

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.)¹

พิชญานิน ลิ้มสกุล²

แรงงานถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการประกอบธุรกิจและเป็นทรัพยากรที่สำคัญอันก่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการ ส่งผลให้เศรษฐกิจและสังคมของประเทศเกิดการพัฒนา และเจริญเติบโตก้าวหน้า ต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ในทางเศรษฐศาสตร์ แรงงาน หมายถึง การใช้พลังงานของมนุษย์ ทั้งด้านกำลังกายและกำลังความคิด เพื่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อแสวงหารายได้มาดำรงชีพ และผลตอบแทนของแรงงานก็คือ ค่าจ้าง แม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยได้นำความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิตก็ตาม แต่แรงงานมนุษย์ยังถือเป็นแรงงานที่สำคัญของผู้ประกอบการทั้งด้านพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม ไม่เว้นแม้แต่การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) การสนับสนุน ส่งเสริม และควบคุมการดำเนินกิจกรรมทางด้านการกีฬาให้เป็นไปตามกรอบวัตถุประสงค์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) จะบรรลุผลได้อย่างสมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ก็ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากแรงงานมนุษย์เช่นกัน

การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แรงงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ไม่ว่าจะเป็นแรงงานประเภทใด หากเป็น “ลูกจ้าง” ตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6 ที่กำหนดว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกัน และความคุ้มครองดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าสิทธิขั้นต่ำที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ กำหนดไว้ด้วย

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ประกอบข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551 ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของแรงงานการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) แล้วจะพบว่า มีการกำหนดประเภทแรงงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงาน และลูกจ้าง แม้พนักงานและลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามกฎหมายฉบับเดียวกัน แต่ก็ยังทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ประเภทลูกจ้าง ดังนี้

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ จุฑามาศ นิสารัตน์ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สันตาสว่างรองศาสตราจารย์จุฑามาศ นิสารัตน์ และรองศาสตราจารย์พิมพ์ไฉรินทร์

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นปัญหาที่หนึ่ง เป็นปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) โดยกฎหมายทุกฉบับของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) มิได้กำหนดให้ลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ของแต่ละฝ่าย มีหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบใดบ้าง อย่างไรก็ตาม ได้นำมากำหนดไว้ในสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ข้อ 2 ว่า “ลูกจ้างตกลงและยินยอมปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างตามระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดในทุกกรณี...” ซึ่งเป็นการกำหนดข้อสัญญาไว้กว้างๆ อย่างไร้ขอบเขต โดยให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในทุกกรณี ตลอดระยะเวลาการจ้าง ทำให้ไม่มีความชัดเจนว่า ลูกจ้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ที่ทำงานในแต่ละฝ่าย มีหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบใดบ้าง อย่างไรก็ตาม ประกอบกับประกาศรับสมัครลูกจ้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) แต่ละฝ่ายที่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติม จะเป็นผู้สรรหาโดยกำหนดเนื้อหาในประกาศรับสมัครเองว่า ต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติ มีวุฒิการศึกษา หรือมีคุณสมบัติเฉพาะเจาะจงใด และออกประกาศรับสมัครลูกจ้างในนามของแต่ละฝ่ายเอง มีผลทำให้ไม่มีรูปแบบของประกาศรับสมัครและหลักเกณฑ์ในการสรรหาลูกจ้างที่ชัดเจนแน่นอน จนทำให้เนื้อหาที่กำหนดในประกาศรับสมัครแตกต่างกันไป และก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น กรณีกำหนดสาขาของวุฒิการศึกษานั้นอย่างหลากหลาย แต่นักคนที่ได้รับการคัดเลือกจบการศึกษามาในสาขาที่ไม่ตรงกับสายงานของฝ่ายที่ประกาศรับสมัคร ทำให้ทำงานไม่ได้ หรือทำงานได้ อย่างไม่มีประสิทธิภาพ อันกระทบต่อการทำงานขององค์กรโดยรวม หรือกรณีไม่มีการกำหนดหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบไว้ในประกาศรับสมัคร ทำให้ลูกจ้างไม่ทราบว่าตนมีหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบใดบ้าง แต่ต้องผูกพันตามสัญญาดังที่มีข้อสัญญากำหนดไว้ข้างต้น หรือกรณีมีการกำหนดหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งในฝ่ายที่ประกาศรับสมัคร ไม่ตรงกับสายงานของฝ่ายที่ประกาศรับสมัครหรือตรงกับสายงานของฝ่ายที่ประกาศรับสมัคร แต่มีการกำหนดหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น การกำหนดข้อสัญญาเอาไว้กว้างๆ และไม่มีขอบเขตที่แน่นอนดังกล่าว จึงเป็นกรณีที่เปิดโอกาสให้การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) สามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้ และก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง

ประเด็นปัญหาที่สอง เป็นปัญหาเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) โดยในสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ไม่ได้กำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนไว้ว่า ลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) จะได้รับสิทธิและสวัสดิการใดบ้าง เพียงแต่มีข้อตกลงให้ลูกจ้างได้รับสิทธิและสวัสดิการตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ข้อ 8 ว่า “ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของการกีฬาแห่งประเทศไทย” ซึ่งระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ในเรื่องสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างนั้น มีกำหนดไว้ในกฎหมาย 2 ฉบับเท่านั้น คือ ข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยมาตรฐานสภาพการจ้าง พ.ศ. 2551 และประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย

เรื่อง ประเภทและสิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว (ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ฯ) ซึ่งหากพิจารณาเนื้อหาของข้อบังคับ การกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยมาตรฐานสภาพการจ้าง พ.ศ. 2551 และประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง ประเภทและสิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว (ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ฯ) จะเห็นว่าลูกจ้างได้รับสิทธิ และสวัสดิการหลายประการแตกต่างจากพนักงาน ในลักษณะที่ไม่เท่าเทียมและไม่เป็นธรรม โดยสิทธิ และสวัสดิการที่ได้รับยังดีกว่าพนักงานมาก ทั้งๆ ที่ลูกจ้างมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกับพนักงาน ทำงานที่มีความยากง่ายในระดับเดียวกับพนักงาน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่แย่ยิ่งกว่า การไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงาน คือ การที่สิทธิและสวัสดิการหลายประการที่ลูกจ้าง ได้รับตามข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยมาตรฐานสภาพการจ้าง พ.ศ. 2551 และประกาศ การกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง ประเภทและสิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว (ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ฯ) ยังต่ำกว่า สิทธิและสวัสดิการขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็น กฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี ในประกาศ การกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง ประเภทและสิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว (ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ฯ) ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีแค่เพียงห้าวัน ซึ่งต่ำกว่าสิทธิขั้นต่ำในเรื่องวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่กำหนดไว้หกวัน ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 17 ที่บัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิ หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน...” หรือสิทธิในการลาป่วยของลูกจ้างการกีฬา แห่งประเทศไทย (กกท.) ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 30 วันทำการ ซึ่งต่ำกว่าสิทธิขั้นต่ำ ในเรื่องลาป่วยที่กำหนดไว้ให้ลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง แต่จะได้รับค่าจ้างเพราะเหตุป่วย ไม่เกินสามสิบวัน ทำงาน ในกรณีที่ลาป่วยมากกว่าสามสิบวันทำงานในหนึ่งปีนั้น ระยะเวลาที่ลาเกินกว่านั้น ลูกจ้างไม่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้าง ซึ่งจะเป็นผลดีกับลูกจ้างมากกว่า เพราะลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตามที่ป่วยจริงมากกว่าสามสิบวัน ตามที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 18 ที่บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง...” ประกอบข้อ 35 ที่บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามข้อ 18 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปี หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน” ได้กำหนดไว้ หรือสิทธิในการได้รับค่าชดเชย ที่กำหนดให้เฉพาะ พนักงานที่ถูกเลิกจ้างเท่านั้น ที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ตามข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วย มาตรฐานสภาพการจ้าง พ.ศ. 2551 ข้อ 25 ที่บัญญัติว่า “กกท. ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง...” ซึ่งขัดต่อเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ที่มุ่งให้ความคุ้มครอง

แก่ “ลูกจ้าง” ตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ทุกประเภท ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เป็นต้น

ประเด็นปัญหาที่สาม เป็นปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) โดยในสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เพราะเหตุที่สัญญาสิ้นสุดลง ไว้ในข้อ 1 ว่า “นายจ้างตกลงจ้างและลูกจ้างตกลงรับจ้างปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการในอัตราเงินเดือน.....บาท (.....) กำหนดระยะเวลาว่าจ้างตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.”

และข้อ 5 ว่า “...การจ้างตามสัญญานี้ มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดเป็นการแน่นอนตามที่ระบุไว้ในข้อ 1 และเมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว สัญญาฉบับนี้เป็นอันสิ้นสุดลงทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า และนายจ้างไม่ผูกพันที่จะจ้างลูกจ้างต่อไปอีก...” ซึ่งเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน สัญญาขอมระงับหรือสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างนั้น ตามหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว โดยหลักคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สามารถบอกเลิกสัญญาได้ เพราะหากบอกเลิกสัญญาได้ระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาแล้ว จะขัดกับเจตนาที่คู่สัญญาได้ตกลงกันไว้ ซึ่งในทางปฏิบัติ เมื่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเริ่มต้นและสิ้นสุดให้เป็นไปตามปีงบประมาณ กล่าวคือ ระยะเวลาการจ้างเริ่มตั้งแต่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง จนถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป เพื่อให้สอดคล้องกับเงินที่ได้จากงบประมาณแผ่นดินเพื่อเป็นทุนหรือเพื่อดำเนินงานในปีงบประมาณนั้นๆ เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาดังกล่าว สัญญาจ้างก็ต้องสิ้นสุดลง หากการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ประสงค์จะจ้างต่อ และลูกจ้างตกลงทำงานให้ต่อไป ก็ต้องทำสัญญากันใหม่ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเอกสารแนบท้าย ข้อ 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ที่ระบุว่า “ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างมีเหตุจำเป็น หรือมีความประสงค์จะเลิกจ้างผู้รับจ้างก่อนครบกำหนดเวลาในสัญญา ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยผู้ว่าจ้างจะแจ้งให้ผู้รับจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน และผู้รับจ้างยินยอมที่จะเลิกสัญญาตามหนังสือบอกเลิกสัญญาของผู้ว่าจ้างโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น” แล้วนั้น จะเห็นว่า แม้สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. จะได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และสัญญาจะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดเวลานั้น แต่ก็ยังให้สิทธิการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) แต่เพียงฝ่ายเดียวในการบอกเลิกสัญญาได้ ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง การกำหนดข้อตกลงในลักษณะดังกล่าว ทำให้เกิดความไม่แน่นอนไม่มั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้มีเวลาเตรียมตัวในการหางานใหม่ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง และเป็นการแสดงถึงการแสดงเจตนาที่ไม่สุจริตของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) โดยรู้อยู่แล้วว่าจะทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ

จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างตามที่ได้กล่าวไป จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.)

1.1 แก้ไขปรับปรุงประกาศรับสมัคร โดยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) กำหนดรูปแบบของประกาศรับสมัครให้มีรายละเอียดที่เหมือนกันและชัดเจน และวางหลักเกณฑ์กลางในการสรรหาลูกจ้างให้ชัดเจน โดยให้มีการระบุหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบของผู้ที่จะเข้ามาเป็นลูกจ้างในฝ่ายนั้นๆ ให้ชัดเจน อาจแบ่งเป็นหน้าที่หลักและหน้าที่รอง โดยหน้าที่หลักจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับคุณสมบัติเบื้องต้นและคุณสมบัติเฉพาะของลูกจ้างในตำแหน่งนั้นๆ ส่วนหน้าที่รองก็อาจจะเป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างคนนั้นสามารถทำได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญและมีความปลอดภัยในการทำงานด้วย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้นายจ้างได้ตระหนักว่า ในการมอบหมายงานให้กับลูกจ้าง ต้องทำไปบนพื้นฐานของหลักสุจริต

1.2 แก้ไขปรับปรุงสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ข้อ 2 ที่กำหนดว่า “ลูกจ้างตกลงและยินยอมปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างตามระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดในทุกกรณี...” โดยการระบุหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบของผู้ที่จะเข้ามาเป็นลูกจ้างในฝ่ายนั้นๆ ให้ชัดเจน อาจแบ่งเป็นหน้าที่หลักและหน้าที่รองให้สอดคล้องสัมพันธ์กันกับรายละเอียดในประกาศรับสมัครข้างต้น

ทั้งนี้ เพื่อให้การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ใช้อำนาจบังคับบัญชา โดยการออกประกาศรับสมัครและทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ในทางที่ไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ก่อให้เกิดความเป็นธรรมภายใต้หลักสุจริต รวมถึงให้สอดคล้องกับสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องของการกำหนดหน้าที่

2. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) โดยให้แก้ไขปรับปรุงข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยมาตรฐานสภาพการจ้าง พ.ศ. 2551 และประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง ประเภทและสิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว (ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ฯ) ซึ่งเป็นกฎหมายภายในของ กกท. โดยหากสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างในเรื่องใดต่ำกว่าสิทธิและสวัสดิการขั้นต่ำที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดไว้ ก็ให้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้สิทธิและสวัสดิการนั้นเท่ากับสิทธิและสวัสดิการขั้นต่ำที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดไว้ เช่น แก้ไขวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน แก้ไขสิทธิในการลาป่วยของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน แก้ไขสิทธิในการได้รับค่าชดเชย รวมถึงเงินทดแทน โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย รวมถึงเงินทดแทนด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ทั้งนี้ หากสิทธิ

และสวัสดิการของลูกจ้างกรณีใด การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ได้กำหนดไว้สูงกว่าที่กฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดไว้แล้ว ก็ให้คงไว้ตามนั้น เพราะการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ได้จัด ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองในการทำงาน ได้รับสวัสดิการ ที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพของ ลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 แล้ว

3. ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) โดยให้มีการแก้ไขปรับปรุง เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ข้อ 3 โดยยกเลิกข้อความ “ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างมีเหตุ จำเป็น หรือมีความประสงค์จะเลิกจ้างผู้รับจ้างก่อนครบกำหนดเวลาในสัญญา ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา จ้างได้ โดยผู้ว่าจ้างจะแจ้งให้ผู้รับจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน และ ผู้รับจ้างยินยอมที่จะเลิกสัญญาตามหนังสือบอกเลิกสัญญาของผู้ว่าจ้างโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น” ซึ่งให้ สิทธิ กกท. เลิกสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวแต่เพียงฝ่ายเดียว และใช้ข้อความ “สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. จะระงับหรือสิ้นสุดลงได้ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา ข้อ 1 ก็ต่อเมื่อคู่สัญญายินยอม พร้อมใจกันให้สัญญาจะระงับหรือสิ้นสุดลง” แทน เนื่องจาก สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. เป็นสัญญา มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา สัญญาย่อมเป็น อันเลิกกัน หากการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ประสงค์จะจ้างลูกจ้างคนเดิมใหม่ ก็ต้องทำสัญญากันใหม่ การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) จะกำหนดข้อสัญญาให้ฝ่ายตนแต่เพียงฝ่ายเดียว มีสิทธิบอกเลิกสัญญา ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาไม่ได้ เนื่องจาก จะขัดต่อหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) และขัดต่อหลักสุจริต รวมถึงข้อสัญญาดังกล่าว มีลักษณะเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ประกอบกับการให้สิทธินายจ้างบอกเลิก สัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียว มิใช่เหตุที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 การที่การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) จะเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กกท. ไม่ว่าด้วย เหตุใดๆ ก็ตามได้นั้น จะต้องเกิดจากกรณีที่คู่สัญญาไม่ประสงค์ที่จะผูกนิติสัมพันธ์กันต่อไป โดยยินยอม พร้อมใจกันทั้งสองฝ่ายที่จะให้สัญญาจ้างระงับหรือสิ้นสุดลง สัญญาก็ย่อมสิ้นสุดตามเจตนาหรือความประสงค์ ของคู่สัญญานั้น แม้จะเป็นช่วงก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนก็ตาม อันเป็นไปตามหลัก เสรีภาพในการแสดงเจตนา (Freedom of Contract)

เอกสารอ้างอิง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แนวคิด หลักการ สาระ การปฏิบัติ และแนวทางการวินิจฉัย

กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2549.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2561.

นิพนธ์ เพ็ชรล้อม. “การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ.” ระดับวิทยานิพนธ์,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

ศนันท์กรณ์ (จำปี) โสติพิพันธุ์. คำอธิบายนิติกรรมสัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 13.

กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2551.