

# ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49

## แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. 2522

ชยพล สุวรรณโกตา\*

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์\*\*

### บทคัดย่อ

ปัญหาการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นเป็นปัญหาที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีความขึ้นสู่การพิจารณาของศาลจังหวัดแผนกคดีแรงงานและศาลแรงงานกลางจนถึงชั้นศาลฎีกาเป็นจำนวนมาก ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2522 ได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 โดยมีมาตรา 49 บัญญัติในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ และให้อำนาจศาลแรงงานที่จะพิจารณาคุ่มครองลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งหากเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว นายจ้างอาจถูกศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับทำงานตามเดิม หรือศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น มาตรา 49 ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จึงมีความหมายว่าการเลิกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควรและมีความเป็นธรรม ซึ่งมีประเด็นที่พิจารณาว่าในเรื่องขั้นตอนและวิธีการในการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเหมาะสมอยู่แล้วหรือไม่ เพียงใด ค่าจ้างในกรณีรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมคุ้มครองลูกจ้างเพียงพอหรือไม่ ค่าเสียหายในกรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเหมาะสมกับความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับแล้วหรือไม่ ซึ่งประเด็นปัญหานี้ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีปัญหาข้อกฎหมายที่สมควรต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อกฎหมายบางประการ ซึ่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะได้นำเสนอกฎเกณฑ์และแนวทางที่จะเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างในปัญหาดังกล่าว

จากการศึกษาพบว่าการจะวินิจฉัยว่าเรื่องใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เป็นกระบวนการใช้ดุลพินิจของศาลแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังจากที่นำคดีมาสู่ศาลแล้ว โดยปัญหาการใช้ดุลพินิจของศาลนี้ยังไม่ได้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมไปถึงเหตุผลและความจำเป็นในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้น โดยถือเป็นการทบทวนการเลิกจ้างเสียก่อน และการดำเนินการใกล้เคียงเพื่อการระงับข้อพิพาท เพื่อจะทำให้ลูกจ้างจะไม่ต้องถูกเลิกจ้าง และศาลใช้

\* นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายมหาชน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดุลพินิจและพิจารณาคดีแล้วเห็นว่าคดีดังกล่าวนี้เป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลจึงจะมีคำสั่งได้กรณีใดกรณีหนึ่งในสองกรณีคือ กรณีแรกให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะเลิกจ้าง หรือกรณีที่สองให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแทนก็ได้ ในกรณีที่ศาลสั่งให้รับกลับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายหรือค่าจ้างจากนายจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างเสียประโยชน์จากการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ในกรณีที่ศาลสั่งให้ชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างกฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนค่าเสียหายไว้ให้ชัดเจนแน่นอน ดังนั้น จึงเกิดปัญหาในประเด็นค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอันเป็นผลกระทบโดยตรงต่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างลูกจ้างต้องดำเนินการต่อสู้คดีจนเสร็จสิ้นจึงจะมีสิทธิได้รับค่าเสียหาย ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ กล่าวคือควรมีขั้นตอนและวิธีการกำหนดไว้เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมไปถึงเหตุผลและความจำเป็นในการเลิกจ้างลูกจ้าง การเยียวยาลูกจ้าง เป็นผลให้ลูกจ้างไม่ต้องถูกเลิกจ้างโดยถูกสั่งให้ออกจากงานตามคำสั่งของนายจ้างหรือเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในกรณีศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะที่เลิกจ้าง พร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ถูกเลิกจ้าง และในกรณีค่าเสียหายนั้น ควรกำหนดบัญชีมาตรฐานขึ้นโดยการกำหนดอัตราขั้นต่ำขั้นสูงไว้ เพื่อแก้ไขปัญหาศาลหากแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้

## 1. บทนำ

ปัญหาการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นเป็นปัญหาที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีความขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานจนถึงชั้นศาลฎีกาเป็นจำนวนมากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และเป็นปัญหาทางด้านแรงงานที่มีความสำคัญซึ่งนับวันกลับเพิ่มทวีคูณ แต่เดิมที่ไม่ค่อยมีปัญหาเพราะกฎหมายยังไม่ได้เข้ามามีส่วนในการกำกับดูแลผู้ใช้แรงงานอย่างจริงจัง ลูกจ้างเกือบทุกประเภทในประเทศไทยต้องประสบปัญหานายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมมาตลอด นายจ้างมีการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างมากขึ้นโดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นผู้ใช้แรงงานซึ่งมีรายได้น้อยมีอำนาจในการต่อรองต่ำ การเลิกจ้างแต่ละครั้งนั้นนอกจากจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างต้องถูกออกจากงานแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวลูกจ้าง ยังมีผลต่อโครงสร้างของสังคมและระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ อีกทั้งยังเป็นการขัดต่อหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่มุ่งส่งเสริมให้นายจ้าง และลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานประกอบการอันเป็นเป้าหมายสูงสุดร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ปัญหาแรงงานเหล่านี้ กำลังรอรับการแก้ไขให้หมดไปหรือเหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ซึ่งต้องใช้เวลานาน ในระหว่างที่ปัญหาดังกล่าวยังไม่หมดไปจึงมีความจำเป็นต้องมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง หรือช่วยเหลือลูกจ้างให้บรรเทาความเดือดร้อนลงมาในระดับที่เหมาะสม

บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจในการเลิกจ้างของ นายจ้าง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง และพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เรื่องการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างโดย ไม่เป็นธรรมที่กล่าวมานี้ก็มีหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองที่ดีพอสมควร แต่ก็มีบทบัญญัติของ กฎหมายที่ยังไม่รัดกุมพอและไม่อาจให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งกฎหมายแรงงานนั้นเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่มแรงงานซึ่งเป็น ประชากรกลุ่มสำคัญของสังคมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยจะเห็นว่ามาตรการ คุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทยยังมีปัญหาอยู่หลายประการอาทิ

1) ปัญหาไม่มีกฎหมายบัญญัติขั้นตอนและวิธีการใดในการได้รับความคุ้มครอง อันจะเป็นมาตรการที่เป็นผลดี และคุ้มครองประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากการ ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ทั้งยังแก้ไขปัญหาการนำคดีมาฟ้องศาลแรงงาน ทำให้ปริมาณคดีอยู่ที่ศาล แรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้บางครั้งการฟ้องคดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่เป็นไปตามกฎหมาย บางครั้งคดีไม่มีมูล หรือเป็นเรื่องไร้สาระ หรือไม่ได้แก้ไขปัญหาและเยียวยาให้ลูกจ้างอย่างเป็น ธรรม สืบเนื่องมาจากไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือ ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ หรือให้เลือกปฏิบัติอันเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง อันเป็น การแก้ไขปัญหาการนำคดีมาฟ้องต่อศาลและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างไม่ต้องนำคดีขึ้นมาสู่ศาล แรงงาน ทั้งในแง่ของลูกจ้างก็ไม่มีประวัติว่าถูกเลิกจ้าง และสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น อันเป็น การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างอย่างแท้จริงและนายจ้างก็ไม่ถูกฟ้องข้อหาเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วย

2) ปัญหาข้อกฎหมายตามมาตรา 49 เรื่องอำนาจของศาลแรงงานในการเยียวยา ความเสียหายให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายไม่มี ความครอบคลุม ซึ่งตามมาตรา 49 ให้อำนาจศาลแรงงานสั่งได้ 2 กรณี ได้แก่ สั่งให้นายจ้างรับ ลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือถ้าหากเห็นว่าลูกจ้างกับ นายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันได้ต่อไปก็ให้กำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนนั้น เป็นการให้อำนาจที่แคบไป ไม่ครอบคลุม

ในกรณีที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ตามมาตรา 49 หากศาลสั่งให้รับลูกจ้าง กลับเข้าทำงานแล้ว ก็ไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหาย หรือค่าจ้าง รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ระหว่างที่ ลูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจนกลับเข้าทำงานใหม่ เห็นว่าในประเด็นค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเมื่อ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นการกระทำของนายจ้างที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง ควรมีการ บัญญัติกฎหมายให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้มีความชัดเจน ซึ่งเป็นสิทธิที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ซึ่งแตกต่างหากจากค่าเสียหายต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากผลกระทบของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศแล้วจะมีการบัญญัติไว้ชัดเจนอันเป็นการคุ้มครองสิทธิ ของลูกจ้าง เช่น ในสหรัฐอเมริกา บัญญัติว่าถ้ามีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างก็จะถูก สั่งให้รับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างด้วย คือ ให้รับกลับเข้า

ทำงานพร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างย้อนหลังในระหว่างที่เลิกจ้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้นายจ้างใช้อำนาจเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม กล่าวคือ เลิกจ้างลูกจ้างไปก่อน กว่าลูกจ้างจะมาฟ้องและสู้คดีจนชนะคดีก็ต้องว่างงานไปเป็นเวลานานเป็นที่เสียหายแก่ลูกจ้าง แต่ในประเทศไทยระหว่างที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจนกระทั่งศาลมีคำสั่งให้รับกลับเข้าทำงาน ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างหรือค่าเสียหายใด ๆ เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา 49 กำหนดให้ศาลสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดเท่านั้น

3) ปัญหาเรื่องค่าเสียหาย ตามมาตรา 49 ในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้าง ไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายนั้น จำนวนค่าเสียหายนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ให้ชัดเจนแน่นอน ดังเช่น จำนวนค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 หรือ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนไว้ ลูกจ้างก็ต้องคำนวณค่าเสียหายว่าตนเองได้รับความเสียหายเพียงใด โดยหลักทั่วไปแล้วเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับนั้นอาจขึ้นอยู่กับพฤติการณ์และความร้ายแรง อันเป็นความเสียหายในเชิงละเมิดซึ่งฝ่ายผู้เสียหายจะต้องนำสืบให้เห็นถึงความเสียหายที่ได้รับ ค่าเสียหายอันต้องชดใช้แก่ผู้เสียหายมากน้อยเพียงใดนั้นต้องอาศัยพฤติการณ์เป็นประมาณ ข้อสำคัญก็คือว่า ความเสียหายนั้นได้เกิดขึ้นเพราะฝ่ายไหนเป็นผู้ก่อยิ่งหย่อนกว่ากันเพียงไร ซึ่งลูกจ้างหลายรายที่คำนวณค่าเสียหายเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยอัตราค่าจ้างก่อนถูกเลิกจ้างมาคูณกับอายุการทำงานที่เหลือจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งค่อนข้างจะเป็นการเรียกร้องมากเกินไป ซึ่งเมื่อเทียบกับต่างประเทศนั้น เช่นราชอาณาจักรเดนมาร์ก นั้นมีการกำหนดขั้นสูงสุดเอาไว้ กำหนดขั้นสูงไม่เกินค่าจ้าง 39 สัปดาห์ ในสาธารณรัฐฝรั่งเศส กำหนดไม่เกินค่าจ้าง 6 เดือน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีไม่เกินค่าจ้าง 12 ถึง 18 เดือน ทั้งบางประเทศก็กำหนดขั้นต่ำไว้ เช่น สาธารณรัฐอิตาลี กำหนดขั้นต่ำไว้เท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน เป็นค่าเสียหายอันเป็นการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อันมีความชัดเจนไว้ สำหรับประเทศไทยจึงสมควรมีการกำหนดขั้นต่ำขั้นสูงไว้เพื่อความชัดเจนแน่นอน ส่วนเมื่อคำนวณค่าเสียหายและขอให้นายจ้างชดใช้แล้วเป็นจำนวนเท่าใด ศาลจะกำหนดให้เพียงใดนั้นเป็นเรื่องที่ศาลแรงงานจะใช้ดุลพินิจพิจารณาโดยมีข้อความตอนท้ายของมาตรา 49 กำหนดกรอบของการคำนวณค่าเสียหายให้ศาลใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายเพียงใด โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา เพื่อให้เกิดความชอบธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบัญญัติกฎหมายไว้ไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมในบางกรณี เห็นควรที่จะต้องแก้ไข ปรับปรุงเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

## 2. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ตามมาตรา 49

### 2.1 การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติไว้เพียงมาตราเดียวในมาตรา 49 สรุปหลักเกณฑ์ได้ว่า หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงาน เพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะเลิกจ้าง หรืออาจให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแทนก็ได้

หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ประกอบด้วย

- 1) มีการเลิกจ้าง
- 2) เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุอยู่บ้างแต่ไม่ใช่สาเหตุจำเป็นหรือสมควรจนถึงกับต้องเลิกจ้าง

### 2.2 การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

2.2.1 รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะที่เลิกจ้าง เป็นการสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมก่อนถูกเลิกจ้าง (Re-Instatement) หรือให้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งอื่นแต่ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม (Re-Engagement) เมื่อศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างที่เคยได้รับ โดยนับอายุงานต่อเนื่องแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าเสียหายหรือค่าจ้างนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงานอีก

2.2.2 ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างแทนการรับกลับเข้าทำงานเมื่อเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ การกำหนดจำนวนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นดุลยพินิจของศาลแรงงาน ไม่มีกำหนดอัตราไว้ เป็นเรื่องยากของศาลแรงงานที่จะพิจารณา เพราะไม่มีกฎหมายว่าต้องจ่ายจำนวนเท่าใด ในการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแต่ละครั้ง เป็นอำนาจของศาลที่จะใช้ดุลพินิจในการกำหนดจำนวนค่าเสียหายโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

## 3. มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมของกฎหมายอังกฤษ

### 3.1 การแจ้งการเลิกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงหน้า 14 วัน หากเลิกจ้างไม่เกิน 10 คน และแจ้งล่วงหน้า 21 วันหากเลิกจ้างเกินกว่า 10 คนขึ้นไป

### 3.2 การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างกับการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

กฎหมายอังกฤษกำหนดให้ศาลพิจารณารับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนที่จะสั่งให้มีการชดเชยค่าเสียหายเป็นเงิน แต่ในความเป็นจริงศาลจะมีคำสั่งตัดสินให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกได้ จะต้องพิจารณาความเป็นไปได้ว่าลูกจ้างกับนายจ้างนั้นจะสามารถทำงานร่วมกันต่อไปอีกได้หรือไม่ ถ้าเป็นไปได้จึงให้ศาลมีคำสั่งเป็นการชดเชยค่าสินไหมทดแทน ซึ่งคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้นเป็นคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างเหมือน ว่าลูกจ้างนั้นไม่เคยถูกเลิกจ้างมาก่อน ซึ่งศาลจะมีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้

### 3.3 ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เงินจ่ายพื้นฐาน (Basic Award) เป็นค่าเสียหายขั้นต่ำศาลมีอำนาจสั่งจ่ายเท่ากับค่าจ้างเป็นสัปดาห์ของแต่ละปีที่ทำงานต่อเนื่องและขึ้นอยู่กับอายุของลูกจ้างขณะที่ทำงานดังกล่าว กล่าวคือ

ลูกจ้างที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน แต่ยังไม่ถึง 22 ปี ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 0.5 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ลูกจ้างที่มีอายุ 22 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน แต่ยังไม่ถึง 41 ปี ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 1 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ลูกจ้างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

กฎหมายได้กำหนดอัตราเพดานค่าจ้างเป็นสัปดาห์ คือ 290 ปอนด์ ส่วนอัตราเพดานเงินจ่ายพื้นฐาน คือ 8700 ปอนด์

## 4. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การนำคดีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมาสู่ศาลนั้น เกิดจากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน จะเห็นได้ว่า มาตรา 49 ไม่ได้บัญญัติความหมายของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมว่าหมายถึงอะไร ว่าลักษณะใดที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นดุลพินิจของศาลเป็นเรื่องๆไป ในการจะวินิจฉัยว่าเรื่องใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งกระบวนการใช้ดุลพินิจเหล่านี้จะเกิดขึ้นภายหลังจากที่นำคดีมาสู่ศาลเมื่อศาลใช้ดุลพินิจและพิจารณาคดีแล้วเห็นว่าคดีดังกล่าวนี้เป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลจึงจะมีคำสั่งได้ 2 กรณีคือ 1.ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะเลิกจ้าง 2.ให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแทนก็ได้

กฎหมายอังกฤษได้กำหนดไว้ว่า นายจ้างต้องแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงหน้า 14 วัน หากเลิกจ้างไม่เกิน 10 คน และแจ้งล่วงหน้า 21 วันหากเลิกจ้างเกินกว่า 10 คนขึ้นไป

นอกจากนี้สาธารณรัฐฝรั่งเศสกำหนดบทบาทให้ฝ่ายบริหารเข้าแทรกแซงและควบคุมให้นายจ้างปฏิบัติตามขั้นตอนของการเลิกจ้างโดยการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการเลิกจ้างและการแจ้งล่วงหน้าถึงโครงการเลิกจ้างทางเศรษฐกิจ

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศจะเห็นได้ว่า กฎหมายต่างประเทศนั้นได้มีกระบวนการคุ้มครองลูกจ้างก่อนการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม กล่าวคือการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมไปถึงเหตุผลและความจำเป็นในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้น โดยถือเป็นการทบทวนการเลิกจ้างเสียก่อน และกระบวนการใกล้เคียงเพื่อการระงับข้อพิพาท เพื่อจะทำให้ลูกจ้างจะไม่ต้องถูกเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลที่สมควรและสามารถทำงานกับนายจ้างต่อไปได้นานที่สุดก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้าง การตรวจสอบดังกล่าวนี้ควรจะมีการควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองก่อนการถูกเลิกจ้างโดยถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามหมวด 12 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการไว้โดยชัดเจน เมื่อมีการกระทบสิทธิของลูกจ้างและได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโดยให้ลูกจ้างใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน พิจารณาคำร้องพนักงานตรวจแรงงานและสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่ง หากพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนพบว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายเมื่อนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับ เห็นได้ว่าหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมีผลดีต่อลูกจ้าง หากพอใจในคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้วก็ไม่ตื่อนำคดีขึ้นสู่ศาลหรือต้องฟ้องร้องดำเนินคดีกับนายจ้างทำให้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นนั้นระงับไปโดยประนีประนอมให้แก่กัน อันเป็นผลดีทั้งสองฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ผู้ถูกกระทบสิทธิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามหมวด 12 จึงมีความชัดเจนถูกต้องและรัดกุมเพื่อคุ้มครองสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง

#### 4.2 ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างในกรณีรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม

ในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หากศาลสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายหรือค่าจ้าง รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ระหว่างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมจนกลับเข้าทำงานใหม่

กฎหมายอังกฤษได้กำหนดไว้ว่า เมื่อศาลเห็นความเป็นไปได้ว่าลูกจ้างกับนายจ้างนั้นจะสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ จึงจะมีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้น เป็นคำสั่งที่ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างไม่เคยถูกเลิกจ้างมาก่อน

กฎหมายแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีกำหนด ให้การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตกเป็นโมฆะ หรือไม่มีผลบังคับใช้ กรณีมีผลทำให้ความสัมพันธ์ทางการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังคงมีอยู่ต่อไป

จากการศึกษาสรุปได้ว่าสมควรที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีความชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ในกรณีที่ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะที่เลิกจ้าง พร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้นายจ้างใช้อำนาจเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เพราะการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นการกระทำผิดต่อกฎหมายของนายจ้างโดยตรงจึงมีผลให้เกิดผลเสียต่อตัวลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว

#### 4.3 ปัญหาเกี่ยวกับค่าเสียหายในกรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จำนวนค่าเสียหายนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ให้ชัดเจนแน่นอน ดังนั้น จึงเกิดปัญหาในประเด็นค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอันเป็นผลกระทบโดยตรงต่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างต้องตกงานไม่มีรายได้ ทั้งนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 การจะสั่งให้ลูกจ้างได้รับค่าเสียหายก็เฉพาะกรณีที่ศาลเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันได้ต่อไป ให้กำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนเป็นการใช้อำนาจที่แคบไม่ครอบคลุมและไม่ชัดเจน

จากการศึกษาพบว่าเหตุปัจจัยที่น่าจะนำมาพิจารณาในจุดนี้ คือ อายุกับระยะเวลาการทำงานลูกจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายอังกฤษนั้นในกรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องการกลับไปทำงานอีกหรือศาลพิจารณาแล้วไม่ได้มีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินค่าเสียหายโดยพิจารณาได้ว่าลูกจ้างซึ่งมีอายุมากจะได้รับค่าเสียหายขั้นต้นมากกว่าลูกจ้างซึ่งมีอายุน้อย โดยกฎหมายอังกฤษกำหนดเพดานเงินจ่ายพื้นฐานเป็นค่าเสียหายขั้นต้น จำนวน 30 สัปดาห์โดยมีรายละเอียดดังนี้



ลูกจ้างซึ่งมีอายุ 18 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน แต่ยังไม่ถึง 22 ปี ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 0.5 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ลูกจ้างซึ่งมีอายุ 22 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน แต่ยังไม่ถึง 41 ปี ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 1 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ลูกจ้างซึ่งมีอายุ 41 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน ให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ต่อจำนวนปีที่ทำงาน

กฎหมายได้กำหนดอัตราเพดานค่าจ้างเป็นสัปดาห์ คือ 290 ปอนด์ ส่วนอัตราเพดานเงินจ่ายพื้นฐาน คือ 8700 ปอนด์

สรุปได้ว่าในเรื่องประเด็นค่าเสียหายนั้น หากมีการกำหนดให้มีความชัดเจน ก็จะไม่เกิดปัญหาความไม่แน่นอนของจำนวนค่าเสียหาย โดยใช้วิธีการกำหนดบัญชีมาตรฐานขึ้น โดยกำหนดเป็นอัตราขั้นต่ำสูงสุดไว้ ส่วนการพิจารณาเห็นสมควรที่จะได้รับค่าเสียหายเพียงใด เห็นว่าสมควรที่จะให้เป็นดุลพินิจของศาล โดยพิจารณาถึงเหตุปัจจัยโดยวินิจฉัยเป็นรายกรณีไปตามมาตรา 49 ตอนท้ายได้บัญญัติไว้ในการพิจารณาค่าเสียหายที่นายจ้างจะต้องชดใช้ให้แก่ลูกจ้างโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา ซึ่งเป็นวิธีการเหมาะสมที่อยู่แล้วในการพิจารณาค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายกรณีไป

## 5. ข้อเสนอแนะ

เมื่อได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.2.1 ปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ผู้วิจัยเห็นควรให้มีบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้องว่าด้วยการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยนำบัญญัติขั้นตอนและวิธีการในการยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และมาตรา 124 มาใช้บังคับโดยอนุโลมแก่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งขั้นตอนและวิธีการในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยผู้วิจัยเห็นสมควรเสนอเพิ่มหลักกฎหมายในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ดังนี้

เพิ่มกฎหมาย มาตรา 49 วรรคสอง

“ให้นำบทบัญญัติขั้นตอนและวิธีการในการยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และมาตรา 124 มาใช้บังคับกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยอนุโลม”

5.2.2 ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างในกรณีรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม

ในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หากศาลสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายหรือค่าจ้าง รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จึงควรให้มีบทบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมมาตรา 49 ในประเด็นค่าจ้างในกรณีที่ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมเช่นเดียวกับกฎหมายอังกฤษ และกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาอำนาจของศาลแรงงานในการพิพากษาเยียวยาความเสียหายให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

#### เพิ่มเติมมาตรา 49

ในกรณีที่ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะที่เลิกจ้าง พร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ถูกเลิกจ้าง

#### 5.2.3 ปัญหาเกี่ยวกับค่าเสียหายในกรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายนั้น จำนวนค่าเสียหายนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ให้ชัดเจนแน่นอน สำหรับกรณีลูกจ้างที่คำนวณค่าเสียหายเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จึงเกิดปัญหาในประเด็นเรื่องค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงควรให้มีบทบัญญัติกฎหมายลำดับรอง ได้แก่กฎกระทรวงเพื่อเป็นการแก้ไขในทางปฏิบัติ โดยการกำหนดบัญชีมาตรฐานขึ้นโดยการกำหนดอัตราขั้นต่ำสูงสุดไว้เช่นเดียวกับกฎหมายอังกฤษ เพื่อแก้ไขปัญหาศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ โดยวิธีดังต่อไปนี้คือ

ควรตรากฎกระทรวง เพื่อบังคับใช้กับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 กรณี ศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหาย ดังนี้

“กรณีที่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายตามอัตราค่าเสียหาย ดังต่อไปนี้

ลูกจ้างซึ่งมีอายุ 18 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน แต่ยังไม่ถึง 22ปี ให้ลูกจ้างได้รับค่าเสียหายเท่ากับ 0.5 เท่า ของค่าจ้างสุดท้ายหนึ่งเดือนต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ลูกจ้างซึ่งมีอายุ 22 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน แต่ยังไม่ถึง 41ปี ให้ลูกจ้างได้รับค่าเสียหายเท่ากับ 1 เท่า ของค่าจ้างสุดท้ายหนึ่งเดือนต่อจำนวนปีที่ทำงาน

ลูกจ้างซึ่งมีอายุ 41 ปีขึ้นไปในขณะที่ทำงาน ให้ลูกจ้างได้รับค่าเสียหายเท่ากับ 1.5 เท่า ของค่าจ้างสุดท้ายต่อจำนวนปีที่ทำงาน

อัตราค่าเสียหายสูงสุดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับต้องไม่เกินระยะเวลาทำงาน 10 ปี แม้ลูกจ้างจะทำงานมากกว่า 10 ปีก็ตาม”

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อีระ ศรีธรรมรักษ์, และวิทย์ ชะนะภัย.(2545). **มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างลูกจ้าง** (รายงานผลการวิจัย).กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2537). **การดำเนินคดีในศาลแรงงาน**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- เกียรติ พูนสมบัติเลิศ. (2532). **ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม, วารสารตุลพาหสำนักงานศาลยุติธรรม, 41.**
- ปิ่นวลี สุจริตกุล. (2538). **เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2557). **กฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2530, มิถุนายน). **ขั้นตอนการเลิกจ้างโดยเหตุทางเศรษฐกิจในฝรั่งเศส.วารสารศาลแรงงาน, 6(7) .**
- สุนิสา สว่างเนตร. (2551). **การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้างและผลกระทบทางกฎหมาย** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรภา ศรีเมือง. (2550). **ค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ ชุมวิสูตร. (2548). **การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม, วารสารกฎหมาย สุขุขทัยธรรมมาธิราช, 2(17).**

### ภาษาอังกฤษ

- E.P.C.A., Sched, 14, para. 8(1) (b), as amended by the Employment Protection (Variation of Limits) Order 1991 (S.I. 1991 No. 464) .
- Steven D. Anderman. (1978). **The law of Unfair Dismissal**. London: Butterworths.