

คำนำ

เนื่องในโอกาสครบรอบ 150 ปี ความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างราชอาณาจักรไทย กับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีในปี 2555 ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลินขอ ถูโอกาสนี้ร่วมกิจกรรมด้านวิชาการ โดยได้จัดทำเอกสารชุดความรู้ด้านแรงงานในสหพันธ์ฯ จำนวน 1 ชุดรวม 3 เล่ม เพื่อเป็นคู่มือให้แก่เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่เป็นสมาชิก เอกสารฯมีเนื้อหา ประกอบด้วยความรู้ด้านแรงงานต่างด้าว การขึ้นทะเบียนสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวและ กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างแรงงานในสหพันธ์ฯ

เอกสารคู่มืออาสาสมัครแรงงานเรื่องกฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างงานในสหพันธ์ สาธารณรัฐเยอรมนีฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นคู่มืออาสาสมัครแรงงานที่เป็นสมาชิกของสำนักงานฝ่ายแรงงานฯไว้ ศึกษาหาความรู้และใช้ประกอบการแนะนำเกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานในสหพันธ์ฯให้เป็นไปตาม กฎหมาย ตลอดจนกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องแก่แรงงานไทยและผู้สนใจ เป็นการช่วยเหลืองานด้าน คุ้มครองสิทธิประโยชน์

2. เพื่อเป็นเอกสารแนะนำเกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานในสหพันธ์ฯสำหรับผู้สนใจใช้ ประกอบความรู้เบื้องต้นด้านการบอกเลิกสัญญาจ้าง

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แปลและเรียบเรียงและสืบค้น ข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการ ฝ่ายแรงงานฯหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นไป ตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อทุกท่าน

นางสุชาดา ชีเจริญ
อัครราชทูตที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน)

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

• ภาพรวมการคุ้มครองการเลิกจ้าง	1
• ผู้บอกเลิกสัญญาจ้าง	1
• ประเภทของกฎหมายคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง	1
• กฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้าง (Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG))	3
○ สาเหตุการเลิกจ้าง	3
○ การพิจารณาคณะกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้าง	5
○ การฟ้องศาล	5
○ เมื่อถูกเลิกจ้างแล้วจะเกิดอะไรขึ้นต่อไป	6
○ หลังจากศาลได้ตัดสินแล้วลูกจ้างจะดำเนินการอย่างไร	6
○ การได้รับเงินชดเชย	6
○ ตัวอย่างการคำนวณเงินชดเชย	7
• การแจ้งสำนักงานจัดหางาน (Agentur für Arbeit)	8
• กฎหมายคุ้มครองฯ กรณีเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก	8
• ช่วงระยะเวลายกเลิกสัญญา และกำหนดเวลาเลิกสัญญาว่าจ้าง	9
○ สาเหตุที่นายจ้างจะเลิกสัญญาโดยทันที	10
○ สาเหตุที่ลูกจ้างจะเลิกสัญญาโดยทันที	11
○ การฟ้องร้องเมื่อถูกเลิกสัญญา	11
 ภาคผนวก 1. กฎหมายคุ้มครองการเลิกสัญญาจ้างงาน (ตัดเฉพาะบางส่วน)	12
ภาคผนวก 2. มาตรา 622 ตามประมวลกฎหมายแพ่งของสหพันธ์ฯ	18
ภาคผนวก 3. หมายเลขโทรศัพท์สำหรับประชาชน	20
 เอกสารอ้างอิง	21
คณะผู้จัดทำ	22

กฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้าง (Das Kündigungsschutzgesetz : KSchG)

**กฎหมายคุ้มครองการบอกเลิกสัญญาจ้างงานและการกำหนดระยะเวลาเลิกสัญญาจ้างงาน
ความมั่นคง และ ความชัดเจน**

ภาพรวม

การจ้างงานใดๆ สามารถสิ้นสุดลงในกรณีต่างๆ เช่น เมื่อสัญญาว่าจ้างที่ได้กำหนดเวลาไว้สิ้นสุดลง สัญญาถูกยกเลิกโดยทั้งนายจ้าง และลูกจ้างยินยอมทั้งสองฝ่ายหรือเมื่อลูกจ้างถึงเวลาเกษียณอายุตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง ตามกฎหมายแรงงานหรือตามข้อตกลงของบริษัทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นอกจากนี้สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงได้เมื่อลูกจ้างเสียชีวิตหรือการเลิกสัญญาโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ผู้บอกเลิกสัญญาจ้าง

ในกรณีการเลิกสัญญาจ้าง อาจจะเป็นฝ่ายลูกจ้างหรือนายจ้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายเลิกสัญญา (ซึ่งจะแตกต่างจากการเลิกสัญญาที่ทั้งสองฝ่ายพร้อมใจดังที่ได้กล่าวข้างต้น)การเลิกสัญญาจ้างงานโดยฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด อาจเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ ดังนี้

1. ลูกจ้างต้องการเลิกสัญญาเพื่อไปทำงานอื่น
2. นายจ้างต้องการเลิกจ้างเพราะรายได้ไม่พอ เป็นต้น

การที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปากท้องและการดำรงชีวิตของลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการถูกไล่ออกจึงมีจุดประสงค์คุ้มครองช่วยให้ลูกจ้างสามารถทำงานต่อไปได้ให้นานที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองการถูกไล่ออกที่ไม่เป็นธรรม ในขณะเดียวกันกฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างนี้ก็เปิดโอกาสให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ด้วย ในกรณีที่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของนายจ้างไม่ดี ไม่สามารถจ้างลูกจ้างต่อไปได้ หรือเมื่อลูกจ้างมีความสามารถไม่เพียงพอ ไม่เหมาะกับตำแหน่งงานหรือเมื่อลูกจ้างทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทเนื่องจากลูกจ้างมีความประพฤติตนไม่เหมาะสม

ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างนี้จึงต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกๆฝ่ายรวมทั้งหาทางออกที่รับได้ทั้งสองฝ่ายให้แก่ลูกจ้างและนายจ้าง

ประเภทของกฎหมายคุ้มครองการเลิกสัญญาจ้าง

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือกฎหมายคุ้มครองการเลิกสัญญาจ้างทั่วไปและกฎหมายคุ้มครองการเลิกสัญญาจ้างบุคคลบางจำพวก

1. กฎหมายคุ้มครองการเลิกสัญญาจ้างทั่วไป

ตามปรกติมีกฎหมายแรงงานที่คุ้มครองลูกจ้างถูกไล่ออกคือกฎหมายที่เรียกว่า Kündigungsschutzgesetz (KSchG) และกฎหมายที่ว่าด้วยเรื่องกำหนดระยะเวลาการเลิกสัญญาจ้างกำหนดไว้ในมาตราที่ 622 ของประมวลกฎหมายแพ่งสหพันธ์ฯ ซึ่งก็ถือว่าอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานที่คุ้มครองลูกจ้างถูกไล่ออก

2. กฎหมายคุ้มครองบุคคลบางกลุ่ม

บุคคลดังต่อไปนี้จะได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นพิเศษ

- สตรีมีครรภ์ สตรีที่เพิ่งคลอด(ที่มีสัญญาจ้างงานอยู่)ได้รับการคุ้มครองพิเศษถึงสิ้นเดือนที่สี่หลังคลอด
- ลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างการลาเพื่อดูแลบุตรแรกเกิด
- คนพิการ
- ลูกจ้างที่กำลังอยู่ในระหว่างเข้าเกณฑ์ทหาร หรือขณะทำงานสังคมสงเคราะห์อยู่ (แทนการเกณฑ์ทหาร)
- สมาชิกสหภาพแรงงานภายในบริษัท เป็นต้น

การเลิกสัญญาจ้าง และการเลิกสัญญาจ้างที่มีผลทันที ที่มีเหตุผลตามกฎหมาย แห่งมาตรา 626

ตามปรกติ ถ้านายจ้างต้องการเลิกสัญญา นายจ้างสามารถทำได้ในกรอบของกฎหมาย คือต้องมีระยะเวลากำหนดไว้ในสัญญาว่าจ้าง

การเลิกสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง

สัญญาจ้างงานใดๆ ที่ได้มีการกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ สามารถถูกยกเลิกให้สิ้นสุดก่อนล่วงหน้าได้ เมื่อนายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกันว่าจะสิ้นสุดสัญญา

ส่วนการเลิกสัญญาที่มีระยะกำหนดเวลา โดยมีผลทันที สามารถทำได้เสมอ ถ้านายจ้างมีเหตุผลสำคัญ

การเลิกสัญญาต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างที่มีการกำหนดระยะหรือการสิ้นสุดสัญญาโดยทันที จะมีผลทางกฎหมายเมื่อมีการบอกเลิกเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น การบอกเลิกโดยปากเปล่าไม่ทำให้สัญญาสิ้นสุดลงตามกฎหมายผู้ที่เป็ฝ่ายบอกเลิกสัญญาไม่จำเป็นต้องแจ้งสาเหตุการเลิกสัญญา นอกจากบางกรณีที่กฎหมายระบุไว้ว่าต้องให้แจ้งสาเหตุของการบอกเลิกสัญญา (เช่นกฎหมายคุ้มครองมารดา มาตราที่ 9 หรือกฎหมายฝึกอบรมงานอาชีพ มาตรา 22) ถ้าเป็นการบอกเลิกสัญญาที่มีผลโดยทันที ผู้บอกเลิกสัญญาต้องแจ้งให้ผู้ถูกบอกเลิกสัญญาทราบถึงสาเหตุถ้าผู้ถูกบอกเลิกเลยเรียกร้องให้แจ้งให้ทราบ

กฎหมายคุ้มครองการเลิกสัญญาจ้าง (Das Kündigungsschutzgesetz : KSchG)

โดยทั่วไป กฎหมายคุ้มครองการเลิกสัญญาจ้างจะมีผลใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของบริษัทและระยะเวลาการเริ่มของสัญญาจ้าง

- สัญญาจ้างที่เริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 หรือหลังจากนั้น กฎหมายคุ้มครองฯ จะมีผลใช้ เมื่อบริษัทมีลูกจ้างมากกว่า 10 คน (ไม่รวมลูกจ้างฝึกงาน)
- ถ้าสัญญาจ้างได้ทำวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546 กฎหมายคุ้มครองฯ จะมีผลใช้ เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546 มีลูกจ้างมากกว่า 5 คน (ไม่รวมลูกจ้างฝึกงาน) ลูกจ้างที่จ้างใหม่หลังวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ไม่นับ

นอกจากขนาดของบริษัทแล้ว กฎหมายคุ้มครองฯ ดังกล่าวจะนำมาใช้ได้ก็ต่อเมื่อ ลูกจ้างได้ทำงานครบตามสัญญาเป็นระยะเวลานานกว่า 6 เดือนโดยติดต่อกัน

กฎหมายคุ้มครองฯ จะให้การคุ้มครองการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

มาตราที่ 1 ของกฎหมายคุ้มครองฯ ระบุให้การคุ้มครองลูกจ้างไว้ว่า การเลิกจ้างจะมีผล และถือว่าเป็น "เป็นธรรม" ก็ต่อเมื่อ การเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลเนื่องมาจากตัวลูกจ้าง มาจากนิสัยของลูกจ้างหรือเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจนายจ้างไม่ดี มีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง

สาเหตุที่เนื่องมาจากตัวลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างขาดสมรรถภาพ ความเหมาะสมทางกาย และจิตใจสำหรับหน้าที่หรือภารกิจที่ได้ตกลงกันไว้ตามสัญญาหรือการที่ลูกจ้างชาวต่างชาติไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน และการที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เพราะป่วยบ่อยเหล่านี้ถือเป็นสาเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้และถือว่าไม่ขัดต่อกฎหมาย

ถ้านายจ้างจะบอกเลิกสัญญาในกรณีที่ลูกจ้างป่วยต้องเป็นการป่วยที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เป็นเวลานานหรือป่วยเป็นระยะเวลานานๆ แต่บ่อยมากๆ หรือสมรรถภาพการทำงานของลูกจ้างลดลง เป็นภาระให้แก่ธุรกิจของนายจ้าง หรือทำให้ธุรกิจนายจ้างเสียหาย

การเลิกจ้างเนื่องมาจากสาเหตุความประพฤติของลูกจ้าง

นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างถ้าลูกจ้างทำผิดสัญญาจ้าง เพราะลูกจ้างมีนิสัยที่ไม่ดี(เช่นไม่ยอมปฏิบัติตามหน้าที่ มาทำงานสายบ่อยๆ หลอกนายจ้างว่าตนมีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ โก่ง ก้าวร้าวหรือใช้ความรุนแรงต่อเจ้านายหรือเพื่อนร่วมงาน ขโมยหรือยักยอกของเป็นต้น)โดยก่อนที่นายจ้างจะเลิกสัญญา นายจ้างจำเป็นต้องตักเตือนลูกจ้างก่อนว่าการที่ลูกจ้างมีความประพฤติไม่ดีนั้น ลูกจ้างทำให้ธุรกิจเสียหาย และถ้าลูกจ้างประพฤติตัวไม่ดีอีกลูกจ้างจะถูกไล่ออกหลังจากตักเตือนแล้วไม่เกิดผล จึงเลิกสัญญาได้

การเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางธุรกิจของนายจ้าง

นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ถ้าธุรกิจดำเนินไปได้ไม่ดี เช่น ไม่มีการสั่งซื้อของจากลูกค้า หรือสั่งซื้อน้อยลง หรือเนื่องจากบริษัทต้องลดกำลังการผลิตเพื่อให้บริษัทมีกำไร นายจ้างสามารถลดจำนวนลูกจ้างได้ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการทางธุรกิจเพื่อให้บริษัทดำรงอยู่ได้ ดังนั้นในกรณีที่มีการฟ้องร้องกันนายจ้างต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างนั้นเป็นมาตรการของบริษัทเพื่อให้บริษัทดำรงต่อไปได้

ในกรณีที่นายจ้างต้องลดจำนวนลูกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางธุรกิจดังกล่าว เกณฑ์การเลือกให้ลูกจ้างคนใดออกจากงานนั้น ให้ถือตามเกณฑ์ความยุติธรรมทางสังคมด้วย คือให้ดูว่าลูกจ้างคนไหนเมื่อถูกให้ออกแล้วจะมีผลกระทบทางสังคมน้อยที่สุด โดยพิจารณาจากระยะเวลาของการทำงาน อายุของลูกจ้าง หรือค่าจ้างถึงข้อที่ว่าถ้าลูกจ้างตกงานแล้วใครจะเป็นผู้เลี้ยงดูหรือลูกจ้างเป็นคนพิการหรือไม่ หากนายจ้างเลือกลูกจ้างบางคนออกเนื่องจากเหตุผลความจำเป็นทางธุรกิจ นายจ้างต้องให้เหตุผลที่ให้ออกได้หากลูกจ้างต้องการ

! ข้อแนะนำ ตามพิพาทของศาลแรงงาน ศาลตัดสินโดยหลักการแห่งความสมเหตุสมผล หลักการดังกล่าวคือนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างออกจากงานได้เมื่อลูกจ้างปฏิเสธข้อเสนอต่างๆของนายจ้างเช่นให้ลูกจ้างเปลี่ยนไปทำงานตำแหน่งอื่นในบริษัทหรือทำงานในบริษัทอื่นที่อยู่ในเครือ

การเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกสัญญาจากเดิมและขณะเดียวกันก็เสนอสัญญาจ้างใหม่ให้แก่ลูกจ้างในเงื่อนไขที่ต่างจากเดิม เช่นทำงานมากขึ้นหรือค่าแรงลดลง อย่างนี้เราเรียกว่าเลิกจ้างสัญญาเก่า เพื่อทำสัญญาที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่

ในกรณีดังกล่าวลูกจ้างสามารถ 1. ปฏิเสธการทำสัญญาใหม่ 2. ยอมรับสัญญาใหม่ และ 3. ยอมรับแต่มีเงื่อนไข

ในกรณีที่ลูกจ้างยอมรับแต่มีเงื่อนไขหมายถึง ลูกจ้างยอมรับสัญญาจ้างที่ทำขึ้นใหม่ ภายใต้เงื่อนไขว่าการเปลี่ยนแปลงในสัญญานั้นไม่ก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมทางสังคม ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึงเงื่อนไขนี้ต่อนายจ้าง ภายในกำหนดระยะเวลาอย่างช้า 3 สัปดาห์ที่นายจ้างบอกยกเลิกสัญญาเก่า

ถ้าปรากฏว่าสัญญาที่ทำขึ้นใหม่นี้เป็นสัญญาที่ไม่มีความยุติธรรมจริง ก็ให้ยึดถือสัญญาจ้างเดิมต่อไป และนายจ้างต้องชดเชยค่าแรงที่ลูกจ้างสูญเสียไปแก่ลูกจ้าง

ถ้าศาลตัดสินว่าสัญญาใหม่นั้นมีความยุติธรรม ลูกจ้างก็สามารถทำงานต่อไปได้ ภายใต้เงื่อนไขในสัญญาใหม่ ดังนั้นการที่ลูกจ้างยอมรับสัญญาแบบมีเงื่อนไขนี้จึงเป็นผลประโยชน์ต่อตัวเอง

ลูกจ้างสามารถปฏิเสธสัญญาใหม่ที่นายจ้างเสนอให้อย่างไม่มีเงื่อนไขก็ได้ และฟ้องร้องนายจ้างภายใน 3 สัปดาห์หลังจากที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาเดิม ถ้าศาลตัดสินว่านายจ้างถูก ลูกจ้างก็ดรงงาน ถ้าศาลเห็นว่านายจ้างผิดลูกจ้างมีสิทธิกลับมาทำงานตำแหน่งเดิม

การปรึกษาคณะกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้าง

ถ้าในบริษัทมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้าง (เช่น งานราชการจะมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนลูกจ้าง) นายจ้างจะต้องปรึกษาตัวแทนสหภาพก่อนที่จะให้ลูกจ้างออก(ไม่ว่าจะเป็นการให้ออกตามปกติที่มีการแจ้งล่วงหน้าหรือให้ออกโดยทันทีก็ตาม)โดยที่นายจ้างจะต้องแจ้งสาเหตุของการให้ลูกจ้างออกให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้างทราบ ถ้านายจ้างไม่ได้ปรึกษาคณะกรรมการ หรือไม่ได้ทำให้เป็นไปตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด การไล่ออกถือเป็นโมฆะ คณะกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้างสามารถดำเนินการไล่ออกโดยเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 1 สัปดาห์หลังจากที่นายจ้างให้ลูกจ้างออก ถ้าเป็นการไล่ออกแบบปกติ (ที่มีการแจ้งล่วงหน้า)

ถ้ากรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้างคัดค้านและลูกจ้างที่ถูกไล่ออกยื่นฟ้องใช้สิทธิคุ้มครองการถูกไล่ออก นายจ้างจะต้องจ้างลูกจ้างทำงานภายใต้เงื่อนไขเดิมต่อไปถ้าลูกจ้างมีความประสงค์จนกว่าที่กระบวนการฟ้องร้องทางศาลจะสิ้นสุดลง

ลูกจ้างยื่นคำคัดค้านต่อคณะกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้าง

ลูกจ้างสามารถค้านคำสั่งเลิกจ้างที่ไม่มีความยุติธรรมทางสังคมต่อกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้างได้ โดยให้ค้านภายใน 1 สัปดาห์หลังจากที่ได้รับคำสั่งให้ออกจากนายจ้าง ถ้าคณะกรรมการสหภาพฯ มีความเห็นว่าคำคัดค้านของลูกจ้างถูก คณะกรรมการสหภาพฯ จะทำการไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างโดยที่คณะกรรมการต้องแสดงความคิดเห็นของตนต่อคำคัดค้านของลูกจ้าง ต่อนายจ้างและลูกจ้างอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้าต่างฝ่ายมีความประสงค์ หากลูกจ้างฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน ฟ้องร้องที่นายจ้างไล่ออกจะต้องแนบความคิดเห็นของคณะกรรมการสหภาพแรงงานไปพร้อมกับคำฟ้องร้องด้วย

การฟ้องร้องต่อศาลเมื่อถูกเลิกจ้าง

ลูกจ้างสามารถฟ้องนายจ้างกรณีเลิกจ้างต่อศาลได้ โดยฟ้องร้องภายใน 3 สัปดาห์ หลังจากที่ได้รับหนังสือเลิกจ้าง โดยให้ฟ้องร้องต่อศาลแรงงานในท้องถิ่นที่ตนอยู่ ลูกจ้างต้องขอยื่นขอให้ศาลชี้ขาดว่าสัญญาจ้างงานยังไม่ถูกยกเลิกไปเนื่องจากการไล่ออก เพราะการไล่ออกนั้นเป็นการไล่ออกที่ "ไม่เป็นธรรม" โดยที่ลูกจ้างก็ต้องหาหลักฐานต่างๆ มาประกอบการฟ้องร้อง

การฟ้องร้องล่าช้า

ถ้าลูกจ้างยื่นคำร้องฟ้องช้ากว่ากำหนดภายใน 3 สัปดาห์ ต้องยื่นคำร้องให้ศาลอนุมัติฟ้องร้องโดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องให้เหตุผลที่น่าเชื่อถือได้ในคำร้องได้ว่าเหตุใดจึงฟ้องช้ากว่ากำหนด ถ้าอ้างว่าป่วย ไม่ใช่เป็นสาเหตุที่น่าเชื่อถือ เพราะว่าลูกจ้างสามารถมอบอำนาจให้ทนายฟ้องร้องแทนตนได้ หรือ

มอบอำนาจให้ญาติ หรือคนรู้จักมายื่นคำร้องฟ้องต่อศาลได้ โดยหนังสือมอบอำนาจนี้สามารถยื่นต่อศาลได้ภายหลัง ถ้าอ้างว่าป่วย ลูกจ้างต้องให้เหตุผลว่าการป่วยนั้นทำให้ฟ้องล่าช้าอย่างไร โดยที่ลูกจ้างมีเวลา 2 สัปดาห์ หลังจากที่ได้รับสิ้นอุปสรรคขัดขวางให้มาฟ้องร้องได้ตามกำหนด ลูกจ้างต้องมายื่นขอฟ้องล่าช้ากว่ากำหนดต่อศาล ถ้าหากเลยกำหนดเป็นเวลา 6 เดือนสิทธิการฟ้องร้องของลูกจ้างจะสิ้นสุดไป ดังนั้นการฟ้องร้องต่อศาลให้ศาลตัดสิน ถ้าลูกจ้างเห็นการไล่ออกนั้นไม่เป็นธรรมแก้ต้นตอฟ้องตามกำหนดที่ว่ามี

เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้ว จะเกิดอะไรขึ้นต่อไป

ถ้าลูกจ้างฟ้องร้องนายจ้างต่อศาล และคดียังคงดำเนินอยู่ที่ศาล ลูกจ้างต้องออกจากบริษัทหลังจากที่ครบกำหนดถึงเวลาให้ออกแล้ว หรืออาจจะเป็นไปได้ที่นายจ้างจะเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานต่อไป จนกว่าศาลจะมีคำสั่งที่สิ้นสุดถ้าเป็นเช่นนั้นข้อตกลงต่างๆในสัญญาจะยังคงเดิม

หลังจากที่ศาลได้ตัดสินแล้ว ลูกจ้างจะดำเนินการอย่างไร

ขึ้นกับว่าลูกจ้างชนะคดี หรือ แพ้คดี

ก. ลูกจ้างชนะคดีและคำตัดสินถึงที่สิ้นสุดแล้ว หมายถึง ศาลสั่งให้การไล่ออกนั้นไม่มีผลและให้สัญญาว่าจ้างดำเนินต่อไป ถ้าลูกจ้างได้งานใหม่ก่อนคดีสิ้นสุด ลูกจ้างสามารถตัดสินใจภายใน 1 สัปดาห์หลังจากที่ศาลประกาศคำตัดสินที่สิ้นสุดว่าจะเลือกงานเก่าหรืองานใหม่ ถ้าเลือกงานใหม่ เขาต้องแจ้งให้นายจ้างเก่าทราบว่าไม่ต้องการที่จะทำงานเดิมต่อไปภายในหนึ่งสัปดาห์หลังคำตัดสิน ดังนั้นสัญญางานเก่าก็จะสิ้นสุดลงค่าเสียหายรายได้ที่สูญเสียไปลูกจ้างสามารถเรียกร้องได้ตั้งแต่เวลาที่ถูกลูกจ้างจนถึงเวลาที่ได้ทำงานใหม่แต่ถ้าลูกจ้างจะทำงานเดิมต่อไป ให้บอกเลิกงานใหม่ตามกฎหมายเลิกสัญญา

ข. ถ้าลูกจ้างแพ้คดี ให้ถือว่าการไล่ออกของนายจ้างมีผล ตามกำหนดระยะเวลาว่าด้วยการไล่ออก (ถ้าเลิกจ้างโดยทันที ให้นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือเลิกจ้าง)

การจ่ายเงินค่าจ้างย้อนหลัง

ถ้าลูกจ้างชนะคดีความลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างในช่วงเวลาที่ตกงานหลังจากที่ถูกไล่ออกจนถึงเมื่อเข้าทำงานใหม่ ย้อนหลังตามที่ศาลได้มีคำสั่งให้การไล่ออกนั้นโมฆะ

การได้รับเงินชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกสัญญาจ้าง

ในบางกรณี ลูกจ้างสามารถมีสิทธิรับเงินชดเชย ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ลูกจ้างสามารถเลือกที่จะฟ้องศาลหรือเรียกร้องเงินชดเชย โดยทั่วไปการคำนวณเงินชดเชย จะคำนวณจากร้อยละ 0.5 ของเงินเดือนล่าสุด คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน

เงื่อนไขที่ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชย คือ นายจ้างต้องแจ้งลูกจ้างว่า มีเหตุจำเป็นต้องเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจและนายจ้างเสนอเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยลูกจ้างจะไม่ฟ้องร้องต่อศาล

ตัวอย่าง	ลูกจ้างทำงาน 10 ปี เงินเดือนสุดท้ายก่อนเลิกจ้างจำนวน 2,000 ยูโร
เงินชดเชย	= 0.5 x 2,000 ยูโร x 10 ปี
	= 10,000 ยูโร

ในกรณีที่ลูกจ้างฟ้องร้องต่อศาล

นอกจากนี้แล้วลูกจ้างสามารถได้รับเงินชดเชยเมื่อ

- ลูกจ้างได้ฟ้องต่อศาล ภายในเวลา 3 สัปดาห์หลังจากที่ได้รับหนังสือไล่ออกจากนายจ้าง
- ศาลได้ตัดสินให้ว่าการไล่ออกของนายจ้างเป็นการไล่ออกที่ไม่เป็นธรรมทางสังคมต่อลูกจ้าง
- สัญญาจ้างได้รับการยกเลิกโดยศาล ตามคำร้องของลูกจ้างหรือนายจ้าง เนื่องจากไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้อีกต่อไป

ในบางกรณี ฝ่ายนายจ้างก็มีสิทธิเสนอเงินชดเชยให้ลูกจ้างเพื่อบอกเลิกสัญญา ถ้านายจ้างเห็นว่าไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ โดยนายจ้างต้องให้เหตุผลอย่างละเอียด

นอกจากนี้จำนวนขอเงินชดเชยในกรณีนี้ อาจจะสูงถึง เงินเดือน 12 เดือน **ยกเว้น**

- ลูกจ้างอายุ 50 ปี หรือมากกว่า ทำงานในบริษัทมานานมากกว่า 15 ปี เงินชดเชยจะมีจำนวนเท่าเงินเดือนไม่เกิน 15 เดือน
- ลูกจ้างอายุ 55 ปี หรือมากกว่า ทำงานในบริษัทมานานมากกว่า 20 ปี เงินชดเชยจะมีจำนวนเท่าเงินเดือนไม่เกิน 18 เดือน

เงินชดเชยที่ลูกจ้างได้รับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551 นั้นต้องเสียภาษี หากแต่อาจจะถูกหักภาษีน้อยในบางกรณี

กฎเกณฑ์โดยเฉพาะสำหรับลูกจ้างในระดับสูง

ลูกจ้างระดับสูง มีสิทธิได้รับเงินชดเชยเช่นกัน ข้อยกเว้นคือ ลูกจ้างที่มีตำแหน่งสูงไม่สามารถไปร้องเรียนต่อคณะกรรมการสภาพแรงงานของบริษัท และนายจ้างสามารถไม่ต้องแจ้งสาเหตุของการเลิกสัญญาจ้างให้ทราบ

ตามกฎหมายในบริษัทที่มีลูกจ้างในตำแหน่งสูง เกินกว่า 10 คน จะมีกรรมการตัวแทน ที่นายจ้างต้องปรึกษาก่อนการเลิกจ้าง

ลูกจ้างในระดับสูงหมายถึงลูกจ้างในตำแหน่ง ผู้จัดการ หัวหน้าเป็นต้น หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือให้ลูกจ้างอื่นๆ ออกได้

การแจ้งสำนักงานจัดหางาน (Agentur für Arbeit) โดยเร็ว

การแจ้งต่อสำนักงานจัดหางานโดยรวดเร็ว มีจุดมุ่งหมายเพื่อหลีกเลี่ยงภาวะตกงานหรือตัดเวลาของช่วงการตกงานให้สั้นลง และเพื่อช่วยจัดหางานใหม่ให้ลูกจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่แจ้งสำนักงานจัดหางานและต้องแจ้งด้วยตัวเอง โดยไม่จำเป็นต้องรอศาลพิจารณาคดีการเลิกจ้างแต่อย่างใด (ในกรณีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้าง) และแจ้งอย่างช้าที่สุดหลังจากถูกเลิกจ้าง 3 เดือน แต่หากเป็นการเลิกจ้างงานหรือการ firing งานที่มีระยะเวลาสั้นกว่า 3 เดือน ต้องแจ้งสำนักงานจัดหางานภายใน 3 วัน

การเลิกจ้างที่นายจ้างต้องแจ้งต่อสำนักงานจัดหางาน (Agentur für Arbeit)

กฎหมายคุ้มครองฯ กรณีเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก

นายจ้างที่มีลูกจ้างในบริษัทตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ถ้าต้องการเลิกจ้างลูกจ้างออกมากกว่า 5 คน ต้องแจ้งให้สำนักงานจัดหางานทราบภายใน 30 วัน ก่อนที่จะมีคำสั่งเลิกจ้าง การเลิกจ้างของนายจ้างจะมีผลภายหลังจากที่แจ้งแล้ว 30 วัน

อย่างไรก็ตามการคุ้มครองการเลิกจ้างจำนวนมากนี้ไม่ครอบคลุมถึงบริษัทที่จ้างลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างทำงานเฉพาะตามฤดูกาล

นอกจากนี้นายจ้างที่ต้องการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก นายจ้างต้องแจ้งให้สำนักงานแรงงานทราบถึงแผนการไล่ลูกจ้างออก **ในกรณี**

- ถ้าบริษัทมีจำนวนลูกจ้าง 21 ถึง 59 คน และต้องการเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่า 5 คน
- ถ้าบริษัทมีลูกจ้าง 60 ถึง 499 คน และต้องการเลิกจ้างลูกจ้างประจำออกเป็นจำนวนร้อยละ 10 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ เลิกจ้างลูกจ้างออกมากกว่าร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมด
- ถ้าบริษัทมีลูกจ้างอย่างน้อย 500 คน และต้องการไล่ลูกจ้างออกอย่างน้อย 30 คน

นอกจากนี้นายจ้างยังต้องแจ้งให้กับคณะกรรมการตัวแทนลูกจ้างด้วย ถ้าต้องการเลิกจ้างลูกจ้างออกเป็นจำนวนมาก โดยให้ระบุ

- เหตุผลการเลิกจ้าง
- จำนวน และกลุ่มประเภทงานของลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง
- จำนวนและกลุ่มประเภทงานของลูกจ้างประจำ
- กำหนดระยะเวลาเลิกจ้าง
- เกณฑ์การคัดเลือกคนงานที่จะเลิกจ้าง
- เกณฑ์การคิดคำนวณเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

นายจ้างและตัวแทนลูกจ้างจะปรึกษาหาหนทางแก้ไขการเลิกจ้างดังกล่าว หรือลดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง หรือทำอย่างไรที่จะให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

ช่วงระยะเวลายกเลิกสัญญาว่าจ้าง และกำหนดเวลาเลิกสัญญาว่าจ้าง (Kündigungsfrist und Kündigungstermin)

"ระยะเวลาเลิกสัญญาจ้าง" หมายถึง ช่วงเวลาระหว่างที่หนังสือเลิกสัญญาอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรของนายจ้างถึงมือลูกจ้าง จนถึงวันที่ที่การเลิกสัญญานั้นมีผลบังคับ ในระยะเวลาดังกล่าว ลูกจ้างควรมีโอกาสหางานใหม่ หรือ หานายจ้างใหม่ นอกจากนั้นลูกจ้างควรมีเวลาปกป้องสิทธิของตนต่อการเลิกจ้างดังกล่าว

"กำหนดการเลิกสัญญาจ้าง" หมายถึง กำหนดวันที่ที่จะเลิกจ้างหรือเลิกสัญญาได้ หรือ ในทางกฎหมายหมายถึง ให้นับตั้งแต่วันที่ "ระยะเวลาเลิกสัญญา" ได้สิ้นสุดลง นายจ้างหรือลูกจ้างจึงจะสามารถยกเลิกสัญญาได้ตามกำหนดการนั้น กำหนดเวลาเลิกสัญญาจ้างโดยส่วนมากคือสิ้นเดือน หากการเลิกสัญญานั้นไม่อยู่ในช่วงสิ้นเดือน ก็ให้เลื่อนออกไปอีกจนถึงสิ้นเดือนหน้า

ตัวอย่าง ถ้าระยะเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดเวลาคือให้แจ้ง 1 เดือนล่วงหน้า ถ้าลูกจ้างได้รับหนังสือเลิกสัญญาจากนายจ้างในวันที่ 2 เมษายน ระยะเวลาเลิกสัญญาจะสิ้นสุดวันที่ 2 พฤษภาคม แต่เนื่องจากกำหนดการยกเลิกสัญญาต้องเป็นสิ้นเดือน ดังนั้นระยะเวลาการเลิกสัญญาจึงต้องเลื่อนออกไปอีกถึงสิ้นเดือน คือ 31 พฤษภาคม

ระยะเวลาเลิกสัญญาจ้างที่กฎหมายกำหนด

ตามปกตินายจ้างหรือลูกจ้างสามารถเลิกสัญญาได้โดยมีกำหนด **4 สัปดาห์ล่วงหน้า (28 วัน)** วันที่เลิกสัญญาจ้างจะเป็นวันที่ 15 หรือวันที่ 30 ของเดือน แต่ถ้ายังอยู่ในช่วงเวลาทดลองงาน ให้บอกเลิกสัญญาได้ก่อนล่วงหน้า 2 สัปดาห์ แต่ถ้าระยะเวลาการทดลองงานนานกว่า 6 เดือนให้บอกเลิกสัญญาก่อนล่วงหน้า 4 สัปดาห์โดยให้กำหนดเวลาเลิกสัญญาเป็นวันที่ 15 หรือ 30 ของเดือน

กรณีนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ให้พิจารณาข้อยกเว้นดังต่อไปนี้

ถ้าลูกจ้างทำงานในบริษัทเป็นเวลานานมากเท่าใด เวลาบอกเลิกสัญญาก็จะชยาวนานขึ้นตามไปด้วย

- หากทำงานเกิน 2 ปี การบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า 1 เดือน
- หากทำงานเกิน 5 ปี การบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า 2 เดือน
- หากทำงานเกิน 8 ปี การบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า 3 เดือน
- หากทำงานเกิน 10 ปี การบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า 4 เดือน
- หากทำงานเกิน 12 ปี การบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า 5 เดือน
- หากทำงานเกิน 15 ปี การบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า 6 เดือน

- หากทำงานเกิน 20 ปี การบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า 7 เดือน

กรณีลูกจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญา ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายต้องการบอกเลิกสัญญาเอง เขาสามารถบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า 4 สัปดาห์ ยกเว้นมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นในสัญญาว่าจ้าง นอกจากนี้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถร่วมตกลงให้ระยะเวลาบอกเลิกสัญญายาวขึ้นหรือสั้นลงได้และต้องกำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานอย่างชัดเจน

ถ้าบริษัทที่มีลูกจ้างไม่ถึง 20 คนวันที่ให้ออกไม่จำเป็นต้องเป็นวันที่ 15 หรือ 30 ของเดือน แต่ต้องบอกล่วงหน้า 4 สัปดาห์ จำนวนลูกจ้างไม่นับลูกจ้างฝึกงาน ลูกจ้างชั่วคราว คำนวณดังนี้

- ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานสม่ำเสมอไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ให้ถือว่าเป็นลูกจ้างประจำ 0.5 คน
- ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานสม่ำเสมอไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ให้ถือว่าเป็นลูกจ้างประจำ 0.75 คน

ระยะเวลาการบอกเลิกสัญญาของลูกจ้างพิการ

หากในสัญญาจ้างไม่มีการระบุระยะเวลาเลิกจ้างให้นานขึ้นเป็นพิเศษ **ระยะเวลาการเลิกจ้าง คือ ต้องบอกเลิกจ้าง ล่วงหน้าอย่างน้อย 4 สัปดาห์** และห้ามนายจ้างลดระยะเวลาบอกเลิกจ้างดังกล่าว

ระยะเวลาการบอกเลิกสัญญาของลูกจ้างที่ลางานเพื่อดูแลบุตรแรกเกิด (Elternzeit)

หากลูกจ้างต้องการลาออกจากงานในช่วงที่สิ้นสุดการลาเพื่อดูแลบุตรนั้น ต้องแจ้งนายจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือน สำหรับนายจ้างนั้น โดยทั่วไปแล้ว **ห้ามปลดคนงานที่อยู่ในระหว่างการลาเพื่อดูแลบุตรแรกเกิด** ยกเว้นกรณีพิเศษเป็นรายๆไป

ระยะเวลาการบอกเลิกสัญญาในกรณีนายจ้างล้มละลาย

ในกรณีที่นายจ้างล้มละลาย (ทนายความ) ผู้ดูแลทรัพย์สินนายจ้างหรือลูกจ้างสามารถเป็นผู้เลิกสัญญาได้ ระยะเวลาเลิกสัญญาล่วงหน้า 3 เดือนก่อนถึงสิ้นเดือน

นายจ้างเลิกสัญญาไล่ลูกจ้างออกโดยทันที (ไม่กำหนดระยะเวลา)

ต้องมีสาเหตุสำคัญที่นายจ้างจะไล่ลูกจ้างโดยทันทีได้ เมื่อมีเหตุจำเป็นสำหรับนายจ้าง โดยที่นายจ้างได้ไตร่ตรองทุกๆ อย่างแล้ว กฎหมายกำหนดว่าการไล่ออกแบบทันทีนี้เป็นวิธีสุดท้ายที่นายจ้างจะทำ (ให้ทำวิธีอื่นๆ ที่รุนแรงน้อยกว่าก่อนแล้วเช่น ตักเตือน แก้ไขเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญา ให้ออกโดยมีกำหนดล่วงหน้าตามสัญญาเป็นต้น ไม่เป็นผล)

การบอกเลิกสัญญาโดยทันทีนั้น ทำได้ทั้งสองฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง !

สาเหตุที่นายจ้างจะเลิกสัญญาโดยทันที มีดังนี้

- ลูกจ้างขัดคำสั่งไม่ยอมทำงาน มาทำงานสายอยู่บ่อยๆ แกล้งทำเป็นว่าไม่สามารถมาทำงานได้
- ปฏิบัติตนขัดต่อกฎของบริษัท(ไม่เคารพกฎหมายความปลอดภัยของบริษัท ทำงานเสริมอื่นๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง)
- ทำลายความเป็นระเบียบและความสงบของบริษัท (ไม่ให้เกียรติ ก้าวร้าวต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน การกล่าวหาที่เป็นการหมิ่นชาวดั้งชาติหรือเกลียดชาวดั้งชาติ ร่วมกันกลั่นแกล้งผู้อื่น และการลวนลามทางเพศ)
- เอาเรื่องความลับของบริษัทไปเปิดเผย
- ก่อความผิดทางอาญาต่อเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้าง(ทำร้ายร่างกาย ขโมย ยักยอกเงิน เป็นต้น)
- ถ้านายจ้างมีมูลเหตุให้สงสัยว่าทำความผิดอย่างร้ายแรงทางอาญา
- ใช้อินเทอร์เน็ตโดยไม่ได้รับอนุญาต (มากเกินไป) ในระหว่างงาน

สาเหตุที่ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาโดยทันที

- นายจ้างไม่จ่ายเงินเดือน หรือจ่ายช้า และไม่ครบจำนวนที่ตกลงกันไว้ในสัญญา
- นายจ้างไม่คำนึงถึงความปลอดภัยและอันตรายจากการทำงานที่มีต่อลูกจ้าง
- นายจ้างเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานมากเกินไปจนขอบเขตที่กฎหมายกำหนด
- นายจ้างก่อความผิดทางอาญาต่อลูกจ้าง(ด่าทอ ทำร้ายร่างกาย รวมหัวกันกลั่นแกล้งลูกจ้าง)

ในกรณีนี้ก่อนที่ลูกจ้างจะยกเลิกสัญญาโดยทันทีได้นั้น ลูกจ้างต้อง**ตักเตือน**นายจ้างก่อนเช่นกัน

การฟ้องร้องเมื่อถูกเลิกสัญญา

หากลูกจ้างต้องการจะฟ้องร้องนายจ้าง ลูกจ้างต้องยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานภายใน 3 สัปดาห์ หลังจากที่ได้รับจดหมายให้ออก นายจ้างจะต้องหาหลักฐานมาพิสูจน์ให้ได้ว่าการที่เขาให้ไล่ลูกจ้างออกโดยทันทีนั้นถูกต้องตามกฎหมาย

ถ้าในบริษัทใดที่มี คณะกรรมการตัวแทนสหภาพแรงงานลูกจ้าง นายจ้างต้องปรึกษาคณะกรรมการนี้ก่อน เพื่อความเห็นคณะกรรมการตัวแทนสหภาพแรงงานก่อนไล่ลูกจ้างคนใดออก ถ้าหากคณะกรรมการเห็นว่าการไล่ออกไม่เหมาะสม ก็จะชี้แจงสาเหตุให้นายจ้างรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรภายในสามวัน หลังจากนั้นนายจ้างมาแจ้งเจตนากรณีให้ทราบ

ภาคผนวก 1

กฎหมายคุ้มครองการเลิกสัญญาจ้างงาน (ตัดเฉพาะบางส่วน)

ตอนที่หนึ่ง

การคุ้มครองโดยทั่วไป

มาตรา ๑ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

- (1) การเลิกสัญญาจ้างที่ทำงานมากกว่า 6 เดือนติดต่อกันจะถือว่าขัดต่อกฎหมาย **ก็ต่อเมื่อ**การเลิกสัญญานั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง
- (2) ไม่เป็นธรรม คือการเลิกจ้างที่ไม่ใช่เพราะสาเหตุมาจากตัวลูกจ้างที่ถูกไล่ออก **หรือ** เนื่องจากจากความจำเป็นของบริษัท

นอกจากนั้นไม่ยุติธรรมในกรณี

1. ในบริษัทเอกชน
 - ก. เมื่อการให้ลูกจ้างออกนั้นขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญมาตรา 1 การเลิกสัญญาที่ไม่เป็นธรรม § 95 (Betriebsverfassungsgesetz)
 - ข. เมื่อไล่ออก ทั้งๆที่ลูกจ้างสามารถทำงานตำแหน่งอื่นได้ในบริษัทเดิม หรือทำงานในสาขาอื่นของบริษัทเดียวกัน
โดยที่คณะกรรมการตัวแทนลูกจ้างต้องดำเนินการไล่ออกภายในกรอบของเวลาตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา § 102 วรรค 2 ย่อหน้าที่ 1 กำหนด
 2. ในหน่วยงานราชการ
 - ก. เมื่อการไล่ออกนั้นขัดต่อกฎเรื่องการคัดเลือกบุคคลที่จะเลิกจ้าง
 - ข. เมื่อไล่ออก ทั้งๆที่ ลูกจ้างสามารถทำงานตำแหน่งอื่นได้ในหน่วยงานเดิม หรือทำงานในสาขาอื่นของหน่วยงานเดียวกัน
และผู้แทนลูกจ้างได้คัดค้านตามกำหนดระยะเวลา
- (3) นอกจากนั้นการคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคมยังคำนึงถึง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง อายุของลูกจ้าง ความพิการของลูกจ้างด้วย หากจะไล่ลูกจ้างคนใดออกแต่ไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ การไล่ออกถือว่าไม่เป็นธรรมทางสังคม ซึ่งลูกจ้างสามารถเรียกร้องให้นายจ้างชี้แจงสาเหตุการไล่ออกได้

- (4) ให้พิจารณาถึงกฎหมายบริษัท สัญญาต่างๆ ว่ามีการกำหนดเรื่องความยุติธรรมทางสังคมไว้หรือไม่ ตามข้อ 3 ถ้าไม่ให้ความว่ามีข้อบกพร่องเกิดขึ้น

มาตรา § 1 ก สิทธิเรียกร้องเงินชดเชย ในกรณีถูกไล่ออกเพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจของบริษัท

- (1) ลูกจ้างมาสิทธิได้รับเงินชดเชย ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน เนื่องจากนายจ้างมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และลูกจ้างไม่ฟ้องร้องขอความเป็นธรรมทางศาล ลูกจ้างมีสิทธิขอเงินชดเชยจากนายจ้างได้

1. จำนวนของเงินชดเชยเท่ากับ 0.5 ของเงินเดือน คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานที่กำหนดในสัญญา โดยให้นับระยะเวลาเวลาการทำงานมากกว่า 6 เดือน เป็น 1 ปี

มาตรา § 2 การเลิกสัญญาเดิม แต่ได้รับสัญญาใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยนายจ้าง

เมื่อนายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างเดิมและเสนอให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงานนั้น ลูกจ้างสามารถทำงานต่อไปได้แต่ต้องมีข้อแม้ต่อนายจ้างว่า เงื่อนไขการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นธรรมต่อลูกจ้าง โดยลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างรับทราบเงื่อนไขนี้ภายในกำหนดเวลาอย่างช้าที่สุดภายใน 3 สัปดาห์ที่ได้รับหนังสือเลิกจ้าง

มาตรา § 3 การคำนวณค่าสั่งไล่ออกของนายจ้าง

ถ้าลูกจ้างเห็นว่ากรณีที่นายจ้างให้ออกนั้นไม่มีความยุติธรรมทางสังคม ลูกจ้างสามารถคัดค้านการไล่ออกของนายจ้างได้ โดยยื่นคัดค้านต่อคณะกรรมการผู้แทนลูกจ้าง ถ้าผู้แทนลูกจ้างเห็นว่าค่าคัดค้านสมเหตุสมผล ผู้แทนลูกจ้างต้องทำหน้าที่เจรจากับนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างต้องแจ้งความคิดเห็นของตนต่อค่าคัดค้านให้ลูกจ้างทราบ และแจ้งให้นายจ้างทราบด้วยอย่างเป็นทางการลายลักษณ์อักษร หากนายจ้างเรียกร้อง

มาตรา § 4 การฟ้องต่อศาลแรงงาน

หากลูกจ้างเห็นว่ากรณีที่นายจ้างไล่ออก ไม่เป็นธรรม และต้องการจะฟ้องศาล ให้ฟ้องภายใน 3 สัปดาห์หลังจากที่ได้รับหนังสือไล่ออก ให้ศาลสั่งให้สัญญาว่าจ้างดำเนินต่อไป ในกรณีที่โต้แย้งให้ผู้แทนลูกจ้างทราบแล้วตามข้อ § 3 ให้แนบหนังสือแสดงความคิดเห็นของผู้แทนลูกจ้าง ไปกับคำร้องฟ้องศาลนั้นด้วย

มาตรา § 5 การยอมให้ฟ้องช้ากว่ากำหนด

- (1) หากลูกจ้างมิได้ยื่นฟ้องภายใน 3 สัปดาห์ หลังจากที่ได้รับหนังสือไล่ออกและยังต้องการที่จะยื่นฟ้องร้องต่อศาล สามารถให้ผ่อนผันให้ฟ้องเกินกำหนดได้
- (2) ลูกจ้างต้องให้เหตุผลต่อศาลว่าทำไมถึงฟ้องช้ากว่ากำหนด
- (3) การยื่นคำฟ้องร้องช้ากว่ากำหนดให้ทำภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากที่ถูกจ้างกักตุนอุปสรรคใดๆ หหมดสิ้นแล้ว ที่เป็นสาเหตุให้ฟ้องช้ากว่ากำหนด แต่หากหลังจาก 6 เดือนนับตั้งแต่สิ้นสุดกำหนดการฟ้องร้องครั้งแรกแล้วนั้น ลูกจ้างไม่สามารถยื่นฟ้องร้องได้อีก

(4) ศาลจะทำการพิจารณาคำร้อง

(5) หากศาลไม่รับคำร้องที่ช้ากว่ากำหนดหรือคำร้องส่งไปฟ้องต่อศาลแรงงานแห่งรัฐ ให้ศาลแรงงานแห่งรัฐตัดสิน

มาตรา 6 การยืดเวลาอุทธรณ์

หากในช่วงระหว่างการพิจารณาคดีจนถึงสิ้นสุดการให้ปากคำในชั้นศาล ลูกจ้างยังไม่สามารถอุทธรณ์สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ นั้น ศาลจะแจ้งลูกจ้างให้รับทราบว่ามีสิทธิยืดเวลาอุทธรณ์

มาตรา 7 การเลิกจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย

หากลูกจ้างไม่ดำเนินการใดๆ ในชั้นศาลเพื่อให้ศาลพิจารณาและตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นไม่ชอบธรรมและขัดต่อกฎหมาย ให้ถือว่าการไล่ออกนั้นมีผลทางกฎหมาย

มาตรา 8 การนำเงื่อนไขสัญญาจ้างเดิมกลับมาใช้

หากศาลตัดสินว่า การเลิกสัญญาเดิมโดยที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่อไปภายใต้สัญญาใหม่ที่มีเงื่อนไขใหม่เป็นสิ่งที่ไม่ชอบธรรม ให้ถือว่าการเลิกจ้างสัญญาเดิมและเงื่อนไขใหม่นี้ไม่มีผลแต่อย่างใด

มาตรา 9 การที่ศาลประกาศให้สัญญาจ้างงานสิ้นสุดลงและเงินชดเชยการไล่ออกสำหรับลูกจ้าง

- (1) หากศาลพิจารณาว่าสัญญาจ้างงานยังดำรงอยู่ โดยมีได้สิ้นสุดลงตามที่นายจ้างต้องการ หากแต่ว่าลูกจ้างไม่มีความต้องการที่จะทำงานต่อไป ลูกจ้างสามารถยื่นร้องให้ศาลประกาศการสิ้นสุดของสัญญาได้ และให้ศาลตัดสินให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้าง
- (2) เมื่อศาลตัดสินให้สัญญาว่าจ้างสิ้นสุดลง ศาลจะต้องกำหนดเวลาสิ้นสุดของสัญญาด้วย

มาตรา 10 จำนวนเงินชดเชย

- (1) เงินชดเชยมีจำนวนโดยทั่วไปเท่ากับเงินเดือนหากแต่ไม่เกิน 12 เดือน (ขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่ทำงาน)
- (2) ถ้าลูกจ้างอายุ 50 เต็มบริบูรณ์แล้ว และได้ทำงานมานานกว่า 15 ปี ค่าชดเชยสูงสุดไม่เกิน 15 เดือน ถ้าลูกจ้างอายุ 55 ปี และทำงาน 20 ปี ได้รับค่าชดเชยสูงสุดไม่เกิน 18 เดือน
- (3) “เงินเดือน” หมายถึงเงินเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ

มาตรา 11 การคำนวณเงินเดือนที่ขาดหายไป

หากศาลตัดสินให้สัญญาจ้างงานมีผลต่อไป ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างคำนวณเงินเดือนที่ตนมีสิทธิได้รับหลังจากที่ถูกนายจ้างไล่ออกชดเชยให้แก่ตนเอง

1. คำนวณประเมินว่าถ้าลูกจ้างไปทำงานที่อื่นจะได้รับเท่าไร
2. คำนวณว่าลูกจ้างจะได้รับเงิน ถ้าลูกจ้างรับทำงานอื่นๆ ที่นายจ้างให้ทำ

มาตรา 12 สัญญางานใหม่และการเลิกสัญญาเก่า

ถ้าศาลตัดสินให้สัญญาเดิมยังคงอยู่ แต่ลูกจ้างได้หางานใหม่ได้แล้ว ลูกจ้างสามารถยื่นเจตนางานต่อ นายจ้างเดิมภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากที่ได้ศาลประกาศคำตัดสินว่าตนไม่ต้องการทำงานกับนายเดิม ใน กรณีนี้ ลูกจ้างจะได้รับการจ่ายเงินเดือนย้อนหลังให้เฉพาะเวลาดั้งแต่ที่ถูกไล่ออก ถึงเวลาที่ไต่งานใหม่

มาตรา 13 การไล่ออกที่ขัดต่อจารีต การไล่ออกโดยทันที และอื่นๆ

- (1) ถ้าศาลตัดสินว่าการที่นายจ้างไล่ออกลูกจ้างโดยทันที (ไม่บอกล่วงหน้า) ผิดกฎหมาย แต่ว่าลูกจ้าง ไม่ต้องการที่จะทำงานต่อ ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องให้ศาลตัดสินยกเลิกสัญญาได้ และสั่งให้ นายจ้างเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้าง
- (2) หากการไล่ออกต่อนายจ้างเป็นการผิดศีลธรรม ให้ปฏิบัติตามมาตรา 9 และ 10

มาตรา 14 ลูกจ้างในตำแหน่งสูง ลูกจ้างในระดับสูง

ลูกจ้างระดับสูง มีสิทธิได้รับเงินชดเชยเช่นกัน ข้อยกเว้นคือ ลูกจ้างที่มีตำแหน่งสูงไม่สามารถไป ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสหภาพแรงงานของบริษัทและนายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งสาเหตุของการเลิก สัญญาจ้างให้ทราบ

ตามกฎหมายในบริษัทที่มีลูกจ้างในตำแหน่งสูง เกินกว่า 10 คน จะมีกรรมการตัวแทน ที่นายจ้างต้อง ปรึกษาก่อนการเลิกจ้าง

ลูกจ้างในระดับสูงหมายถึงลูกจ้างในตำแหน่ง ผู้จัดการ หัวหน้า เป็นต้นหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ ในการตัดสินใจ หรือให้ลูกจ้างอื่นๆ ออกได้

ตอนที่ 2

มาตรา 15 และ มาตรา 16 (ไม่มีรายละเอียด)

ตอนที่ 3**มาตรา 17 หน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้สำนักงานจัดหางาน (Agentur für Arbeit) ทราบถึงการเลิกจ้าง**

(1) นายจ้าง มีหน้าที่ ต้องแจ้งสำนักงานจัดหางานทราบถึงการเลิกจ้าง ก่อนที่จะปลดคนงาน เมื่อ

1. สถานประกอบการที่มีคนงานมากกว่า 20 คน แต่ไม่ถึง 60 คน และจะเลิกจ้างคนงาน มากกว่า 5 คน
2. สถานประกอบการที่มีคนงานอย่างน้อย 60 คน แต่น้อยกว่า 500 คน และจะเลิกจ้าง คนงานมากกว่า 10 คนจากจำนวน 100 คน หรือมากกว่า 25 คน
3. สถานประกอบการที่มีคนงานอย่างน้อย 500 คนและจะเลิกจ้างคนงานอย่างน้อย 30 คน และจะเลิกจ้างพร้อมกันภายใน 1 เดือน

(2) ถ้านายจ้างประสงค์เลิกจ้างในจำนวนมาตามข้อ (1) นายจ้างต้องแจ้งให้ผู้แทนลูกจ้างทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย โดยให้ระบุถึง

- 1 สาเหตุของการเลิกจ้าง
- 2 จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และประเภทงานของลูกจ้างที่ถูกให้ออก
- 3 จำนวนลูกจ้างที่ทำงานในบริษัท และประเภทงานที่ลูกจ้างทำ
- 4 ช่วงเวลาที่จะเลิกจ้าง
- 5 ใช้หลักเกณฑ์ใดในการพิจารณาไล่ลูกจ้างออก
- 6 ใช้เกณฑ์ใดในการคำนวณค่าชดเชยการถูกไล่ให้ออกให้แก่ลูกจ้าง

นายจ้างและผู้แทนลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะปรึกษากัน เพื่อที่จะหาวิธีทางหลีกเลี่ยงการไล่ให้ออก หรือลดจำนวนลูกจ้างที่ถูกไล่ให้ออก

(3) นายจ้างต้องแจ้งให้สำนักงานจัดหางานทราบถึงผลการพิจารณาของข้อ (2) ข้างต้น

มาตรา 18 การยับยั้งการเลิกจ้าง

ตามที่ระบุในมาตรา 17 นายจ้างต้องรอการวินิจฉัยจากสำนักงานจัดหางานก่อน โดยทั่วไปแล้วหากภายในระยะเวลาหนึ่งเดือนหลังจากที่สำนักงานจัดหางานได้รับหนังสือแจ้งจากนายจ้างแล้วและสำนักงานฯ ไม่คัดค้านการเลิกจ้างดังกล่าว ถือว่าการเลิกจ้างนั้นมีผล

มาตรา 19 การให้ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา แทนการจ้างเต็มเวลา

- (1) หากสำนักงานจัดหางานพิจารณาแล้วว่านายจ้างไม่สามารถจ้างงานได้เต็มเวลา สำนักงานฯ สามารถสั่งให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา แทนการทำงานเต็มเวลาแบบเดิมได้
- (2) นายจ้างสามารถจ่ายค่าแรงให้แก่ลูกจ้างน้อยลงได้ ตามเวลางานที่ทำน้อยลง
- (3) กฎหมายนี้ไม่ได้ระบุเรื่องรายละเอียดเกี่ยวกับค่าตอบแทน และลักษณะการจ้างแบบไม่เต็มเวลา

มาตรา 20 การตัดสินใจของสำนักงานจัดหางานในท้องถิ่น (ไม่มีรายละเอียด)

มาตรา 21 การตัดสินใจของสำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ (ไม่มีรายละเอียด)

มาตรา 22 กฎหมายนี้ไม่รวมงานที่ทำเฉพาะฤดูกาล

ตอนที่ 4

บทสรุป

มาตรา 23

(1) ที่กล่าวมานี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเอกชน และหน่วยงาน

ยกเว้นการเดินทางใน และนอกประเทศ และการขนส่งทางอากาศ ตอนที่ 1 ยกเว้น มาตรา ๕๕ 4 ถึง มาตรา 7 และ มาตรา ๕13 ข้อ 1 วรรค 1 และ 2 ไม่นับบริษัทและหน่วยงานที่มีลูกจ้างประจำ 5 คนหรือน้อยกว่า โดยไม่นับลูกจ้างฝึกงาน

ส่วนในบริษัท หรือหน่วยงานที่มีลูกจ้าง 10 คนหรือน้อยกว่าโดยไม่นับลูกจ้างฝึกงานให้ใช้กฎตอนที่ 1 ยกเว้น มาตรา ๕๕ 4 ถึง 7 และ มาตรา ๕13 ข้อ 1 วรรค 1 และ 2 โดยไม่รวมลูกจ้างที่เริ่มสัญญาว่าจ้าง หลังวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546 โดยที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่นับรวมไปด้วย

ส่วนลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ที่ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 20 ชั่วโมง ให้คิดเป็นจำนวนลูกจ้าง 0.5 คน และลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาที่ทำงานไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ให้คิดเป็นจำนวนลูกจ้าง 0.75 คน

(2) กฎตอนที่ 3 ใช้สำหรับบริษัทหรือหน่วยงานเอกชน และบริษัทที่มีเอกชนบริหาร เช่นบริษัทเกี่ยวกับ ธุรกิจ เท่านั้น ไม่รวมการเดินทาง และการขนส่งทางอากาศ

มาตรา 24 การใช้กฎหมายสำหรับธุรกิจการเดินทาง และการบริการขนส่งทางอากาศ

(ไม่ได้ระบุไว้ในที่นี้)

ภาคผนวกที่ 2

มาตรา § 622 ตามประมวลกฎหมายแพ่งของสหพันธ์

กำหนดเวลาการเลิกสัญญา สำหรับลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างงาน

1. นายจ้างสามารถยกเลิกสัญญาจ้างงาน ที่ได้ทำไว้กับลูกจ้างได้ โดยให้บอกก่อนล่วงหน้า 4 สัปดาห์ โดยให้วันที่ออกจากงานเป็นวันที่ 15 หรือวันสุดท้ายของเดือนตามปฏิทิน
2. หากนายจ้างต้องการเลิกสัญญาที่ทำไว้กับลูกจ้างที่
 1. ทำงานมาแล้ว 2 ปี ให้แจ้งเลิกสัญญาก่อนล่วงหน้า 1 เดือน โดยวันที่ออกจากงาน คือ สิ้นสุดท้ายของเดือนตามปฏิทิน
 2. ทำงานมาแล้ว 5 ปี ให้แจ้งเลิกสัญญาก่อนล่วงหน้า 2 เดือน โดยวันที่ออกจากงาน คือ สิ้นสุดท้ายของเดือนตามปฏิทิน
 3. ทำงานมาแล้ว 8 ปี ให้แจ้งเลิกสัญญาก่อนล่วงหน้า 3 เดือน โดยวันที่ออกจากงาน คือ สิ้นสุดท้ายของเดือนตามปฏิทิน
 4. ทำงานมาแล้ว 10 ปี ให้แจ้งเลิกสัญญาก่อนล่วงหน้า 4 เดือน โดยวันที่ออกจากงาน คือ สิ้นสุดท้ายของเดือนตามปฏิทิน
 5. ทำงานมาแล้ว 12 ปี ให้แจ้งเลิกสัญญาก่อนล่วงหน้า 5 เดือน โดยวันที่ออกจากงาน คือ สิ้นสุดท้ายของเดือนตามปฏิทิน
 6. ทำงานมาแล้ว 15 ปี ให้แจ้งเลิกสัญญาก่อนล่วงหน้า 6 เดือน โดยวันที่ออกจากงาน คือ สิ้นสุดท้ายของเดือนตามปฏิทิน
 7. ทำงานมาแล้ว 20 ปี ให้แจ้งเลิกสัญญาก่อนล่วงหน้า 7 เดือน โดยวันที่ออกจากงาน คือ สิ้นสุดท้ายของเดือนตามปฏิทิน

การคำนวณระยะเวลาการทำงานไม่นับเวลาการทำงานก่อนที่ลูกจ้างจะมีอายุครบ 25 ปีเต็มบริบูรณ์

3. ในช่วงเวลาทดลองงานที่ได้ตกลงกันไว้ (นานที่สุด 6 สัปดาห์) สามารถเลิกสัญญากันได้ภายใน 2 สัปดาห์
4. ถ้าแตกต่างจากข้อ 1 – 3 นี้ ให้ทำสัญญาข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้นได้
5. ถ้ามีข้อแตกต่างเรื่องกำหนดบอกเลิกสัญญาสั้นกว่า 1 เดือน (ตามข้อ 1)

5.1 เมื่อลูกจ้างได้รับการจ้างให้ทำงานในลูกจ้างชั่วคราว

(ศาลแห่งสหภาพยุโรป ได้ตัดสิน เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2553 ว่ากฎหมายแพ่งของสหพันธ์ มาตรา § 622 วรรค 2 ข้อ 2 ห้ามใช้ เพราะขัดต่อกฎหมายสหภาพยุโรป ที่ว่าด้วยการห้ามแบ่งแยกเรื่องอายุ นายจ้างในภาคราชการ และเอกชน ต้องคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานตลอดระยะเวลาของลูกจ้าง ในการคำนวณระยะเวลาบอกเลิกสัญญาด้วย)

5.2 ถ้านายจ้างมีลูกจ้างไม่มากกว่า 20 คน โดยไม่นับลูกจ้างฝึกงาน และระยะเวลาการบอกเลิกสัญญาไม่นานกว่า 4 สัปดาห์

การคำนวณจำนวนลูกจ้าง ถ้ามีลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 20 ชั่วโมง คิดเท่ากับ 0.5 คน และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 30 ชั่วโมง ให้คิดเท่ากับ 0.75 คน

6. ถ้าลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา ระยะเวลาบอกเลิกสัญญาล่วงหน้าก็ไม่ให้เกินกว่าในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิก

มาตรา 623 ประมวลกฎหมายแพ่ง เรื่องการเขียนบอกเลิกสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร

การบอกเลิกสัญญาว่าจ้าง จะมีผลก็ต่อเมื่อมีการทำอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร การบอกเลิกสัญญาด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) ไม่มีผล

มาตรา 626 ประมวลกฎหมายแพ่ง การเลิกสัญญา ในกรณีพิเศษ

(1) ทั้งสองฝ่ายสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากมีสาเหตุสำคัญโดยไม่ต้องคำนึงถึงกฎของการบอกล่วงหน้า ถ้ามีการคำนึงถึงเหตุผลทุกประการแล้ว และเมื่อคำนึงถึงปัจจัยทุกประการแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะทำงานร่วมกันต่อไปไม่ได้

(2) การบอกเลิกสัญญาสามารถแจ้งให้ทราบได้ภายในสองสัปดาห์ โดยเริ่มนับจากที่อีกฝ่ายได้รับแจ้งขอเลิกสัญญาจากอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่บอกเลิกสัญญาต้องแจ้งสาเหตุให้อีกฝ่ายทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรถ้าอีกฝ่ายต้องการ

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต

ณ กรุงเบอร์ลิน 2554

ภาคผนวกที่ 3

หมายเลขโทรศัพท์สำหรับประชาชน

เวลาทำการ : วันจันทร์ ถึง พุธ เวลา 8.00 น. – 20.00 น.

ติดต่อสอบถาม

- เรื่องประกันสังคมกรณีชราภาพ 01805 6767-10
- การประกันอุบัติเหตุ/ อาสาสมัคร 01805 6767-11
- นโยบายด้านตลาดแรงงาน และการส่งเสริม 01805 6767-12
- กฎหมายแรงงาน 01805 6767-13
- งานชั่วคราว งานของผู้ที่ต้องการเกษียณอายุก่อนกำหนด
งานที่เรียกว่ามินิJOB (Minijobs) 01805 6767-14
- ข้อมูลเกี่ยวคนพิการ 01805 6767-15
- การส่งเสริมเรื่องการฝึกอาชีพ/การให้รางวัลการฝึกอาชีพ 01805 6767-18
- กองทุนสังคมแห่งสหภาพยุโรป 01805 6767-19
- การร่วมทุนของลูกจ้าง 01805 6767-20
- ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเพื่อกิจกรรมพิเศษของเด็ก 01805 6767-21
- บริการสำหรับคนเป็นไข้/หูหนวก
- โทร 01805 6767-16
- แฟกซ์ 1805 6767-17

Info.gehoerlos@bmas.bund.de

- เกี่ยวกับภาษาใบ้
geberdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

เอกสารอ้างอิง

1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011), Kündigungsschutz: Alles was Sie wissen sollten, Bundesministerium für Arbeit und Soziales Referat Information, Bonn
2. เอกสารแจกจากกระทรวงแรงงาน สหพันธ์ฯ เรื่อง การคุ้มครองการเลิกจ้าง สิ่งที่ควรรู้ ตามลิงค์ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a163_kuendigungsschutz.pdf?__blob=publicationFile
3. มาตรา § 1 ถึงมาตรา § 24 จากกฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Kündigungsschutzgesetz)
4. มาตรา § 622 มาตรา § 623 และมาตรา § 626 ตามประมวลกฎหมายแพ่งของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Bürgerliches Gesetzbuch)
5. เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน สหพันธ์ฯ <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>
6. สภาองค์กรลูกจ้างแห่งสหพันธ์ฯ DBG ข้อมูลเรื่องการเลิกจ้าง <http://www.dgb.de/themen/++co++95e283fe-feed-11df-463e-00188b4dc422>
7. ตัวอย่างการคำนวณเงินชดเชย <http://www.anwalt.de/online-rechner/abfindungsrechner.php>
8. สำนักงานจัดหางาน สหพันธ์ฯ <http://www.arbeitsagentur.de/>
9. ศาลแรงงาน รัฐเบอร์ลิน สหพันธ์ฯ <http://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/>
10. เว็บไซต์ถาม-ตอบเรื่องปัญหากฎหมายแรงงาน http://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fragen_und_antworten
11. ข้อมูลการเลิกจ้าง คนงานที่ทำงานแบบมินิจ๊อบ Minijob http://www.minijob-zentrale.de/nn_10152/DE/2_AG/8_arbeitsrecht/6_K_C3_Kuendigungsschutz/Navigationsknoten.html?__nn=true

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายแพทย์สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์

ปลัดกระทรวงแรงงาน

นายสุนันท์ โพธิ์ทอง

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงเบอร์ลิน

ดร.จริยวัฒน์ สันตะบุตร

เอกอัครราชทูต

นายเชิดชู รักตะบุตร

อัครราชทูต

สำนักงานฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

1.นางสุชาดา ชีเจริญ

อัครราชทูตที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน)

2.นางปาริชาติ ไพ

เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (ล่าม)

3.นางอิสริยา บุข

เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (เสมียน)

งบประมาณจัดทำ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2554 กระทรวงแรงงาน

ติดต่อสอบถาม

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

Royal Thai Embassy,

Office of Labour Affairs

Lepsiusstrasse 64-66

12163 Berlin, Germany

โทร. +49 (0) 30 7948 1231-2

โทรสาร +49 (0) 30 7948 1518

e-mail labour_berlin@hotmail.com

เว็บไซต์ <http://germany.mol.go.th>

<http://www.thaiembassy.de/th/office/berlin/labour>

ขอขอบคุณอาสาสมัครแรงงานทุกท่านที่ใช้ประโยชน์จากเอกสารฉบับนี้