

ปัญหาในการใช้มาตรการหยุดงานและการเลิกจ้าง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ช่วงภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ Covid 19¹

ปรัชญา สมบูรณ์²

การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 หรือ COVID 19 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของโลกทุกภาคส่วน ทั้งที่มาจาก การแพร่ระบาดของเชื้อโดยตรง และที่เกิดจากมาตรการต่างๆของรัฐบาล ที่ออกมาเพื่อแก้ไขและป้องกันการแพร่ระบาด ทำให้ภาคอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบรวมอยู่ด้วย ในประเทศไทยมีการแพร่ระบาดของโรคและมีมาตรการจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง มียอดสถิติสะสมของศูนย์ควบคุมโรค ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2564 ประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อรวม 2.18 ล้านคน มีผู้เสียชีวิตรวม 20,880 คน ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศ การแพร่ระบาดครั้งนี้ได้ส่งผลให้ทุกอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้รับผลกระทบทั้งในส่วนของนายจ้างที่ไม่สามารถ ผลิตงานหรือดำเนินธุรกิจได้ หากเป็นธุรกิจขนาดใหญ่หรือบริษัทข้ามชาติที่มีทุนในการบริหารมาก ก็ยังคงรักษาธุรกิจ รักษาสภาพการจ้างงานไว้ได้ แต่หากเป็นธุรกิจขนาดเล็กที่มีทุนบริหารจัดการไม่มากพอ ก็จะได้รับผลกระทบอย่างมาก เพราะไม่สามารถผลิตสินค้าได้ หรือผลิตได้น้อยลง และการส่งสินค้าให้ลูกค้าได้ยากลำบากขึ้นเพราะมาตรการหรือเงื่อนไขของรัฐ รวมถึงการติดเชื้อของลูกค้าของผู้ขนส่ง แต่ค่าใช้จ่ายที่จำต้องจ่ายออก เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าเช่าอาคารสถานที่ ค่าจ้างแรงงาน ค่าผ่อนชำระดอกเบี้ยเงินกู้มาดำเนินธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งเป็นเหตุผลหรือความจำเป็นในการต้องลด ชั่วโมงการทำงาน ยุบเลิกการทำงานกะกลางคืน ลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การหยุดงานตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 เพื่อจ่ายค่าจ้างบางส่วน การให้ลูกจ้างหยุดงานและให้ยื่นเอกสารรับรองการเป็นผู้ประกันตนเพื่อขอรับสิทธิชดเชยค่าจ้างร้อยละ 62 จากกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี การปลดออกเลิกจ้าง การปิดกิจการของนายจ้างซึ่งการใช้มาตรการดังกล่าวถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 17 และมาตรา 118 วรรคสองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541การเลิกจ้างเพราะเหตุจำเป็นนี้นายจ้างยังคงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย ตามที่มาตรา 118 กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับเดียวกัน ซึ่งการเลิกจ้างก็อาจจะโต้แย้งจ้างลูกจ้างว่าเป็นการใช้สิทธิเลิกจ้างโดยไม่สุจริตนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเพิ่มเติมด้วย การจะชี้ชัดว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ ไม่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นปัญหาที่ศาลจะต้องอาศัยบทบัญญัติในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัญหาการใช้มาตรการหยุดงานและการเลิกจ้างในอุตสาหกรรมยานยนต์ช่วงภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ Covid 19 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือรองศาสตราจารย์พัชรดา เอื้อวรรณกิจ และคณะกรรมการสอบคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิลา ภักดีคง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณพร จิตต์จรุงเกียรติ

² นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรนิติศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาเขตบางนามมหาวิทยาลัยรามคำแหง

จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แต่ในตัวเองไม่ได้ให้คำจำกัดความไว้ต้องใช้ดุลยพินิจของผู้พิพากษาแต่ละคนเป็นผู้กำหนด จึงอาจมีข้อแตกต่างในการพิจารณาข้อเท็จจริงประกอบการใช้ดุลยพินิจได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

ประการแรกปัญหาการใช้มาตรการหยุดงานตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบัญญัติไว้เจตนาเพื่อเป็นการรักษาสภาพการจ้างงานไว้กรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางธุรกิจเพื่อจ่ายค่าจ้างน้อยลงหรือร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ จากเหตุนายจ้างประสบภาวะวิกฤติเพราะการแพร่ระบาดของของ COVID 19 เป็นช่องทางที่นายจ้างในอุตสาหกรรมยานยนต์หลายรายเลือกใช้ เพื่อลดค่าจ้างลงโดยชอบด้วยกฎหมาย รักษาสภาพการจ้างงานไว้และช่วยลดภาระค่าจ้างแรงงานในช่วงที่นายจ้างประสบปัญหาหยุดค่าจ้างตั้งชื่อสินค้าลดลงหรือมียอดการสั่งซื้อแต่ไม่สามารถผลิตสินค้าได้เนื่องจากปัจจัยด้านวัตถุดิบ ด้านการขนส่ง หรือมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของ COVID 19 ของภาครัฐ ทำให้ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ แต่การให้ลูกจ้างหยุดงานแต่ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายในการใช้ยึดหลักความสุจริตของการใช้สิทธิ ให้ลูกจ้างหยุดงาน เพราะการหยุดงานถึงแม้จะมีการจ่ายค่าจ้างแต่ก็น้อยกว่าปกติ ซึ่งทำให้ลูกจ้างที่มีค่าจ้างเพียงเท่าค่าจ้างขั้นต่ำ อาจได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เพราะค่าจ้างที่ต่ำอยู่แล้ว จึงเป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องลาออก และบางรายมีการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งไม่มีการตรวจสอบว่านายจ้างประสบภาวะวิกฤติจริงหรือไม่ มติรัฐมนตรี ให้นำนายจ้างหยุดงานเพราะเหตุวิกฤติได้ โดยให้ลูกจ้างยื่นเอกสารการเป็นผู้ประกันตน ขอรับเงินค่าชดเชยค่าจ้างร้อยละ 62 จากกองทุนประกันสังคม กรณีว่างงาน ถึงแม้จะกำหนดให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องควบคุมตรวจสอบ แต่ปรากฏว่ามีนายจ้างหลายรายใช้เป็นช่องทางในการจ่ายค่าจ้างน้อยลงโดยไม่สุจริต

ประการที่สองปัญหาในการเลือกใช้มาตรการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 17 และมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 เพื่อให้สิ้นสุดสภาพความเป็นนายจ้างลูกจ้าง จะทำให้นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบค่าจ้างสวัสดิการของลูกจ้างในระยะยาวได้ และถ้าเป็นลูกจ้างที่มีอายุการทำงานกับนายจ้างมานานจะสามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้มากและนายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทนได้ และจ่ายค่าจ้างสวัสดิการน้อยลงอย่างชัดเจน แต่การเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความคิดเห็นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคแรกของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 เพราะนายจ้างประสบภาวะวิกฤติเพราะการแพร่ระบาดของ COVID 19 การใช้สิทธิเลิกจ้างต้องอยู่บนหลักความสุจริตของการใช้สิทธิ การปลดออกเลิกจ้าง ปรับโครงสร้าง เพื่อลดขนาดขององค์กรเพื่อความอยู่รอด ในทางปฏิบัติสถานประกอบการขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จ่ายค่าชดเชยครบถ้วนตามกฎหมาย แต่มีนายจ้างหลายรายเลิกจ้างหรือปิดกิจการแต่ไม่มีเงินหรือทรัพย์สินพอจ่ายค่าชดเชย ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เพราะไม่ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายถึงแม้จะมีการนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาล และอาจชนะคดีแต่จะรับค่าชดเชยจากใครได้ เพราะนายจ้างไม่มีทรัพย์สินเหลือให้บังคับคดีแล้ว ดังนั้นการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ได้ประกาศเป็นหนังสือให้ชัดเจนว่าเป็นการเลิกจ้างจึงมีประเด็นให้ต้องวินิจฉัยก่อนว่าการกระทำนั้นเป็นการเลิกจ้างแล้ว และเมื่อเป็น

การเลิกจ้างที่ลูกจ้างไม่มีความผิดต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง และในกรณีที่นายจ้างล้มละลาย หรือไม่มีทรัพย์สินพอที่จะจ่ายค่าชดเชยได้หรือจ่ายได้ไม่ครบถ้วนลูกจ้างจะขอรับจากหน่วยงานใดได้บ้าง จึงเป็นอีกประเด็นที่ผู้ศึกษาสนใจและนำมาศึกษาในครั้งนี้ด้วย

ประการที่สามปัญหาการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามดุลยพินิจของศาล มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ว่าการกระทำของนายจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง นั้น ที่บัญญัติว่า “...การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป...” การจะตีความว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่เพราะเงื่อนไขในตัวบท ต้องดูพฤติการณ์หรือข้อเท็จจริงประกอบ ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ จึงเป็นปัญหาข้อเท็จจริงที่ฝ่ายเสียผลประโยชน์โต้แย้งตลอดว่าไม่เป็นธรรมกับฝ่ายตน อีกทั้งกรณีที่การใช้สิทธิเลิกจ้างเพราะเหตุวิกฤติของนายจ้างนั้นอาจถูกโต้แย้งจากลูกจ้างว่านายจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เช่น นายจ้างยังมีคำสั่งซื้อจากลูกค้าหรือนายจ้างถึงแม้จะมีผลกระทบแต่ผลประกอบการ ก็ยังไม่ขาดทุนยังสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้แต่ใช้โอกาสที่มีภาวะวิกฤตปรับปรุงโครงสร้างเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการของลูกจ้างลงโดยไม่ชอบศาลอาจใช้สิทธิพิจารณาพิพากษาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และหากเห็นว่านายจ้างใช้สิทธิโดยไม่ถูกต้องหรือใช้สิทธิเกินส่วนที่ควรจะเป็น ศาลอาจมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรืออาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มเติมให้กับลูกจ้างซึ่งถือว่าเป็นค่าชดเชยเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้กับลูกจ้างจะมีผลทำให้นายจ้างได้รับการลงโทษและลูกจ้างได้รับการเยียวยาที่เหมาะสม แต่ในกรณีที่นายจ้างบางรายที่ปิดกิจการหรือนายจ้างรายที่ไม่มีเงินหรือทรัพย์สินพอที่จะจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างได้ ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนอย่างลำบากเป็นอย่างมากและยังไม่ปรากฏว่ามีหน่วยงาน ใดที่จะรับผิดชอบสงเคราะห์จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างแทนนายจ้างได้ จึงเป็นปัญหาทั้งข้อกฎหมายและในทางปฏิบัติที่มีอยู่ในขณะนี้

ประการที่สุดท้ายการที่นายจ้างจะคงรักษาสภาพการจ้างด้วยการชะลอการเลิกจ้าง เพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน ระหว่างภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ COVID 19 ในอุตสาหกรรมยานยนต์ เปรียบเทียบมาตรการของนายจ้างหลายรายที่มีการนำมาใช้ และเป็นประโยชน์กับลูกจ้างเพราะยังสามารถคงสภาพการเป็นลูกจ้างไว้ได้ และในต่างประเทศมีวิธีการหรือทางออกอย่างไรเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพื่อเสนอแนะนำมาปรับใช้กับประเทศไทย เพราะการชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างถือเป็นกระบวนการก่อนที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยทำให้ลูกจ้างสามารถทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไปได้ ให้ได้นานที่สุดก่อนที่จะถูกเลิกจ้าง และหากนายจ้างไม่สามารถที่จะจ้างลูกจ้างทำงานได้ต่อไป หรือไม่อาจที่จะชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยจำเป็นต้องมีการเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ควรได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้างโดยไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

ไม่ให้เพิ่มมากขึ้น อันจะทำให้สามารถแก้ไขหรือลดปัญหาจากการเลิกจ้างลงได้ เป็นประเด็นสุดท้ายในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีแนวทางที่จะช่วยเหลือทั้งนายจ้างลูกจ้าง ในการชะลอการเลิกจ้างเพื่อรักษาสภาพการทำงานไว้ อันจะเป็นประโยชน์กับทั้งนายจ้างลูกจ้างและสังคมให้มีความมั่นคงไปอย่างยาวนานเท่าที่จะทำได้

ข้อเสนอแนะ

การใช้มาตรการรักษาการจ้างงานด้วยการชะลอการเลิกจ้างในประเทศไทยมีการพูดคุยเจรจาของนายจ้างลูกจ้างและในสถานประกอบการขนาดใหญ่เช่นบริษัทที่ผลิตและจำหน่ายรถยนต์ในประเทศไทยมีการเปิดโครงการสมัครใจลาออกโดยมีเงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพื่อจูงใจให้กับลูกจ้างในการหรือก่อนที่จะมีการปลดออกเลิกจ้างหรือการใช้โครงการสมัครใจลาออก นายจ้างมีการพูดคุยกับตัวแทนลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสวัสดิการ และมีการใช้มาตรการตั้งแต่สถานเบา เช่น ลดเวลาในการทำงาน ให้ลูกจ้างทำงานจากสถานที่พักอาศัย ให้ลูกจ้างงดการทำงานล่วงเวลา หรือกรณีให้ลูกจ้างลาพักการทำงานเพื่อไปศึกษาต่อ เมื่อจบการศึกษาแล้วก็เปิดให้กลับเข้าทำงาน ลูกจ้างได้ความรู้ นายจ้างได้แรงงานที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้นนับว่าเป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หากดำเนินการทุกกระบวนการแล้วยังไม่พอในการลดค่าใช้จ่ายและจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงถึงจะมีการพิจารณาในการปลดออกเลิกจ้างและการปลดออกเลิกจ้างนั้นก็จะพิจารณาปลดออกลูกจ้างมีเงื่อนไขปฏิบัติเป็นลำดับๆ ไป เช่น มีการปลดลูกจ้างที่อายุน้อยหรือเข้างานมาทีหลังออกก่อนเพื่อรักษาสภาพการจ้างของคนส่วนใหญ่ไว้พิจารณาบุคคลที่มีผลการทำงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเช่นมีการขาดงานหยุดงานบ่อยหรือสุขภาพไม่สมบูรณ์หยุดงานเป็นประจำ เป็นต้น และขอเสนอให้แก้ไขกฎหมายและวิธีปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ขอให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้มีการตรวจสอบเหตุผลความจำเป็นการก่อนการนำมาใช้ โดยเพิ่มระยะเวลาแจ้งจากสามวันเป็น 15 วัน และมอบอำนาจให้หน่วยงานไตรภาคีหรือเจ้าหน้าที่รัฐตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการปฏิบัติ หากได้ข้อเท็จจริงยุติแล้วจึงอนุญาตตามควรแก่กรณีขอความดังต่อไปนี้

2. ขอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องการเลิกจ้าง มาตรา 17 และมาตรา 118 เพิ่มเติมเงื่อนไขในการเลิกจ้างให้ชัดเจน และให้ตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดเพราะเหตุภาวะวิกฤติและนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากพร้อมกัน

3. การใช้มาตรา 49 ของศาลการมีการอนุญาตให้เลิกจ้างขอให้นายจ้างมุ่งเน้นการรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างไว้ และก่อนจะมีการเลิกจ้างขอให้กำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติจากเขาไปหาพนักงานก่อนเช่นการลดชั่วโมงทำงาน การลดทำงานล่วงเวลา ใช้มาตรการหยุดงานจ่ายค่าจ้างน้อยลงเป็นต้น พระราชบัญญัติ

จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน 2522 ในการใช้ดุลยพินิจเลิกจ้าง และให้เพิ่มคำนิยามเลิกจ้างไม่
เป็นธรรมโดยไม่ต้องใช้ดุลยพินิจศาล ในกรณีเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุดังนี้

“(๑) ห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวและ ๓๐ วัน และหลังจากการพักรักษา
รักษา เนื่องจากลูกจ้างเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงาน

(๒) ห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกแรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างการลาหยุดงานก่อนคลอดบุตรและหลังคลอด
บุตร ๓๐ วัน

(๓) ห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างแจ้งต่อสำนักงานมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับการ
กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายของนายจ้าง

(๔) ห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ

(๕) ห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเนื่องจากการสมรส ตั้งครรภ์ ขอลาคลอดบุตรลาหยุดงาน
ก่อนและหลังคลอดบุตร

(๖) ห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่รวมตัวเพื่อจะก่อตั้งสหภาพแรงงาน

(๗) ห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต “

4. การชะลอการเลิกจ้างเพิ่มเติมเงื่อนไขในการเลิกจ้างตามมาตรา 17 และมาตรา 118 วรรคสองให้
นายจ้างปฏิบัติตามมาตรการจากเบาไปหาหนัก ก่อนที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ เช่น
จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการให้ลูกจ้างลดเวลาทำงานลง เปิดโครงการสมัครใจลาออกมีการปรึกษาหารือ กับ
ตัวแทนลูกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการ หรือองค์กรไตรภาคี กรณีที่ไม่มีสหภาพ
แรงงานหรือไม่มีการสวัสดิการในสถานประกอบการ ขอให้นายจ้างทำคำร้องยื่นต่อศาลเพื่อให้ศาล
เป็นผู้พิจารณาและมีคำสั่งตามความจำเป็น ก่อนมีการใช้มาตรการปลดออกเลิกจ้างเพื่อให้มีมาตรการที่
เหมาะสมและเป็นธรรมกับลูกจ้าง

เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, www.krisdika.go.th, (ตุลาคม 2564)

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533, www.krisdika.go.th, (ตุลาคม 2564)

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522, www.krisdika.go.th,
(ตุลาคม 2564)

รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส 4, ตุลาคม - ธันวาคม 2663, กสร 15/2563, สำนัก
พัฒนามาตรฐานแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน