



มาตรฐานขั้นต่ำการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับ การเลิกจ้างของไทยและประเทศในอาเซียน (Thai & ASEAN Labor Laws in Term of Dismissal)¹

นายพงษ์รัตน์ เครือกลิ่น²

ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

การรวมตัวของอาเซียนแตกต่างจากสหภาพยุโรป

อาเซียน (ASEAN) เป็นการรวมตัวของประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ประเทศ ไม่มีลักษณะเป็นองค์กรเหนือรัฐ เป็นเพียงการรวมตัวทางความมั่นคง (ASC) เศรษฐกิจ (AEC) สังคม และวัฒนธรรม (ASCC) มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน สินค้า บริการ และเงินทุนในระดับหนึ่ง ถือเป็นหนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งอัตลักษณ์หนึ่งประชาคม One Vision, One Identity, One Community ดังนั้นการรวมตัวกันของอาเซียน ไม่ได้ก่อให้เกิดองค์กรใหม่ ในขณะที่**สหภาพยุโรป**เป็นการรวมตัวกันของประเทศในยุโรป โดยมีโครงสร้างเป็นองค์กรเหนือรัฐ บริหารจัดการผ่านสภายุโรป (The European Parliament) คณะมนตรียุโรป (Council of European) คณะกรรมาธิการยุโรป (The European Commission) และศาลยุติธรรมแห่งยุโรป (European Court of Justice) ใช้เงินสกุลเดียวกัน ยกเลิกพรมแดน ประชาชน สินค้า บริการ เงินทุน เคลื่อนย้ายได้โดยเสรี ปัจจุบันมี 28 ประเทศสมาชิก ถือเป็นหลักรวมตัวกันท่ามกลางความหลากหลาย “United in Diversity”

การบังคับใช้แรงงานของประเทศในอาเซียน

ภายหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน จะก่อให้เกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน เช่น วิศวกรชาวเวียดนามจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมาทำงานในประเทศไทยและมีข้อพิพาทกับบริษัทในประเทศไทยจะใช้กฎหมายแรงงานไทยหรือกฎหมายแรงงานเวียดนามบังคับ อีกด้านหนึ่งวิศวกรชาวไทยจากประเทศไทยไปทำงานที่ประเทศกัมพูชาเกิดข้อพิพาทขึ้นจะใช้กฎหมายประเทศใดบังคับ แม้ประเทศในอาเซียนจะมีมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในสาระสำคัญเหมือน ๆ กัน แต่ละประเทศต่างก็มีรายละเอียดของการคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันออกไป เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปีตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหนึ่ง

¹ บทความนี้เป็นสรุปสาระสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการเสริมสร้างมาตรฐานการอำนวยความสะดวกของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ แผนกคดีแรงงาน ระหว่างวันที่ 2 - 4 มีนาคม 2561 ณ โรงแรมวินทรี ซิตี้ รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่

² นบ. รามคำแหง, นม. จุฬาฯ, นพท. สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ได้รับทุนกระทรวงยุติธรรมและ The British Council ศึกษาต่อด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับการลงทุนจากมหาวิทยาลัยลอนดอน ประเทศสหราชอาณาจักร

ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน แต่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานกัมพูชาบัญญัติว่า “ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 15 วัน หรือลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 18 วัน คิดเป็น 3 เท่าของประเทศไทย ปัญหาว่าถ้าแรงงานไทยไปทำงานในประเทศกัมพูชาจะใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำได้กี่วันหรือแรงงานกัมพูชามาทำงานในประเทศไทยจะใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำได้กี่วัน

เนื่องจากการรวมตัวเป็นอาเซียนมิได้ก่อให้เกิดองค์กรเหนือรัฐอย่างสหภาพยุโรป ดังนั้นประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศ ยังคงมีอิสระในการใช้อำนาจทั้งด้านนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ

1. อำนาจตรากฎหมาย (Legislative Jurisdiction) ประเทศอาเซียนยังคงมีอำนาจอิสระในการตรากฎหมายเท่าที่ไม่ขัดกับพันธะตามกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น ประเทศไทยให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศประมาณ 18 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท Final Articles Revision Convention, 1946 [อนุสัญญาฉบับที่ 116](#) ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท Final Articles Revision Convention, 1961 [อนุสัญญาฉบับที่ 104](#) ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญา (คนงานพื้นเมือง) Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955 [อนุสัญญาฉบับที่ 105](#) ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ Abolition of Forced Labour Convention, 1957 [อนุสัญญาฉบับที่ 127](#) ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุด Maximum Weight Convention, 1967 [อนุสัญญาฉบับที่ 14](#) ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (ภาคอุตสาหกรรม) Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 [อนุสัญญาฉบับที่ 19](#) ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุ) Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 [อนุสัญญาฉบับที่ 123](#) ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (เหมืองใต้ดิน) Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 [อนุสัญญาฉบับที่ 29](#) ว่าด้วยแรงงานบังคับ Forced Labour Convention, 1930 [อนุสัญญาฉบับที่ 88](#) ว่าด้วยบริการจัดหางาน Employment Service Convention, 1948 [อนุสัญญาฉบับที่ 122](#) ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ Employment Policy Convention, 1946 [อนุสัญญาฉบับที่ 100](#) ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน Equal Remuneration Convention, 1951 [อนุสัญญาฉบับที่ 182](#) ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก Worst Form of Child Labour Convention, 1999 [อนุสัญญาฉบับที่ 138](#) ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ Minimum Age Convention, 1973 [อนุสัญญาฉบับที่ 159](#) ว่าด้วยการจ้างงานและการฟื้นฟูอาชีพ (คนพิการ) Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention ค.ศ. 1983 [อนุสัญญาฉบับที่ 187](#) ว่าด้วยการอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention ค.ศ. 2006 [อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล Maritime Labour Convention ค.ศ. 2006 อนุสัญญาฉบับที่ 111](#) ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) Discrimination (Employment and Occupation) Convention ค.ศ. 1958 ประเทศไทยจะต้องตรากฎหมายแรงงานให้อนุวัติรตามพันธะที่ได้ทำไว้กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2. อำนาจบังคับใช้กฎหมาย (Executive Jurisdiction) ประเทศในอาเซียนยังคงมีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานภายในดินแดนของตน ประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานยังคงมีอำนาจใน

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานผ่านนายทะเบียนและเจ้าพนักงาน เช่น พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

3. อำนาจทางศาล (Judicial Jurisdiction) ประเทศในอาเซียนยังคงใช้อำนาจตุลาการในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีแรงงาน กรณีที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียนมาทำงานในประเทศไทย ศาลแรงงานไทยยังคงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย

ก. กรณีเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียนมาทำงานในประเทศไทยต้องใช้กฎหมายแรงงานไทยบังคับ

จะเห็นได้ว่า ก่อนหน้าเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ก็เคยมีคดีพิพาทที่ลูกจ้างชาวต่างชาติฟ้องนายจ้างโดยใช้กฎหมายแรงงานของไทย พิจารณาและพิพากษาคดีโดยศาลแรงงาน เช่น คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7717/2551 นายเจฟเฟอรี่ อลัน แชนเดอร์ เป็นโจทก์ ฟ้องบริษัทฟาสโก้มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นจำเลย คดีนี้โจทก์เป็นชาวออสเตรเลีย ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ มีระยะเวลา 12 เดือน ได้เงินเดือนเดือนละ 150,000 บาท ฟ้องนายจ้างเพื่อเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย ตามกฎหมายแรงงานของไทย คดีอีกเรื่องหนึ่ง เป็นคดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2451/2550 นายอดัม คลาร์ค เป็นโจทก์ ฟ้องบริษัท หลักทรัพย์พัฒนสิน จำกัด (มหาชน) เป็นจำเลย คดีนี้ โจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการวิจัยต่างประเทศฟ้องนายจ้าง เรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีทีเลิกจ้างพร้อมดอกเบี้ยย ซึ่งเป็นการฟ้องและดำเนินคดีภายใต้กฎหมายแรงงานไทย โดยศาลแรงงานกลางและศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน

ข. การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปยังประเทศอาเซียนต้องใช้กฎหมายแรงงานของประเทศนั้นบังคับ

ในทำนองเดียวกัน ในกรณีที่แรงงานไทยไปทำงานในประเทศอาเซียน ก็ต้องใช้กฎหมายแรงงานของประเทศอาเซียนนั้น ๆ บังคับกับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของกฎหมายแรงงานในประเทศอาเซียน อาจทำให้ลดน้อยลง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจนำสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานของประเทศตนมาใช้ไว้ในข้อตกลงในสัญญาจ้าง หากข้อตกลงนั้นไม่ขัดต่อมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานของประเทศนั้น ๆ ก็มีผลผูกพันบังคับได้ ประเทศไทยรวมทั้งประเทศในอาเซียนจะมีกฎหมายหรือคำตัดสินของศาลแรงงานไปในการทำนองว่า ข้อตกลงที่นายจ้างและลูกจ้างทำหากขัดหรือแย้งต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อตกลงนั้นจะไม่มีผลใช้บังคับ ต้องบังคับตามมาตรฐานขั้นต่ำ แต่ถ้าหากข้อตกลงที่นายจ้างกับลูกจ้างทำขึ้นสูงกว่าหรือดีกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายข้อตกลงนั้นย่อมมีผลบังคับได้ เช่น THE LABOR LAW OF THE KINGDOM OF CAMBODIA 1997 section 13, THE LABOUR LAW OF LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC 1994 section 6, THE LABOUR CODE OF SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM 1994 (revised edition 2002) section 29, THE EMPLOYMENT ACT 1955 section 7, THE EMPLOYMENT ACT 1968 (revised edition 2009) section 8 Etc.

มาตรฐานขั้นต่ำการคุ้มครองการเลิกจ้างในอาเซียน

ประเทศในอาเซียนรวมทั้งประเทศอื่น ๆ ต่างมีกฎหมายแรงงานบัญญัติคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและรายได้ของลูกจ้าง ในที่นี้จะขอกกล่าวถึงมาตรฐาน

ขั้นต่ำการคุ้มครองการเลิกจ้างใน 3 เรื่องสำคัญ ได้แก่ การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง ค่าชดเชย และเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

1. สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (Payment in Lieu of Notice)

การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างเวลาระยะหนึ่งเพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง โดยนายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาเตรียมตัวรองรับสถานการณ์การตกงานและขาดรายได้ จะได้มีเวลาในการหางานใหม่ได้ ในอาเซียนอาจแบ่งประเภทการบอกกล่าวล่วงหน้าได้เป็น 3 วิธี ได้แก่

วิธีแรก ใช้รอบการจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ได้แก่ ประเทศไทยมีบัญญัติไว้ใน ป.พ.พ. บรรพ 3 ลักษณะจ้างแรงงาน มาตรา 582, 583 และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 มีสาระสำคัญว่า สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา เมื่อครบกำหนดสัญญาเป็นอันสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงงวดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งเพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่าสามเดือน มิฉะนั้น นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง โดยมีข้อยกเว้น หากลูกจ้างกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 หรือ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามวิธีนี้จะสั้นหรือยาวไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับระยะห่างของรอบการจ่ายค่าจ้าง หากนายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละครึ่ง ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าจะยาวกว่าลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างที่มีรอบการจ่ายค่าจ้างทุกระยะ 15 วันหรือสองครั้งต่อเดือน

วิธีที่สอง การบอกกล่าวล่วงหน้าแตกต่างกันไปตามประเภทการจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้าตามวิธีที่สอง นายจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างแตกต่างกันตามประเภทของลูกจ้างหรือตามประเภทของสัญญาจ้าง เช่น

สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาธิปไตยประชาชนลาว

THE LABOUR LAW OF LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC 1994

มาตรา 15 สัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาและสัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลาอาจสิ้นสุดลงโดยความตกลงของนายจ้างและลูกจ้าง

สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลานายจ้างและลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาไม่น้อยกว่า 45 วัน สำหรับลูกจ้างที่มีทักษะฝีมือและ 15 วัน สำหรับลูกจ้างไม่มีทักษะฝีมือ

มาตรา 16 หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากขาดทักษะฝีมือที่จำเป็นหรือมีปัญหาด้านสุขภาพ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 45 วัน ระหว่างบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงาน โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ 1 วัน เพื่อหางานใหม่

ดังนั้น การบอกกล่าวล่วงหน้าในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงแบ่งเป็นกรณีลูกจ้างที่มีทักษะฝีมือ กับลูกจ้างที่ไม่มีทักษะฝีมือ ลูกจ้างที่มีทักษะฝีมือจะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 45 วัน ส่วนลูกจ้างที่ไม่มีทักษะฝีมือจะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน นอกจากนี้การเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างขาดทักษะฝีมือที่จำเป็น หรือมีปัญหาด้านสุขภาพ นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 45 วัน มีข้อควรสังเกตว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของสาธารณรัฐ

สังคมประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังให้สิทธิลูกจ้างหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ 1 วัน เพื่อหา
งานใหม่ในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าอีกด้วย

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

THE LABOUR CODE OF SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM 1994 (as amended
2002)

มาตรา 38 กรณีเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุอื่นที่มีใช้การทำผิดวินัยร้ายแรง นายจ้างต้อง
บอกกล่าวล่วงหน้า 45 วัน สำหรับสัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา 30 วัน สำหรับสัญญาจ้างมีกำหนดเวลา
และ 3 วัน สำหรับสัญญาจ้างงานพิเศษ หรืองานตามฤดูกาล

มิฉะนั้น ต้องจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าว
ล่วงหน้าแตกต่างกันตามประเภทการจ้าง กล่าวคือ กรณีสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา นายจ้างต้องบอก
กล่าวก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 45 วัน กรณีสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง
ไม่น้อยกว่า 30 วัน ส่วนกรณีการจ้างงานพิเศษ อันได้แก่ การจ้างงานพิเศษหรืองานโครงการเฉพาะที่มี
ระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 12 เดือน นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 3 วัน
มีข้อยกเว้นว่า หากลูกจ้างทำผิดวินัยร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าว
ล่วงหน้า

วิธีที่สาม บอกกล่าวแตกต่างกันตามอายุงาน ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าตามอายุงาน
กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีอายุงานน้อยจะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าสั้นกว่าลูกจ้างที่มีอายุงานมาก วิธีคิด
แบบนี้ดูมีเหตุผลมากที่สุด เพราะลูกจ้างที่มีอายุงานน้อยมักเป็นคนหนุ่มสาวมีโอกาสมหาวิทยาลัยหางานได้ง่าย
และเร็วกว่า ส่วนลูกจ้างที่มีอายุงานมากมักมีอายุตัวมาก โอกาสในการหางานใหม่จะยากและนานกว่า
ประเทศอังกฤษกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม The Employment Right Act 1996
sec. 86, 87 กำหนดการบอกกล่าวล่วงหน้าตามอายุงาน กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีอายุงาน 1 เดือน แต่
ไม่ครบ 2 ปี มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 2 ปี แต่
ไม่ครบ 12 ปี มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 สัปดาห์ต่ออายุงาน 1 ปี ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 12
ปีขึ้นไปจะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์³ ประเทศเยอรมันมีกฎหมายแรงงาน
กำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าตามอายุงานเช่นกัน⁴ ประเทศในอาเซียนที่ใช้วิธีคิดแบบนี้
ในการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง เช่น

ประเทศมาเลเซีย

THE EMPLOYMENT ACT 1955

มาตรา 11 สัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาหรือจ้างทำงานอย่างใดโดยเฉพาะ ย่อมจบสิ้นลง เมื่อครบ
กำหนดเวลาหรือเมื่องานแล้วเสร็จ

กรณีสัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา หากมีข้อตกลงเป็นหนังสือโดยมีระยะเวลาบอกกล่าวเท่ากัน
ทั้งสองฝ่าย ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นไปตามข้อตกลง

³ ดู Bower, John, *Employment Law*, 5th London : Blackstone Press Limited, 2000, p 222

⁴ ดู Weiss, Manfred & Schmidt, Marlene, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Hague: Kluwer Law
International 2008 p.103

หากไม่ได้ตกลงกันไว้ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ สำหรับอายุงานไม่ครบ 2 ปี 6 สัปดาห์ สำหรับอายุงานครบ 2 ปี ไม่ครบ 5 ปี 8 สัปดาห์ สำหรับอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

การบอกกล่าวล่วงหน้าต้องทำเป็นหนังสือ และมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ นายจ้างอาจจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้

กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานของประเทศมาเลเซียกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้เป็นสองกรณี กรณีแรก หากนายจ้างกับลูกจ้างทำข้อตกลงเป็นหนังสือกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าหากเลิกสัญญาไว้เท่ากัน ระยะเวลาเป็นไปตามที่ได้ตกลงกันไว้ กรณีที่สอง หากไม่เป็นไปตามกรณีแรก ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีอายุงานไม่ครบ 2 ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ ลูกจ้างที่มีอายุครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 5 ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 5 ปีขึ้นไป นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์

ประเทศสิงคโปร์

THE EMPLOYMENT ACT 1968 (revised edition 2009)

มาตรา 9 สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาหรือจ้างให้ทำงานเฉพาะ ย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดเวลาหรืองานทำแล้วเสร็จ

สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา ย่อมมีผลตลอดไปจนกว่าจะบอกเลิกสัญญาจ้าง

มาตรา 10 นายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาได้หากตกลงกันไว้ให้เป็นไปตามที่ตกลง หากไม่ได้ตกลงกันไว้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่า

- 1 วัน สำหรับลูกจ้างอายุงานน้อยกว่า 26 สัปดาห์
- 1 สัปดาห์ สำหรับลูกจ้างอายุงาน 26 สัปดาห์ แต่ไม่ถึง 2 ปี
- 2 สัปดาห์ สำหรับลูกจ้างอายุงาน 2 ปี ไม่ถึง 5 ปี
- 4 สัปดาห์ สำหรับลูกจ้างอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

มาตรา 11 นายจ้างอาจจ่ายเท่ากับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้

มาตรา 76 ข้อตกลงให้บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่านี้ตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ

มาตรา 79 ระหว่างบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อหางานใหม่

มาตรา 89 นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างในกรณีทดลองงาน ลูกจ้างทำผิดร้ายแรง หรือเพราะเหตุสุดวิสัยไม่สามารถชำระหนี้ได้

กฎหมายการจ้างงานของสิงคโปร์กำหนดการบอกกล่าวล่วงหน้าทำนองเดียวกันกับประเทศมาเลเซีย กล่าวคือ หากนายจ้างกับลูกจ้างตกลงเป็นหนังสือกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นไปตามที่ตกลง แต่ถ้าไม่ได้ตกลงกันไว้ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าจะมากหรือน้อยเป็นไปตามอายุงานของลูกจ้าง ลูกจ้างที่อายุงานน้อยกว่า 26 สัปดาห์ นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 วัน ลูกจ้างที่มีอายุงาน 26 สัปดาห์ แต่ไม่ถึง 2 ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ลูกจ้างอายุงานครบ 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 5 ปีขึ้นไป นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์

นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างในกรณีทดลองงาน ลูกจ้างทำผิดร้ายแรง หรือ เพราะเหตุสุดวิสัยไม่สามารถชำระหนี้ได้ นอกจากนี้ ระหว่างบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงาน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อหางานใหม่ ซึ่งบัญญัติทำนองเดียวกับสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาธิปไตยประชาชนลาว

ประเทศกัมพูชา

THE LABOR LAW OF THE KINGDOM OF CAMBODIA 1997

มาตรา 75 ระยะเวลาขั้นต่ำของการบอกกล่าวล่วงหน้า มีดังนี้ 7 วัน สำหรับลูกจ้างอายุงานน้อยกว่า 6 เดือน 15 วัน สำหรับลูกจ้างอายุงาน 6 เดือนไม่ถึง 2 ปี 1 เดือน สำหรับลูกจ้างอายุงาน 2 ปีไม่ถึง 5 ปี 2 เดือน สำหรับลูกจ้างอายุงาน 5 ปี ไม่ถึง 10 ปี 3 เดือน สำหรับลูกจ้างอายุงานมากกว่า 10 ปี

มาตรา 76 ข้อตกลงให้บอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่านี้ ตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ

มาตรา 79 ระหว่างบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อหางานใหม่

มาตรา 89 นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง ในกรณีทดลองงาน ลูกจ้างทำผิดร้ายแรงหรือเพราะเหตุสุดวิสัยไม่สามารถชำระหนี้ได้

ตามกฎหมายแรงงานกัมพูชา ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างเพิ่มขึ้นตามอายุงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 เดือน มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 7 วัน ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 6 เดือนแต่ไม่ครบ 2 ปี มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 15 วัน ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 5 ปี มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 1 เดือน ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 5 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 2 เดือน ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 3 เดือน นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างในกรณีทดลองงาน ลูกจ้างทำผิดร้ายแรงหรือเพราะเหตุสุดวิสัยไม่สามารถชำระหนี้ได้ นอกจากนี้ ยังให้สิทธิลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อหางานใหม่ ในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าอีกด้วย

2. ค่าชดเชย (Severance Pay)

ค่าชดเชยเป็นเงินช่วยเหลือการถูกเลิกจ้าง มักจะให้มากหรือน้อยตามอายุงานของลูกจ้าง ประเทศในอาเซียนส่วนใหญ่มีการบัญญัติคุ้มครองการเลิกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยหรือเงินที่จ่ายในการทำงานไว้ เพื่อสร้างหลักประกันรายได้ให้แก่ลูกจ้าง ประเทศไทยมีการบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 มาตรา 118/1 และมาตรา 119 มีสาระสำคัญว่า หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันขึ้นไปนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ

1) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันหรือค่าจ้างสำหรับการทำงาน 30 วันสุดท้าย กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานคำนวณเป็นหน่วย

2) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือค่าจ้างสำหรับการทำงาน 90 วันสุดท้าย กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานคำนวณเป็นหน่วย

3) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันหรือค่าจ้างสำหรับการทำงาน 180 วันสุดท้าย กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานคำนวณเป็นหน่วย

4) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วันหรือค่าจ้างสำหรับการทำงาน 240 วันสุดท้าย กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานคำนวณเป็นหน่วย

5) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วันหรือค่าจ้างสำหรับการทำงาน 300 วันสุดท้าย กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานคำนวณเป็นหน่วย

มีข้อยกเว้น นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ในกรณีจ้างงานโครงการงานครั้งคราว งานตามฤดูกาลที่ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตั้งแต่เริ่มจ้าง และเลิกจ้างเมื่อครบกำหนด และงานนั้นมีกำหนดแล้วเสร็จไม่เกิน 2 ปี (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสาม และวรรคท้าย) หรือกรณีลูกจ้างลูกจ้างกระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 119 สำหรับประเทศในอาเซียนที่มีการคุ้มครองการจ่ายเงินค่าชดเชยและเงินจากการเลิกจ้างในทำนองนี้ ได้แก่

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

THE LABOUR LAW OF LAO PEOPLE 'S DEMOCRATIC REPUBLIC 1994

มาตรา 15 นายจ้างต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทน (Compensation) ให้ลูกจ้าง

ก. เท่ากับ 10 % ของเงินเดือน สำหรับการงานในแต่ละเดือน กรณีลูกจ้างอายุงาน 1 - 3 ปี

ข. เท่ากับ 15 % ของเงินเดือน สำหรับการงานในแต่ละเดือน กรณีลูกจ้างอายุงาน 3 ปีขึ้นไป

มาตรา 19 หากเลิกจ้างเพราะลูกจ้างทำผิดตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทน แต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน

กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐประชาธิปไตยลาวกำหนดการจ่ายเงินกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เท่ากับ 10 % ของเงินเดือน สำหรับการงานในแต่ละเดือน กรณีลูกจ้างอายุงาน 1 - 3 ปี และเท่ากับ 15 % ของเงินเดือน สำหรับการงานในแต่ละเดือน กรณีลูกจ้างอายุงาน 3 ปีขึ้นไป โดยมีข้อยกเว้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินจากการเลิกจ้างดังกล่าวข้างต้นได้ หากลูกจ้างทำผิดตามที่กฎหมายกำหนด แต่นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

THE LABOUR CODE OF SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM 1994 (as amended 2002)

มาตรา 42 หากเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานครบ 12 เดือนขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 0.5 เดือน ต่ออายุงาน 1 ปีให้แก่ลูกจ้าง

ถ้าเลิกจ้างเพราะลูกจ้างทำผิดวินัยร้ายแรงหรือทำผิดซ้ำตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 12 เดือน เท่ากับค่าจ้างครึ่งเดือนต่ออายุงาน 1 ปีให้แก่ลูกจ้าง โดยมีข้อยกเว้น นายจ้างอาจเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ถ้าลูกจ้างทำผิดวินัยร้ายแรงหรือทำผิดซ้ำตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ประเทศมาเลเซีย

THE EMPLOYMENT ACT 1955

มาตรา 60 J ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จากการเลิกจ้าง (Termination Benefits) ตาม Employment (Termination & lay off Benefits) Regulations 1980

- 1) เท่ากับค่าจ้าง 10 วัน ทุกอายุงาน 1 ปี สำหรับลูกจ้างอายุงานน้อยกว่า 2 ปี
- 2) เท่ากับค่าจ้าง 15 วัน ทุกอายุงาน 1 ปี สำหรับลูกจ้างอายุงาน 2 ปี ไม่ถึง 5 ปี
- 3) เท่ากับค่าจ้าง 20 วัน ทุกอายุงาน 1 ปี อายุงาน 5 ปีขึ้นไป หากอายุงานไม่ครบปีให้คำนวณ

ตามส่วน

ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินจากการเลิกจ้างในทำนองค่าชดเชย โดยลูกจ้างที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จะได้รับเท่ากับค่าจ้าง 10 วัน ทุกอายุงาน 1 ปี ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 2 ปี ไม่ถึง 5 ปี จะได้เท่ากับค่าจ้าง 15 วัน ทุกอายุงาน 1 ปี ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 5 ปี ขึ้นไปจะได้เท่ากับค่าจ้าง 20 วัน ทุกอายุงาน 1 ปี ในกรณีที่ลูกจ้างมีอายุงานไม่ครบ 1 ปี การจ่ายเงินจะคำนวณจ่ายให้ตามส่วน

ประเทศกัมพูชา

THE LABOR LAW OF THE KINGDOM OF CAMBODIA 1997

มาตรา 89 หากเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินจากการเลิกจ้าง (Dismissal Indemnity) ให้แก่ลูกจ้าง

- ก. เท่ากับค่าจ้างและค่าตอบแทน 7 วัน กรณีลูกจ้างอายุงาน 6 เดือน ไม่ถึง 12 เดือน
- ข. เท่ากับค่าจ้างและค่าตอบแทน 15 วัน ทุกอายุงาน 1 ปี สูงสุดไม่เกินค่าจ้างและค่าตอบแทน 6 เดือน

ประเทศกัมพูชามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้นายจ้างจ่ายเงินจากการเลิกจ้างตามอายุงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างที่อายุงานครบ 6 เดือน แต่ไม่ถึง 12 เดือน จะจ่ายเท่ากับค่าจ้างและค่าตอบแทน 10 วัน ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 1 ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้างและค่าตอบแทน 15 วัน ทุกอายุงาน 1 ปี สูงสุดไม่เกินค่าจ้างและค่าตอบแทน 6 เดือน

สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

THE ACT OF THE REPUBLIC INDONESIA NUMBER 13 YEAR 2003 CONCERNING MANPOWER

โดยทั่วไปในสาธารณรัฐอินโดนีเซีย นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Court) เสียก่อน นายจ้างต้องพยายามเจรจากับลูกจ้างทั้งเป็นปัจเจกและผ่านผู้แทนสหภาพแรงงานกรณีลูกจ้างทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับต้องมีการเตือนเป็นหนังสือ 3 ฉบับ เมื่อลูกจ้างทำผิดอีก นายจ้างจะขออนุญาตศาลอุตสาหกรรมสัมพันธ์ให้เลิกจ้างกรณี นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผิด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

มาตรา 156 อัตราค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน กรณีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ค่าจ้าง 2 เดือน กรณีอายุงานครบ 1 ปี ไม่ครบ 2 ปี ค่าจ้าง 3 เดือน กรณีอายุงานครบ 2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ค่าจ้าง 4 เดือน กรณีอายุงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี ค่าจ้าง 5 เดือน กรณีอายุงานครบ 4 ปี แต่ไม่ครบ 5 ปี

ค่าจ้าง 6 เดือน กรณีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ค่าจ้าง 7 เดือน กรณีอายุงานครบ 6 ปี ไม่ครบ 7 ปี ค่าจ้าง 8 เดือน กรณีอายุงานครบ 7 ปี แต่ไม่ครบ 8 ปี ค่าจ้าง 9 เดือน กรณีอายุงานครบ 8 ปี ขึ้นไป

รัฐบัญญัติของสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ฉบับที่ 13 ปี ค.ศ. 2003 ด้านแรงงาน กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามอายุงานของลูกจ้างตั้งแต่เท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนสำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จนถึงค่าจ้าง 9 เดือนสำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไปนอกจากนี้ยังมีการคุ้มครองจ่ายเงินรางวัลอายุงานเท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน กรณีอายุงานครบ 3 ปี ไม่ครบ 6 ปี ค่าจ้าง 3 เดือน กรณีอายุงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 9 ปี ค่าจ้าง 4 เดือน กรณีอายุงานครบ 9 ปี แต่ไม่ครบ 12 ปี ค่าจ้าง 5 เดือน กรณีอายุงานครบ 12 ปี แต่ไม่ครบ 15 ปี ค่าจ้าง 6 เดือน กรณีอายุงานครบ 15 ปี แต่ไม่ครบ 18 ปี ค่าจ้าง 7 เดือน กรณีอายุงานครบ 18 ปี แต่ไม่ครบ 21 ปี ค่าจ้าง 8 เดือน กรณีอายุงานครบ 21 ปี แต่ไม่ครบ 24 ปี ค่าจ้าง 9 เดือน กรณีอายุงานครบ 24 ปีขึ้นไป รวมทั้งค่าสินไหมทดแทนอื่น ๆ ได้แก่ ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ ค่าขนย้ายลูกจ้างและครอบครัวกลับไปยังสถานที่ที่ตกลงว่าจ้าง ค่าเสียหายด้านสวัสดิการที่พักและสุขภาพเท่ากับ 15 % ของค่าชดเชย ค่าเสียหายอื่นที่ลูกจ้างพึงได้รับตามข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นต้น

3. เลิกจ้างไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal)

ประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่บัญญัติให้การคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เนื่องจากแต่เดิมการจ้างงานถือหลัก “จ้างและเลิกจ้างตามอำเภอใจ” หรือ To hire & to fire at will ทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน เลิกจ้างไม่เป็นธรรมสร้างขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ต่อเมื่อเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมเท่านั้น ปัจจุบัน The Employment Right Act 1996, sec.94 บัญญัติคุ้มครองสิทธิว่า “ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม” หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อาจมีการเยียวยาโดยนายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม (Reinstatement) หรือไม่ต่ำกว่าเดิม (Re - engagement) และชดเชยค่าเสียหายหรือชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Financial Compensation)

สำหรับประเทศไทยมีกฎหมายบัญญัติไว้ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 มีสาระสำคัญคือ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เมื่อศาลแรงงานไต่สวนแล้วเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรมจริงจะมีคำพิพากษาเยียวยาลูกจ้างให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง หรืออาจให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมสำหรับจำนวนค่าเสียหายเป็นดุลพินิจของศาลแรงงาน โดยกำหนดจากอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับประกอบการพิจารณา อนึ่ง ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานได้วางแนวในทำนองว่า การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหมายถึง การเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุอยู่บ้างแต่ยังไม่สมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2299/2528)

ประเทศในอาเซียนต่างมีบทบัญญัติในเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเช่นกัน เช่น
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

THE LABOUR LAW OF LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC 1994

มาตรา 20 หากเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ชอบ นอกจากค่าสินไหมทดแทนแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิในเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อาจขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือในงานที่เหมาะสมได้ และเรียกค่าเสียหายได้

ค่าเสียหายเท่ากับ 15% ของเงินเดือน ตลอดเวลาที่ทำงาน สำหรับลูกจ้างอายุงานไม่ครบ 3 ปี เท่ากับ 20 % ของเงินเดือน ตลอดเวลาที่ทำงาน สำหรับลูกจ้างอายุงาน 3 ปีขึ้นไป

ตามกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาธิปไตยประชาชนลาว กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างนอกจากต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างใช้เงินการเลิกจ้างทำนองค่าชดเชยแล้ว หากการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบ ลูกจ้างยังมีสิทธิในเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อาจขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือในงานที่เหมาะสมและเรียกค่าเสียหายได้ค่าเสียหายเท่ากับ 15% ของเงินเดือน ตลอดเวลาที่ทำงาน สำหรับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม กรณีลูกจ้างอายุงานไม่ครบ 3 ปีจะเท่ากับ 15 % ของเงินเดือนตลอดเวลาที่ทำงาน สำหรับลูกจ้างอายุงาน 3 ปีขึ้นไป จะเท่ากับ 20 % ของเงินเดือนตลอดเวลาที่ทำงาน

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

THE LABOUR CODE OF SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM 1994 (as amended 2002)

มาตรา 41 หากนายจ้างเลิกสัญญาฝ่ายเดียวโดยไม่ชอบ นายจ้างมีหน้าที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ใช้ค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างในช่วงที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และค่าจ้างอย่างน้อย 2 เดือนให้แก่ลูกจ้าง

หากลูกจ้างไม่ต้องการกลับเข้าทำงาน นายจ้างต้องจ่ายตามวรรคหนึ่งและค่าชดเชยตามมาตรา 42

หากนายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานและลูกจ้างตกลง นายจ้างต้องจ่ายตามวรรคสองและเงินตามจำนวนที่นายจ้างลูกจ้างตกลง

ประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม บัญญัติคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในเรื่องเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเช่นกัน กล่าวคือ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ชอบ นายจ้างมีหน้าที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ต้องใช้ค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างตกงาน และต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 2 เดือนให้แก่ลูกจ้าง หากศาลพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่นายจ้างไม่ต้องการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน นายจ้างจะต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยจ่ายเงินตามข้อตกลงเพิ่มให้แก่ลูกจ้างเพื่อแลกกับการไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม

ประเทศมาเลเซีย

THE INDUSTRIAL RELATION ACT 1967

มาตรา 20 หากลูกจ้างเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม มีสิทธิยื่นคำร้องต่อกรมแรงงาน สัมพันธ์ภายใน 60 วันนับแต่วันที่ถูกลูกจ้างเพื่อมีการไต่สวน

หากไม่สำเร็จมีสิทธิดำเนินคดีที่ Industrial Court เพื่อขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานตามเดิม หรือค่าเสียหายเป็นค่าจ้างตั้งแต่ถูกลูกจ้างและค่าจ้าง 1 เดือน สำหรับทุกอายุงาน 1 ปี (ค่าเสียหาย อาจลดลง หากลูกจ้างมีส่วนผิด)

ประเทศมาเลเซียมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมในกฎหมายอุตสาหกรรมสัมพันธ์ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างที่เห็นว่าตนเองถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อกรมแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วันนับแต่วันที่ถูกลูกจ้าง เพื่อมีการไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ ลูกจ้างสิทธิดำเนินคดีที่ศาลอุตสาหกรรม Industrial Court เพื่อขอศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานตามเดิม หรือค่าเสียหายเป็นค่าจ้างตั้งแต่ถูกเลิกจ้าง และค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน สำหรับทุกอายุงาน 1 ปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนี้อาจลดลงได้ เช่น ในกรณีที่ลูกจ้างมีส่วนผิดอยู่ด้วย ซึ่งเป็นหลักอย่างเดียวกันกับอังกฤษ

ประเทศสิงคโปร์

THE EMPLOYMENT ACT 1968 (revised edition 2009)

มาตรา 14 หากเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเพื่อให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานตามเดิม มีการไต่สวน หากเห็นว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จะมีคำสั่ง ดังนี้

- ก. รับกลับเข้าทำงาน
- ข. จ่ายค่าจ้างจนกว่าจะรับกลับ และ
- ค. ใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมคำสั่งเป็นอันยุติไม่อาจฟ้องคดีได้ หากนายจ้างฝ่าฝืนคำสั่งต้องรับโทษทางอาญา

ประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง และลูกจ้างเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิขอให้ทางฝ่ายบริหารแรงงานเยียวยาได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเพื่อให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานตามเดิม ภายหลังจากมีการไต่สวนข้อเท็จจริงแล้ว หากเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม รัฐมนตรีมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน จ่ายค่าจ้างจนกว่าจะรับกลับ และใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม คำสั่งของรัฐมนตรีเป็นอันยุติ ไม่อาจฟ้องคดีได้ นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรี หากฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษทางอาญา

ประเทศกัมพูชา

THE LABOR LAW OF THE KINGDOM OF CAMBODIA 1997

มาตรา 91 หากมีการบอกเลิกสัญญาฝ่ายเดียวโดยไม่มีเหตุอันสมควร คู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิเรียกค่าเสียหาย (Damages) นอกเหนือจากสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (Compensation in Lieu of Prior Notice) และเงินจากการเลิกจ้าง (Dismissal Indemnity) ได้ด้วย

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศกัมพูชา ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร (เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม) นอกจากมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินจากการเลิกจ้างทำนองค่าชดเชยแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาฝ่ายเดียวโดยไม่มีเหตุอันสมควรอีกด้วย

สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

THE ACT OF THE REPUBLIC INDONESIA NUMBER 13 YEAR 2003 CONSERNING MANPOWER

สาธารณรัฐอินโดนีเซียไม่มีบทบัญญัติในเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เนื่องจากได้มีการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน โดยกำหนดให้โดยทั่วไปนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Court) เสียก่อน การเลิกจ้างลูกจ้างจึงถูกตรวจสอบโดยศาล หากศาลเห็นว่ายังไม่มีเหตุที่สมและเพียงพอศาลจะไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง จะให้เลิกจ้างได้ต่อเมื่อเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร ก่อนการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องพยายามเจรจากับลูกจ้าง ทั้งที่เป็นปัจเจกและผ่านผู้แทนสหภาพแรงงานเพื่อให้เกิดการตกลงเลิกสัญญาตามความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้าง กรณีลูกจ้างที่ลูกจ้างกระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับ นายจ้างจะต้องตักเตือนเป็นหนังสือ 3 ฉบับ เมื่อลูกจ้างทำผิดอีก นายจ้างจึงจะขออนุญาตจากศาลให้เลิกจ้างลูกจ้าง

ประเทศฟิลิปปินส์

THE LABOR CODE OF PHILIPPINES 1974

มาตรา 279 กรณีสัญญาจ้างงานทั่วไป นายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควร (just cause) หรือเป็นไปตามกฎหมายนี้ หากฝ่าฝืนลูกจ้างมีสิทธิกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม โดยไม่สูญเสียสิทธิประโยชน์ในระหว่างถูกเลิกจ้างจนกว่าจะรับกลับเข้าทำงาน

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องหลักประกันความมั่นคงในการทำงานทำนองเรื่องเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นเสียแต่มีเหตุผลอันสมควรหรือเป็นไปตามกฎหมาย หากนายจ้างฝ่าฝืนลูกจ้างมีสิทธิกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม โดยได้รับสิทธิประโยชน์ในระหว่างถูกเลิกจ้างจนกว่า นายจ้างจะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม

บทสรุป

การรวมตัวของอาเซียนมิได้ก่อให้เกิดองค์กรเหนือรัฐแตกต่างไปจากสหภาพยุโรป ประเทศในอาเซียนยังคงมีอำนาจอธิปไตยทั้งในด้านการตรากฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายและการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีแรงงาน ถึงแม้จะไม่มีกฎหมายแรงงานอาเซียน แต่ประเทศต่างๆในอาเซียนต่างมีบทบัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างอย่างน้อยใน 3 เรื่องสำคัญ ได้แก่ การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง การจ่ายเงินจากการเลิกจ้างเช่น ค่าชดเชย และการหลักประกันในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยมีปรัชญาหรือแนวความคิดพื้นฐานทำนองเดียวกัน เพียงแต่แตกต่างกันบ้างในรายละเอียด

