

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างได้ใช้เครื่องจักรทำงานแทนลูกจ้าง¹

สุพัตรา แก้วอุดม²

จากการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างได้ใช้เครื่องจักรทำงานแทนลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา ความหมาย แนวคิด และทฤษฎี หลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างได้ใช้เครื่องจักรทำงานแทนลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแต่เดิมไม่ได้มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองสิทธิลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวได้รับเพียงค่าชดเชย ต่อมาได้มีการแก้ไขประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2536 ให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีมาใช้งานแทนลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าชดเชยปกติ และต่อมาได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในมาตรา 121 และมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อย่างไรก็ดี ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้การประกอบธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของการผลิต ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้มีการนำเครื่องจักรมาใช้งานแทนลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้จะไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานอย่างรุนแรงจับพลัด แต่ย่อมทำให้มีการลดกำลังแรงงานคนลง จนต้องเลิกจ้างถูกเลิกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ต้องตกงาน และเกิดการว่างงานเกิดขึ้น แม้จะมีกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว แต่ในบางครั้งลูกจ้างก็ยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่ครบถ้วน จึงต้องหาหลักเกณฑ์เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างได้ใช้เครื่องจักรทำงานแทนลูกจ้าง กฎหมายบัญญัติไว้ยังไม่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ปัญหาประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาทำงานแทนลูกจ้าง ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีการเลิกจ้าง

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างได้ใช้เครื่องจักรทำงานแทนลูกจ้าง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์จรูญ เล็งวิทย์ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์อุทิศ วงศ์ทองสรรค์ และรองศาสตราจารย์ประเทือง ธนนิผล

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดชลบุรี

เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาทำงานแทนลูกจ้าง มีสาเหตุเนื่องจากนำเอาเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี โดยการกระทำของนายจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงกิจการของนายจ้างในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปรับปรุงหน่วยงาน ปรับปรุงกระบวนการผลิต ปรับปรุงการจำหน่าย ปรับปรุงการบริการ เป็นเหตุให้ต้องใช้คนทำงานน้อยลง จนต้องมีการเลิกจ้างลูกจ้าง เหตุผลดังกล่าวก็ถือเป็นเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้าง ที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยนายจ้างจะมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด แต่หากการเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน หรือเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด นายจ้างไม่มีหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งหากเป็นกรณีนายจ้างเลือกจะเลิกจ้างลูกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องการออกไป คงเหลือไว้แค่คนที่ไม่มีปัญหากับนายจ้าง การกระทำเช่นนั้น อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เนื่องจากการเลิกจ้างย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้างเป็นอย่างมาก และส่งผลไปถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับหลังจากถูกเลิกจ้างด้วย

ปัญหาประการที่สอง ปัญหาการแจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้าง การแจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและแจ้งการเลิกจ้างต่อลูกจ้าง กฎหมายเพียงแต่ให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง แต่ไม่ได้ระบุถึงวิธีการแจ้งการเลิกจ้างว่าจะแจ้งด้วยวิธีใด เมื่อไม่ได้มีบทบัญญัติบังคับให้นายจ้างต้องใช้วิธีใดในการแจ้งการเลิกจ้าง นายจ้างจึงสามารถที่จะแจ้งพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือแจ้งเป็นหนังสือให้ทราบก็ได้ ซึ่งหากนายจ้างใช้วิธีการแจ้งด้วยวาจาเพียงอย่างเดียวอาจจะก่อให้เกิดการโต้แย้งว่าไม่ได้มีการรับทราบการแจ้งการเลิกจ้าง เนื่องจากไม่มีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรมายืนยัน

ส่วนในกรณีมาตรา 121 วรรคสอง กฎหมายไม่ได้กำหนดให้การไม่แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน เป็นเงื่อนไขอีกประการหนึ่งที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเหมือนการไม่แจ้งต่อลูกจ้าง มีเพียงบทลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่ไม่แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งอาจทำให้ให้นายจ้างไม่เห็นความสำคัญในการแจ้งให้ลูกจ้างทราบ อันส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในการเตรียมตัววางแผนในการหางานใหม่ การเพิ่มเงื่อนไขให้นายจ้างจะต้องมีการแจ้งพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างให้ทราบล่วงหน้า นั้น ก็เพื่อต้องการที่จะคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างว่าหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวให้ครบถ้วน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง

ปัญหาประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษของลูกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้าง โดยพิจารณาถึงอายุงานของลูกจ้าง ว่าหากนายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากเอาเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือบริการ เป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วครบ 6 ปี ขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งหากพิจารณาเปรียบเทียบกับ

การเลิกจ้างปกติในประเด็นของอายุงานของลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแล้ว จะพบว่า การเลิกจ้างทั่วไปได้มีการกำหนดอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับโดยขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และได้เพิ่มมากขึ้นตามอัตราส่วนของอายุงานของลูกจ้างสูงสุดที่ยี่สิบปีขึ้นไป การที่กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องของอายุงานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจากเนื่องจากนายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้งานแทนลูกจ้างให้มีอายุงานสูงกว่าการเลิกจ้างทั่วไป ทำให้ถึงแม้ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบวันขึ้นไป แต่ไม่เกินหกปี กับอีกหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษทั้งที่ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการถูกนายจ้างเลิกจ้างด้วยสาเหตุเดียวกัน

ในกรณีมาตรา 122 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนค่าชดเชยพิเศษที่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามมาตรา 121 มีสิทธิที่จะได้รับ แต่ไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์กรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 122 เอาไว้ โดยเมื่อนายจ้างได้แจ้งการเลิกจ้างไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนที่จะเลิกจ้างต่อลูกจ้างแล้ว นายจ้างลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างกันอยู่ ลูกจ้างจึงยังคงมีหน้าที่ต้องทำงานตามสัญญาจ้าง และปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งหากในระหว่างนั้นลูกจ้างได้กระทำความผิดต่อนายจ้าง ลูกจ้างจะมีสิทธิหรือไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

ปัญหาประการที่สี่ ปัญหาการช่วยเหลือจากภาครัฐกรณีลูกจ้างไม่ได้รับค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา 134 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 121 และมาตรา 122 ในระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. 2565 ข้อ 8(1) และข้อ 13 ที่ออกตามความในมาตรา 134 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ตามมาตรา 121 ขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ ทำให้หากลูกจ้างนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ จะไม่ได้รับการช่วยเหลือ และบรรเทาความเดือดร้อนจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างได้ใช้เครื่องจักรทำงานแทนลูกจ้าง ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะ คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากนำเครื่องจักรมาทำงานแทนลูกจ้าง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ ควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นขั้นตอนก่อนที่จะมีการเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างได้ใช้เครื่องจักรทำงานแทนลูกจ้าง โดยเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 ซึ่งเดิมมีสามวรรค เป็นวรรคสี่ เพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้างไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ

เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุดก่อน เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน

2. ปัญหาเกี่ยวกับปัญหาการแจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้าง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ ควรที่จะเพิ่มเติมวิธีการแจ้งการเลิกจ้าง โดยเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง ให้มีการแจ้งการเลิกจ้างเป็นหนังสือต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้าง และเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 วรรคสอง ให้การแจ้งการเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน เป็นเงื่อนไขที่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง

3. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษของลูกจ้าง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ ควรที่จะลดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่จะส่งผลให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าชดเชยปกติ โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122 วรรคแรก จากเดิม ที่กำหนดให้ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ เมื่อทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป แก้ไขโดยลดระยะเวลาการทำงานหกปีเหลือเพียงหนึ่งปี และให้เพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 122 ซึ่งเดิมมีสองวรรคเป็นวรรคสาม โดยมีการเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หากลูกจ้างกระทำความผิดในกรณีหนึ่งกรณีใดตามมาตรา 119

4. ปัญหาการช่วยเหลือจากภาครัฐกรณีลูกจ้างไม่ได้รับค่าชดเชยพิเศษ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ ควรที่จะกำหนดขอย่ำการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้ครอบคลุมถึงกรณีที่ลูกจ้างขอรับเงินสงเคราะห์กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ โดยแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. 2565 ข้อ 8(1) และข้อ 13 ที่ออกตามความในมาตรา 134 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ลูกจ้างขอรับเงินสงเคราะห์ได้ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ โดยมีอัตราการจ่ายเช่นเดียวกับอัตราการจ่ายเงินสงเคราะห์จากกรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

เอกสารอ้างอิง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 25, กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2561.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11, กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, 2561.

วิจิตร (พึ้งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2565.

สำนักคุ้มครองแรงงาน, คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2556. พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556.