

แนวทางการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษากรณี การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลา¹

รัฐันท์ อุดมผล²

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานศึกษากรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าแนวคิดและความเป็นมาของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ตลอดจนวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักเกณฑ์การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาของประเทศไทย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหราชอาณาจักร เพื่อนำมาพัฒนาข้อเสนอแนะระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

การใช้แรงงานมนุษย์เพื่อทำงานต่างๆ ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ในยุคอดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตร อุตสาหกรรม หรือบริการก็ตาม โดยแรงงานในยุคแรกนั้นจะมาจากภายในครอบครัว ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปแรงงานมนุษย์ได้มีความต้องการมากขึ้นจึงได้เกิดการนำทาสมาใช้แรงงาน และเมื่อระบบทาสถูกยกเลิกไป แต่ความต้องการแรงงานมนุษย์ยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การใช้แรงงานมนุษย์จึงได้เปลี่ยนรูปแบบมาเป็นรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน³ ซึ่งไม่ว่าจะผ่านมาแล้วกี่ยุคก็สมัยก็ตาม ลูกจ้างซึ่งมักจะอยู่ในสถานะที่เป็นรองนายจ้าง จึงมักจะถูกเอาเปรียบจากนายจ้างอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้เองมนุษย์จึงได้สร้างกฎหมายขึ้นมาเพื่อบังคับใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่างๆ จากการกระทำของนายจ้าง โดยหนึ่งในปัญหาสำคัญที่ลูกจ้างมักจะประสบพบเจอ ก็คือปัญหาการถูกเลิกจ้าง โดยลูกจ้างสามารถแบ่ง

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานศึกษา: กรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลา โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ อาจารย์ ดร.พิรพงศ์ จงไพศาลสกุล และคณะกรรมการสอบ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนิติ เทพสุเมธานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิลา รักคิด

²นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนภูมิภาค) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ไพฑูริย์ เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, พิมพ์ครั้งที่ 15 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2562), หน้า 1.

ออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา และลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งลูกจ้างจ้างที่มีกำหนดระยะเวลานั้นสัญญาจ้างแรงงานก็จะสิ้นสุดลงทันทีเมื่อถึงวันที่ครบกำหนดตามสัญญา แต่ลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นจะไม่สามารถทราบได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงเมื่อใด หากนายจ้างได้ทำการยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยที่ไม่ได้มีการบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าย่อมส่งผลให้ลูกจ้างไม่มีเวลาที่เพียงพอในการหางานใหม่ กฎหมายจึงได้มีการบัญญัติให้นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อแจ้งให้ลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาได้ทราบเพื่อจะได้ใช้เวลาลูกจ้างในการเตรียมตัว โดยบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้านั้นเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลที่หลายๆ ประเทศได้นำไปบัญญัติบังคับใช้ในประเทศของตน เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สหราชอาณาจักร เป็นต้น

ประเทศไทยได้นำหลักการเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลามาบังคับใช้ภายในประเทศ ซึ่งได้กำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายที่ได้ทำการบอกเลิกจ้างจะต้องมีหน้าที่ในการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งให้ทราบก่อนที่จะสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวจะสิ้นสุดลง⁴ โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง⁵ ซึ่งการบอกกล่าวล่วงหน้าของประเทศไทยนั้นกฎหมายได้กำหนดแต่เพียงว่าให้นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด และให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน โดยไม่ได้คำนึงถึงอายุงานของลูกจ้างว่าได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลานานเท่าใด การบอกกล่าวล่วงหน้าจะมีระยะเวลาเท่ากันหมดทุกคน ด้วยเหตุนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่ได้ทำงาน ณ แห่งใดแห่งหนึ่งมาเป็นระยะเวลานาน ที่อาจจะใช้ระยะเวลานานกว่าลูกจ้างที่มีอายุงานยังน้อยซึ่งมักจะมีอายุน้อยกว่าคนที่มีความชำนาญมากในการหางานใหม่ เมื่อผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาประมวลกฎหมายแพ่ง มาตรา 622 (1)

⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ เพรส, 2564), หน้า 57.

⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย”

(2)⁶ ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และ The Employment Right Act 1996 มาตรา 86⁷ ของสหราชอาณาจักรแล้วพบว่า ประเทศทั้งสองได้มีบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลากรณีที่ถูกลูกจ้าง โดยมีหลักที่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาทราบล่วงหน้าหากถูกลูกจ้าง แต่มีความแตกต่างกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในเรื่องระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่จะมีระยะเวลามากหรือน้อยนั้นจะมีความสัมพันธ์ไปตามอายุงานของลูกจ้าง

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ทำการศึกษาปัญหาการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังพบว่ามีปัญหาอยู่หลายประการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาประการแรก คือ ปัญหาการกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง กฎหมายได้บัญญัติหน้าที่ของนายจ้าง

⁶German Civil Code BGB Section 622 (1) (2) It is stated that “(1) The employment relationship of a wage-earner or a salary-earner (employee) may be terminated observing a notice period of four weeks with effect for the fifteenth day of a month or with effect for the end of a calendar month.

(2) For notice of termination by the employer, the period of notice is as follows if the employment relationship in the business or the enterprise

1. has lasted for two years: one month with effect for the end of a calendar month,
2. has lasted for five years: two months with effect for the end of a calendar month,
3. has lasted for eight years: three months with effect for the end of a calendar month,
4. has lasted for ten years: four months with effect for the end of a calendar month,
5. has lasted for twelve years: five months with effect for the end of a calendar month,
6. has lasted for fifteen years: six months with effect for the end of a calendar month,
7. has lasted for twenty years: seven months with effect for the end of a calendar month.”

⁷Employment Rights Act 1996 Section 86 (1) (2) It is stated that “(1) The notice required to be given by an employer to terminate the contract of employment of a person who has been continuously employed for one month or more—

- (a) is not less than one week’s notice if his period of continuous employment is less than two years,
- (b) is not less than one week’s notice for each year of continuous employment if his period of continuous employment is two years or more but less than twelve years, and
- (c) is not less than twelve weeks’ notice if his period of continuous employment is twelve years or more.

(2) The notice required to be given by an employee who has been continuously employed for one month or more to terminate his contract of employment is not less than one week.”

ที่จะต้องปฏิบัติในกรณีที่หากมีความประสงค์ที่จะเลิกสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา จะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อแจ้งให้ลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาได้รับทราบ โดยบทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีระยะเวลาที่เพียงพอในการหางานใหม่มารองรับ ถึงอย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายแรงงานของประเทศไทยจะได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาได้รับทราบแล้ว แต่ระยะเวลาที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้านั้นจะมีระยะเวลาที่เท่ากันทุกคนไม่ว่าจะมีอายุงานเท่าใดก็ตาม กล่าวคือ ลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาหากถูกนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อแจ้งให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับทราบ แต่ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นจะมีช่วงเวลาเท่ากันทุกคนโดยไม่ได้นับว่าลูกจ้างคนนั้นจะมีอายุงานมากน้อยเพียงใดก็ตาม โดยนายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างที่ทำงาน ณ แห่งใดแห่งหนึ่งมาเป็นระยะเวลานานย่อมจะมีอายุที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย และด้วยอายุของลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นนั้นอาจเป็นอุปสรรคในการหางานใหม่ของลูกจ้างหากถูกนายจ้างเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และตำแหน่งงานอาจจะไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน เช่น AI & Machine Learning Engineer Software Developer Data Analysts⁸ เป็นต้น การหางานใหม่ของลูกจ้างที่มีอายุมากจึงอาจจะใช้ระยะเวลานานกว่าลูกจ้างที่มีอายุน้อย การกำหนดช่วงระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากันทุกคนจึงอาจจะไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างบางรายได้

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหราชอาณาจักรแล้วจะพบว่าทั้งสองประเทศนั้นได้มีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาได้ทราบล่วงหน้าหากถูกบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยที่ช่วงระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของลูกจ้างแต่ละรายจะมีระยะเวลาที่ไม่เท่ากันซึ่งจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องไปกับอายุงานของลูกจ้างแต่ละคน⁹

กฎหมายแพ่งของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มาตรา 622 (1) (2) ได้วางหลักเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา ดังนี้

⁸ Jobsbd by seek, รวม 10 อาชีพมาแรงในอนาคตพร้อมทักษะที่ต้องใช้ เติบโตง่ายรายได้ปัง [Online], Available URL: <https://th.jobssdb.com/th/career-advice/article/jobs-of-the-future>, 2566 (พฤษภาคม, 7).

⁹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, เรื่องเดิม, หน้า 58.

ฝ่ายที่มีความประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นการจ้างรายเดือนจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งได้รับทราบอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 4 สัปดาห์ โดยให้มีผลในวันที่ 15 ของเดือน หรือมีผลเมื่อสิ้นเดือนตามปฏิทิน

นอกจากนี้ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าจะสัมพันธ์ตามอายุงานของลูกจ้าง ดังนี้

- 1) อายุงาน 2 ปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น 1 เดือน โดยมีผลเมื่อถึงสิ้นเดือนตามปฏิทิน
- 2) อายุงาน 5 ปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น 2 เดือน โดยมีผลเมื่อถึงสิ้นเดือนตามปฏิทิน
- 3) อายุงาน 8 ปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น 3 เดือน โดยมีผลเมื่อถึงสิ้นเดือนตามปฏิทิน
- 4) อายุงาน 10 ปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น 4 เดือน โดยมีผลเมื่อถึงสิ้นเดือนตามปฏิทิน
- 5) อายุงาน 12 ปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น 5 เดือน โดยมีผลเมื่อถึงสิ้นเดือนตามปฏิทิน
- 6) อายุงาน 15 ปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น 6 เดือน โดยมีผลเมื่อถึงสิ้นเดือนตามปฏิทิน
- 7) อายุงาน 20 ปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น 7 เดือน โดยมีผลเมื่อถึงสิ้นเดือนตามปฏิทิน

ลูกจ้างทดลองงาน แต่สัญญาจ้างจะต้องไม่เกิน 6 เดือน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 2 สัปดาห์

ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าสามารถกำหนดให้น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่น้อยกว่าที่มาตรา 622 (1) กำหนดไว้ก็ได้ ซึ่งจะต้องเป็นการจ้างลูกจ้างมาช่วยงานชั่วคราว แต่จะต้องไม่เป็นเป็นการจ้างงานเกิน 3 เดือน และการจ้างงานทั่วไปของนายจ้างที่มีลูกจ้างไม่เกิน 20 คน เว้นแต่ลูกจ้างที่จ้างมาเพื่อการฝึกฝนของตนเอง ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าจะไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์

กรณีข้อตกลงเรื่องระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างซึ่งได้กำหนดให้มีระยะเวลานานกว่ากรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวไม่สามารถใช้บังคับได้

The Employment Right Act 1996 มาตรา 86 (1) (2) ของสหราชอาณาจักร ได้วางหลักเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาไว้ ดังนี้

กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อแจ้งให้นายจ้างทราบอย่างน้อย 1 สัปดาห์ แต่นายจ้างอาจจะกำหนดในสัญญาจ้างแรงงานให้ลูกจ้างมีหน้าที่ที่

จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้มีระยะเวลาที่มากขึ้นก็ได้ ทั้งนี้ กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าจะสัมพันธ์กับอายุงานของลูกจ้าง ดังนี้¹⁰

- 1) อายุงาน 1 เดือน แต่ไม่เกิน 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์
- 2) อายุงาน 2 ปี ถึง 12 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ และเพิ่มขึ้นอีก 1 สัปดาห์สำหรับแต่ละปีที่ได้ทำงานเสร็จสิ้น
- 3) อายุงาน 12 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 12 สัปดาห์

สัญญาจ้างแรงงานจะมีข้อตกลงซึ่งกำหนดให้ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ แต่ข้อตกลงที่ให้ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้ามีระยะเวลาซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงดังกล่าวสามารถใช้บังคับได้

การเลิกสัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดขึ้นได้จากทั้งฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้าง หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดจากฝ่ายลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา กฎหมายแรงงานของประเทศไทยเองก็ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ฝ่ายนายจ้างได้รับทราบเช่นเดียวกัน แต่ด้วยสถานะทางเศรษฐกิจที่ลูกจ้างมีความไม่เท่าเทียมกับนายจ้าง การที่จะให้ใช้ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากันกับกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างนั้นย่อมอาจเป็นการสร้างความเดือดร้อนให้แก่ฝ่ายลูกจ้างจนเกินสมควร อย่างไรก็ตาม หากได้บัญญัติให้ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างได้ทราบเป็นระยะเวลาที่น้อยเกินไปก็ย่อมส่งผลกระทบต่อฝ่ายนายจ้างได้เช่นเดียวกัน

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหราชอาณาจักรแล้วจะพบว่า กฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรได้กำหนดให้ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างอย่างน้อย 1 สัปดาห์ แต่นายจ้างอาจจะตกลงในสัญญาจ้างให้มีระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่า 1 สัปดาห์ ก็ได้ และภายใต้กฎหมายแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้กำหนดกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างว่าให้นายจ้างมีข้อตกลงที่ให้ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่ากรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ด้วยเหตุนี้หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายได้ให้เสรีภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำข้อตกลงให้ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้

¹⁰Croner-i, **Termination of Employment: In-depth** [Online] Available URL:

<https://app.croneri.co.uk/topics/termination-employment/indepth?product=154> (มิถุนายน, 7).

ปัญหาประการที่สอง คือ ปัญหาวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลา โดยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ไม่ได้กำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาจะต้องทำด้วยวิธีการใด จึงสามารถทำได้ทั้งด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษรก็ได้ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง ได้กำหนดให้การบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลานั้นจะต้องทำเป็นหนังสือ แต่บทบัญญัติดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นบทบัญญัติเด็ดขาด ดังนั้น นายจ้างสามารถที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจาก็ได้¹¹ และกฎหมายแรงงานของไทยก็ไม่ได้บังคับให้นายจ้างจะต้องแสดงถึงเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง เพียงแต่การที่นายจ้างไม่ได้แสดงเหตุผลของการเลิกจ้างในขณะที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจะไม่สามารถอ้างเหตุผลของการเลิกจ้างได้ในภายหลังเพื่อเป็นเหตุที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเท่านั้น กฎหมายไม่ได้บังคับให้นายจ้างจะต้องแสดงถึงเหตุผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในทันทีที่ได้มีการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

การที่กฎหมายได้กำหนดวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวนี้อาจจะทำให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างอาจจะไม่แสดงถึงเหตุผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และลูกจ้างซึ่งมักจะอยู่ในฐานะที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง ลูกจ้างจึงอาจเลือกที่จะไม่ขอทราบถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง รวมทั้งการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานซึ่งกฎหมายก็ไม่บังคับให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษร ลูกจ้างจึงอาจไม่มีหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เรียกร้องความเป็นธรรมจากนายจ้าง

เมื่อศึกษากฎหมายแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหราชอาณาจักรแล้วจะพบว่าทั้งสองประเทศมีวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องแสดงเหตุผลของการเลิกสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรหากครบตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนียังบังคับให้นายจ้างหากได้บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น และไม่อาจกระทำผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ได้

ดังนั้น เพื่อเป็นการปรับปรุงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานในประเด็นดังต่อไปนี้

¹¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 14 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ เพรส, 2566), หน้า 492.

ประการที่หนึ่ง คือ เรื่องระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นควรบัญญัติให้มีระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับอายุงานของลูกจ้างในแต่ละราย โดยผู้ศึกษาได้นำกฎหมายแพ่งของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มาตรา 622 มาปรับใช้กับใช้กับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เพราะเหตุที่กฎหมายแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีช่วงระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน โดยระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าสูงสุดจะอยู่ที่ 7 เดือน สำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานมาแล้ว 20 ปี ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าควรแก้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง และเพิ่มวรรคห้า และเพิ่มวรรคหก เป็นดังนี้

“สัญญาจ้างข้อมลสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้เว้นแต่ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่สองปีขึ้นไป การบอกกล่าวล่วงหน้าให้ใช้กำหนดเวลาดังต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

(1) อายุงาน สองปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น สองเดือน โดยมีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า

(2) อายุงาน ห้าปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น สามเดือน โดยมีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า

(3) อายุงาน แปดปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น สี่เดือน โดยมีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า

(4) อายุงาน สิบปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น ห้าเดือน โดยมีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า

(5) อายุงาน สิบสองปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น หกเดือน โดยมีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า

(6) อายุงาน สิบห้าปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น เจ็ดเดือน โดยมีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า

(7) อายุงาน ยี่สิบปี ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น แปดเดือน โดยมีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 119 นี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

กรณีลูกจ้างที่มีกำหนดจ่ายค่าจ้างที่มากกว่ารายเดือน ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน หรือตามกำหนดเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน แล้วแต่ว่ากรณีใดจะมากกว่ากัน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างและลูกจ้างอาจทำข้อตกลงให้ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้ ทั้งนี้ ข้อตกลงที่ให้ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ในวรรคสอง ข้อตกลงดังกล่าวหาใช้บังคับได้ไม่”

ประการที่สอง คือ เรื่องวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลานั้นควรบัญญัติให้การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องทำเป็นหนังสือเท่านั้น และจะต้องให้นายจ้างแสดงผลของการเลิกสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย รวมทั้งการอนุญาตให้บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานในแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ได้ด้วย โดยเรื่องวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ...”

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าควรจะมีบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 โดยบัญญัติเพิ่มวรรคเจ็ด เป็นดังนี้

“การบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาตามวรรคสอง นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเท่านั้น และจะต้องแสดงเหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทุกกรณี”

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาประกอบกับพระราชบัญญัติรัฐธรรมนูญอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 แล้ว การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือย่อมหมายความว่ารวมถึงการบอกกล่าวล่วงหน้าผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ด้วย

เอกสารอ้างอิง

ไพฑูริศ เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน, พิมพ์ครั้งที่ 15 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2562), หน้า 1.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ เพรส, 2564), หน้า 57-58.

_____. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 14 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ เพรส, 2566), หน้า 492.

Jobsdb by seek. รวม 10 อาชีพมาแรงในอนาคตพร้อมทักษะที่ต้องใช้ เติบโตง่ายรายได้ปัง [Online]. Available URL: <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/jobs-of-the-future>, 2566 (พฤษภาคม, 7).

Croner-i. **Termination of Employment: In-depth** [Online]. Available URL: <https://app.croneri.co.uk/topics/termination-employment/indepth?product=154> (มิถุนายน, 7).

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

Employment Rights Act 1996

German Civil Code BGB