



Fire and rehire tactics ของสหราชอาณาจักร*

กรทีศน์ ศุขเฉลิม**

บทนำ

ในทางปฏิบัตินั้น “fire and rehire” หรือเรียกอีกอย่างว่า “dismissal and re-engagement” เกิดขึ้นเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งได้มีการเสนอแก่ลูกจ้างที่จะกลับมาจ้างงานใหม่อีกครั้งในเงื่อนไขข้อตกลงใหม่ โดยภายใต้ข้อตกลงใหม่นั้นก็มักจะเป็นการให้ประโยชน์แก่นายจ้างมากกว่าลูกจ้าง เทคนิคนี้มักมีการนำมาใช้ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ ภายใต้สัญญาฉบับเดิมได้ ในกรณีที่นายจ้างทำการเลิกจ้าง และกลับมาทำสัญญาจ้างใหม่อีกครั้งไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายแต่อย่างใด แต่เมื่อได้เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างก็มักจะมีการเรียกร้องว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ถ้ามีจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวนมาก นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะทำการปรึกษาหารือกับลูกจ้างว่าทำไมถึงเลิกจ้างโดยต้องมีเหตุผลในการเลิกจ้างตามสมควร

การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างจะถูกดำเนินการภายใต้หลักของสัญญาจ้างงาน มีแนวทางที่มากมายสำหรับนายจ้างในการที่จะเปลี่ยนข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญาจ้างงาน ในบางครั้งสัญญาจ้างงานจะประกอบด้วย ข้อตกลงซึ่งอนุญาตให้นายจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงข้อตกลงตามสัญญาจ้างได้แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ถ้าไม่มีข้อตกลงดังกล่าว นายจ้างสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงในสัญญาจ้างภายใต้ความยินยอมของลูกจ้าง หรือทางสหภาพโดยเป็นข้อตกลงที่ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ตามคู่มือของ The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas) ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญาจ้างงานได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางหลายแนวทาง

* บทความประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๖

** บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา



การเลิกจ้างและกลับมาทำสัญญาจ้างใหม่ (Dismissal and re-engagement)

ถ้านายจ้างไม่สามารถบรรลุข้อตกลงกับลูกจ้างในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้าง นายจ้างก็จะตัดสินใจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างโดยทำเป็นหนังสือบอกกล่าว และเสนอที่จะทำการจ้างภายใต้สัญญาที่มีข้อตกลงใหม่ซึ่งในทางปฏิบัติไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อย่างใด แต่ก็ได้มีแนวทางการป้องกันที่หลากหลายตามตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยจากคู่มือของ Acas ได้แสดงให้เห็นถึงประเด็นเรื่องความเสี่ยงที่นายจ้างควรจะต้องพิจารณา ดังนี้

- อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริษัทอย่างทันทีเรื่องภาพลักษณ์ของบริษัทในระยะยาว และความน่าเชื่อถือของบริษัท
- มีความยากมากขึ้นทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างในการที่จะเจรจาทางออกระหว่างกัน

ความเสี่ยงด้านอื่น ๆ มีดังนี้

- มีการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถของบริษัท เพราะที่ไม่ยอมรับข้อเสนอภายใต้สัญญาฉบับใหม่หรือพวกเขาลาออกหลังจากที่ได้มีการทำสัญญาฉบับใหม่
- เกิดข้อเรียกร้องตามกฎหมายในเรื่องของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของนายจ้าง
- ความเสียหายต่อชื่อเสียงของบริษัท ทำให้เป็นการยากที่จะดึงดูดบุคลากรใหม่ให้เข้ามาทำงาน
- อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงาน
- ประเด็นปัญหาที่ต้องการความตกลงจากทั้งสองฝ่ายอาจไม่ได้รับการแก้ไขได้เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างและกลับมาจ้างใหม่นั้นทาง Acas ได้กล่าวว่านายจ้างต้องปฏิบัติตาม ดังนี้

- มีเหตุผลที่เป็นธรรมในการที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง
- ดำเนินการตามกระบวนการเลิกจ้างที่เป็นธรรม
- มีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างอย่างถูกต้องตามกฎหมาย(notice)
- เสนอต่อลูกจ้างถึงสิทธิของลูกจ้างในการอุทธรณ์ในกรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง



มีแนวทางที่สามารถช่วยเหลือลูกจ้างสามแนวทางตามกฎหมาย ดังนี้

- ป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (unfair dismissal)
- ป้องกันการให้ออกจากงานโดยมิชอบ (wrongful dismissal)
- หน้าที่ที่จะต้องปรึกษารื้อกันทั้งนายจ้างและลูกจ้างในกรณี redundancy

การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (unfair dismissal)

ลูกจ้างซึ่งได้ทำงานเพื่อนายจ้างมาเป็นเวลาสองปีหรือมากกว่านั้นได้รับความคุ้มครองจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยการคุ้มครองจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้กำหนดไว้ในกฎหมาย Employment Rights Act 1996 ซึ่งการเลิกจ้างโดยทั่วไปถือว่าการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมเว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย และการตัดสินใจที่เลิกจ้างของนายจ้างมีเหตุผลอันสมควรในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเหตุผลทั่วไปที่มักถือเป็นเหตุผลที่ชอบธรรม ได้แก่ ความประพฤติ ความสามารถของลูกจ้าง รวมถึงกรณี “redundancy” ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างลูกจ้างต่อไปในงานนั้น ๆ หรือกรณีที่นายจ้างนั้นล้มละลาย

หนึ่งในเหตุผลที่นายจ้างสามารถอ้างได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมเรียกว่า เหตุผลบางอย่างที่สำคัญอื่น ๆ (some other substantial reason: SOSR) โดยทางนายจ้างสามารถใช้ SOSR เพื่อใช้เป็นเหตุผลในการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแต่ก็ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงของแต่ละคดี ในคดี Hollister v National Farmers Union ศาลอุทธรณ์กล่าวว่าถ้านายจ้างมีเหตุผลทางธุรกิจที่ดีเพื่อที่จะทำการจัดระเบียบใหม่ของธุรกิจ และเลิกจ้างลูกจ้างผู้ที่ไม่ยอมรับข้อตกลงใหม่ในสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถอ้างเหตุผลของ SOSR เพื่อเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างได้ ในการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นถือว่ามีเหตุผลอันสมควรโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันเป็นกรณี โดยทาง Employment Tribunal จะมีการพิจารณาถึงปัจจัยที่แตกต่างกัน ในความสมเหตุสมผลของข้อตกลงใหม่ซึ่งมีการเสนอมาจากทางนายจ้างถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องที่มาประกอบในการพิจารณาคดีแต่ไม่เด็ดขาด ซึ่งปัจจัยอื่น ๆ เช่น จำนวนของลูกจ้างที่ยอมรับข้อตกลงใหม่จำเป็นต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย

ในคดี Catamaran Cruisers Ltd v Williams ทาง Employment Appeal Tribunal กล่าวว่า ในการที่จะตัดสินใจว่าการเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ ต้องมีการชั่งน้ำหนักเรื่องแนวทางแก้ไขปัญหา โดยไม่ควรจะมุ่งเน้นพิจารณาว่าภายใต้ข้อตกลงตามสัญญาใหม่นั้นเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างหรือไม่เพียงอย่างเดียว แต่ทางลูกจ้างจะต้องพิจารณาในผลประโยชน์ของนายจ้างในการจัดระเบียบใหม่ของธุรกิจด้วย โดยอาจจะไม่จำเป็นถึงขั้นที่ว่า การจัดระเบียบใหม่ของธุรกิจนั้นมีความสำคัญมากโดยจำเป็นที่ต้องทำเพื่อความอยู่



รอดของธุรกิจ แต่มีคดีที่ชี้ให้เห็นว่านายจ้างจำเป็นต้องแสดงให้เห็นว่าที่ได้ทำไปเพราะได้รับแรงกดดันที่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำสัญญาจ้างงานฉบับใหม่ ถือว่าเพียงพอในการที่จะแสดงให้เห็นว่าการจัดระเบียบใหม่ของธุรกิจ ทำให้เกิดความสะดวกรวมมากขึ้น

การให้ออกจากงานโดยมิชอบ (wrongful dismissal)

การให้ออกจากงานโดยมิชอบเกิดขึ้นในกรณีที่มีการผิดข้อตกลงตามสัญญาจ้างงาน เช่น ในกรณีที่นายจ้างไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือละเมิดข้อตกลงตามสัญญาซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติตามระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การให้ออกจากงานโดยมิชอบ (wrongful dismissal) ไม่เหมือนกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (unfair dismissal) ซึ่งการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมีตัวบทกฎหมายที่คุ้มครองโดย the Employment Rights Act 1996 แต่การเลิกจ้างโดยมิชอบนั้นให้มีการปรับใช้กับกฎหมายในระบบคอมมอนลอว์ในเรื่องข้ออ้างเรื่องการผิดสัญญา

การให้ออกจากงานโดยมิชอบสามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแพ่ง หรือสู่ employment tribunal ได้ โดยทางศาล และ tribunal จะไม่กังวลเรื่องของความยุติธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมักจะพิจารณาแต่เพียงว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามหน้าที่ภายใต้ข้อตกลงตามสัญญาหรือไม่

การปรึกษารื้อระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกรณี redundancy

ภายใต้กฎหมาย Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA) นายจ้างผู้เสนอที่จะทำการเลิกจ้างลูกจ้างถึงยี่สิบกว่าคนหรือมากกว่านั้นเพราะเหตุผลเรื่อง “redundancy” จะต้องมีการปรึกษารื้อกับตัวแทนของลูกจ้าง โดยการปรึกษารื้อจะต้องมีการเริ่มต้นภายในสามสิบวันก่อนที่การเลิกจ้างครั้งแรกจะมีผลใช้บังคับ หรือ สี่สิบห้าวันกรณีนายจ้างเสนอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่าหนึ่งร้อยคน คำนิยามของคำว่า “redundancy” ในบริบทนี้มีความหมายกว้างมากโดยได้ครอบคลุมถึงเหตุผลที่เลิกจ้างในกรณีที่ไม่เกี่ยวกับสถานการณ์ของลูกจ้างแต่ละคน เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าหน้าที่ในการปรึกษารื้อระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นได้มีการนำมาใช้ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง และกลับมาจ้างในสัญญาใหม่ด้วย ซึ่งถ้าลูกจ้างถูกเลิกจ้างในช่วงที่มีการปรึกษารื้อ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นเรื่องต่อ employment tribunal ซึ่งอาจมีบทลงโทษทางการเงินแก่นายจ้างในการกระทำดังกล่าว



วิกฤตโควิดกับการปรับใช้ “fire and rehire tactics”

วิกฤตโควิดระบาด และการใช้มาตรการลื้อคดาวานี้ได้ส่งผลกระทบต่อภาคตลาดแรงงาน ในช่วงวิกฤตการระบาดของโควิดมีจำนวนข้อพิพาทเกี่ยวกับ “fire and rehire tactics” มากขึ้น โดยจำนวนของคนที่ได้รับผลจาก “fire and rehire” นี้ไม่อาจทราบตัวเลขจำนวนที่แน่นอนได้ แต่มีรายงานที่ตีพิมพ์โดย Trades Union Congress ในเดือน มกราคม ค.ศ. ๒๐๒๑ ระบุว่าประมาณร้อยละเก้าของคนที่ได้รับการบอกกล่าวให้มาทำการสมัครงานใหม่ในข้อตกลงที่เสียเปรียบมากกว่าเดิมตั้งแต่เดือนมีนาคม ค.ศ. ๒๐๒๐

สายการบินบริทิชแอร์เวย์ปรับใช้ “fire and rehire tactics”

คณะกรรมการด้านการขนส่ง ได้ตีพิมพ์รายงานที่วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการใช้ “fire and rehire tactics” โดยในการที่สายการบินบริทิชแอร์เวย์ปรับใช้ “fire and rehire tactics” นั้นถือเป็นความน่าอับอายของประเทศ โดยรัฐบาลได้ตอบคำถามในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ ภาคธุรกิจเอกชนจำเป็นต้องตัดสินใจด้วยตนเองในการปรับธุรกิจของตนเอง แต่รัฐบาลก็กล่าวว่านายจ้างควรจะมีปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างยุติธรรมภายใต้ความเป็นหุ้นส่วนซึ่งกันและกัน ในวันที่ ๑๖ กันยายน ค.ศ. ๒๐๒๐ นายอเล็กซ์ ครูซ ซีอีโอของบริทิชแอร์เวย์ ในเวลาต่อมา ได้แจ้งคณะกรรมการด้านการขนส่งว่า ข้อตกลงที่ได้ทำนั้นได้บรรลุผลโดยได้มีการยอมรับข้อตกลงที่เป็นการ “fire and rehire” แต่ไม่ครอบคลุมถึงคนที่ทำงานในสายการบินบริทิชแอร์เวย์ทุกคน ในเดือนธันวาคม ค.ศ. ๒๐๒๐ พนักงานขนส่งสินค้าของสายการบินบริทิชแอร์เวย์ได้ตกลงกันที่จะนัดหยุดงานเพื่อเป็นการประท้วง “fire and rehire” อย่างไรก็ตามข้อตกลงตาม “fire and rehire tactics” นั้นก็ได้บรรลุผลต่อมาในวันที่ ๒๗ มกราคม ค.ศ. ๒๐๒๑

กรณีเรียกร้องให้มีการปฏิรูปกฎหมายเพื่อยกเลิก “fire and rehire tactics”

การใช้ “fire and rehire tactics” ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปตัวบทกฎหมาย ศาสตราจารย์ อลันส์ บ็อก อาจารย์กฎหมาย มหาวิทยาลัยบริสตอล ประเทศอังกฤษ ได้แย้งว่า ภายใต้กฎหมายฉบับที่ใช้อยู่ปัจจุบันนี้คำพูดที่ว่า กฎหมายฉบับปัจจุบันสามารถสร้างความสมดุลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นการพูดโกหกที่เกินความเป็นจริงของนายจ้าง นายจ้างสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายในการลดข้อตกลง และเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง โดยศาสตราจารย์ อลันส์ บ็อก ได้เสนอแนวทางเลือกในการปฏิรูปกฎหมายที่สามารถปกป้องลูกจ้างได้ดีขึ้น ดังนี้

- แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย Employment Rights Act 1996 เพื่อเป็นการปกป้องลูกจ้างในกรณี dismissal and re-engagement



- แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย Employment Rights Act 1996 เพื่อที่จะแสดงให้เห็นว่าการเลิกจ้างและกลับมาทำสัญญาจ้างใหม่นั้นเป็นการไม่ยุติธรรมถ้านายจ้างมีเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ต้องเลิกทำเช่นนั้น
- แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย Employment Rights Act 1996 เพื่อที่จะแสดงให้เห็นว่าการประเมินความสมเหตุสมผลเรื่องการเลิกจ้างต้องมีการพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องว่านายจ้างได้มีการปรึกษากับทางสหภาพ และมีการยอมรับข้อตกลงนั้นเสร็จสิ้นแล้ว
- แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992

ร่างกฎหมายที่ต้องการให้ “fire and rehire tactics” เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ในรัฐสภา มีการกล่าวถึง “fire and rehire” ค่อนข้างน้อยในช่วงก่อนวิกฤตโควิดระบาด ในช่วงฤดูร้อน และฤดูใบไม้ร่วงของปี ค.ศ. ๒๐๒๐ Gavin Newlands สมาชิกรัฐสภาได้แนะนำร่างกฎหมายเพื่อที่จะปฏิรูปกฎหมายในเรื่องของ dismissal and re-engagement คือ Employment (Dismissal and Re-employment) Bill และ Employment (Dismissal and Reemployment) (No.2) Bill ร่างกฎหมายดังกล่าวได้มุ่งเสนอที่จะเพิ่มตัวบทกฎหมายใหม่ใน the Employment Rights Act 1996 เพื่อที่จะทำให้การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ยุติธรรมโดยอัตโนมัติถ้าเป็นการเลิกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะกลับมาจ้างงานใหม่ในเงื่อนไขที่ลูกจ้างเสียเปรียบกว่าเดิม โดยแนวทางการแก้ไขปัญหานี้จะทำให้การ “fire and rehire” เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายในบางสถานการณ์

แต่ต่อมาร่างกฎหมายทั้งสองฉบับไม่สามารถผ่านออกมาเป็นกฎหมายบังคับใช้เป็นกฎหมายได้ในช่วงปี ค.ศ. ๒๐๑๙ ถึง ๒๐๒๑ ต่อมา แบร์รี การ์ดิเนอร์ สมาชิกรัฐสภา ซึ่งเป็นสมาชิกของพรรคแรงงานได้แนะนำร่างกฎหมายฉบับใหม่ ชื่อว่า Employment and Trade Union Rights (Dismissal and Re-engagement) Bill โดยร่างกฎหมายฉบับนี้มีข้อเสนอ ดังนี้

- สร้างหน้าที่ใหม่ของนายจ้างในการปรึกษาหารือกับลูกจ้างในสถานการณ์ที่จะเลิกจ้าง และเปลี่ยนข้อตกลงการจ้างของลูกจ้างสิบห้าคน หรือมากกว่านั้น โดยการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างงานถือว่าเป็นโมฆะจนกว่าจะได้รับการปรึกษาหารือระหว่างทั้งสองฝ่าย



- มีข้อกำหนดเพิ่มเติมที่ช่วยปกป้องลูกจ้าง ดังนี้
 - ห้ามนายจ้างระบุในสัญญาจ้างงานเกี่ยวกับสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ข้อตกลงในการที่ทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์น้อยลง โดยปราศจากความยินยอมของลูกจ้าง และ
 - ทำให้กระบวนการต่าง ๆ มีขั้นตอนที่ง่ายและสะดวกรวดเร็วขึ้นสำหรับลูกจ้างที่จะดำเนินการตามข้อเรียกร้องเรื่องการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมในกรณี “fire and rehire”
- มีข้อกำหนดเพิ่มเติมในการปกป้องลูกจ้างตามกฎหมายโดยจะเป็นการง่ายและสะดวกเร็วมากขึ้นถ้าเกิดกรณี “industrial action” ซึ่งตามความหมายคือ การกระทำเพื่อผลทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นกลวิธีที่ทางสหภาพแรงงานนำมาใช้เพื่อผลทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะ เช่น การชุมนุมประท้วง การคว่ำบาตร การนัดหยุดงาน เป็นต้น

ต่อมาร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวข้างต้นก็ไม่มีควมคืบหน้าตอน second reading ในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ค.ศ. ๒๐๒๑ แต่อย่างไรก็ตามร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวก็ได้ตกไปในที่สุด^๒

จนกระทั่งปัจจุบันการต่อสู้ทางกฎหมายได้เกิดขึ้นเรื่อย ๆ ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างหลังจากที่รัฐบาลไม่เห็นด้วยกับร่างกฎหมายที่เป็นการหยุดการกระทำของบริษัทที่เป็น “fire and rehire tactics” ตลอดมา โดยเมื่อรัฐบาลไม่เห็นด้วยกับร่างกฎหมายนี้ ก็ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์ว่าตัวบทกฎหมายที่ใช้ในปัจจุบันไม่มีความเป็นธรรม โดยเป็นการแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลเลือกที่จะเข้าข้างฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นบริษัทที่เอาเปรียบลูกจ้างซึ่งเทคนิคนี้ของนายจ้างอยู่ภายใต้การนำมาใช้โดยบริษัทใหญ่ ๆ ส่วนมากมักใช้วิธีนี้เพื่อที่จะเลือกเงื่อนไขต่าง ๆ กับการจ่ายเงินเพื่อประโยชน์ของทางบริษัทในการเพิ่มกำไรนั่นเอง^๓

^๒ House of Commons Library, “Fire and rehire practices”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ จาก, <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9556/CBP-9556.pdf?fbclid=IwAR0oVeZwoFh6wD600IfNI7Wbif1ulHXZUqS72Oc-eJuvVB15ycZZpVl4MMw>

^๓ The Guardian, “Union wins right to challenge Tesco fire and rehire policy at supreme court”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ จาก, <https://www.theguardian.com/business/2022/dec/22/usdaw-union-right-to-challenge-tesco-fire-and-rehire-supreme-c>