



บทที่ 2

ปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างนี้ จะต้องศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากเศรษฐกิจทั้งภายนอกและภายในกิจการของนายจ้าง เพื่อให้ทราบผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยจะเน้นศึกษาผลกระทบที่เกิดแก่ลูกจ้างว่า เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างที่เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด สามารถแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง

ปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง อาจเกิดจากผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือเกิดจากเศรษฐกิจภายนอกกิจการของนายจ้าง ดังนี้

1.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นภายนอกกิจการของนายจ้างหรือปัญหาที่เกิดจากผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศ

ปัญหาที่เกิดขึ้นภายนอกกิจการของนายจ้างที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างนั้น จะเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งจะพิจารณากรณีสำคัญๆ โดยแบ่งออกพิจารณาเป็นกรณี ดังนี้

1.1.1 ปัญหาทางการเงิน

(1) กรณีเสถียรภาพของค่าเงินบาท

ค่าเงินสกุลต่าง ๆ ของแต่ละประเทศนั้น เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้เพราะค่าเงินที่แข็งหรืออ่อนเกินไปจะมีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของการส่งออกสินค้า มีผลต่อระดับราคาภายในประเทศหรืออัตราเงินเฟ้อ เนื่องจากราคาสินค้าหรือปัจจัยการผลิตที่นำเข้ามาจะมีราคาสูงขึ้นถ้าค่าเงินในประเทศอ่อนตัวลง นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อภาระหนี้ต่างประเทศ ในกรณีที่ประเทศหนึ่งมีหนี้สินต่างประเทศอยู่เป็นจำนวนมาก ถ้าค่าเงินของประเทศนั้นอ่อนตัวลงย่อมส่งผลให้ภาระหนี้ต่างประเทศซึ่งต้องใช้คืนในรูปเงินตราต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากระดับที่เหมาะสมของค่าเงินจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน ทั้งนี้เพราะถ้าค่าเงินสกุลใดสกุลหนึ่งไม่มีเสถียรภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง

ได้ว่าค่าเงินมีการขึ้นลงที่ไม่แน่นอนอยู่เสมอ ย่อมส่งผลต่อการคาดการณ์ของนักลงทุนต่างประเทศ ทำให้นักลงทุนจากต่างประเทศชะลอการนำเงินทุนเข้าประเทศ เนื่องจากนักลงทุนต่างประเทศเหล่านี้ต้องเผชิญกับภาวะความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของอัตราแลกเปลี่ยน¹

ในด้านนโยบายการเงินมีการดำเนินนโยบายการเงินแบบหดตัวโดยการลดสภาพคล่องในระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ดอกเบี้ยในประเทศอยู่ในระดับสูง เป็นการดึงเงินตราต่างประเทศไม่ให้ไหลออกนอกประเทศและทำให้ค่าเงินบาทไม่อ่อนตัวลงไปอีก อย่างไรก็ตาม การที่ประเทศดำเนินนโยบายสภาพคล่องตึงตัวและอัตราดอกเบี้ยสูงเป็นเวลานาน ส่งผลให้ภาคการผลิตขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียน มีบริษัทต่าง ๆ จำนวนมากเลิกกิจการและปัญหาการว่างงานตามมาในที่สุด²

ผลเสียของการที่ค่าเงินบาทอ่อนตัวลงมาก ก็คือ ภาระหนี้สินของเอกชน ซึ่งต้องคืนในรูปเงินตราต่างประเทศ จะเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศ ต้องปิดกิจการเนื่องจากภาระหนี้สินที่เพิ่มขึ้นและรายรับที่ลดลงในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งจากเหตุการณ์ดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน เนื่องจากนายจ้างได้รับผลกระทบจากการที่ค่าเงินบาทอ่อนตัวลง เป็นเหตุให้ต้องปิดกิจการหรือลดค่าใช้จ่าย เพื่อให้กิจการดำเนินการต่อไปได้ เมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิต

ฉะนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงค่าเงินคือ หากค่าเงินบาทอ่อนตัวลง ก็จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศสูงขึ้น มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ สำหรับประเทศไทย ซึ่งอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ และมีภาระหนี้สินต่างประเทศค่อนข้างมาก ทำให้ค่าเงินบาทที่อ่อนตัวลง ส่งผลกระทบในทางลบแก่เศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งกิจการของนายจ้าง และส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในกิจการนั้นๆ ด้วย

(2) กรณีนโยบายอัตราดอกเบี้ยและการขาดสภาพคล่อง

การกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ไว้ในระดับสูง ทำให้ธุรกิจขาดสภาพคล่อง เป็นเหตุให้เศรษฐกิจหดตัว ส่งผลให้การผลิตและการจ้างงานลดลง และ

¹ ชัยยุทธ์ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์, เจาะมาตรการแก้วิกฤติเศรษฐกิจ (กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน, 2543), หน้า 40.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 44.

ทำให้หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้-Non-Performing Loans-NPL (เงินให้สินเชื่อที่ค้างชำระเงินต้นหรือดอกเบี้ย เป็นระยะเวลาเกินกว่า 3 เดือน)เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่เศรษฐกิจหดตัว

จากการที่หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้สถาบันการเงิน โดยเฉพาะธนาคารพาณิชย์ระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อมากขึ้น เนื่องจากเกรงว่าสินเชื่อใหม่เหล่านี้จะกลายเป็นหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ ทำให้ปริมาณการให้สินเชื่อลดลง นอกจากนี้ทำให้ระยะห่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้และอัตราดอกเบี้ยเงินฝากห่างกันมากขึ้น และจากการที่เศรษฐกิจหดตัว ส่งผลให้ธุรกิจเอกชนประสบปัญหา ไม่สามารถใช้สินหนี้และกู้เงินเพิ่มเติมได้ เนื่องจากสถาบันการเงินระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อ ทำให้ธุรกิจยังขาดสภาพคล่องและขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติ เป็นเหตุให้ธุรกิจส่วนใหญ่ต้องปิดกิจการลงเป็นจำนวนมาก

การที่สถาบันการเงินระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อ ทำให้นายจ้างบางรายที่มีปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบกิจการไม่สามารถกู้เงินได้ และไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบกิจการ เป็นเหตุให้นายจ้างเหล่านั้นต้องปิดกิจการหรือลดจำนวนลูกจ้าง เพื่อลดค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพ

1.1.2 เรื่องเขตการค้าเสรี

เขตการค้าเสรี(Free Trade Area -FTA)คือ การทำความตกลงที่จะลดภาษี และลดมาตรการกีดกันทางการค้าระหว่างกัน อาจเป็นสินค้าอุตสาหกรรม สินค้าเกษตร รวมไปถึงในเรื่องการค้าการบริการด้วย

สำหรับในเรื่องการทำ FTA กับประเทศต่าง ๆ นี้ มีทั้งข้อดีและข้อเสียที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทย จึงควรที่จะพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศไทย ข้อเสียในการทำ FTA คือ จะมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่เพิ่งเกิดใหม่ คือเป็นอุตสาหกรรมที่ยังต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลืออยู่ และไม่มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก เพราะฉะนั้นเมื่อเปิดเสรีทางการค้า อุตสาหกรรมเหล่านี้ก็จะได้รับผลกระทบจากสินค้านำเข้าราคาถูกของอีกประเทศหนึ่ง หรือในกรณีที่มีโครงสร้างการส่งออกเหมือนกัน แต่สินค้าในอีกประเทศหนึ่ง มีต้นทุนต่ำกว่า ทำให้สินค้านำเข้าราคาถูกกว่า เมื่อเปิดเสรีทางการค้า ก็จะทำให้สินค้านำเข้าเหล่านั้นเข้ามามีบทบาทในตลาดสินค้าของประเทศไทย และทำให้ประเทศไทยเสียเปรียบ เป็นต้น ถ้าหากอุตสาหกรรมภาคการผลิตและบริการของประเทศไทย สามารถผลิตและจำหน่ายสินค้าที่ตรงตามความต้องการของประเทศคู่ค้าได้ ซึ่งจะต้องมีราคาและคุณภาพเหมาะสมหรือดีกว่าสินค้าจากประเทศคู่แข่งทางการค้า ก็จะส่งผลให้สามารถจำหน่ายสินค้าและบริการได้ดีขึ้น นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาเสริมรายได้และสภาพคล่อง

ได้มากขึ้น และเมื่อมีรายได้และสภาพคล่องมากขึ้น ก็จะส่งผลดีไปยังกิจการอื่นๆภายในประเทศ แต่ในปัจจุบัน ประเทศคู่แข่งทางการค้าของประเทศไทยมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า เช่น ประเทศจีน ทำให้ประเทศไทยยังประสบปัญหาในการส่งออกสินค้าต่างๆ ออกไปต่างประเทศ เนื่องจากประเทศไทยมีต้นทุนการผลิตที่สูงกว่า เป็นเหตุให้ราคาสินค้าของประเทศไทยสูงกว่า และประเทศคู่ค้าจะเลือกสินค้าที่มีราคาต่ำกว่าประเทศอื่นๆ

ดังนั้น หากเปิดเขตการค้าเสรีแล้ว ทำให้ประเทศไทยเสียเปรียบ แข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ไม่ได้ ก็จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยตกต่ำลง เนื่องจากประเทศคู่ค้าต่างๆ ไปทำการค้ากับประเทศที่มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าประเทศไทย ทำให้ผู้ประกอบการในประเทศไทยไม่สามารถขายสินค้าหรือส่งสินค้าออกไปขายในต่างประเทศได้ เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการกิจการส่งออกหรือนายจ้างได้รับความเดือดร้อน เพราะไม่สามารถส่งสินค้าไปขายในต่างประเทศได้ ทำให้ขาดรายได้ จึงต้องหามาตรการในการทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ ซึ่งนายจ้างจะใช้วิธีลดค่าใช้จ่าย โดยการลดจำนวนลูกจ้าง หรือผู้ประกอบการหรือนายจ้างบางรายต้องปิดกิจการ เพราะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ทำให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน และได้รับความเดือดร้อน เพราะไม่มีรายได้ในการค้าวิชาชีพ

1.1.3 กรณีภัยธรรมชาติ

ภัยธรรมชาติ ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้น โดยธรรมชาติ แต่มนุษย์ก็มีส่วนร่วมหรือมีบทบาทเกี่ยวข้องอยู่ด้วย และภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีดังต่อไปนี้เช่น วัตภัย อุทกภัย แผ่นดินไหว ไฟป่า สึนามิ เป็นต้น ซึ่งภัยธรรมชาติ จะนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และของประเทศเป็นอันมาก

ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย คือ ทำให้การคมนาคมหยุดชะงัก เกษตรกรรมได้รับความเสียหาย ทำให้เกิดโรคระบาดและทำให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจ เพราะการที่เกิดน้ำท่วมนั้น อาจทำให้ถนนถูกตัดขาด ไม่สามารถเดินทางได้ ทำให้เศรษฐกิจหยุดชะงัก คือ ไม่สามารถขนส่งสินค้าไปจำหน่ายได้ หรือการที่น้ำท่วมทำให้ผลผลิตทางเกษตรเสียหาย เป็นเหตุให้ส่งผลกระทบต่อส่งออกสินค้าของประเทศ และส่งผลกระทบต่อไปถึงนายจ้างที่ประกอบกิจการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ เมื่อไม่มีสินค้าส่งออกไปต่างประเทศทำให้เกิดความเสียหาย ถูกฟ้องเรียกค่าเสียหาย หรือการที่ไม่มีสินค้าส่งออกไปต่างประเทศตามสัญญา ทำให้ไม่มีการส่งสินค้าจากประเทศคู่ค้า ส่งผลให้กิจการของนายจ้างประสบปัญหา เป็นเหตุให้นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้กิจการดำเนินการต่อไปได้ หรือต้องปิดกิจการ หากไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานได้รับความเดือดร้อน

ในปี พ.ศ. 2547 ประเทศไทยได้เกิดเหตุการณ์สึนามิ ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวง ทั้งในด้านเศรษฐกิจและความรู้สึกทางด้านจิตใจแล้วยังส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างมาก โดยถือว่าเป็นวิกฤติการณ์ทางการท่องเที่ยว เพราะการท่องเที่ยวเป็นแหล่งที่มาของรายได้ที่เข้าสู่ประเทศไทย มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและการจ้างงานของประเทศ และการเกิดเหตุการณ์สึนามินี้ยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อพื้นที่การเกษตร บ้านเรือนของประชาชน ระบบสาธารณูปโภค สิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเดือดร้อนและได้รับความเสียหาย และยังส่งผลให้เศรษฐกิจตกต่ำ เพราะเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว นักท่องเที่ยวต่างประเทศรวมทั้งนักท่องเที่ยวในประเทศไทยไม่เดินทางไปท่องเที่ยวในสถานที่ท่องเที่ยวที่เกิดเหตุ ทำให้ไม่มีเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศไทย รวมทั้งไม่มีเงินไหลเวียนในประเทศ และเมื่อปริมาณนักท่องเที่ยวลดลงก็ย่อมส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนอย่างแน่นอน เพราะรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นรายได้ที่ดี ใ้คงง่าย และยังกระจายสู่ประชาชนหลากหลายอาชีพ

การที่เกิดภัยธรรมชาติขึ้น ทำให้มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก เนื่องจากนักท่องเที่ยวไม่กล้ามาท่องเที่ยว ทำให้ผู้ประกอบการทั้งหลายขาดรายได้ โดยเฉพาะธุรกิจการโรงแรม และเมื่อไม่มีนักท่องเที่ยวมาพักอาศัย ทำให้ธุรกิจอื่นๆ อาทิเช่น ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึกต้องขาดรายได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งเมื่อธุรกิจต่างๆ ขาดรายได้ ก็จะลดรายจ่ายลง ทั้งนี้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการมักเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย ทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการขาดรายได้ในการดำรงชีพ

ฉะนั้น เมื่อเกิดภัยธรรมชาติขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยว รายได้ของประชาชน รายได้ของประเทศ และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างต้องการลดค่าใช้จ่าย เพื่อให้ดำเนินกิจการต่อไปได้

1.1.4 กรณีเกิดโรคระบาด

หากประเทศใด เกิด โรคระบาดไม่ว่าจะเป็นโรคที่เกิดกับคนหรือที่เกิดกับสัตว์ ก็จะทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ เป็นต้นว่า

(1) โรคไข้หวัดนก

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดนกในไก่ของประเทศไทยส่งผลกระทบต่อประเทศไทยหลายด้าน ทั้งผลกระทบต่อเกษตรกรโดยตรงและ

เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งในที่นี่จะกล่าวถึง ผลกระทบทางเศรษฐกิจ นั่นคือ การส่งออกไก่อของประเทศไทย เป็น 1 ใน 4 ผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลก ซึ่งตลาดส่งออกของประเทศไทยที่สำคัญคือ ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป จากสถานการณ์ไข้หวัดนกระบาด ทำให้ประเทศต่างๆ ระวังการนำเข้าสัตว์ปีกของประเทศไทย โดยเฉพาะสหภาพยุโรป ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยสูญเสียรายได้จากการส่งออกจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย เพราะเมื่อส่งออกสินค้าได้น้อย รายได้เข้าประเทศก็น้อย แต่ประเทศไทยมีรายจ่ายมาก ทำให้เกิดการขาดดุลทางการค้า และส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการส่งออกไก่อของประเทศไทย เนื่องจากไม่สามารถส่งสินค้าออกไปจำหน่ายได้ ทำให้ขาดรายได้ และเมื่อผู้ประกอบการส่งออกมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย ผู้ประกอบการส่งออกจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่าย จึงเลิกจ้างลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อน

(2) โรคซาร์ส หรือ โรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง
(Severe Acute Respiratory Syndrome-SARS)

ภาวะการแพร่ระบาดของโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง สร้างความตื่นตระหนกให้กับนักท่องเที่ยวทั่วโลก เพราะเป็นโรคติดต่อที่แพร่จากคนสู่คนทางลมหายใจ ทำให้ติดต่อได้ง่าย ซึ่งโรคดังกล่าวได้แพร่ระบาดมากในประเทศจีน เป็นเหตุให้นักท่องเที่ยวต่างหวาดกลัวไม่กล้าที่จะเดินทางมาเที่ยวในเอเชีย และได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย โดยทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวลดลง ซึ่งเมื่อนักท่องเที่ยวลดลงก็จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจต่าง ๆ นั่นคือ ธุรกิจการโรงแรม เมื่อนักท่องเที่ยวน้อยลง อัตราการเข้าพักในโรงแรมก็น้อยลงตามไปด้วย และเมื่อมีการเข้าพักในโรงแรมน้อยลง ก็จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจอื่นด้วย คือ ธุรกิจร้านค้าที่อยู่ในโรงแรม ธุรกิจร้านอาหาร ซึ่งโรงแรมบางแห่ง ต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน เนื่องจากรายได้ที่ลดลงจากการไม่มีนักท่องเที่ยวเข้าพักในโรงแรม รวมทั้งธุรกิจต่างๆ ก็ได้รับผลกระทบจากการที่นักท่องเที่ยวน้อยลง ทำให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน เพื่อให้กิจการดำเนินการต่อไปได้

ดังนั้น เมื่อเกิดโรคระบาดไม่ว่าจะเป็นโรคที่เกิดกับคนหรือเกิดกับสัตว์ ย่อมก่อความเสียหายให้แก่เศรษฐกิจของประเทศ แก่นายจ้าง เพราะเมื่อเกิดโรคระบาดจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจการส่งออกสินค้า ธุรกิจการท่องเที่ยว และธุรกิจที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว รวมทั้งส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง ซึ่งทำงานในธุรกิจต่างๆ ดังกล่าวด้วย

1.1.5 กรณีภาวะเศรษฐกิจของต่างประเทศ

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศอื่น ๆ ด้วย เช่น เศรษฐกิจของประเทศเกาหลีใต้ การที่ประเทศเกาหลีใต้ต้องประสบ

ปัญหาทางเศรษฐกิจ อาจส่งผลให้ประเทศอื่นๆ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจตามไปด้วย เนื่องจากเศรษฐกิจประเทศเกาหลีได้นั้นเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก ย่อมมีผลกระทบต่อประเทศที่เป็นคู่ค้ากับประเทศเกาหลีได้ นอกจากนี้ ภาวะถดถอยของประเทศเกาหลีได้จะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในเรื่องของจำนวนนักท่องเที่ยวของประเทศเกาหลีได้ที่ลดลง เนื่องจากเศรษฐกิจที่ถดถอย เรื่องเงินกู้จากประเทศเกาหลีได้และการลดลงของรายได้จากนักท่องเที่ยวของประเทศเกาหลีได้ และยังมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมค้าของประเทศไทยอีกด้วย

ฉะนั้นภาวะเศรษฐกิจของต่างประเทศ มีส่วนสำคัญต่อประเทศไทย ถ้าเศรษฐกิจของต่างประเทศตกต่ำ ก็จะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยหลายอย่าง เช่น เมื่อเศรษฐกิจต่างประเทศตกต่ำ ความต้องการสินค้าของประเทศนั้นๆ ย่อมลดลง หากประเทศไทยส่งสินค้าไปขายในประเทศนั้นๆ ก็จะทำให้ยอดขายสินค้าและบริการของอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศไทยลดลงตามไปด้วย รวมทั้งรายได้จากการท่องเที่ยวก็จะลดลง และจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวมด้วย

ดังนั้น เมื่อประเทศที่เป็นคู่ค้ากับประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกสินค้ากับประเทศนั้นๆ ประสบปัญหาตามไปด้วย เนื่องจากไม่สามารถส่งสินค้าไปขายในประเทศนั้นๆ ได้ ทำให้รายได้ลดลง เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้มีรายจ่ายน้อยลง เป็นเหตุให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อน

1.1.6 การเปลี่ยนแปลงราคาน้ำมันในตลาดโลก

ราคาน้ำมันในตลาดโลก เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลก เนื่องจากประเทศต่างๆ ทั่วโลก ต้องพึ่งพาน้ำมันในการผลิตสินค้า ดังนั้น เมื่อราคาน้ำมันในตลาดโลกสูงขึ้น จะส่งผลให้เศรษฐกิจทั่วโลกได้รับผลกระทบเนื่องจากมีต้นทุนการผลิตสินค้าที่สูงขึ้น โดยเฉพาะประเทศไทยที่ต้องพึ่งพาการนำเข้าน้ำมันดิบจากต่างประเทศ ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความผันผวนด้านราคาน้ำมันที่สูงขึ้น เพราะราคาน้ำมันมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสินค้าในประเทศไทย เมื่อต้นทุนการผลิตสินค้าสูงขึ้น ราคาสินค้าอุปโภคและบริโภคจะสูงขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การบริโภคสินค้าน้อยลง เศรษฐกิจของประเทศไทยจะชะงักงัน เนื่องจากประชาชนประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะไม่แน่ใจในภาวะเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อประชาชนประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้ประกอบการที่ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคได้รับผลกระทบโดยมีต้นทุนการผลิตสินค้าที่สูงขึ้น แต่ขายสินค้าไม่ได้ ทำให้ผู้ประกอบการขาดทุนหรือมีรายได้ลดลง เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้มีรายจ่ายน้อยลง เป็นเหตุให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อน

1.1.7 ภาวะทางการเมืองของประเทศ

ภาวะทางการเมือง เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากเหตุการณ์ทางการเมือง นโยบายรัฐบาล และความมั่นคงของประเทศ ล้วนแต่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจด้วยกันทั้งสิ้น โดยถ้าเหตุการณ์ทางการเมืองไม่ปกติ มีการชุมนุม มีการปฏิวัติ จะทำให้รัฐบาลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่พัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่ โครงการหลายโครงการต้องหยุดชะงัก และบางกิจการก็ไม่อาจปฏิบัติหรือตกลงกับต่างประเทศได้ เพราะเหตุการณ์ทางการเมืองทำให้ต่างประเทศไม่มั่นใจในความมั่นคงของประเทศไทย หรือไม่มั่นใจในเศรษฐกิจของประเทศไทย การขยายตัวทางเศรษฐกิจน้อยลง จึงทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยตกต่ำลง รวมทั้งทำให้การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์หยุดชะงักเพราะต่างประเทศขาดความมั่นใจในการลงทุนจึงไม่มีเงินตราต่างประเทศไหลเข้าประเทศไทย มีแต่ไหลออกนอกประเทศ ทำให้ประเทศไทยขาดดุลการค้าได้

นโยบายรัฐบาล ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยขึ้นอยู่กับรัฐบาลที่ปกครองประเทศในขณะนั้นว่า มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจอย่างไร มีการกระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจมากน้อยเพียงใด รวมทั้งต้องดูสถานการณ์โดยรวมของประเทศและต่างประเทศด้วย

ความวุ่นวายทางการเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั้งระดับประชาชนและระดับประเทศอย่างแน่นอน ผลกระทบทางเศรษฐกิจในระยะสั้น ก็คือประชาชนจะชลดตัวในด้านการบริโภค และระมัดระวังในการใช้จ่ายมากขึ้น รวมทั้งธนาคารจะระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อให้แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนไม่มีเงินทุนในการทำการค้าการลงทุน เศรษฐกิจก็จะสะดุดลง

ส่วนผลกระทบทางเศรษฐกิจในระยะยาว คือ ในเรื่องการผลิต เมื่อประชาชนใช้จ่ายน้อย การผลิตก็จะลดลง ส่งผลกระทบต่อให้มีการจ้างงานน้อยลง คนว่างงานเพิ่มมากขึ้น และเมื่อมีการผลิตลดลง สินค้าที่ผลิตออกมามีจำนวนน้อยกว่าความต้องการของผู้บริโภค สินค้าต้องปรับราคาสูงขึ้น ทำให้ประชาชนมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

ผลกระทบต่อเศรษฐกิจในระดับประเทศ คือ การลงทุนและการค้าระหว่างประเทศ ชาวต่างชาติจะขาดความเชื่อมั่นในการที่จะสั่งซื้อสินค้าจากประเทศไทย เพราะกลัวจะมีปัญหาในเรื่องการส่งออก นักลงทุนต่างๆ ก็ขาดความเชื่อมั่นในการมาลงทุนในประเทศไทย ทำให้ไม่มีเงินตราต่างประเทศไหลเข้าประเทศ และเศรษฐกิจของประเทศก็จะหยุดชะงักและเศรษฐกิจตกต่ำลง

ผลกระทบต่อลูกจ้าง เมื่อเกิดภาวะทางการเมือง ทำให้ต่างประเทศไม่กล้ามาลงทุน รวมทั้งขาดความเชื่อมั่นในการสั่งซื้อสินค้าจากประเทศไทย ทำให้ผู้ประกอบการต่างๆ ขาดรายได้ เป็นเหตุให้หลายกิจการต้องปิดกิจการลง หรือเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้กิจการสามารถดำเนินการต่อไปได้ ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการไม่มีงานทำ

1.1.8 การก่อการร้าย

การก่อการร้ายสากล เป็นเหตุหนึ่งของความเสียหายของเศรษฐกิจโลกยุคใหม่ และเป็นปัญหารุนแรง ซึ่งขยายตัวออกไปในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ในการก่อการร้ายนี้ ผู้ก่อการร้ายจะได้เปรียบ ทำให้เจ้าหน้าที่ในประเทศนั้นๆ ต้องใช้ความสามารถในการปราบปราม ผู้ก่อการร้ายดังกล่าว เนื่องจากผู้ก่อการร้ายได้เปรียบ คือ เป็นฝ่ายเลือกภูมิประเทศที่ตนเองสามารถหลบหลีกได้ทันท่วงที หรือสลายตัวปะปนอยู่ในพื้นที่ และสามารถหาข่าวสารการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ได้ง่ายทั้งจากประชาชนหรือสายข่าวของคนที่มีอยู่ในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่

การที่มีผู้ก่อการร้ายปะปนอยู่ในประเทศ หรือมีข่าวว่า ประเทศนั้นๆ มีผู้ก่อการร้ายอาศัยอยู่ ก็จะทำให้เป็นที่จับตาของหลายๆ ประเทศ และทำให้นักท่องเที่ยวไม่กล้าเดินทางไปท่องเที่ยวในประเทศนั้นๆ เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดอันตราย หรือเกิดเหตุการณ์รุนแรงทำให้ประเทศเสียหายได้จากการท่องเที่ยว เป็นเหตุให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ต้องสูญเสียรายได้ หรือบางรายต้องปิดกิจการ เนื่องจากไม่มีนักท่องเที่ยว ทำให้ไม่มีรายได้มาใช้ในการประกอบกิจการ ส่งผลให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน และได้รับความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง

1.1.9 สงครามระหว่างประเทศ

เมื่อเกิดสงครามขึ้น ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อประเทศใด แต่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อหลายๆประเทศทั่วโลก ไม่เพียงแต่จะเกิดผลเสียกับประเทศที่ทำสงครามระหว่างกันเท่านั้น เพราะเมื่อเกิดสงครามขึ้น โดยเฉพาะถ้าคู่สงครามเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ ก็จะทำให้เศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำ เนื่องจากประเทศดังกล่าวนั้นมีการค้าขายกับประเทศต่างๆ มากมาย หรือเป็นตลาดการค้าที่สำคัญของประเทศต่างๆ ทั่วโลก

ตัวอย่างสงครามที่สำคัญ เช่น สงครามระหว่างอิรักกับสหรัฐอเมริกา การเกิดสงครามดังกล่าว ทำให้มีผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างมาก คือ มีผลกระทบต่อสินค้าส่งออกของประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยส่งสินค้าออกประเภทสินค้าเกษตรไปยังสหรัฐอเมริกาและอิรัก หากเกิดสงครามก็จะทำให้ประเทศไทยส่งออกสินค้าได้น้อยลง

ผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต เมื่อเกิดสงครามจะทำให้น้ำมันมีราคาสูงขึ้น ทำให้เป็นอุปสรรคในการขนส่งสินค้า เพราะค่าขนส่งและค่าประกันภัยจะเพิ่มขึ้นส่งผลให้ต้นทุนสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายทั้งปัจจัยการผลิต และผลผลิตสินค้าเกษตรก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

ผลกระทบต่อเส้นทางขนส่ง เมื่อเกิดสงคราม การขนส่งทางเรือของไทยก็จะเกิดปัญหาขึ้น โดยเฉพาะเส้นทางผ่านอ่าวเปอร์เซีย ไปยังประเทศตะวันออกกลาง จะได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งมีโอกาสที่การขนส่งสินค้าจะหยุดชะงักลง และค่าขนส่งทางเรือในเส้นทางนี้จะเพิ่มสูงขึ้น

ผลกระทบต่อลูกจ้าง เมื่อเกิดสงคราม ทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าของนายจ้างหรือผู้ประกอบการสูงขึ้น เนื่องจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้น และกระทบถึงจำนวนสินค้าส่งออกที่อาจจะส่งออกได้น้อยลง เมื่อส่งออกสินค้าได้น้อยลงและต้นทุนการผลิตสินค้าสูงขึ้น ทำให้รายได้ของนายจ้างลดลง บางรายอาจทำให้ต้องปิดกิจการหรือลดขนาดกิจการลง เป็นเหตุให้นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

1.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกิจการ

ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกิจการของนายจ้างนั้น ส่วนหนึ่งจะมีผลสืบเนื่องมาจากเศรษฐกิจของประเทศ อีกส่วนหนึ่งมาจากการดำเนินกิจการของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนั่นเอง โดยแบ่งออกพิจารณาเป็นกรณีดังนี้

1.2.1 ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ

ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้การดำเนินกิจการของนายจ้างเป็นไปด้วยความลำบาก โดยผลของเศรษฐกิจที่ตกต่ำนำมาซึ่งจำนวนลูกค้าที่ลดลงและคำสั่งซื้อสินค้าก็ลดลง ทำให้กิจการของนายจ้างประสบปัญหาขาดทุน หรือมีรายได้ได้น้อยกว่ารายจ่าย เป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อลูกจ้าง เนื่องจากอาจถูกเลิกจ้างได้

1.2.2 ปัญหาการคอร์ปชั่นในสถานประกอบการ

ในสถานประกอบการใดที่ผู้บริหารทุจริต หรือมีการคอร์ปชั่น จะทำให้เกิดความล้มเหลวของสถานประกอบการ ส่งผลให้เกิดความเสียหาย และส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของสถานประกอบการและลูกจ้าง ซึ่งเมื่อภาพพจน์ของสถานประกอบการไม่ดี จะส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ เพราะถ้าลูกค้าเห็นว่า สถานประกอบการที่จำหน่ายสินค้าและบริการนั้น มีการคอร์ปชั่นหรือการจัดการที่ไม่ดีแล้ว ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ยั่งยืน

ของสถานประกอบการ ที่อาจส่งผลกระทบต่อค่าบริการหลังการขาย อะไหล่ทดแทนหรือ ภาพพจน์ของสินค้าและบริการนั้น ทำให้ลูกค้าไม่มาซื้อสินค้าหรือรับบริการจากสถานประกอบการดังกล่าว ส่งผลให้ผู้ประกอบการดังกล่าวขาดทุน หรือรายได้น้อยกว่ารายจ่าย เป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน หรือเมื่อผู้บริหารมีการคอร์รัปชันจนทำให้สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เนื่องจากไม่มีเงินทุนที่จะดำเนินกิจการต่อไปได้ เป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

1.2.3 ปัญหาการดำเนินงานที่ผิดพลาดของนายจ้าง

การดำเนินการที่ผิดพลาดของนายจ้างนั้น เกิดจากนายจ้างวางแผนในการดำเนินธุรกิจผิดพลาดทำให้เกิดปัญหาหรือขาดสภาพคล่องในการดำเนินกิจการได้ รวมทั้งการติดต่อหรือหาลูกค้า หากนายจ้างไม่มีนโยบายที่ดีหรือไม่มีการวางแผนการตลาดที่ดีแล้ว จะส่งผลกระทบต่อไปยังกิจการของนายจ้างเอง นั่นคือ เมื่อไม่มีการวางแผนที่ดีแล้ว ก็จะทำให้การผลิตสินค้าไม่ได้ตามเป้าหมาย ไม่มีสินค้าส่งให้ลูกค้า ทำให้เกิดความเสียหายและลูกค้าไม่ทำการค้าขายด้วยต่อไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อกิจการและยอดขายของนายจ้าง และในกรณีที่นายจ้างวางแผนการตลาดไม่ดี ก็จะทำให้หาลูกค้าไม่ได้ เป็นเหตุให้ไม่สามารถขายสินค้าที่ผลิตได้ ทำให้สูญเสียรายได้ ฉะนั้น เมื่อจะประกอบกิจการ นายจ้างต้องมีการวางแผนที่ดี หากวางแผนแล้วไม่ประสบความสำเร็จก็จะทำให้กิจการนั้นขาดทุน หรือไม่สามารถประกอบกิจการนั้นได้ต่อไป เป็นเหตุให้นายจ้างต้องลดจำนวนลูกจ้าง หรือต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

เมื่อกิจการของนายจ้างขาดทุน วิธีการหนึ่งที่นายจ้างจะต้องกระทำก็คือ การกู้ยืมเงินจากธนาคารพาณิชย์ เพื่อนำมาปรับปรุงและดำเนินกิจการให้สามารถคงอยู่ได้ แต่หากนายจ้างขาดความน่าเชื่อถือที่มีต่อธนาคารแล้ว ธนาคารก็จะไม่อนุมัติสินเชื่อให้แก่ นายจ้างดังกล่าว ฉะนั้น ความน่าเชื่อถือของนายจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจภายในกิจการของนายจ้างได้เช่นกัน

1.2.4 ปัญหาวัตถุดิบขาดแคลน

ปัญหาการขาดแคลนวัตถุดิบเป็นปัญหาหนึ่งที่ทำให้นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากเมื่อมีการสั่งสินค้าจากลูกค้า แต่นายจ้างไม่มีวัตถุดิบในการผลิตสินค้า ทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าและส่งมอบได้ตามที่ลูกค้าต้องการ เป็นเหตุให้นายจ้างต้องเสียดำปรับให้ลูกค้าที่สั่งสินค้า และอาจทำให้ลูกค้ารายดังกล่าวไม่สั่งสินค้าจากนายจ้างอีก ซึ่งทำให้รายได้ของนายจ้างลดลง แต่นายจ้างมีค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างเท่าเดิม ส่งผลให้นายจ้างต้องลดจำนวน

ลูกจ้างลง เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือหากไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ นายจ้างต้องเลิกกิจการ เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่มีงานทำ และได้รับความเดือดร้อนจากการไม่มีรายได้

1.2.5 ปัญหาสินค้าเสื่อมความนิยม

ในประเทศไทย วิทยุรุ่นเป็นวิทยุที่มีการใช้ขายสินค้าฟุ่มเฟือยมาก และมักจะนิยมสินค้าเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง หากเลขช่วงระยะเวลาที่สินค้าดังกล่าวได้รับความนิยม ก็จะทำให้ไม่สามารถขายสินค้าดังกล่าวได้หรือขายได้น้อย ทำให้ผู้ประกอบการต้องวางแผนในการผลิตหรือสั่งสินค้ามาจำหน่าย เพราะหากผลิตสินค้าหรือสั่งสินค้าในช่วงที่สินค้าดังกล่าวเสื่อมความนิยมแล้ว จะทำให้ไม่สามารถขายสินค้าดังกล่าวได้ และทำให้ผู้ประกอบการขาดทุน หรือมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย เป็นเหตุให้นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรืออาจจะเป็นกรณีที่สั่งสินค้ามาจำหน่าย แต่ในระหว่างที่จำหน่ายสินค้าเสื่อมความนิยมลง เป็นเหตุให้ไม่สามารถขายสินค้าดังกล่าวได้ และทำให้ผู้ประกอบการขาดทุน ก็ส่งผลให้นายจ้างต้องลดค่าใช้จ่ายโดยการลดจำนวนลูกจ้างลง เป็นเหตุให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อน

1.2.6 ปัญหาการสั่งสินค้า

ในการดำเนินการของสถานประกอบการของนายจ้าง การวางแผนในการสั่งสินค้าและการจำหน่ายสินค้า เป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะหากไม่มีการวางแผนที่ดี จะทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานประกอบการ ในกรณีการสั่งสินค้าต้องมีการวิเคราะห์ตลาดว่า ในปัจจุบันสินค้านี้มีความนิยมหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการสั่งซื้อสินค้า หากนายจ้างสั่งสินค้ามาเป็นจำนวนมาก แต่สินค้านี้ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแล้ว จะทำให้ไม่สามารถขายสินค้าได้ หรือกรณีที่นายจ้างสั่งสินค้าเกินจำนวนที่กำหนดไว้ แต่ไม่สามารถขายสินค้านี้ได้ ก็จะทำให้สถานประกอบการได้รับความเสียหาย และขาดทุน เป็นเหตุให้นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

1.2.7 ปัญหาจากการกระทำของลูกจ้าง

ลูกจ้างเองก็อาจกระทำการที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของนายจ้างได้ เช่น กรณีที่สถานประกอบการมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเมื่อลูกจ้างต้องการให้แก้ไขข้อบังคับ โดยลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง และหากว่านายจ้างเจรจาและตกลงตามข้อเรียกร้องนั้น การดำเนินกิจการก็ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่หากว่าเป็นข้อเรียกร้องที่ตกลงกันไม่ได้ ก็อาจจะเกิดการนัดหยุดงาน ซึ่งการนัดหยุดงานนี้อาจก่อความเสียหายให้แก่นายจ้างอย่างใหญ่หลวง อาจถึงขั้นที่ต้องปิดกิจการ หากการนัดหยุดงานเป็นเวลานานและมีการสั่งสินค้าเข้ามา

มาก แต่ไม่มีลูกจ้างในการผลิตสินค้าตามที่ลูกค้าสั่งเข้ามา ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และอาจทำให้ลูกค้าไม่พอใจ ซึ่งลูกค้าอาจเกิดความเสียหายจากการส่งสินค้าล่าช้าเป็นเหตุให้ลูกค้าเรียกค่าเสียหายกับนายจ้าง จนเป็นเหตุให้นายจ้างขาดทุน หรือหากนายจ้างเสียหายมากอาจต้องปิดกิจการ หรือกรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างติดยาเสพติด ก็อาจทำให้กระบวนการผลิตผิดพลาด ก่อความเสียหายให้แก่ นายจ้าง ได้เช่นกัน

2. ผลกระทบเมื่อเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ

เมื่อเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้นไม่ว่าจะเป็นภายนอกหรือภายในกิจการ ก็จะมีผลกระทบต่อการค้าเนื้องานของนายจ้างและรวมถึงการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะแบ่งหัวข้อออกได้ดังนี้

2.1 ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนายจ้าง

กรณีที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น ย่อมมีผลกระทบต่อกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายนอกหรือภายในกิจการ เพราะเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อการค้าเนื้องานของนายจ้างทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องการลงทุน เงินทุนหมุนเวียน การส่งสินค้าและจำนวนของสินค้าที่ลูกค้าสั่ง เป็นต้น ซึ่งผลกระทบต่างๆ นี้ ทำให้เกิดปัญหาดังนี้

(1) นายจ้างมีรายได้เพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอต่อการค้าเนื้องาน เนื่องจากไม่มีลูกค้าสั่งสินค้าหรือไม่สามารถผลิตสินค้าได้ตามที่ลูกค้ากำหนด

(2) นายจ้างไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในกิจการ เนื่องจากธนาคารไม่อนุมัติสินเชื่อ

(3) นายจ้างประสบภาวะขาดทุน เนื่องจาก ไม่มีลูกค้าสั่งสินค้าไม่สามารถผลิตสินค้าได้ตามที่ลูกค้ากำหนดหรือเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศขึ้น เป็นต้น

ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ จะนำไปสู่การลดจำนวนลูกจ้าง การลดเงินเดือนลูกจ้าง การหยุดกิจการ รวมทั้งการปิดกิจการของนายจ้าง

2.2 ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อลูกจ้าง ดังนี้

2.2.1 การเพิ่มงานให้ลูกจ้าง

นายจ้างอาจจะเพิ่มงานให้ลูกจ้างมากขึ้น โดยที่ไม่มีมีการเพิ่มค่าจ้างให้ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำ เนื่องจากถ้าไม่กระทำอาจถูกเลิกจ้าง การที่นายจ้างเพิ่มงานนี้ เนื่องจากเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างคนใหม่ แต่การเพิ่มงานนี้จะก่อให้เกิดผลเสียต่อลูกจ้าง เพราะการเพิ่มงานก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยมากขึ้น เกิดผลเสียต่อสุขภาพได้ และหากเป็นการทำงานกับเครื่องจักร ถ้าลูกจ้างง่วงนอนหรืออ่อนเพลียจากการทำงานอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้

2.2.2 การลดวันทำงานโดยจ่ายค่าจ้างลดลง

เมื่อนายจ้างมีปัญหาด้านเศรษฐกิจเกิดขึ้น นายจ้างอาจจะลดวันทำงานของลูกจ้างลง โดยที่ต้องลดค่าจ้างของลูกจ้างลงตามวันทำงานที่ลดลงไป ทำให้ลูกจ้างมีรายได้ลดลง ซึ่งรายได้ดังกล่าวอาจไม่พอแก่การดำรงชีพของลูกจ้าง

2.2.3 การโยกย้ายและปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน

นายจ้างอาจโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของลูกจ้างบางคน ที่มีเงินเดือนจำนวนมาก เพื่อให้เหมาะสมกับงาน หรือเงินเดือนที่ได้รับ แต่การปรับเปลี่ยนนี้ อาจทำให้เกิดผลเสียแก่ลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างอาจจะปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ลูกจ้าง โดยไม่เหมาะสม หากปรับเปลี่ยนตามเงินเดือนที่ได้รับ เพราะการที่มีเงินเดือนสูงนั้น ไม่ได้หมายความว่า จะต้องทำงานได้ทุกด้าน ดังนั้นก่อนที่จะมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้าง นายจ้างต้องศึกษาการทำงาน of ลูกจ้างให้ละเอียดถี่ถ้วนก่อน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.4 การลดค่าจ้าง

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างจำเป็นต้องหาวิธีที่จะทำให้กิจการดำรงอยู่ได้ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ การลดค่าจ้างของลูกจ้าง เมื่อมีการลดค่าจ้างของลูกจ้างก็จะทำให้รายจ่ายของนายจ้างลดลง ซึ่งจะทำให้กิจการของนายจ้างรอดจากวิกฤตเศรษฐกิจไปได้ แต่ผลกระทบที่เกิดแก่ลูกจ้างก็คือ การทำงานเท่าเดิมแต่ได้รายได้น้อยกว่าเดิม ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ครอบครัวของลูกจ้างได้

2.2.5 การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา

ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างนั้น หากนายจ้างขาดสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้ไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในกิจการ เป็นเหตุให้ไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ตรงตาม

เวลา ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากไม่มีรายได้ในการดำรงชีพ เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ จะใช้เงินเดือนหมดก่อนที่จะมีการจ่ายเงินเดือนในเดือนต่อไป ดังนั้น หากนายจ้างจ่ายเงินเดือน ช้ากว่ากำหนด ก็จะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนในการดำรงชีพ

2.2.6. การไม่ได้รับค่าจ้าง

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จนทำให้ต้องเลิกกิจการ นั้น นายจ้างอาจจะประสบภาวะไม่มีเงินทุนหมุนเวียน หรือล้มละลาย ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งบางรายอาจได้รับภายหลัง แต่บางรายอาจจะ ไม่ได้รับค่าจ้างเลย ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนมาก

2.2.7. การลดสวัสดิการต่างๆ

การลดสวัสดิการต่างๆ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่นายจ้างใช้เมื่อประสบ ปัญหาทางเศรษฐกิจ เนื่องจากสามารถช่วยลดรายจ่ายของนายจ้างได้ เพราะสวัสดิการของลูกจ้างทำให้นายจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการลดสวัสดิการของลูกจ้างก็ ทำให้ลูกจ้างประสบปัญหา เช่น เมื่อลูกจ้างป่วย ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาเอง การที่ต้องหาที่พักอาศัยเอง หรือนายจ้างจัดหาที่พักอาศัยให้ แต่เก็บค่าน้ำ ค่าไฟ แทน และบางกิจการมีอาหารกลางวัน ให้ฟรี เมื่อมีการยกเลิกก็ต้องหาอาหารกลางวันกินเองทำให้เสียค่าใช้จ่ายมากขึ้น แต่มีรายได้เท่าเดิม

2.2.8. การระงับการขึ้นค่าจ้างประจำปี

การระงับการขึ้นค่าจ้างประจำปี เป็นอีกวิธีที่นายจ้างใช้เพื่อลด ค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการเมื่อกิจการประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เพราะการขึ้นค่าจ้าง ประจำปี เป็นการใช้จ่ายเงินจำนวนมาก หากมีลูกจ้างมาก การขึ้นค่าจ้างประจำปีก็ต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากด้วย ทำให้นายจ้างที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจำเป็นต้องระงับการขึ้นค่าจ้างประจำปี เพื่อลด รายจ่ายของกิจการลง ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง ก็คือ ไม่ได้ขึ้นค่าจ้างประจำปี ซึ่งผลกระทบนี้ ไม่ได้ส่งผลต่อรายได้ลูกจ้างมากนัก แต่อาจส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง

2.2.9. การหยุดกิจการชั่วคราว

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างจะหาวิธีที่จะทำ ให้กิจการของนายจ้างดำรงอยู่ต่อไปได้ การหยุดกิจการชั่วคราวเป็นอีกวิธีหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้ เพื่อช่วยลดรายจ่าย ซึ่งการหยุดกิจการชั่วคราวนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างร้อยละ 50

ของค่าจ้าง แต่หากมีเหตุสุดวิสัยทำให้ต้องปิดกิจการ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง³ ดังนั้น การหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างน้อยลงหรือไม่ได้รับเลย แล้วแต่กรณี ตัวอย่างในการหยุดกิจการชั่วคราว เช่น กรณีการเกิดสึนามิ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องหยุดกิจการชั่วคราว โดยไม่มีกำหนด ทำให้ลูกจ้างไม่ทราบว่า จะถูกเลิกจ้างหรือไม่ หรือกรณีที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว ถ้าเป็นหญิงมีครรภ์ นายจ้างจะอาศัยเหตุการณ์หยุดกิจการชั่วคราวเป็นเหตุเลิกจ้าง และเมื่อถูกเลิกจ้างทำให้เกิดความลำบากและความเดือดร้อนแก่หญิงมีครรภ์ที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากสถานประกอบการต่างๆ จะไม่รับหญิงมีครรภ์เข้าทำงาน

2.2.10. การปิดกิจการ

นายจ้างบางรายต้องการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ จึงปิดกิจการที่ดำเนินการในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากค่าครองชีพในกรุงเทพมหานครค่อนข้างสูง และทำการโอนการผลิตไปยังบริษัทที่อยู่ต่างจังหวัดเพื่อลดค่าใช้จ่าย ทำให้ลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและมีภาระที่ต้องอยู่ในกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถย้ายไปทำงานที่บริษัทต่างจังหวัดได้ ทำให้ลูกจ้างเหล่านั้นต้องตกงาน หรือลูกจ้างที่ย้ายตามไป ก็อาจเกิดความลำบาก เนื่องจากบริษัทต้องการลดค่าใช้จ่ายไม่มีที่พักให้ ลูกจ้างต้องหาที่พักเอง ทำให้สิ้นเปลืองและค่าจ้างไม่พอกับการดำรงชีพได้

2.2.11 การลดจำนวนลูกจ้าง

การลดจำนวนลูกจ้าง เป็นอีกวิธีหนึ่งที่นายจ้างจะกระทำเมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเมื่อเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้น นายจ้างจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้กิจการดำเนินการต่อไปได้ เมื่อนายจ้างดำเนินการลดค่าใช้จ่ายด้วยวิธีต่างๆ โดยการลดวันทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างลดลง ลดค่าจ้าง ลดสวัสดิการต่างๆ ระวังการขึ้นค่าจ้างประจำปี แต่นายจ้างไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ นายจ้างจึงจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลง เพื่อให้การ

³พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้ นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อน นายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ ตามวรรคหนึ่ง"

ประกอบกิจการของตนเองดำเนินต่อไปได้ เมื่อนายจ้างลดจำนวนลูกจ้างลง ทำให้ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานได้รับความเดือดร้อนจากการไม่มีงานทำและไม่มีรายได้

2.2.12 การเลิกกิจการ

สิ่งสุดท้ายที่นายจ้างจะกระทำเมื่อเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้น นั่นคือการเลิกจ้างลูกจ้าง การเลิกจ้างจะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างไม่สามารถที่จะดำเนินกิจการของตนต่อไปได้ โดยนายจ้างได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจแล้ว เมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ด้วยเหตุที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ อาจทำให้นายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินดังกล่าวให้ลูกจ้างได้ ทำให้ลูกจ้างไม่มีเงินสะสมไว้ใช้ระหว่างที่หางานทำใหม่

นายจ้างมีสิทธิเด็ดขาดในการสั่งเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเมื่อเลิกจ้าง นายจ้างก็จ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่นายจ้างบางรายก็ไม่ยอมจ่ายโดยง่าย โดยหาหนทางเพื่อที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายให้น้อยลง เช่น ผลักดันให้ลูกจ้างไปฟ้องศาลแรงงานเอง ทำให้ลูกจ้างบางส่วนต้องไปหางานใหม่ทำ เพราะไม่อาจอดทนต่อความเดือดร้อนต่อไปได้ หรือยอมตัดสิทธิตัวเอง รับเงินค่าชดเชยน้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดเพื่อไม่ต้องยุ่งยากเสียเวลาไปศาลแรงงาน

การเลิกจ้างนายจ้างสามารถเลือกคนที่ จะเลิกจ้างได้ นายจ้างจะเลือกเลิกจ้างลูกจ้างที่สูงอายุ ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานนานและลูกจ้างที่มีเงินเดือนสูง เนื่องจากจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายลงได้ แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของลูกจ้างเลย เพราะการที่เลิกจ้างลูกจ้างที่สูงอายุนั้น ลูกจ้างคนนั้นอาจไม่สามารถหางานทำได้ต่อไป เพราะบริษัทส่วนใหญ่จะรับลูกจ้างที่จบใหม่หรือมีอายุน้อย ทำให้ลูกจ้างตกงานและไม่มีเงินได้ กลายเป็นภาระของสังคม

มาตรการการแก้ไขปัญหาค่าเลิกจ้างส่วนใหญ่มุ่งสู่การแก้ปัญหาที่ปลายเหตุเฉพาะหน้าหลังการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นยุทธวิธีตั้งรับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาวะความเดือดร้อนของลูกจ้าง

3. การให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายไทยในปัจจุบัน

เมื่อมีปัญหาทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นกับนายจ้าง ย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง แม้ในปัจจุบันจะมีกฎหมายแรงงานที่ออกมาคุ้มครองลูกจ้าง แล้วก็ตาม แต่ก็ปรากฏว่ายังคงมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่เสมอ ดังนี้

3.1 การให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย

ในปัจจุบัน กฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างอยู่ ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการคุ้มครองลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

3.1.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การคุ้มครองลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีดังต่อไปนี้

3.1.1.1 การที่นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างต้องจ่ายสินจ้าง(ค่าจ้าง)ให้แก่ลูกจ้างเสมอ เมื่อลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจะปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ได้ ตามมาตรา 575 ที่บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” และมาตรา 576 ที่บัญญัติว่า “ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไร้ร่ำ ท่านย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค้ำประกันจะให้สินจ้าง”

และกำหนดในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ได้กำหนดไว้ เช่น กำหนดว่าจ่ายทุกๆ วันที่ 30 ของเดือน เมื่อถึงวันที่ 30 ของเดือน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง แต่หากไม่ได้กำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างก็จะจ่ายต่อเมื่องานที่นายจ้างจ้างให้ลูกจ้างกระทำนั้น เสร็จสิ้นลง ตามมาตรา 580 ที่บัญญัติว่า “ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้น ได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป”

3.1.1.2 กรณีที่นายจ้างจะโอนสิทธิที่จะได้รับแรงงานจากลูกจ้างรวมทั้งสิทธิอื่นๆ ของนายจ้างให้แก่บุคคลอื่น โดยให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลดังกล่าว ซึ่งการให้ลูกจ้างไปทำงานให้บุคคลอื่น อาจจะเป็นงานที่ไม่เกี่ยวกับการงานของนายจ้าง หรืออาจจะเป็นงานที่เกี่ยวกับงานของนายจ้าง ตามมาตรา 577 บัญญัติว่า “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย” นั่นคือ นายจ้างจะส่งให้ลูกจ้างไปทำงานกับบุคคลอื่น โดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ หรือนายจ้างจะส่งให้ลูกจ้างต้องยินยอมไม่ได้ และเมื่อลูกจ้าง

ไม่ทำตามคำสั่งของนายจ้างที่ให้ไปทำงานกับบุคคลอื่น ลูกจ้างก็ยังคงเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดิมอยู่ หากนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างคนนี้ นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

3.1.1.3 ในการจ้างงานที่มีสัญญากำหนดระยะเวลาแน่นอน เมื่อระยะเวลาตามที่นายจ้างจ้างสิ้นสุดลง ตามสัญญาจ้าง แต่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อไปโดยนายจ้างไม่พักจ้าง ก็จะถือว่า นายจ้างได้ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างตามสัญญาเดิมที่เคยทำไว้ต่อกัน และหากจะบอกเลิกสัญญาต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ตามมาตรา 581 และ มาตรา 582 ที่บัญญัติว่า

“มาตรา 581 ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ต้องพักจ้างไว้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้”

“มาตรา 582 ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแต่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้”

โดยเมื่อนายจ้างต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้าง ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย นั่นคือ นายจ้างจะต้องบอกให้ลูกจ้างทราบว่า จะเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนที่จะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเลิกจ้างในการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป นั่นคือ เมื่อมีการบอกกล่าวแล้ว ยังไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างทันที นายจ้างและลูกจ้างยังมีสิทธิและหน้าที่ต่อกัน จนกว่าจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป เช่น กำหนดการจ่ายค่าจ้างในวันที่ 30 ของทุกเดือน นายจ้างบอกเลิกจ้างวันที่ 29 พฤษภาคม จะมีผลเลิกจ้างเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน เป็นต้น แต่หากนายจ้างต้องการให้มีผลเลิกจ้างในทันที นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ครบถ้วนจนถึงระยะเวลาที่มีผลในการเลิกจ้าง นั่นคือ นายจ้างต้องชำระค่าจ้างให้ลูกจ้างจนถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปที่มีผลเป็นการเลิกจ้าง เช่น ตามตัวอย่างข้างต้น หากนายจ้างจะเลิกจ้างทันที นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างถึงวันที่ 30 มิถุนายน เป็นต้น ซึ่งการจ่ายเงินของนายจ้างนี้ เรียกว่า การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

3.1.1.4 เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้ใบสำคัญแสดงการทำงานที่นายจ้างมีหน้าที่จะต้องออกให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งนายจ้างมีหน้าที่ออกค่าเดินทางให้ลูกจ้างเพื่อใช้เป็นค่าเดินทางจากกลับ ในกรณีเป็นลูกจ้างที่นายจ้างจ้างมาจากต่างถิ่น ตามมาตรา 585 และ มาตรา 586 ที่บัญญัติว่า

“มาตรา 585 เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร”

“มาตรา 586 ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้ร้ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางจากกลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

(1) สัญญามีได้เลิกหรือระงับ เพราะการกระทำหรือ

ความผิดของ ลูกจ้างและ

(2) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอัน

สมควร”

3.1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีดังต่อไปนี้

3.1.2.1 การที่มีการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น ค่าจ้างถือเป็นสิ่งสำคัญที่ลูกจ้างควรจะได้รับ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และการจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายให้ถูกต้องและตรงตามเวลาที่กำหนด หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้ ตามมาตรา 90 และมาตรา 70 ที่บัญญัติว่า

“มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ”

“มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”

3.1.2.2 ในการที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว หากไม่ใช่เกิดจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราวในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง แต่หากว่าเหตุที่ทำให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราวนั้น เป็นเหตุที่เกิดจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และก่อนการหยุดกิจการนี้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าด้วย ตามมาตรา 75 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง”

3.1.2.3 กรณีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างหรือการโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างคนใหม่ต้องกระทำโดยไม่ลดค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ หรือสถานะของลูกจ้าง สิทธิของลูกจ้างต้องยังคงอยู่ โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ และต้องนับอายุการทำงานหรือระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างต่อเนื่องกัน ตามมาตรา 13 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง เนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วย

ประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือ ควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

3.1.2.4 ในกรณีที่นายจ้างไม่มีทางอื่นแล้วจำเป็นต้องเลิกจ้าง ลูกจ้าง กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์ แต่หากนายจ้างจะเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วยสาเหตุอื่นก็สามารถกระทำการเลิกจ้างได้ ตามมาตรา 43 ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์”

ในการที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องกระทำการดังต่อไปนี้

(1) นายจ้างต้องแสดงเจตนาเลิกจ้าง โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสืออย่างน้อยหนึ่งช่วงของการจ่ายค่าจ้าง กรณีสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน หรือใช้วิธีแสดงเจตนาเลิกจ้างทันทีโดยจ่ายค่าจ้างแทนช่วงเวลาที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 ที่บัญญัติว่า “สัญญาจ้างยอมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 119 นี้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

(2) การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้
กระทำความผิด ดังนี้

- อาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิด
 - 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้าง

ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือ
ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็น
หนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน
ติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

6) ได้รับความจำคุกตามคำพิพากษาถึง
ที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

และลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุด
พักผ่อนประจำปีสะสมด้วย ตามมาตรา 67 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มี
ความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่
เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีสะสมตามมาตรา 30”

(3) เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
แรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนโดยลูกจ้างไม่ได้มีความผิดตามมาตรา 119⁴ และมีระยะเวลาใน

⁴ มาตรา 119 บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด
ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การทำงานครบ 120 วันขึ้นไป (การนับระยะเวลาในการทำงานจะนับตั้งแต่วันที่เข้าทำงาน รวมทั้งการทดลองงานด้วย นอกจากนั้นจะต้องนับรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง⁵ และถ้า ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ไม่ว่า นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงจะมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ต้องนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิดังกล่าวของลูกจ้าง นั้น⁶ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งตามมาตรา 118 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วย กฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่ จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดย ไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ”

⁵ มาตรา 19 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตาม พระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานด้วย”

⁶ มาตรา 20 บัญญัติว่า “การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วง มีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการ ได้สิทธิของลูกจ้างนั้น”

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดคระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้ สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชั่งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”

3.1.2.5 ในการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการค้าหรือชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนย้ายสถานประกอบกิจการ

ถ้านายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างในอัตราเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายไม่น้อยกว่า 30 วันและหากลูกจ้างไม่ประสงค์จะย้ายตามไปและได้ใช้สิทธิบอกเลิก

สัญญา (ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด กรณีมีการยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณา) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 50 ของค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามปกติ ตามมาตรา 120 ที่บัญญัติว่า

“ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้างชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 120 นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด”

3.1.2.6 กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้พนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างทราบถึงวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันเลิกจ้าง ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้ง

ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ตามมาตรา 121 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือ การบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 บรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย”

การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามปกติในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานของลูกจ้าง 1 ปี สำหรับการทำงานเกิน 6 ปี ถ้าลูกจ้างนั้นมีระยะเวลาการทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปี ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 360 วัน และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานของลูกจ้างไม่ครบ 1 ปี โดยเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า 180 วัน ต้องนับเป็นการทำงานครบ 1 ปีด้วย ตามมาตรา 122 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตาม มาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือ ไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี”

ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษก็ต่อเมื่อทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป โดยการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้าง และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ก็ให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องดังกล่าวต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ ตามมาตรา 123 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้”

3.1.2.7 กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างตามมาตรา 70 หรือได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยทันทีที่เลิกจ้าง ไม่ยอมจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม หรือไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ ภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง นายจ้างก็จะตกเป็นผู้ผิดนัดจ่ายเงินดังกล่าว อันทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเอาดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีของเงินที่ผิดนัดจ่ายนั้นจากนายจ้างและถ้านายจ้างจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้น 7 วันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเอาเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระ ทุกกระยะ 7 วันด้วย กรณีที่นายจ้างไม่ต้องมีความรับผิดชอบในดอกเบี้ยและเงินเพิ่มต่อไปคือ เมื่อนายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินดังกล่าว ก็ต้องนำเงินไปวางหรือมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะไม่ต้องเสียเงินดังกล่าวตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้ ตามมาตรา 9 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือ ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และ มาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละสิบห้า ต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดย ปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้ นายจ้างเสียดอกเบี้ยเพิ่มให้ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้น ไปมอบไว้”

3.1.2.8 กรณีการพักงานลูกจ้าง โดยทั่วไปแล้วห้ามไม่ให้มีการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนว่า ลูกจ้างได้กระทำความผิดหรือไม่ แต่ถ้ามีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดกันไว้ว่า ให้นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้ นายจ้างจึงสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างที่มีการสอบสวนถึงการกระทำความผิดของลูกจ้างได้โดยจะต้องทำคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ พร้อมทั้งระบุให้ทราบถึงความคิดที่ต้องสอบสวนและกำหนดระยะเวลาพักงานว่าจะเป็นที่วัน แต่ห้ามไม่ให้สั่งพักงานลูกจ้างเกิน 7 วัน ทั้งนี้ต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานได้ทราบล่วงหน้าก่อนการพักงานด้วย และในระหว่างการพักงานเพื่อทำการสอบสวนนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานนี้ จะต้องมีอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงาน⁷ตามมาตรา 116 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจ นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความคิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้

⁷ สุชาติ วิสวงค์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548), หน้า 499-500.

ตกลงกันได้ ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน”

ต่อมาภายหลังเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลงแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิด นายจ้างก็จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานของลูกจ้างผู้นั้น และจ่ายตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกพักงานเป็นต้นไป โดยถือเอาเงินที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเมื่อไม่ปรากฏความผิด โดยจะต้องจ่ายพร้อมกับดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปี⁸ ตามมาตรา 117 ที่บัญญัติว่า “เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็น ต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา นี้พร้อมด้วยดอกเบี้ย ร้อยละห้าต่อปี”

3.1.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

การคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีดังต่อไปนี้

3.1.3.1 ในการจ้างแรงงาน นายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนดเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน of ลูกจ้าง โดยเหตุผลจากการที่นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการ และมีอำนาจในการบริหารจัดการ ทำให้ในบางครั้งลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือต้องการให้มีการปรับเพิ่มสภาพการจ้างให้สูงขึ้นจึงเกิดจากเจรจาดอรอง* ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกฎหมายกำหนดให้ดำเนินการได้โดยให้แจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 13 ที่บัญญัติว่า “การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 500.

* การเจรจาดอรอง หมายถึง การเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน โดยมุ่งหมายที่จะให้สัมฤทธิ์ผล โดยสามารถตกลงกันได้ และมีการจัดทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งฝ่ายนายจ้างอาจเป็นตัวแทนนายจ้างเองหรือผู้แทนของฝ่ายนายจ้าง หรือองค์กรนายจ้างก็ได้ ส่วนฝ่ายลูกจ้างนั้นอาจเป็นผู้แทนลูกจ้างหรืออาจเป็นสหภาพแรงงานก็ได้.

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทน ผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมีได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา และระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยมีชกช่า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ถ้าข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการเจรจา การไต่ถ้อย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งหมายถึงตั้งแต่เริ่มมีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้นไปจนกระทั่งเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้โดยไม่มี การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่ถ้ามีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ระยะเวลาคุ้มครองจะมีผลต่อไปจนกระทั่งมีคำชี้ขาดเท่านั้น กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ทั้งนี้บุคคลดังกล่าวต้องไม่กระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

⁹ ธีระ ศรีธรรมรักษ์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ วิทย์ ชะนะภัย, มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2545), หน้า 83.

(3) ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

หากบุคคลดังกล่าวกระทำการตาม (1)-(4) นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้ แม้จะอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 31 ที่บัญญัติว่า “เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตาม มาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม มาตรา 13 ถึง มาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือ สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่ายยื่นข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตัดเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการฉ้อโกงงาน”

3.1.3.2 เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้อง ถ้าสามารถเจรจาทกลงกันได้ ก็จะมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ข้อตกลงดังกล่าวจะมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคนที่ลงลายมือชื่อ และลูกจ้างที่มีส่วนเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา รวมทั้งกรณีที่นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างทำกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพ

การจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงดังกล่าวจะมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน ตามมาตรา 19 ที่บัญญัติว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในชื่อเรียกของนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน”

การที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว กฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง โดยมีให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงดังกล่าว เว้นแต่กรณีที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง นายจ้างสามารถทำได้ ตามมาตรา 20 ที่บัญญัติว่า “เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างที่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า”

แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ ก็จะถือว่าเกิดข้อพิพาทแรงงาน* ขึ้น เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้ว ฝ่ายที่ยื่นชื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องส่งข้อพิพาทนั้นเป็นหนังสือไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมงนับแต่เกิดข้อพิพาทแรงงาน¹⁰ เพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ย หากไกล่เกลี่ยสำเร็จ ก็ให้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ถ้าไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ ข้อพิพาทแรงงานนั้นจะกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิเลือกปฏิบัติโดยใช้วิธีสันติด้วยการร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือใช้วิธีรุนแรงด้วยการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

* ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทางแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือองค์กรทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือผลประโยชน์ก็ได้.

¹⁰ มาตรา 21 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ไม่มีผลการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและให้ฝ่ายแจ้งชื่อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี”

การร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทั้งสองฝ่ายจะตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ เมื่อมีคำชี้ขาด ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติหรือมีสิทธิตามคำชี้ขาดนั้น โดยคำชี้ขาดดังกล่าวมีผลใช้บังคับเสมือนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ฝ่ายที่จะใช้สิทธิดังกล่าวจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าพร้อมกับแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมงก่อนปิดงานหรือนัดหยุดงาน¹¹ เมื่อได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว จึงจะถือว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการปิดงานหรือนัดหยุดงานจะต้องเกิดขึ้นเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานจนกว่าอีกฝ่ายจะยอมตามข้อเรียกร้องหรือการต่อรอนั้น

3.1.3.3 ในสถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง หากนายจ้างต้องการจะเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อนเสมอ เมื่อศาลแรงงานอนุญาตให้เลิกจ้าง นายจ้างจึงจะสามารถเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างได้ตามมาตรา 52 ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน”

3.1.3.4 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะกระทำได้ตามสิทธิที่ตนมีอยู่ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งเรียกว่า การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น กฎหมายได้บัญญัติป้องกันการที่นายจ้างเลิกจ้างไว้ดังนี้

(1) ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ได้นัดชุมนุม ทำ คำร้องยื่นข้อเรียกร้อง เกรงา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด

¹¹ มาตรา 34 วรรคท้าย บัญญัติว่า “ไม่ว่ากรณีจะเป็นประกาศใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยมีให้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง”

ข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือ เพราะเหตุที่ถูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ถูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ห้ามนายจ้างขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และรวมถึงการห้ามนายจ้างให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง เพื่อมิให้สมัครเข้าเป็นสมาชิก

(4) ห้ามนายจ้างให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก หรือให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(5) ห้ามนายจ้างขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(6) ห้ามนายจ้างเข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

(7) ห้ามบุคคลใดๆ บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(8) ห้ามบุคคลใดๆ กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างมีกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม (1)-(6)

(9) ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ลูกจ้าง

1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอัน

ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับ ข้อเรียกร้อง หรือ

4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน

ติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

5) บุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่า

ฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

เมื่อได้มีการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาวินิจฉัยภายใน 90 วัน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมก็จะสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติงดเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรไว้ เช่น สั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหาย ถ้าผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามอาจต้องโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับได้ ตามมาตรา 121, 122 ,123 และ 124 ที่บัญญัติว่า

“มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้

ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง

ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ชักขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้าง

ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง

หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้
 ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือ
 สหพันธ์แรงงาน หรือชัดเจนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน
 หรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย”

“มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่ข่ม โดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้
 ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืน
 มาตรา 121”

“มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
 หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ
 หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
 ข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา
 แก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วย
 กฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง
 นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อ
 ชัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับ ข้อเรียกร้อง หรือ

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดย
 ไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวน
 ให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด”

“มาตรา 124 เมื่อมีการฝ่าฝืน มาตรา 121 มาตรา 122 หรือ มาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน”

3.1.4 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

การคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีดังนี้

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้าง จากการที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร นั่นคือ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุอันควร ลูกจ้างสามารถฟ้องคดีต่อศาลได้ โดยศาลอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรืออาจกำหนดค่าเสียหายแทนการกลับเข้าทำงาน ตามมาตรา 49 ที่บัญญัติว่า “ การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา”

3.1.5 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

การคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีดังต่อไปนี้

การประกันสังคม เป็นการให้หลักประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิต ซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนประกันสังคม โดยได้มีการจัดตั้งขึ้นด้วยการจ่ายเงินสมทบร่วมกัน และมีหลักการเฉลี่ยความเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือต่อปัญหาความเดือดร้อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือก็จะต้องเป็นผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมาเป็นระยะเวลาพอสมควรตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนด้วย

ในการประกันสังคม ผู้ที่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ประกอบด้วย รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงิน

สมทบเข้ากองทุนในอัตรา 5 ของค่าจ้างรายเดือนของข้าราชการส่วนหนึ่ง โดยนายจ้างเป็นผู้นำส่ง
ในส่วนขอจ้างและจ้างต้องนำส่งทบภายใน 15 วัน เดือนถัดไปก่อนที่จ่าย
ค่าจ้าง(หักเงินสมทบ)

ระยะเวลาการขอรับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิ
รับประโยชน์ทดแทนต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิสิทธิและถ้าไม่
มาขอรับเงินภายใน 2 ปี นับแต่วันที่สำนักงานประกันสังคมได้แจ้งให้มารับเงิน ให้เงินนั้นตกเป็น
ของกองทุน แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นอาจยื่นขอขยายเวลาการขอรับเงินออกไปได้อีก

ในการประกันสังคมมีการคุ้มครองลูกจ้างจากการที่นายจ้าง
ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ คือ เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง ทำให้ลูกจ้างว่างงาน ในกรณีนี้หาก
ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการ
ว่างงาน และอยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

3.1.5.1 ต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ

3.1.5.2 มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานที่

เหมาะสมตามที่จัดหาให้

3.1.5.3 ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน

3.1.5.4 ต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางาน ไม่น้อยกว่า

เดือนละ 1 ครั้ง

3.1.5.5 ผู้ที่ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณี

(1) ทุจริตต่อหน้าที่

(2) กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(4) ผ่าฝืน ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน

หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง

(5) ถึง หน้าที่เป็นวาระเจ็ดวันหรือต่อกันโดย

ไม่มีเหตุอันส

(6) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา

3.1.5.6 ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ¹²

3.1.5.7 มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย¹³

3.1.5.8 ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างกรณีลาออกจากงาน และกรณีลูกจ้างสมัครใจลาออก ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง(หากใน 1 ปีปฏิทินมีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานเกินกว่า 1 ครั้ง ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน)

¹² มาตรา 78 บัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืน ข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด 7 ในลักษณะนี้”

¹³ มาตรา 79 บัญญัติว่า “ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลด นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง”

3.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากทบัญญัติกฎหมาย

ในการคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นั้น ไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองไว้โดยเฉพาะ ปัจจุบันใช้กฎหมายแรงงานทั่วไปในการคุ้มครองลูกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาดังต่อไปนี้

3.2.1 ปัญหาก่อนการเลิกจ้าง

เนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไว้โดยเฉพาะ ทำให้เกิดปัญหาก่อนการเลิกจ้าง ดังนี้

3.2.1.1 เมื่อเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้น นายจ้างไม่ปรึกษาหารือกับลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว และไม่มีการหาทางออกของปัญหาร่วมกัน รวมทั้งไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ลูกจ้างไม่ทราบถึงปัญหา และไม่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนายจ้างจะแก้ปัญหาแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยวิธีที่ใช้จะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยยังไม่มีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นก่อน ซึ่งวิธีนี้ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

3.2.1.2 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือ การบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี กฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง แต่ในการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ยังไม่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ทำให้การเลิกจ้างด้วยเหตุนี้เป็นไปได้โดยง่าย และนายจ้างมักอ้างเหตุผลนี้ในการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐมาตรวจสอบว่านายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจริงหรือไม่ อย่างไร และการเลิกจ้างดังกล่าวไม่มีกฎหมายใดบัญญัติให้ต้องขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน

ปัญหาที่ลูกจ้างทางอุตสาหกรรมต้องประสบ คือ การที่นายจ้างอ้างว่าไม่มีคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้า ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้แล้ว เลิกจ้างลูกจ้าง ต่อมานายจ้างไปเปิดโรงงานแห่งใหม่ จ้างลูกจ้างใหม่ ทำให้ลูกจ้างโรงงานเก่าไม่มีงานทำ เนื่องจากไม่มีการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการเลิกจ้างลูกจ้าง หากมีการตรวจสอบลูกจ้างโรงงานเก่าอาจจะไม่ต้องถูกเลิกจ้าง หรือบางกรณีพนักงานตรวจแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่

กระทรวงแรงงานทราบปัญหา และมีอำนาจเข้าไปดำเนินการตรวจสอบได้¹⁴ แต่ไม่ได้ใช้อำนาจเข้าไปดำเนินการตรวจสอบ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

3.2.1.3 ในกฎหมายปัจจุบัน ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งในทางปฏิบัติ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่มีอายุมาก หรือที่มีอายุงานมากก่อน เนื่องจากลูกจ้างที่มีอายุมาก จะมีความสามารถในการทำงานลดลง หรือลูกจ้างที่มีอายุงานมาก จะต้องจ่ายค่าจ้างจำนวนมาก ทำให้ลูกจ้างเหล่านี้ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง เพราะอายุมาก นายจ้างอื่นก็ไม่รับเข้าทำงาน จะรับคนที่อายุน้อย เพราะความสามารถในการทำงานมากกว่า และค่าจ้างก็ถูกกว่า

3.2.1.4 การเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างกระทำได้ง่าย เนื่องจาก ไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์อันควรเลิกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไว้โดยเฉพาะ เป็นการให้สิทธิขาดแก่นายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้าง

เช่น นายจ้างบางราย อ้างปัญหาเศรษฐกิจ ให้ลูกจ้างลาออกแล้วเขียนใบสมัครใหม่ เพื่อต้องการลดสวัสดิการและลดค่าจ้างลง ซึ่งลูกจ้างก็ยอมทำตาม ต่อมานายจ้างกลับเลิกจ้างลูกจ้างเหล่านี้ โดยอ้างว่าไม่มีตำแหน่งงานว่าง แต่กลับรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาแทน หรือ นายจ้างมักอ้างเหตุผลว่า กิจการประสบปัญหาเพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งในบางกรณีไม่ได้เป็นความจริงอย่างที่นายจ้างกล่าวอ้าง ฉะนั้นควรมีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ใช่ให้สิทธิขาดแก่นายจ้างในการเลิกจ้าง

¹⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139 บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

- (1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้าง และสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริงถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง มาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา
- (3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้”

3.2.1.5 ก่อนการเลิกจ้าง ไม่มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประเภทของลูกจ้าง หรือเหตุผลแห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างทราบ กฎหมายกำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้าเท่านั้น จะมีเพียงกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือ การบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น ที่กฎหมายกำหนดให้แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้าง

3.2.1.6 ในการกำหนดสภาพการจ้าง นายจ้างจะมีอำนาจต่อรองมาก จึงไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขการเลิกจ้างไว้ ทำให้การเลิกจ้างเกิดขึ้นโดยง่าย หากมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขการเลิกจ้างไว้ จะทำให้ลูกจ้างระมัดระวังในการประพฤติและปฏิบัติของตนมากขึ้น เมื่อไม่กำหนดไว้ ลูกจ้างจะหวาดระแวงว่าจะถูกเลิกจ้างเมื่อไหร่ก็ได้ เพราะนายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้

3.2.1.7 เรื่องการหยุดกิจการชั่วคราว นายจ้างหลายแห่งไม่ได้มีปัญหาทางเศรษฐกิจรุนแรงแต่อย่างใด ก็นำข้ออ้างวิกฤติเศรษฐกิจมาลดต้นทุนการผลิตเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ซึ่งเหตุผลที่นายจ้างกล้าทำ เนื่องจากลูกจ้างไม่กล้าต่อรองในช่วงนี้เพราะกลัวจะถูกเลิกจ้าง ทำให้นายจ้างใช้วิกฤตินี้ฉวยโอกาสได้เต็มที่¹⁵

ปัญหา คือ นายจ้างจะหยุดกิจการเป็นช่วงๆ หรือสั่งให้ลูกจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเป็นช่วงๆ ทำให้ลูกจ้างหลายคนเบื่อหน่ายกับการถูกสั่งให้หยุดงานและรายได้ไม่พอใช้กับรายจ่ายที่มีมากขึ้น การถูกสั่งให้หยุดงานที่หลายวันทำให้ต้องขาดรายได้เป็นจำนวนมาก ทำให้ลูกจ้างหลายคนทนไม่ไหว ก็จะลาออกไปเอง มีนายจ้างหลายรายที่ไม่ได้มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ แต่ใช้วิธีนี้เพื่อบีบให้ลูกจ้างลาออกเอง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง นับว่าเป็นการลดต้นทุนการผลิตและลดคนงานได้อย่างแบบยลวิธีหนึ่ง

มาตรา 75 เป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้นายจ้างหยุดกิจการได้ตามอำเภอใจของนายจ้าง เพื่อลดค่าจ้างคนงาน หรือกลั่นแกล้งเอาเปรียบคนงานได้โดยง่าย หรือเลือกปฏิบัติกับคนงานอย่างไม่เป็นธรรมได้ กฎหมายมีจุดอ่อนที่นายจ้างใช้บิดเบือนไม่สุจริต ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างอย่างมาก คือ ไม่ได้ให้ขอบเขตความหมายของความจำเป็นที่มีใช้

¹⁵ จะเด็จ เชาววิไล, “มาตรา 75 จากวิกฤติเป็นโอกาสของนายจ้าง,” ใน ปัญหาบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ: มูลนิธิอานรมณ์ พงศ์พงษ์, 2542), หน้า 37.

เหตุสุดวิสัย ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้าง ผู้แทนสหภาพแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงานมีส่วนร่วมพิจารณาตรวจสอบข้อมูลเหตุจำเป็นที่ต้องหยุดกิจการได้ ไม่กำหนดระยะเวลาแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุดกิจการ เช่น นายจ้างสามารถแจ้งวันนี้ พรุ่งนี้ให้ลูกจ้างต้องหยุดงานรับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง ไม่มีกำหนดระยะเวลาการหยุดงานของลูกจ้าง

3.2.1.8 ในการเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ นายจ้างจะเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยอ้างเหตุอื่นๆ ที่ไม่ใช่เหตุมีครรภ์ เพราะนายจ้างหลายคนเห็นว่า หากจ้างหญิงมีครรภ์ไว้จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากลักษณะทางกายภาพ และการลาคลอดบุตร ทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแต่ไม่มีคนทำงาน กฎหมายในปัจจุบันคุ้มครองหญิงมีครรภ์ โดยห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ แต่ไม่ได้ห้ามในเหตุอื่น ทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากหากนายจ้างให้ออกจากงาน จะหางานทำได้ยาก เนื่องจากนายจ้างอื่นจะไม่รับหญิงมีครรภ์เข้าทำงาน

3.2.1.9 ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ตามกฎหมายเป็นการใช้สิทธิของคนแต่เพียงด้านเดียว คือ ใช้สิทธิของคนให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎหมายยังขาดการส่งเสริมด้านการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและการประสานประโยชน์แบบบูรณาการที่เอื้ออาทรต่อกันอย่างสันติวิธี ขาดเนื้อหาที่จะให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจความสัมพันธ์ และการมีผลประโยชน์ร่วมกัน

กรณีการใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจนั้นนับเป็นความล้มเหลวอย่างยิ่ง เนื่องจากนายจ้างอาศัยอำนาจทางกฎหมายในการแทรกแซงการดำเนินงานขององค์กรสหภาพแรงงาน โดยใช้วิธีการเลิกจ้างผู้นำแรงงาน ใช้ความรุนแรงและอำนาจรัฐเข้าแก้ไขปัญหา เลือกปฏิบัติในการเจรจาต่อรองที่นายจ้างไม่เคารพในการทำสัญญาข้อตกลง

มาตรการที่นายจ้างใช้คุกคามทำลายสิทธิในการรวมตัวต่อรองของสหภาพแรงงาน คือ

(1) ติดต่อตำรวจมาจับกุมคนงาน โดยขัดเขียนข้อความผิดทางอาญาบางอย่าง หรือให้ทนายฟ้องร้องคดีอาญาต่อผู้ยื่นข้อเรียกร้องหรือกรรมการสหภาพแรงงานให้หวาดกลัวไม่กล้าต่อรอง

(2) ยื่นข้อเรียกร้องสวนทางต่อสหภาพแรงงาน ไม่ยอมส่งตัวแทนมาเจรจาต่อรองหรือส่งตัวแทนที่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจมาเจรจา หรือนายจ้างต่อรองให้เจรจาข้อเรียกร้องของฝ่ายคนก่อน ยืดเวลาการเจรจาข้อเรียกร้องไปเรื่อย ๆ

จนกระทั่งเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อนายจ้างจะใช้สิทธิปิดงานเฉพาะส่วนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและหาเหตุฟ้องร้องหรือเลิกจ้างต่อไป ข้อเรียกร้องนายจ้าง มักเป็นเรื่องลดเลิกสภาพการจ้างหลายอย่างที่สหภาพแรงงานเรียกร้องได้มา เป็นต้น

(3) นายจ้างใช้วิธีเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ ภาวะขาดทุน หรือเลิกจ้างเนื่องจากจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยนายจ้างอ้างว่าประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ แต่หลังจากเลิกจ้างแล้ว ได้รับลูกจ้างเข้ามาทำงานใหม่แทนที่ลูกจ้างเดิมที่ถูกเลิกจ้างไป และเมื่อมีลูกจ้างที่จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ก็จะถูกลูกจ้างเช่นกัน จะเห็นได้ว่า นายจ้างจงใจเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้น

3.2.1.10 เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างจะต้องหางานทำใหม่ ซึ่งในระยะเวลาก่อนที่จะเลิกจ้างนั้น นายจ้างควรให้สิทธิลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อหางานใหม่ แต่ในปัจจุบัน ลูกจ้างจะต้องใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีในการลาเพื่อหางานทำใหม่ ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับเงิน ในกรณีที่ไม่ได้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือลูกจ้างบางรายกลัวที่จะเสียสิทธิดังกล่าวจึงไม่ลาไปหางานใหม่ เมื่อถูกเลิกจ้างทำให้ไม่มีงานทำ

3.2.2 ปัญหาหลังจากเลิกจ้าง

เนื่องจาก ไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาเศรษฐกิจไว้โดยเฉพาะ ทำให้เกิดปัญหาหลังการเลิกจ้าง ดังนี้

3.2.2.1 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ต่อมานายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่ทำให้การนับงานขาดช่วงไป ดังนั้นควรมีกฎหมายกำหนดให้การจ้างงานไม่ขาดช่วง ถือเป็นการคุ้มครองลูกจ้างอีกทางหนึ่ง

3.2.2.2 เมื่อมีการเลิกจ้างแล้ว ในปัจจุบัน มีเพียงศาลแรงงานเท่านั้น เป็นผู้ชี้ขาดตัดสินคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมักจะไม่ฟ้องศาล เนื่องจากลูกจ้างบางคนกลัวที่จะต้องไปศาล หรือไม่มีความรู้ในการฟ้องศาลจึงไม่ฟ้องในกรณีที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ทำให้นายจ้างเลิกจ้างอย่างไม่เกรงกลัว จึงควรมีองค์กรกลางในการตัดสินคดี เช่น ผู้ชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ ซึ่งในกรณีที่มีการชี้ขาดนี้ น่าจะเป็นการชี้ขาดก่อนการเลิกจ้าง เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีงานทำ คือ เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างลูกจ้าง ให้ลูกจ้างอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างให้ผู้ชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการตัดสิน โดยก่อนที่จะมีการตัดสิน ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ลูกจ้างสามารถทำงานต่อได้จนกว่าจะมีคำตัดสินชี้ขาด