

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๘ ว่าด้วยการเลิกจ้าง ค.ศ. ๑๙๘๒ (พ.ศ. ๒๕๒๕)

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงาน

ระหว่างประเทศ เป็นการประชุมสมัยที่หกสิบแปด เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน

ค.ศ. ๑๙๘๒ (พ.ศ. ๒๕๒๕) และ

ได้สังเกตเห็นถึง มาตรฐานระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่ในข้อแนะนำด้วยการเลิก

จ้าง ค.ศ. ๑๙๖๓ (พ.ศ. ๒๕๐๖) และ

ได้สังเกตเห็นว่า นับแต่มีการรับรองข้อแนะนำด้วยการเลิกจ้าง ค.ศ. ๑๙๖๓ (พ.ศ.

๒๕๐๖) มานั้น กฎหมายและแนวปฏิบัติของรัฐสมาชิกหลายประเทศได้เกิด

การพัฒนาขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในประเด็นปัญหาที่ข้อแนะนำดังกล่าว

ครอบคลุมถึง และ

ได้พิจารณาว่า การพัฒนาเหล่านี้เป็นเหตุให้สมควรที่จะรับรองมาตรฐานระหว่าง

ประเทศฉบับใหม่ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อได้คำนึงถึง

ปัญหาร้ายแรงในเรื่องนี้ อันเป็นผลมาจากอุปสรรคทางเศรษฐกิจ และการ

เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งเกิดขึ้นกับหลายประเทศเมื่อไม่กี่ปีมานี้

ได้มีมติรับรองข้อเสนอเฉพาะบางประการเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็น

ฝ่ายริเริ่ม ซึ่งเป็นหัวข้อที่ห้าของระเบียบวาระการประชุมสมัยนี้ และ

ได้พิจารณากำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาฉบับนี้ เมื่อวันที่ยี่สิบสอง เดือนมิถุนายน ปีคริสตศักราชหนึ่งพัน

เก้าร้อยแปดสิบสอง โดยให้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกจ้าง ค.ศ. ๑๙๘๒ (พ.ศ.

๒๕๒๕)

ส่วนที่ ๑ วิธีการนำไปปฏิบัติ ขอบเขต และคำจำกัดความ

มาตรา ๑

ตราบใดที่ยังไม่มีการทำให้บัพัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้บังเกิดผล โดย
การใช้ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศแล้ว ต้องมีกฎหมายหรือข้อบังคับที่ทำให้
บัพัญญัติของอนุสัญญานี้บังเกิดผล

มาตรา ๒

๑. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา และกับผู้ที่
ที่ได้รับการจ้างงานทุกคน

๒. รัฐสมาชิกสามารถยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้โดยทั้งหมดหรือ
แต่เพียงบางส่วนกับกลุ่มผู้ที่ได้รับการจ้างงานบางกลุ่ม ดังต่อไปนี้

ก. คนงานที่ได้รับการมอบหมายงานตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือระบุ
ลักษณะขึ้นงานไว้

ข. คนงานที่อยู่ในช่วงทดลองงาน หรืออยู่ระหว่างช่วงทดสอบคุณสมบัติในการทำงาน ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาไว้อย่างเหมาะสม และกำหนดไว้ล่วงหน้า

ค. คนงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานชั่วคราวในระยะสั้น

๓. ต้องจัดให้มีมาตรการป้องกันที่เพียงพอ เพื่อไม่ให้มีการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะหลีกเลี่ยงการคุ้มครองอันเป็นผลจากอนุสัญญา

๔. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจหรือกลไกที่เหมาะสมภายในประเทศสามารถดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เพื่อยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญานี้หรือบทบัญญัติเพียงบางมาตรากับผู้ที่ได้รับการจ้างงานเป็นบางกลุ่มซึ่งมีเงื่อนไขและสภาพการจ้างที่จัดทำขึ้นเป็นพิเศษ อันทำให้คนกลุ่มนี้ได้รับการคุ้มครองขั้นต่ำเท่ากับที่อนุสัญญานี้กำหนดแล้ว ทั้งนี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์กรของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้อง หากมีองค์การดังกล่าวอยู่

๕. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจหรือกลไกที่เหมาะสมภายในประเทศสามารถดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เพื่อยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้หรือบทบัญญัติเพียงบางมาตรากับผู้ที่ได้รับการจ้างงานเป็นบางกลุ่ม หากว่า การบังคับใช้จะก่อให้เกิดปัญหาพิเศษขึ้นในกิจการ เนื่องจาก เงื่อนไขใน การจ้างงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรือเนื่องจากขนาดหรือลักษณะของกิจการที่ว่าจ้างคนงาน ทั้งนี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์กรของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้อง หากมีองค์การดังกล่าวอยู่

๖. รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ต้องจัดทำบัญชีรายชื่อของกลุ่มคนงานที่ได้รับการยกเว้นตามความในวรรค ๔ และวรรค ๕ ของมาตรานี้ พร้อมทั้งให้เหตุผลในการยกเว้นดังกล่าวไว้ในรายงานฉบับแรกเรื่อง การปฏิบัติตามอนุสัญญา ภายใต้มาตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และต้องระบุไว้ในรายงานฉบับต่อมาถึง กฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนงานที่ได้รับการยกเว้น และขอบเขตที่กฎหมายและแนวปฏิบัตินั้นส่งผลต่อกลุ่มคนงานดังกล่าว หรือขอบเขตที่ขอเสนอให้อนุสัญญามีผลบังคับกับกลุ่มดังกล่าว

มาตรา ๓

เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญาฉบับนี้ คำว่า “การสิ้นสุด” และ “การเลิกจ้าง” ให้หมายถึง การเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายเริ่ม

ส่วนที่ ๒ มาตรฐานการบังคับใช้ทั่วไป

หมวด ก เหตุอันควรแก่การเลิกจ้าง

มาตรา ๔

คนงานต้องไม่ถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุอันควรให้เลิกจ้างอันเนื่องมาจากขีดความสามารถหรือการกระทำของคนงาน หรือเป็นไปตามข้อกำหนดการปฏิบัติงานของกิจการ สถาน-ประกอบกิจการ หรืองานให้บริการ

มาตรา ๕

เหตุผลอันควรให้เลิกจ้างต้องไม่ใช่เหตุอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

- ก) การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน นอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงานโดยได้รับความยินยอมจากนายจ้างแล้ว
- ข) การสมัครเข้ารับคัดเลือกเป็นผู้แทนของคณงาน การทำหน้าที่เป็นผู้แทนของคณงาน หรือการทำหน้าที่แทนผู้แทนของคณงาน
- ค) การยื่นข้อร้องเรียน หรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการที่ขัดแย้งกับนายจ้าง อันรวมไปถึง การถูกกล่าวหาว่ากระทำฝ่าฝืนกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือการขอรับความช่วยเหลือโดยอาศัยอำนาจของหน่วยงานทางปกครอง
- ง) เชื้อชาติ สีผิว เพศ สถานภาพสมรส ภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัว การตั้งครรภ์ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การถือสัญชาติ หรือพื้นเพทางสังคม
- จ) การหยุดงานระหว่างลาเนื่องจากคลอดบุตร

มาตรา ๖

๑. การหยุดงานชั่วคราว เนื่องจากความเจ็บป่วยหรือการได้รับบาดเจ็บต้องไม่ถือเป็นเหตุผลอันควรให้เลิกจ้าง

๒. กรณีที่จะถือได้ว่าเป็นการหยุดงานชั่วคราวนั้น ต้องกำหนดไว้ในใบรับรองแพทย์ และระยะเวลาที่สามารถหยุดงานได้ตามวรรค ๑ ของมาตรานี้ต้องได้รับการพิจารณากำหนดขึ้น โดยให้สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติที่อ้างถึงในมาตรา ๑ แห่งอนุสัญญา

หมวด ข ขั้นตอนปฏิบัติก่อน หรือเมื่อมีการเลิกจ้าง

มาตรา ๗

คณงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุจากการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานของตน โดยไม่ได้รับโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลเพื่อตอบโต้ข้อกล่าวหาเหล่านั้น เว้นเสียแต่มีเหตุอันควรให้นายจ้างไม่สามารถให้โอกาสดังกล่าวแก่คณงานนั้นได้

หมวด ค ขั้นตอนปฏิบัติในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

มาตรา ๘

๑. คณงานผู้ใดพิจารณาแล้วเห็นว่า ตนถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ต้องมีสิทธิอุทธรณ์ การเลิกจ้างนั้นต่อคณะบุคคลที่เป็นกลาง เช่น ศาลยุติธรรม ศาลแรงงาน คณะอนุญาโตตุลาการ หรืออนุญาโตตุลาการ

๒. หากการเลิกจ้างกระทำโดยได้รับอนุญาตจากหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ ให้สามารถเปลี่ยนแปลงการบังคับใช้วรรค ๑ ของมาตรานี้ได้ ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

๓. หากคณงานไม่ใช้สิทธิในการอุทธรณ์การเลิกจ้างภายในระยะเวลาตามสมควรหลังถูกเลิกจ้าง ให้สามารถถือได้ว่า คณงานนั้นสละสิทธิในการอุทธรณ์ของตน

มาตรา ๙

๑. คณะบุคคลต่าง ๆ ตามที่อ้างถึงในมาตรา ๘ แห่งอนุสัญญานี้ ต้องมีอำนาจตรวจสอบเหตุผลในการเลิกจ้าง และสภาพการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

๒. เพื่อไม่ให้คนงานจำต้องรับภาระฝ่ายเดียวในการพิสูจน์ว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม วิธีในการปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา ๑ แห่งอนุสัญญาฯ นี้ ต้องกำหนดให้มีวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง ดังต่อไปนี้

ก. นายจ้างต้องเป็นฝ่ายรับภาระในการพิสูจน์ถึงเหตุผลอันควรให้เลิกจ้างตามที่กล่าวไว้ในมาตรา ๔ แห่งอนุสัญญาฯ นี้

ข. คณะบุคคลต่าง ๆ ที่อ้างถึงในมาตรา ๔ ของอนุสัญญาฯ นี้ต้องมีอำนาจสรุปผลการพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง ตามหลักฐานที่ได้รับจากคู่กรณีทั้งสองฝ่าย และตามวิธีปฏิบัติที่กำหนดโดยกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

๓. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยระบบสาเหตุว่ามาจากข้อกำหนดการปฏิบัติงานของกิจการ สถานประกอบกิจการ หรืองานให้บริการ คณะบุคคลต่าง ๆ ที่อ้างถึงในมาตรา ๔ ของอนุสัญญาฯ นี้ต้องมีอำนาจในการพิจารณาว่า การเลิกจ้างดังกล่าวมาจากสาเหตุเหล่านั้นโดยแท้จริงหรือไม่ โดยที่คณะบุคคลดังกล่าวต้องมีอำนาจในการตัดสินว่าสาเหตุนั้นเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ โดยใช้วิธีการปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา ๑ แห่งอนุสัญญาฯ นี้

มาตรา ๑๐

หากคณะบุคคลต่าง ๆ ตามที่อ้างถึงในมาตรา ๔ แห่งอนุสัญญาฯ นี้พบว่า การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม โดยที่คณะบุคคลดังกล่าวไม่มีอำนาจ หรือพบว่าไม่สามารถดำเนินการในทางปฏิบัติที่จะประกาศว่า การเลิกจ้างนั้นไม่มีเหตุผลอันสมควร และ/หรือ ออกคำสั่งหรือเสนอให้รับคนงานกลับเข้าทำงานแล้ว คณะบุคคลดังกล่าวต้องมีอำนาจออกคำสั่งให้มีการจ่ายเงินชดเชยที่เพียงพอ หรือให้มีการบรรเทาทุกข์ด้วยวิธีการอื่นตามที่พิจารณาว่าเหมาะสม

หมวด ง ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา ๑๑

คนงานที่ถูกเลิกจ้างต้องมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม หรือได้รับเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เว้นเสียแต่ว่า คนงานได้กระทำผิดร้ายแรง ซึ่งการกระทำผิดในลักษณะดังกล่าว ไม่สมควรที่จะให้นายจ้างจ้างคนงานดังกล่าวทำงานในช่วงระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้า

หมวด จ เงินชดเชยและการคุ้มครองรายได้ส่วนอื่น

มาตรา ๑๒

๑. คนงานที่ถูกเลิกจ้างต้องมีสิทธิตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ ในการได้รับ

ก. เงินชดเชยหรือสิทธิประโยชน์กรณีออกจากงานในประเภทอื่น ๆ ในจำนวนซึ่งใช้อายุงานและระดับค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณ และให้ได้รับจากนายจ้างโดยตรงหรือจากกองทุนที่นายจ้างมีส่วนจ่ายสมทบ หรือ

ข. สิทธิประโยชน์จากความช่วยเหลือหรือการประกันการว่างงาน หรืออื่นๆ ในรูปของการประกันสังคม เช่น สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพหรือทุพพลภาพ ภายใต้เงื่อนไขตามปกติของการเข้าร่วมสิทธิประโยชน์ดังกล่าว

๒. คนงานที่มีคุณสมบัติไม่ครบเงื่อนไขในการได้รับเงินช่วยเหลือหรือเงินประกันการว่างงานภายใต้โครงการตามปกติ ไม่จำเป็นต้องได้รับเงินหรือสิทธิประโยชน์

ตามที่ยังอ้างถึงในวรรค ๑ (ก) ของมาตรานี้ เนื่องจากคนงานนั้นไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานภายใต้วรรค ๑ (ข) ของมาตราเดียวกัน

๓. วิธีในการปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา ๑ แห่งอนุสัญญาฯ นี้สามารถกำหนดให้ผู้ที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกระทำความผิดร้ายแรงเสียสิทธิในการรับเงินหรือสิทธิประโยชน์ตามที่อ้างถึงในวรรค ๑ (ก) ของมาตรานี้ได้

ส่วนที่ ๓ บทบัญญัติแนบท้าย **เกี่ยวกับการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน**

หมวด ก การปรึกษาหารือของผู้แทนคนงาน

มาตรา ๑๓

๑. เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างต้อง

ก. แจ้งให้ผู้แทนของคนงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลข่าวสารในเวลาที่เหมาะสม รวมถึง เหตุผลที่ประสงค์ให้มีการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของคนงานที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบ และช่วงระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง

ข. ให้โอกาสแก่ผู้แทนของคนงานที่เกี่ยวข้องได้ปรึกษาหารือโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อหามาตรการที่จะนำมาใช้เพื่อไม่ให้เกิดการเลิกจ้างหรือทำให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด และมาตรการบรรเทาผลกระทบในทางเสียหายจากการเลิกจ้างที่มีต่อคนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การหาแหล่งงานอื่น เป็นต้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

๒. วิธีในการปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา ๑ แห่งอนุสัญญาฯ นี้สามารถจำกัดให้นับวรรค ๑ ของมาตรานี้ไปปฏิบัติเฉพาะกรณีที่คนงานที่จะถูกเลิกจ้างมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ หรือคิดเป็นร้อยละของกำลังแรงงานตามที่กำหนดไว้

๓. เพื่อวัตถุประสงค์แห่งมาตรานี้ คำว่า ผู้แทนของคนงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้แทนของคนงานที่กฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้การยอมรับ อันเป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนของคนงาน ค.ศ. ๑๙๗๑ (พ.ศ. ๒๕๑๔)

หมวด ข การแจ้งต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ

มาตรา ๑๔

๑. เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างต้องแจ้งต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้ทราบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึง การมีหนังสือแจ้งถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของคนงานที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบ และช่วงระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ

๒. กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศสามารถจำกัดการปฏิบัติตามวรรค ๑ ของมาตรานี้เฉพาะกับกรณีที่คนงานที่จะถูกเลิกจ้างมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ หรือคิดเป็นร้อยละของกำลังแรงงานตามที่กำหนดไว้

๓. ก่อนดำเนินการเลิกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจถึงการเลิกจ้างตามที่อ้างถึงในวรรค ๑ ของมาตรานี้ ภายในช่วงเวลาที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ

ส่วนที่ ๔ บทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท
มาตรา ๑๕-๒๒