวอย่าง เช่น นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงออกจากงานเนื่องจากลูกจ้างเจ็บป่วยอยู่เสมอทำให้เกิดปัญหาใน ระบบการบริหารการทำงาน แต่ศาลไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ ศาลถือว่าเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุในตัวบุคคล

กรณีที่นายจ้างได้วางระเบียบข้อบังคับในการทำงานไว้ เป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างต้อง ปฏิบัติตาม ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม เมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ก็เป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุส่วนบุคคล

(3) การยอมรับพร้อม ๆ กันไปของทั้งสองลักษณะ จากเหตุผลที่ได้กล่าว มาแล้วเมื่อมีการขุบเลิกแผนกและไม่เกี่ยวกับตัวบุคคล ศาลจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยเหตุ ทางเศรษฐกิจ เราสามารถพูดได้ว่า เหตุอะไรก็ตามที่ก่อให้เกิดการขุบเลิกงาน หรือเหตุที่มีใ้ เกิดจากลูกจ้างเป็นเหตุทางเศรษฐกิจ ซึ่งเท่ากับว่าเป็นการตีความที่กว้างขวางขึ้นของเหตุเลิก จ้างทางเศรษฐกิจ ปัญหาต้นทุนของวัตถุดิบ เชื่อเพลิง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบภายนอก

แต่สิ่งเหล่านี้มักจะถูกนำมาใช้กล่าวอ้างเป็นเหตุในการเลิกจ้าง หากพิจารณาให้ถึงที่สุดแล้วสิ่งเหล่านี้มิใช่สิ่งที่จะคาดการณ์ไม่ได้ จึงไม่ควรที่จะให้ลูกจ้างต้องมารับผิดชอบกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างไม่อาจรู้ได้ถึงต้นทุนการผลิตที่จะเพิ่มขึ้นและเพิ่มขึ้นเท่าใด

ในกรณีนายจ้างต้องปิดโรงแรมเพื่อซ่อมแซม การปิดโรงแรมมีผลกระทบต่อลูกจ้างหญิงที่ไม่ต้องทำงานในส่วนนี้ คำพิพากษากล่าวว่ามีการยุบการจ้างชั่วคราวของลูกจ้างนี้เกิดขึ้น แต่ก็ยังเป็นข้อแสดงให้เห็นว่าสาเหตุนี้ไม่เกี่ยวกับตัวบุคคลของลูกจ้าง จึงเป็นเหตุการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ แต่มีผู้โต้แย้งว่าเป็นการยุบเลิกตำแหน่งเพียงชั่วคราว จะถือว่าเป็นเหตุเลิกจ้างทางเศรษฐกิจได้อย่างไร

### 3.3 ขั้นตอนการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ

กฎหมายที่จะใช้บังคับจะผันแปรไปตามจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในการเลิกจ้าง แต่เราต้องระลึกว่าบทบัญญัติกฎหมายเหล่านี้ต้องใช้ไปด้วยกันกับกฎที่เกี่ยวกับสถานะที่ได้รับการคุ้มครองพิเศษของลูกจ้าง ข้อตกลงร่วม ระเบียบตามจารีตประเพณี และระเบียบภายในกฎหมายได้แบ่งลักษณะการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจออกเป็น 4 ลักษณะ คือ<sup>๑๕</sup>

#### (1) การเลิกจ้างลูกจ้างคนเดียวด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ

เนื่องจากในกรณีนี้เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นรายบุคคลด้วย จึงต้องใช้กฎหมายลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2516 ที่ได้กล่าวมาแล้วควบคู่ไปกับบทบัญญัติว่าด้วยการเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจ ซึ่งขั้นตอนปฏิบัติการทางกฎหมายอาจมี 5 ขั้นตอน ขึ้นอยู่กับกรณี

<sup>๑๕</sup>B.W. Napier, and others, pp. 90-95.

ขั้นตอนแรก นายจ้างต้องแจ้งต่อคณะกรรมการโรงงาน<sup>๑๗</sup> (work's council) ภายในเวลาอันสมควรถึงความประสงค์ที่จะลดจำนวนลูกจ้าง สภาแรงงานจะส่งรายงานเกี่ยวกับแผนการที่เสนอมายังตน พร้อมทั้งส่งหนังสือบอกกล่าวไปยังกองตรวจแรงงานของรัฐ กฎหมายยังได้กำหนดว่า คณะกรรมการโรงงานจะต้องประชุมกันอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อพิจารณาถึงการพัฒนาของนโยบายการจ้างงานของบริษัทในช่วงปีที่ผ่านมา และพิจารณาถึงระเบียบที่นายจ้างกำหนดสำหรับปีต่อไป และรายงานการประชุมนี้จะถูกเสนอไปยังองค์การแรงงานของรัฐด้วย

มีข้อตกลงร่วมเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2512 ฉบับแก้ไขเปลี่ยนแปลงปี 2517 มีการใช้บทบัญญัติพิเศษกับคณะผู้บริหาร : ประธานบริษัทไม่อาจตัดสินใจโดยเด็ดขาดที่จะเลิกจ้างภายใน 2 สัปดาห์ นับแต่คณะกรรมการโรงงานได้รับแจ้ง

ขั้นตอนที่ 2 ในกรณีที่ลูกจ้างนั้นอยู่ภายใต้กฎหมายลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2516 (คือลูกจ้างนั้นได้ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลามากกว่า 1 ปี และในสถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่ 11 คนขึ้นไป) นายจ้างจะต้องเรียกลูกจ้างผู้นั้นมาพบปะขั้นต้น ซึ่งรายละเอียดในเรื่องนี้ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับขั้นตอนการเลิกจ้างซึ่งเป็นผลจากกฎหมาย 13 กรกฎาคม 2516 ในบทที่ 2 หน้า 36

ขั้นตอนที่ 3 นายจ้างจะต้องขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างจากผู้อำนวยการแรงงานจังหวัด กฎหมายแรงงาน (Code du Travail) ได้กำหนดระเบียบที่รัดกุม สำหรับการยื่นขออนุญาตนี้ นายจ้างจะต้องชี้แจงถึงข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและลักษณะ ตลอดจนขอบเขต

---

<sup>๑๗</sup> คณะกรรมการโรงงานประกอบด้วยประธานซึ่งมีนายจ้างเป็นประธานโดยตำแหน่ง และตัวแทนลูกจ้างที่ได้มาจากการเลือกตั้งตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด และมีตัวแทนสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นเป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการนี้มีสภาพเป็นนิติบุคคล (มาตรา L431-6 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานของฝรั่งเศส)

ของความยากลำบากที่เป็นสาเหตุให้ต้องเลิกจ้าง พร้อมกับคำขออนุญาตเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ขององค์กรนี้จะตรวจสอบความเป็นจริงของเหตุผลที่นายจ้างเสนอโดยใช้เอกสารต่าง ๆ โดยเฉพาะบัญชีซึ่งนายจ้างต้องยื่นด้วย กระทรวงแรงงานและองค์การที่ลูกจ้างมีส่วนร่วม (Worker Participation) ได้กำหนดปัจจัยที่จะใช้ในการพิจารณาคำขอของนายจ้างอย่างรัดกุม องค์กรของรัฐมีเวลา 7 วัน ในการอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้เลิกจ้างตั้งแต่วันที่นายจ้างส่งคำขอ ระยะเวลาดังกล่าวสามารถยืดเวลาออกไปได้อีกเท่าตัวถ้าองค์กรของรัฐไม่ได้ให้คำตอบถือว่าอนุญาตให้เลิกจ้างไปโดยปริยาย

เนื่องจากการยุ่งยากสำหรับองค์การของรัฐ จึงมักปรากฏว่าการควบคุมการเลิกจ้างลูกจ้างรายบุคคลด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจจึงไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ การอนุญาตโดยปริยายจากองค์การของรัฐจึงมีค่อนข้างมาก เมื่อฝ่ายปกครองมีคำวินิจฉัยแล้วต้องส่งให้นายจ้าง โดยจดหมายลงทะเบียนหรือส่งโดยตรง (ให้เจ้าหน้าที่ไปส่งเอง) ถึงตัวนายจ้าง โดยนายจ้างต้องออกไปรับให้

เช่นเดียวกับกรณีคำวินิจฉัยอื่น ๆ ขององค์การของรัฐ นายจ้างสามารถดำเนินการได้ 2 วิธี "Recours Hierarchique" คือการยื่นอุทธรณ์ไปยังหน่วยงานด้านแรงงานที่สูงกว่าหรือ "Recours contentieux" คือการยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครอง (tribunaux administratives) และ Conseil d'Etat วิธีหลังจะสามารถมีอิทธิพลเหนือคำวินิจฉัยของฝ่ายปกครองอย่างจำกัดเท่านั้น คือเพียงแต่ตรวจสอบว่าคำวินิจฉัยนั้นมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงพอหรือไม่ คำวินิจฉัยนั้นตั้งอยู่บนความเข้าใจผิดในข้อกฎหมาย หรือมีการตีความกฎหมายผิดพลาดโดยชัดแจ้งหรือไม่ และคำวินิจฉัยนั้นเกินอำนาจของฝ่ายปกครองหรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตจากฝ่ายปกครองแล้วเขาจะต้องส่งหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 5 ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย ในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิเขาอาจขอให้นายจ้างชี้แจงเหตุผลที่เลิกจ้าง นั่นคือให้นายจ้างแจ้งสาเหตุที่เป็นจริงและสมควร หรือเหตุผลที่เพียงพอ

สำหรับการตัดสินใจเลิกจ้างของนายจ้าง

(2) การเลิกจ้างลูกจ้าง 2-9 คน

ขั้นตอนปฏิบัติทางกฎหมายของกฎหมายลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2516 ไม่ใช้กับกรณีเลิกจ้างหมู่ เว้นแต่วิธีการส่งหนังสือบอกกล่าวเท่านั้นที่นำมาใช้ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายและข้อตกลงร่วม เราต้องพิจารณาขั้นตอนทั้งสาม ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามดังนี้

ขั้นตอนแรก นายจ้างต้องแจ้งและปรึกษากับผู้แทนลูกจ้าง บทบัญญัติทั่วไปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับคณะกรรมการโรงงานที่กล่าวมาแล้วต้องนำมาใช้บังคับกรณีนี้สำหรับข้อตกลง ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2512 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม ปี 2517 ได้มีการบัญญัติขั้นตอนการปรึกษาหารือเพิ่มมากขึ้น มีการกำหนดมาตรการเพื่อให้คณะกรรมการโรงงานได้รับข้อมูลกว้างขวางยิ่งขึ้น นายจ้างต้องให้ข้อมูลที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานชั่วคราว ผลการรวม การควบบริษัท และการปรับระบบงานใหม่ เป็นต้น ฝ่ายบริหารของบริษัทจะต้องเสนอต่อผู้แทนลูกจ้างถึง "แผนการจัดกำลังคน" (Social planing) ซึ่งจะบรรจุมาตรการต่าง ๆ ที่นายจ้างมีแผนการจะทำให้ลดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างและเพื่อผ่อนคลายความรุนแรงของผลร้ายทางสังคม แผนการนี้อาจกล่าวถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานให้มีมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อลดจำนวนลูกจ้าง การจัดประเภทของงานต่าง ๆ เสียใหม่ การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อให้การโยกย้ายและจัดระบบงานใหม่สะดวกยิ่งขึ้น เป็นต้น ในกรณีที่มีปัญหา อาจมีการตั้งคณะกรรมการร่วมเกี่ยวกับการจ้างงานเช่นเดียวกับองค์การฝ่ายบริหารของนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตามองค์การต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่มีการจัดตั้งในทุกภาคของการจ้างงาน และในที่มีการจัดตั้งองค์การเช่นนี้ก็มิได้ทำหน้าที่ที่น่าพอใจเสมอไป

ขั้นตอนที่ 2 นายจ้างต้องขออนุญาตเลิกจ้างจากองค์การแรงงานของรัฐตามที่ได้อีกกล่าวมาแล้ว และปฏิบัติอย่างเดียวกันนั้น

ขั้นตอนที่ 3 ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย ในทันทีที่นายจ้างได้รับอนุญาตจากองค์การแรงงานของรัฐ ก็สามารถส่งหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างแก่ลูกจ้างได้

(3) การเลิกจ้างลูกจ้างอย่างน้อย 10 คนภายในเวลา 30 วัน

กรณีนี้ได้มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติไว้มากที่สุด ซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับหลักประกันมากที่สุด และกำหนดข้อจำกัดสำหรับนายจ้างไว้อย่างเด่นชัดที่สุด ขั้นตอนปฏิบัติในกรณีนี้มี 3 ขั้นตอนด้วยกันคือ

ขั้นตอนแรก นายจ้างต้องแจ้งและปรึกษากับผู้แทนลูกจ้าง รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องเสนอต่อผู้แทนลูกจ้างมีบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน (Code du Travail) และข้อมูลนั้นต้องส่งไปพร้อมกับหนังสือบอกกล่าวนัดประชุม นายจ้างต้องระบุ "ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่จะมีขึ้น" และ "ในทุกกรณีต้องระบุเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเงิน และทางเทคนิค สำหรับการเลิกจ้างที่ตั้งใจไว้ จำนวนครั้งของการเลิกจ้าง ประเภทของวิชาชีพที่จะเลิกจ้าง จำนวนลูกจ้างเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างลักษณะอื่น ตารางเวลาคร่าว ๆ เกี่ยวกับการเลิกจ้าง" เช่นเดียวกัน นายจ้างต้องยื่นแผนการจัดกำลังคน (social planing) ให้ผู้แทนลูกจ้าง กล่าวคือนายจ้างต้องเสนอ "มาตรการที่นายจ้างตั้งใจที่จะดำเนินการเพื่อจำกัดปริมาณการเลิกจ้างและมาตรการต่อไป สำหรับการโอนลูกจ้าง (ไปให้นายจ้างอื่น) ซึ่งการเลิกจ้างพวกเขาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้" ข้อมูลเหล่านี้ทั้งหมดต้องส่งไปในเวลาเดียวกันไปยังองค์การแรงงานของรัฐ ซึ่งจะได้รับรายงานการประชุมที่ผู้แทนลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอไว้ในการประชุมนั้น

ในกรณีที่นายจ้างอยู่ภายใต้ข้อตกลงฉบับแก้ไขปี 2512 ข้อตกลงฉบับนี้ได้มีบทบัญญัติรายละเอียด เกี่ยวกับกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำระหว่างการแจ้งต่อผู้แทนลูกจ้างกับการปรึกษาผู้แทนลูกจ้าง กำหนดระยะเวลานี้ขึ้นกับหลักการ 2 ประการ : 1) เป็นสาเหตุทางโครงสร้างในการบริหารงาน หรือสาเหตุทางภาวะแวดล้อม และ 2) จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ดังนั้นในกรณีที่การเลิกจ้างมีสาเหตุจากภาวะแวดล้อม และเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง

10-99 คน กำหนดเวลาขั้นต่ำในการแจ้งผู้แทนลูกจ้างคือ 15 วัน และจะเป็น 1 เดือนในกรณี เลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ในกรณีที่ เป็นสาเหตุทางโครงสร้าง และจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิก จ้างมีตั้งแต่ 100-199 คน กำหนดเวลาคือ 1 เดือน กำหนดเวลาจะเป็น 3 เดือน ในกรณี ลูกจ้างถูกเลิกจ้างตั้งแต่ 300 คน ภายในกำหนดเวลาเช่นเดียวกันนี้ นายจ้างต้องส่งคำตอบที่มี เหตุผลเพียงพอ สำหรับข้อเสนอของผู้แทนลูกจ้างเกี่ยวกับนโยบายการจัดกำลังคนของนายจ้าง อาจจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการร่วมขึ้นมาเช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน หรือองค์การของฝ่าย บริหาร (นายจ้าง) ดังการเลิกจ้างประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 นายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากฝ่ายปกครองจึงจะเลิกจ้างได้ แต่ ส่วนใหญ่อำนาจและกำหนดระยะเวลาจะเป็นไปตามที่องค์การแรงงานของรัฐกำหนด ในขั้นต้น กำหนดเวลาขั้นต่ำระหว่างการปรึกษากับผู้แทนลูกจ้างกับการขออนุญาตจากฝ่ายปกครอง ได้ถูก กำหนดไว้ว่าต้องเป็น 15 วันอย่างน้อย โดยขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมที่ใช้บังคับอยู่ ฝ่ายปกครองจะ มีเวลา 30 วัน นับจากวันที่มีการส่งคำขออนุญาตในการให้คำวินิจฉัยอำนาจของฝ่ายปกครองใน กรณีนี้จะมีกว้างขึ้นเพราะ "ฝ่ายปกครองจะต้องตรวจสอบถึงเงื่อนไขของการใช้ระเบียบปฏิบัติ ในการปรึกษาหารือความมีอยู่จริงของเหตุผลที่ใช้อ้างในการเลิกจ้าง เช่นเดียวกับขอบเขตของ มาตรการที่เผชิญอยู่ในการแยกประเภทใหม่และการจ่ายค่าสินไหมทดแทน"

#### (4) การเลิกจ้างที่เนื่องมาจากคำสั่งศาลหรือการชำระบัญชี

ในภาวะเช่นนี้นายจ้างจะรู้สึกที่ตนเองไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ฉะนั้น ขั้นตอนต่าง ๆ และหลักประกันต่าง ๆ สำหรับลูกจ้างจะต้องลดลง และลดลงเป็น 2 เท่า ประการแรก นายจ้างต้องส่งข้อมูลให้ผู้แทนลูกจ้างเพียงอย่างเดียว นายจ้างต้องเปิดประชุมคณะกรรมการสถานประกอบการ หรือมีฉะนั้นต้องเปิดสภาตัวแทนลูกจ้าง (representants du personnel) เพื่อแจ้งให้ทราบถึงหมายกำหนดการสำหรับการเลิกจ้างหมู่ซึ่งจะเกิดขึ้น ข้อ ตกลงว่าด้วยหลักประกันในการทำงานปี 2512 ที่กล่าวข้างต้นกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้อง ยื่นคำร้องเรื่องล้มละลายแจ้งให้คณะกรรมการโรงงานในโรงงานของตนทราบโดยทันที ประการที่ 2 กรณีนี้ไม่ต้องขออนุญาตจากฝ่ายปกครองในการเลิกจ้าง นายจ้างเพียงแต่ต้องแจ้ง



ต่อฝ่ายปกครองก่อนส่งจดหมายบอกเลิกจ้าง จะเห็นได้ว่านายจ้างยังจำเป็นต้องดำเนินการบอกกล่าวเลิกจ้างซึ่งใช้กับลูกจ้างทั้งหมด

ถึงแม้ว่าจะได้รับอนุญาตและตกลงใจเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนหนึ่งแล้ว แต่ปัญหาสำคัญอยู่ที่ว่าใครบ้างควรจะถูกเลิกจ้าง และกรณีนี้นายจ้างจะมีอำนาจใช้ดุลพินิจอย่างไร ได้มีกฎหมายบัญญัติไว้ว่า เมื่อไม่มีการตกลงกันเป็นอย่างอื่น การเลิกจ้างจะต้องคำนึงถึงขนาดครอบครัว อายุงาน และความชำนาญงานของลูกจ้างด้วย<sup>๘๘</sup>

### 3.4 การควบคุมการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ <sup>๘๙</sup>

#### (1) การควบคุมโดยฝ่ายปกครอง

เมื่อมีการเลิกจ้างเป็นรายบุคคล หรือมีการเลิกจ้างเป็นหมู่ น้อยกว่า 10 คน ฝ่ายปกครองมีหน้าที่อยู่ประการหนึ่ง<sup>๙๐</sup> คือจะต้องตรวจสอบว่าเหตุเลิกจ้างทางเศรษฐกิจที่นายจ้างยกมาเป็นความจริง ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างมีจำนวน 10 คน ขึ้นไป และเกิดขึ้นภายในระยะเวลา 30 วัน ฝ่ายปกครองมีอำนาจกว้างขวางกว่ากรณีแรกคือ ไม่เพียงแต่จะมีหน้าที่ตรวจสอบว่าเหตุเลิกจ้างทางเศรษฐกิจมีอยู่จริง แต่ยังต้องควบคุมเงื่อนไขในการดำเนินการ ตลอดจนมาตรการของการจัดโครงสร้าง (reclassment) และตลอดจนการจ่ายค่าทดแทน (compensation insurance)

<sup>๘๘</sup> มาตรา 321-2 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>๘๙</sup> Jean Pelissier, op. cit., footnote 64, pp. 180-190

<sup>๙๐</sup> มาตรา 321-9 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

## (2) การควบคุมโดยศาล

ประการแรก ในระหว่างที่ยังมีการดำเนินการของฝ่ายบริหาร การควบคุมโดยศาลอาจกระทำได้แต่มีข้อทำหน้าที่ย้ำชัดกับฝ่ายปกครองคือมิใช่ดูว่าเหตุมีอยู่จริงหรือเหตุนั้นสมควรหรือไม่ แต่เป็นการร้องขออำนาจศาลเพื่อให้มีการจำผู้เสียหายมาพิสูจน์ถึงสภาพที่แท้จริงของกิจการบริษัท หรือเป็นการพิสูจน์เพื่อให้ข้อเท็จจริงปรากฏขึ้น โดยเฉพาะในการเลิกจ้างรายบุคคล หรือน้อยกว่า 10 คนใน 30 วัน ซึ่งฝ่ายปกครองไม่มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบเหตุแห่งการเลิกจ้างได้

ประการที่สอง ศาลมีอำนาจเข้าไปควบคุมเรื่องเงินทดแทน ในกรณีที่ฝ่ายปกครองอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างได้ด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ แต่ศาลจะเข้าไปทบทวนการอนุญาตให้เลิกจ้างของฝ่ายปกครองได้หรือไม่ ปัญหาที่ยังมีข้อถกเถียงกันอยู่มากในหมู่นักวิชาการว่าเป็นการละเมิดหลักการแบ่งแยกอำนาจหรือไม่ หากศาลจะเข้าไปตรวจสอบว่าเหตุการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจนั้นมืออยู่จริงและเหตุนั้นสมควรหรือไม่<sup>101</sup>

### 4. การเลิกจ้างลูกจ้างบางประเภทที่ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

กฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ได้มีบทบัญญัติคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างบางประเภทไว้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะเมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขทางด้านเนื้อหาและขั้นตอนต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น นายจ้างสูญเสียสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างตามเนื้อหาและขั้นตอนตามปกติ

กฎหมายได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างบางสถานะบางกรณีไว้เป็นพิเศษดังนี้ คือ (ก) กรณี

<sup>101</sup> Philippe LANGLOIS, "Le labyrinthe infernal du salarie Licencie pour motif economique" Rev Droit Social, 1981 :p. 292

การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการรับบุตรบุญธรรม (ข) ผู้แทนลูกจ้าง (ค) แพทย์ประจำ  
บริษัท (ง) ผู้สมัครเป็นสมาชิกรัฐสภาและสมาชิกรัฐสภา (จ) ผู้พิพากษาศาลแรงงานฝ่าย  
ลูกจ้าง (ฉ) ผู้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

ในที่นี้จะศึกษาถึงการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นผู้แทนลูกจ้างและลูกจ้างซึ่งประสบอุบัติเหตุ  
จากการทำงานดังนี้คือ

#### 4.1 ผู้แทนลูกจ้าง

ตามกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมีผู้แทนลูกจ้างอยู่หลายประเภท คือ ผู้แทนลูกจ้างทั่วไป  
ผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการโรงงาน (work's council) และผู้แทนสหภาพแรงงานซึ่ง  
กฎหมายได้มีบทบัญญัติขึ้นตอนรูปแบบการคุ้มครองที่แตกต่างกันออกไป

แต่อย่างไรก็ตามเราต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ในการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างเหล่านี้ แม้  
จะมีบทบัญญัติกฎหมายไว้เป็นพิเศษ แต่หากเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุทั่วไปหรือเหตุทางเศรษฐกิจ  
ก็ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้างด้วยเหตุทั่วไปหรือเหตุทางเศรษฐกิจด้วย

(1) ตัวแทนลูกจ้างในคณะกรรมการสถานประกอบกิจการ (Comites D'  
Entreprise) ตัวแทนลูกจ้างประเภทนี้จะมีอยู่แต่เฉพาะในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง  
ตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป

ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	50 - 74	คน	มีตัวแทนได้	3 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	75 - 99	คน	มีตัวแทนได้	4 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	100 - 399	คน	มีตัวแทนได้	5 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	400 - 749	คน	มีตัวแทนได้	6 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	750 - 999	คน	มีตัวแทนได้	7 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	1000 - 1999	คน	มีตัวแทนได้	8 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	2000 - 2999	คน	มีตัวแทนได้	9 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	3000 - 3999	คน	มีตัวแทนได้	10 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	4000 - 4999	คน	มีตัวแทนได้	11 คน

ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 5000 - 7499 คน	มีตัวแทนได้	12 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 7500 - 9999 คน	มีตัวแทนได้	13 คน
ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 10,000 คนขึ้นไป	มีตัวแทนได้	15 คน <sup>102</sup>

ลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่เมื่อครบกำหนดแล้วอาจได้รับเลือกตั้งกลับเข้ามาใหม่ได้<sup>103</sup>

การเลิกจ้างลูกจ้างประเภทนี้และตัวแทนสหภาพแรงงานซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการโรงงานจะต้องปรึกษากับคณะกรรมการโรงงานเสียก่อน แล้วจึงขออนุญาตเลิกจ้างจากผู้ตรวจแรงงาน (Inspecteur du Travail)

การให้ความคุ้มครองนั้น นับแต่ที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับเลือกตั้ง และสำหรับตัวแทนสหภาพแรงงานนับแต่วันที่สหภาพแรงงานส่งรายชื่อไปให้นายจ้างทราบ และคุ้มครองผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นระยะเวลา 3 เดือน นับแต่วันสมัครรับเลือกตั้ง และเมื่อตัวแทนลูกจ้างพ้นตำแหน่งยังคุ้มครองต่อไปอีก 6 เดือน นับแต่วันพ้นตำแหน่ง<sup>104</sup>

#### (2) ตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบการ (Délégués Du Personnel)

มาจากการเลือกตั้งของลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดย

ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 11 - 25 คน	มีตัวแทนได้	1 คน
ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 26 - 74 คน	มีตัวแทนได้	2 คน
ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 75 - 99 คน	มีตัวแทนได้	3 คน
ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 - 124 คน	มีตัวแทนได้	4 คน
ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 125 - 174 คน	มีตัวแทนได้	5 คน

<sup>102</sup> มาตรา R 433-1 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>103</sup> มาตรา L 433-13 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>104</sup> มาตรา L 436-1 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 175 - 249 คน	มีตัวแทนได้	6 คน
ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 250 - 499 คน	มีตัวแทนได้	7 คน
ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 500 - 749 คน	มีตัวแทนได้	8 คน
ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 750 - 999 คน	มีตัวแทนได้	9 คน

และในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ทุก ๆ จำนวนลูกจ้าง 250 คนที่เพิ่มขึ้น จะมีตัวแทนเพิ่มขึ้นจะมีตัวแทนเพิ่มได้อีก 1 คน<sup>105</sup> ลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้ง อยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี แต่เมื่อครบกำหนดแล้วอาจได้รับเลือกตั้งกลับเข้ามาใหม่ได้<sup>106</sup>

ลูกจ้างประเภทนี้ได้รับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมาย โดยก่อนที่จะมีการเลิกจ้างจะต้องมีการขอคำปรึกษากับคณะกรรมการโรงงานเสียก่อนจึงจะขออนุญาตเลิกจ้างจาก ผู้ตรวจแรงงาน (Inspecteur du Travail) แต่ถ้าหากไม่มีคณะกรรมการโรงงานจึงขออนุญาตจากผู้ตรวจแรงงานได้ทันที<sup>107</sup>

ในการคุ้มครองตัวแทนลูกจ้างนี้ ยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างภายหลังจากที่พ้นตำแหน่งไปแล้ว 6 เดือน และให้ความคุ้มครองผู้สมัครรับเลือกเป็นตัวแทนลูกจ้างเป็นระยะเวลา 3 เดือน นับแต่วันที่มีการยื่นใบสมัคร

(3) ตัวแทนสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (deleques syndicaux) ซึ่งอาจเป็นบุคคลคนเดียวกับตัวแทนสหภาพแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการโรงงานหรือไม่ก็ได้ โดยสหภาพแรงงานจะจัดตั้งแผนกสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (Section syndicale) เพื่อทำหน้าที่ปกป้องและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง<sup>108</sup> โดย

<sup>105</sup> มาตรา R 423-1 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>106</sup> มาตรา L 423-16 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>107</sup> มาตรา R 425-1 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>108</sup> มาตรา L 412-6 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 - 999 คน มีตัวแทนสหภาพแรงงานได้ 1 คน  
 ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1000 - 1999 คน มีตัวแทนสหภาพแรงงานได้ 2 คน  
 ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 2000 - 3999 คน มีตัวแทนสหภาพแรงงานได้ 3 คน  
 ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 4000 - 9999 คน มีตัวแทนสหภาพแรงงานได้ 4 คน  
 ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 9999 คนขึ้นไป มีตัวแทนสหภาพแรงงานได้ 5 คน<sup>109</sup>

การเลิกจ้างลูกจ้างประเภทนี้ กฎหมายกำหนดให้ขออนุญาตจากผู้ตรวจแรงงาน  
 เลยกี่เดียว โดยไม่จำเป็นต้องขอคำปรึกษาจากคณะกรรมการโรงงานก่อน<sup>110</sup> ทั้งนี้เพื่อจะ  
 เป็นการหลีกเลี่ยงการที่ผู้สนับสนุนสหภาพแรงงานต่างฝ่ายกัน อาจก่อให้เกิดการเลิกจ้าง เพื่อ  
 เข้าข้างสหภาพแรงงานฝ่ายที่ตนสนับสนุน

และกฎหมายให้ความคุ้มครองตั้งแต่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนสหภาพแรงงานใน  
 สถานประกอบการไปจนกระทั่งถึงระยะเวลาภายหลังพ้นตำแหน่งแล้วเดือน 12 เดือน<sup>111</sup>

การขออนุญาตจากผู้ตรวจแรงงานเพื่อเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างทั้ง 3 ประเภทนี้  
 ผู้ตรวจแรงงานจะต้องทำคำวินิจฉัยออกมาภายใน 2 สัปดาห์นับจากการร้องขอ กำหนดเวลานี้  
 อาจขยายไปได้อีกหนึ่งเท่าตัว โดยจะต้องแจ้งให้คู่กรณีที่เกี่ยวข้องทราบ

เมื่อผู้ตรวจแรงงานมีคำวินิจฉัยอนุญาตให้เลิกจ้างหรือไม่ก็ตาม คู่กรณีสามารถที่จะ  
 จะวินิจฉัยไปยังฝ่ายปกครองที่สูงกว่า หรือยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครอง

ในกรณีที่ฝ่ายปกครองได้อนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างได้และนายจ้าง  
 ได้เลิกจ้างตามคำอนุญาตนั้น แต่เมื่อคดีมีการอุทธรณ์ไปยังศาลปกครองและศาลปกครองได้กลับ  
 คำวินิจฉัยนั้นเสีย จะทำให้อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างเป็นอย่างไร แต่เดิมกรณี  
 ดังกล่าวมีความเห็นอยู่สองความเห็นคือ ในความเห็นแรก เห็นว่าการที่ศาลกลับคำวินิจฉัยของ

<sup>109</sup> มาตราแห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>110</sup> มาตราแห่งประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

<sup>111</sup> เฟ็งอ้าง

ฝ่ายปกครองไม่อาจทำให้สัญญาจ้างซึ่งได้สิ้นสุดลงแล้ว "โดยชอบ" กลับฟื้นขึ้นมาได้อีกเพราะ การเลิกจ้างของนายจ้างกระทำลงไปโดยได้รับอนุญาตจากฝ่ายปกครองแล้ว นายจ้างจึงไม่ต้อง รับผิดชอบต่อผลร้ายที่เกิดขึ้นกับตัวแทนลูกจ้างนั้น ฉะนั้นตัวแทนลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิรับค่าจ้างใน ช่วงเวลาที่ถูกลีกจ้างนั้น ทั้งไม่มีสิทธิกลับเข้ามาทำงานตามเดิม แต่ในอีกความเห็นหนึ่งเห็นว่าการ กลับคำวินิจฉัยของฝ่ายปกครองทำให้การเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ ซึ่งทำให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย กลับสู่ฐานะเดิมโดยปริยาย เมื่อสัญญาจ้างมิได้สิ้นสุดลงมันจึงดำเนินต่อไป ในความเห็นประการ หลังนี้ เป็นแนวทางที่ศาลยึดถือใช้ทำคำวินิจฉัยตั้งแต่ปี 2523 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน<sup>112</sup>

การลงโทษกรณี ที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้างดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ศาล ถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะซึ่งมีผลให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม<sup>113</sup> และการที่นายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวถือเป็นความผิดอาญาด้วย<sup>114</sup>

แต่เดิมที่เดิยนายจ้างมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างตามที่กฎหมาย กำหนด แต่กลับใช้สิทธิของตนตามกฎหมายยื่นคำร้องต่อศาลขออนุญาตเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้าง<sup>115</sup> ซึ่งศาลก็ได้ยอมรับวิธีการนี้อยู่เนิ่นนานทีเดียว แต่ต่อมาภายหลังได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาประชุมใหญ่ เห็น ว่า การเลิกสัญญาจ้างโดยทางศาลเป็นการละเมิดต่อสถานะที่ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ และอยู่นอกเหนือกฎหมายแห่งทั่วไปของตัวแทนลูกจ้าง การคุ้มครองตัวแทนลูกจ้างก็เพื่อผลประโยชน์ของลูกจ้างทั้งหมด การกำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างในกฎหมายก็เพื่อให้นายจ้างต้อง ปฏิบัติตามจึงไม่อาจยกเว้นได้ด้วยกรณีใด ๆ<sup>116</sup> ดังนั้นในปัจจุบันการเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับ ความคุ้มครองเป็นพิเศษจึงต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

<sup>112</sup> B.W. Napier, and others, p. 105

<sup>113</sup> คำพิพากษาของศาลฎีกา แผนกสังคม 3 juin 1984

<sup>114</sup> คำพิพากษาของศาลอาญา 1 fev 1951

<sup>115</sup> มาตรา 1184 แห่งประมวลกฎหมายแพ่ง

<sup>116</sup> Chambre Mixte 21 juin 1974

#### 4.2 ผู้ประสบอุบัติเหตุในการทำงาน

ฝรั่งเศสได้มีบทบัญญัติของกฎหมายโดยเฉพาะในการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการประสบอุบัติเหตุในการทำงาน โดยเราพอจะแบ่งลักษณะการคุ้มครองได้เป็น 2 กรณี คือ<sup>117</sup>

(1) ในช่วงที่ลูกจ้างลาพักรักษาตัว อันเป็นผลเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงาน นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ในช่วงพักรักษาตัวนี้ได้เฉพาะ โดยเหตุผลที่ว่าลูกจ้างได้กระทำผิดอย่างร้ายแรง (ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุที่ลูกจ้างประสบหรือไม่เกี่ยวข้องก็ได้) หรือกล่าวอ้างว่าสัญญาจ้างไม่อาจดำเนินต่อไปได้ด้วยเหตุผล ซึ่งจะต้องไม่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุที่ลูกจ้างประสบการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยข้อกำหนดเหล่านี้จะถือว่าเป็นโมฆะ และแนวการวินิจฉัยเช่นนี้ได้ขยายครอบคลุมไปถึงกรณีที่ไม่มี การต่ออายุของสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอนด้วย

(2) ภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาของการลาพักรักษาตัวของลูกจ้างแล้วมีหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้พิจารณาบางประการคือ

กรณีแรก ถ้าแพทย์ประจำบริษัทลงความเห็นว่าลูกจ้างมีสุขภาพดีพอที่จะทำงานได้ ลูกจ้างก็สามารถกลับเข้าทำงานเดิมได้อีก หรืองานที่คล้ายคลึงกัน โดยได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน

กรณีที่สอง ถ้าแพทย์เห็นว่าสุขภาพของลูกจ้างไม่ดีพอที่จะกลับเข้าทำงานเดิมได้ นายจ้างจะต้องไม่ทำการเลิกจ้างในทันที แต่จะต้องเสนอให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมแก่สุขภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างได้ต่อเมื่อนายจ้างพิสูจน์ได้ว่าการบรรจุลูกจ้างให้เข้าทำงานอื่นไม่อาจกระทำได้ ถ้าหากการบรรจุลูกจ้างเข้าทำงานอื่นสามารถกระทำได้ ลูกจ้างก็ต้องยอมรับเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่ トラบเท่าที่การกระทำเช่นนั้นไม่มีผลต่อการ

<sup>117</sup>กฎหมายฉบับลงวันที่ 7 มกราคม 1981



## เปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างในสาระสำคัญ

ในกรณีที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ หรือลูกจ้างสามารถปฏิเสธที่จะเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่ที่นายจ้างเสนอโดยลูกจ้างมีเหตุผลอันสมควร นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างด้วยเหตุที่ตนไม่ได้มีหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างแก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และจะต้องจ่ายค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างในอัตรา 2 เท่าของจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีปกติ

แต่หากนายจ้างมิได้หางานตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ลูกจ้างก่อน โดยเลิกจ้างทันที ศาลอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมหรือสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย (compensation) ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างของลูกจ้าง 12 เดือน<sup>118</sup>

## การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฟิลิปปินส์

### 1 ความเป็นมา

ตามประเพณี สิทธิอำนาจในการจัดการกิจการ การเลิกจ้าง ไล่ออก หรือพักงาน ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดเพียงไม่กี่ข้อ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันประชาชนจำนวนมากมีชีวิตขึ้นอยู่กับการจ้างงานที่เขาทำอยู่ การที่จะหันไปเลือกประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่สองนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้แล้ว เมื่อเขาตกงานครอบครัวก็จะเดือดร้อน แม้จะไม่ถึงกับอดตายก็ตาม ด้วยเหตุนี้ ความมั่นคงทางการงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น และเพื่อเป็นการสนองต่อความต้องการนี้ รัฐธรรมนูญจึงได้กำหนดให้รัฐยอมรับสิทธิของลูกจ้างให้มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (right of workers to security of tenure) และสิทธินี้ถือเป็นสิทธิเบื้องต้น<sup>119</sup> และปัจจุบัน

<sup>118</sup> B.W. Napier, and others, p.p. 108-109

<sup>119</sup> ตาม Artb II, sec 9, 1973 Constitution

ได้มีบทบัญญัติใน Book VI of the Amended Labor Code) ซึ่งได้กำหนดสิทธิในการเลิกจ้าง เช่นเดียวกับสิทธิของลูกจ้างที่จะลาออก<sup>120</sup>

แนวความคิดในเรื่องสิทธิในตำแหน่งหน้าที่ (tenure right) ตามสัญญาจ้างแรงงานมีความหมายว่า<sup>121</sup> สิทธิที่ลูกจ้างจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือได้ทำงานตลอดไปจนกระทั่งสัญญาจ้างยุติลง โดยเหตุผลที่สมควรและถูกต้อง หรือสิ้นสุดลงโดยอำนาจของกฎหมาย<sup>122</sup> โดยได้มีบัญญัติครั้งแรกในมาตรา 318 ของ the original Labor Code ปี 2517 ว่า "กรณีที่มีสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ต่อเมื่อมีเหตุผลอันสมควร หรือมีอำนาจตามกฎหมาย ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร มีสิทธิที่จะกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิม โดยไม่สูญเสียอาวุโสและได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่เขาถูกให้ออกจากงานจนกระทั่งวันที่ได้กลับเข้าทำงาน" และบทบัญญัติดังกล่าวได้นำมาบัญญัติซ้ำอีกครั้งในกฎหมายแรงงานที่แก้ไขใหม่ในปี 2518

ในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างที่ถูกเลิกจ้าง หากลูกจ้างมีรายได้จากการทำงานสิ่งใด รายได้ดังกล่าวจะต้องถูกนำมาหักออกจากจำนวนค่าจ้างที่เขามีสิทธิได้รับระหว่างที่ถูกเลิกจ้าง กฎหมายไม่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยความเสียหายสองทาง ทั้งจากนายจ้างและส่วนที่ตนได้รับ และกฎหมายยังเรียกร้องให้ลูกจ้างชวนชวยกระทำการบรรเทาความเสียหาย

---

<sup>120</sup> Cornelio R. Besinga, Philippin Law on Employee Dismissal Commented and Annotated (Central Book Supply, Inc.: 1979) p.40

<sup>121</sup> *ibid*, pp. 74-75

<sup>122</sup> Art 280, Amended Labor Code

<sup>123</sup> *ibid*, p.33, Republic Saving Bank vs Cir, 21 SCRA 226

## 2. เหตุแห่งการเลิกจ้าง

นอกจากการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องสหภาพแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างหญิง หรือการที่ลูกจ้างได้ให้ถ้อยคำเป็นพยานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว ยังแบ่งเหตุการเลิกจ้างออกได้อีก 2 กรณี คือ<sup>124</sup>

2.1 มีเหตุอันสมควรแต่ต้องจ่ายค่าเสียหาย เมื่อนายจ้างขาดความเชื่อถือไว้วางใจลูกจ้าง ลูกจ้างอาจจะไม่ได้รับการจ้างงานต่อไปได้ แต่ถ้ากรณียังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างไม่ซื่อสัตย์จริง เช่นลูกจ้างถูกจับได้ว่า กำลังรื้อค้นเอกสารที่อยู่บนโต๊ะของผู้จัดการ ทั้งที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตน กรณีนี้นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง<sup>125</sup>

## 2.2 ไม่มีเหตุอันสมควร

1. ลูกจ้างจะไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่สำคัญแต่เขาอาจถูกสั่งให้พ้นงานจากการกระทำดังกล่าว<sup>126</sup>

2. การเลิกจ้างลูกจ้าง โดยฝ่าฝืนคำสั่งศาลที่ให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ถือเป็นการดูหมิ่นอำนาจศาล<sup>127</sup>

3. ในคดีหนึ่งศาลไม่เห็นพ้องด้วยกับข้ออ้างของนายจ้างที่เลิกจ้าง โดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยบริษัทประสบภาวะขาดทุนมาตั้งแต่ปี 2499 ในแง่ต่อไปนี (1) การขาดทุนไม่ได้เกิดขึ้นจนกระทั่งถึงวันที่ 3 มิถุนายน 2501 ภายหลังจากที่นายจ้างได้รับข้อเรียกร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการของลูกจ้าง (2) บริษัทได้กำหนดว่าเจ้าหน้าที่ระดับสูง

<sup>124</sup> ibid, pp. 32-33

<sup>125</sup> Nadura vs. Beguet Consolidated, inc, 5 SCRA 873

<sup>126</sup> Cebu Portland Cement Co vs. PLASIU, 49 O.G. No. 2,538

<sup>127</sup> Yu Ki Lam vs. Micaller, et al, 52 O.G. No. 14, 6146

และสมาชิกของสหภาพแรงงาน ที่ยื่นข้อเรียกร้องเป็นลูกจ้างส่วนที่จะได้รับผลกระทบจากการปลดออก (3) บริษัทไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเดิมของสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งได้ลาออกและไปเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานของฝ่ายนายจ้าง (4) ขณะที่บริษัทเลิกจ้างลูกจ้าง 10 คน ที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้อง เนื่องจากหลักขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างที่ย้ายไปอยู่กับสหภาพแรงงานของนายจ้าง ซึ่งถูกกล่าวหาโดยข้อหาเดียวกัน<sup>128</sup>

### 3 การเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจ

โดยปกติมีเหตุทางเศรษฐกิจอยู่สองประการ สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลเลิกจ้างลูกจ้าง ประการแรกคือ เหตุผลที่เป็นการปรับปรุงเพื่อให้ได้รับผลกำไรเพิ่มขึ้น อีกประการคือการหลีกเลี่ยงหรือทำให้สูญเสียทางธุรกิจน้อยลงหรือน้อยที่สุด<sup>129</sup> โดยในฟิลิปปินส์มีลักษณะการเลิกจ้างด้วยเหตุทางเศรษฐกิจดังนี้คือ

3.1 การใช้เครื่องจักรแทนที่คน<sup>130</sup> โดยปกติการติดตั้งเครื่องจักรใหม่ทำให้เกิดเหตุผลที่จะขับคนงานออกหรือเลิกจ้าง ถ้า

1. การจ้างงานที่ทำอยู่เดิมไม่จำเป็นก็ให้เลิกจ้าง และ
  2. ความชำนาญของลูกจ้างไม่เหมาะสมกับการทำงานกับเครื่องจักรใหม่
- แต่ก่อนที่จะมีการเลิกจ้างเนื่องจากงานที่ทำอยู่เดิมไม่จำเป็น จะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขดังต่อไปนี้<sup>131</sup>

<sup>128</sup> Oceanic Air Products, Inc. vs. CIR, 7 SCRA 208

<sup>129</sup> Cornelio R. Besinga, p. 214

<sup>130</sup> ibid, p.125

<sup>131</sup> ibid, pp. 222-224

- (1) การเลิกจ้างนั้นจะต้องไม่มากไปกว่าความจำเป็นเนื่องจากการติดตั้งเครื่องจักรใหม่ และจะต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างใหม่ที่เพิ่งเข้ามาแทนที่ลูกจ้างที่ถูกออกไป
- (2) การเลือกลูกจ้างที่จะให้ออกจะต้องกระทำไปด้วยความยุติธรรม การเลือกเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงาน สมาชิก ผู้ร่วมกิจกรรมของสหภาพ หรือเป็นกรณีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน อาจถูกศาลสั่งว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง
- (3) หากลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง สามารถเปลี่ยนไปทำงานแผนกอื่น หรือเปลี่ยนงานได้ ให้นายจ้างทำเช่นนั้นก่อน แต่ถ้าหากกระทำแล้วจะเป็นผลร้ายต่อกิจการ ก็ถือว่า การเลิกจ้างนั้นสมควร
- (4) การนำลูกจ้างมาฝึกอบรมใหม่ไม่อาจเป็นได้ หรือไม่สามรถทำได้
- (5) ลูกจ้างที่ถูกปลดออก จะต้องเป็นลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการติดตั้งเครื่องจักร คือเป็นงานที่เครื่องจักรเข้ามาทำแทน จะเลิกจ้างลูกจ้างส่วนอื่นไม่ได้

3.2 การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการดำเนินงาน<sup>132</sup> นายจ้างมีสิทธิที่จะลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน หรือปรับปรุงขบวนการผลิตของงานใหม่ได้ หากเมื่อมีการปรับปรุงงานแล้วทำให้งานนั้นลดน้อยลง ผลก็คือทำให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่การปรับปรุงนั้นต้องเป็นการทำให้ประสิทธิภาพงานดีขึ้น และไม่มีการจ้างลูกจ้างคนใหม่มาทำงานแทนที่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และการเลิกจ้างจะต้องทำโดยสุจริตไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยมุ่งเลิกจ้างต่อผู้นำสหภาพ แรง, สมาชิกของสหภาพแรงงานหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ

3.3 การให้บุคคลอื่นเข้ามาทำกิจการแทน<sup>133</sup> (subcontracting) การให้บุคคลอื่นเข้าทำกิจการแทนจะมีเหตุผลสมควรในการเลิกจ้าง หรือไม่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ โดยปกติ การเปลี่ยนให้บุคคลอื่นเข้าดำเนินกิจการแทนจะชอบด้วยเหตุผล จะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขดังนี้

<sup>132</sup> *ibid*, pp. 224-225

<sup>133</sup> *ibid*, pp 225-227

- (1) ขึ้นอยู่กับเหตุผลทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการดำเนินงานแทน
- (2) ไม่ก่อให้เกิดการแทรกแซง จำกัด หรือควบคุม หรือจำกัดสิทธิในการดำเนินงานโดยตนเอง
- (3) ไม่มีการละเมิดข้อตกลงร่วม
- (4) ไม่มีการละเมิดภาระหน้าที่ตามสัญญา

และนายจ้างต้องแสดงให้เห็นว่า

- (1) มีแผนงานที่เหมาะสมสำหรับการที่บุคคลอื่นทำกิจการแทน
- (2) การที่บุคคลอื่นทำกิจการแทนทำให้ลดค่าใช้จ่ายประหยัดขึ้น และมีประสิทธิภาพมากกว่า

โดยนายจ้างจะต้องปรึกษาเจรจากับสหภาพแรงงาน ก่อนที่จะมีการโอนกิจการให้คนอื่นทำแทน หากไม่มีการปรึกษาเจรจาก่อน การกระทำนี้ไม่ชอบ และต้องไม่มีเหตุชกูงใจที่เป็นปฏิปักษ์กับสหภาพแรงงานและสมาชิก

3.4 การประหยัดค่าใช้จ่ายโดยการปลดออก<sup>134</sup> เมื่อกิจการของนายจ้างประสบกับภาวะที่เลวร้าย นายจ้างมีสิทธิที่จะประหยัดรายจ่ายโดยใช้มาตรการต่าง ๆ หรือปลดคนงานออก การที่ให้ลูกจ้างออกถือว่าเป็นเหตุสมควร

แต่ในกรณีที่สิ้นสุดการจ้างของลูกจ้างแต่ละคน ซึ่งสืบเนื่องมาจากการประหยัดรายจ่ายหรือป้องกันการขาดทุน ลูกจ้างที่ได้รับผลร้ายมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทน (separation pay) ซึ่งให้จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน หรืออย่างน้อยครึ่งเดือนต่อทุก ๆ ปีที่ทำงาน โดยดูว่าอย่างไหนมากกว่ากัน เศษส่วนที่เกิน 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี

<sup>134</sup> ibid, pp. 227-231

หลักพื้นฐานที่การลดค่าใช้จ่ายโดยการปลดลูกจ้างออกจากงานจะถูกตั้งตามกฎหมาย  
ตั้งอยู่บนพื้นฐาน หรือหลักเกณฑ์ทางเศรษฐกิจที่เป็นจริงและสำคัญ คือ

- (1) งบดุลขาดทุน
- (2) ผลกำไรลดลงอย่างเห็นได้ชัด
- (3) สถิติการขายลดลงเรื่อย ๆ
- (4) เกิดปัญหาวิกฤตการณ์ทางการผลิตที่ทำให้กำไรลดลง เช่น วัตถุดิบหายาก พลังงาน เชื้อเพลิงหายาก มีการรบกวนทางมวลชนในพื้นที่ ที่มีการดำเนินการ และ
- (5) คาดคะเนได้ว่าจะสูญเสียตลาด เนื่องจากกฎข้อบังคับของรัฐบาล การแข่งขันของบริษัทใหม่ที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ขึ้น

แต่กรณีปลดลูกจ้างโดยไม่ใช้เหตุผลทางเศรษฐกิจ ระดับการขาย รายได้ และกำไร อยู่ในระดับปกติ ข้ออ้างที่ว่ากิจการขาดทุน ไม่อาจแสดงได้ หรือเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นเพียงข้ออ้าง แต่แท้จริงแล้วมีจุดประสงค์ที่จะเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือบ่อนทำลายสหภาพ หรือขัดขวางการเจรจาต่อรอง ถือว่าเป็นการปลดลูกจ้างโดยไม่มีเหตุสมควร เช่น คดี *Phil, Sheet Metal Workers Union vs. Court of Industrial Relation* 83 Phil, 453<sup>135</sup> บริษัทได้ปลดลูกจ้างออกจำนวน 11 คน โดยให้เหตุผลว่าขาดวัตถุดิบที่จะใช้ดำเนินการ แม้ว่าข้อเท็จจริงจะเป็นไปตามที่นายจ้างกล่าวอ้าง แต่ในบรรดาลูกจ้างที่ถูกปลดออกเป็นประธานสหภาพแรงงาน เลขานุการสหภาพแรงงาน ศาลตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลือกปฏิบัติ แม้ว่าทางบริษัทจะมีสิทธิลดคนงาน แต่เป็นการใช้สิทธิไม่ถูกต้อง ศาลจึงสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และนายจ้างต้องจ่ายเงินในช่วงที่ให้ลูกจ้างหยุดงาน

เมื่อนายจ้างจำเป็นต้องปลดลูกจ้างออก มาตรฐานในการเลือกลูกจ้างที่จะถูกปลดออก จะต้องยุติธรรมและสมเหตุสมผล คือ

<sup>135</sup> *ibid*, pp. 215-220

1. ดูเกี่ยวกับสถานภาพของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างชั่วคราวต้องถูกเลิกจ้างก่อน
2. พิจารณาอัตราเงินเดือน ใครเงินเดือนต่ำให้ออกไปก่อน
3. ดูอาวุโส ใครอาวุโสน้อยให้ออกไปก่อน

### 3.5 การปิดกิจการ หลักทั่วไปนั้น การปิดกิจการจะต้องถาวรและตลอดไป

ในกรณีที่กิจการหยุดชั่วคราว คือเปิดกิจการใหม่ภายในระยะเวลา 6 เดือน นายจ้างจะต้องรับลูกจ้างที่ถูกปลดออกกลับเข้าทำงานตามเดิม ถ้าลูกจ้างต้องการกลับเข้าทำงานภายใน 1 เดือน นับจากการดำเนินกิจการใหม่ของนายจ้าง แต่หากปิดกิจการเกินกว่า 6 เดือน แล้วมาเปิดใหม่ ถือว่าเป็นการปิดกิจการถาวร

เงื่อนไขสำหรับการปิดกิจการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

1. จะต้องเป็นเหตุทางเศรษฐกิจที่แท้จริง
2. จะต้องเป็นการปิดกิจการที่แท้จริงไม่ใช่เป็นการแก้งักรกระทำ
3. จะต้องไม่เลือกปฏิบัติ

### 3.6 การปิดกิจการบางส่วน ใช้หลักเดียวกับการปลดลูกจ้างออกเพื่อลดค่าใช้จ่าย

#### 4. การเลิกจ้างลูกจ้างที่เจ็บป่วยเป็นโรค

นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุความเจ็บป่วยเป็นโรค ซึ่งกฎหมายห้ามมิให้ทำงานต่อไป หรือหากทำงานต่อไป อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างผู้นั้นเอง หรือเกิดผลเสีย เป็นอันตรายกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกัน

โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทน (separation pay) ให้กับลูกจ้างเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้าย 1 เดือน หรือเงินเดือนครึ่งเดือน สำหรับระยะเวลาทำงานที่มากขึ้นในแต่ละปี แล้วแต่ว่าจำนวนไหนจะมากกว่ากัน โดยเศษส่วนของระยะเวลาที่ทำงานเกินกว่า



6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี<sup>136</sup>

แต่นายจ้างจะไม่มีสิทธิเลิกจ้างในทันที จนกว่าจะได้รับใบรับรองจากแพทย์ซึ่งมีอำนาจให้ความเห็นในเรื่องนี้ โดยอาการของลูกจ้างนั้นต้องอยู่ในขั้นที่ไม่สามารถรักษาให้หายได้โดยแพทย์แผนปัจจุบัน ภายใน 6 เดือน ถ้าอาการเจ็บป่วยของลูกจ้างสามารถรักษาให้หายได้ภายใน 6 เดือน นายจ้างจะเลิกสัญญาจ้างในทันทีเลยไม่ได้ แต่จะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาพักงาน และเมื่อลูกจ้างหายดีเป็นปกติ นายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมเหมือนในช่วงที่สุขภาพเป็นปกติ<sup>137</sup>

---

<sup>136</sup>Cornelio R. Besinga, Philippine Law on Labor Relations (Central Book Supply, Inc., 1979), pp. 288-289

<sup>137</sup>Sec. 8, Rule 1, Book VI, Rules & Regulations Implementing the Labor Code, as amended.