

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกบีบบังคับให้ลาออก¹

สุวิษฐา ยะวงศ์แล²

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกบีบบังคับให้ลาออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมา ความหมาย และแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ในปัจจุบันพบว่า ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำของไทยได้ส่งผลกระทบจนถึงผู้ใช้แรงงาน เมื่อนายจ้างมีปัญหาทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ปัญหาค่าจ้างแรงงานสูง สถานประกอบการมีภาระหนี้สิน ปัญหาการลงทุนไม่มีผลกำไร โดยปัญหาดังกล่าวนำไปสู่การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก หลายบริษัทอาจเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด และเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยไม่กระทบกับรายได้และบุคลากรของบริษัทมากนัก แต่ก็ยังมีหลายบริษัทที่อาจปรับตัวไม่ได้ และได้รับผลกระทบหนักถึงขั้นต้องลดต้นทุนในทุก ๆ ด้านเพื่อเลี่ยงการปิดตัว ในที่สุดการปรับตัวเพื่ออยู่รอดอาจมีผลต่อการจ้างงาน และการเลิกจ้าง หรือมีการบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออก เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ส่งผลให้เกิดปัญหาในกระบวนการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากต่อสภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง หากมีช่องว่างของกฎหมายอันเป็นผลให้เกิดการเอาเปรียบจากนายจ้าง หรือการใช้อำนาจบังคับบัญชา การออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ และคำสั่งใดๆของนายจ้างฝ่ายเดียว อันเป็นการกระทำที่กระทบสิทธิของลูกจ้างโดยตรง ซึ่งปัจจุบันผู้ศึกษาเห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานยังมีการบัญญัติไม่ครอบคลุมชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกบีบบังคับให้ลาออก จึงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเมื่อลูกจ้างมีการแสดงเจตนาลาออกโดยไม่สมัครใจ หรือถูกนายจ้างบีบบังคับให้ต้องลาออก ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอยู่ แต่ก็เป็นการพิสูจน์ได้ยากเพราะนายจ้างมีเอกสารสำคัญอยู่คือใบลาออกของลูกจ้าง และหากศาลเห็นว่าเป็นการลาออกของลูกจ้างเอง ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิในการได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้งในสังคมไทย

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกบีบบังคับให้ลาออก โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิลา ภักดิ์คง และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พันธุ์เทพ วิทยอนันต์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คนพร จิตต์จรูญเกียรติ

²นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาเขตบางนา) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ทำการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีถูกบีบบังคับให้ลาออก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พบว่ายังมีปัญหาอยู่หลายประการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ประการแรกคือ ปัญหาเกี่ยวกับการตีความคำว่า “นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14/1³ ที่กำหนดว่า “สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี” กรณีจึงเป็นปัญหาว่า คำว่า “นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร” นั้น เป็นการเกินสมควรมากน้อยเพียงใด และกรณีใดศาลจึงจะมีอำนาจสั่งให้มีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี เพราะโดยหลักปกติแล้วนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง เมื่อนายจ้างออกระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใดๆ ลูกจ้างก็มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หากไม่ปฏิบัติตามก็จะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือฝ่าฝืนระเบียบ และคำสั่งของนายจ้าง อันเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (4) กรณีจึงมีปัญหว่าศาลใช้หลักเกณฑ์ใดในการพิจารณาความไม่เป็นธรรมของสัญญาจ้าง ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นๆ เพราะมาตรา 14/1 ไม่ได้ระบุไว้ชัดเจนเกี่ยวกับคำว่า “เกินสมควร” เอาไว้ จึงเป็นกรณีที่ศาลจะใช้เกณฑ์ใดในการวินิจฉัยเมื่อพบว่าลูกจ้างถูกนายจ้างเอาเปรียบ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14/1 ไม่ได้บัญญัติให้นำเอาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540⁴ มาใช้กับเรื่องสัญญาจ้างแรงงานด้วย

ดังนั้นด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ และคำสั่งของนายจ้างเป็นการกระทำในลักษณะที่นายจ้างกำหนดมาเพียงฝ่ายเดียวอันมีลักษณะคล้ายกับสัญญาสำเร็จรูปที่ลูกจ้างต้องยอมรับและไม่อาจต่อรองได้ ทำให้เกิดปัญหาว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ และคำสั่งของนายจ้างอาจมีลักษณะเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งในประเทศไทยปัจจุบันนี้มีกฎหมายอยู่ 2 ฉบับที่คุ้มครองเกี่ยวกับข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม คือ⁵ พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 4 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1 โดยกฎหมายทั้งสองฉบับนี้เป็นบทบัญญัติเฉพาะเรื่อง และมีลักษณะการใช้บังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองความไม่เป็นธรรมในการทำสัญญาที่แตกต่างกัน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551).

⁴ พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 72 ก วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540).

⁵ อริยา เฉลิมโรจน์, “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ และคำสั่งของนายจ้างที่ไม่เป็นธรรม”, (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2566), หน้า 98.

2541 มาตรา 14/1 ไม่ได้บัญญัติให้นำเอาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาใช้บังคับ และพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ก็บัญญัติเพียงว่าคุ้มครองข้อตกลงในสัญญาระหว่างผู้บริโภคกับผู้ประกอบธุรกิจการค้า หรือวิชาชีพ หรือในสัญญาสำเร็จรูปหรือสัญญาขายฝากที่ทำให้ผู้ประกอบธุรกิจการค้า หรือวิชาชีพ หรือผู้กำหนดสัญญาสำเร็จรูปหรือผู้ซื้อฝากได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเกินสมควรเท่านั้น ซึ่งสัญญาสำเร็จรูปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ก็ได้มีการให้คำนิยามไว้ในมาตรา 3 ว่าต้องเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานอาจเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นก็ได้

ผู้ศึกษาเห็นว่าในปัจจุบันนายจ้างได้ใช้อำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างโดยการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ และคำสั่งอันส่งผลเป็นการกระทบต่อความเดือดร้อนของลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง เช่น การเพิ่มภาระงานแก่ลูกจ้าง โดยให้ทำงานตำแหน่งเดิม เงินเดือนเท่าเดิม การเปลี่ยนเวลาทำงานของลูกจ้างจากที่เคยได้ค่าล่วงเวลา แต่กลับไม่ได้เหมือนเดิม และการให้ลูกจ้างทำงานที่ลูกจ้างไม่ถนัดเพื่อเป็นการกลั่นแกล้งให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนายจ้างที่รู้กฎหมายและต้องการกดดันให้ลูกจ้างลาออกเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง ต่างใช้วิธีการดังกล่าวเพื่อให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ โดยนายจ้างก็จะข่มขู่ต่อผู้ว่านายจ้างไม่ได้มีการลดตำแหน่งหรือลดค่าจ้างลูกจ้าง อันเป็นการลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างแต่อย่างใด จึงทำให้ลูกจ้างต้องนำคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อให้ศาลพิจารณาความเป็นธรรมหรือความชอบด้วยกฎหมายและความพอสมควร

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการตีความคำว่า “การเลิกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง ที่กำหนดว่า “การเลิกจ้างตามมาตรา 118 หมายความว่า การกระทำใดๆที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความว่ารวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้” กรณีมีปัญหาว่า การบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกนั้น เป็นการกระทำใดๆ ของนายจ้างในการที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปหรือไม่ หรือการย้ายลูกจ้างให้ไปปฏิบัติหน้าที่ไกลบ้าน การลดสวัสดิการลูกจ้าง หรือการเพิ่มภาระงานที่ลูกจ้างไม่ถนัดถือเป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างออกหรือเป็นความต้องการของนายจ้างเพื่อทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปหรือไม่ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ได้กำหนดคำนิยามของ “การเลิกจ้าง” ไว้เพียงแต่ว่าเป็นการกระทำใดๆที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดและเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้นจึงเกิดปัญหาการตีความคำว่า “การเลิกจ้าง” ว่ารวมถึงการบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกหรือไม่ หากลูกจ้างลาออกเพราะมีการกระทำของนายจ้างในลักษณะบีบบังคับให้ลาออก ผลจะเป็นการเลิกจ้างหรือไม่

ประกาศที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (4) ที่กำหนดว่า “นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน” และมีการกำหนดคำว่า “หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด” กรณีมีปัญหาว่าหนังสือเตือนนั้นตามมาตรา 119 ไม่ได้กำหนดว่านายจ้างต้องสอบสวนลูกจ้างก่อนและเมื่อออกหนังสือเตือนแล้วถือว่าลูกจ้างทราบและมีผลบังคับทันที เป็นการที่นายจ้างใช้อำนาจฝ่ายเดียวในการออกหนังสือเตือน ซึ่งลูกจ้างไม่มีโอกาสโต้แย้งการออกหนังสือเตือนของนายจ้าง เมื่อนายจ้างออกหนังสือเตือนในเรื่องเดียวกันภายในหนึ่งปี นายจ้างสามารถอ้างเหตุดังกล่าวในการเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ถึงแม้จะมีกฎหมายให้อำนาจลูกจ้างในการเรียกร้องขอให้ศาลเพิกถอนใบเตือนได้ หากเห็นว่าใบเตือนนั้นไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง แต่การที่ลูกจ้างนำคดีมาฟ้องต่อศาล ลูกจ้างต้องยอมรับความเสี่ยงที่ตามมา กล่าวคือ การที่ลูกจ้างกลับไปทำงานที่เดิมอาจส่งผลกระทบต่าง ๆ ต่อลูกจ้าง ในด้านการกีดกันต่าง ๆ จากนายจ้าง จนทำให้ลูกจ้างต้องลาออกในที่สุด ซึ่งการกีดกันของนายจ้างกฎหมายยังไม่ได้บัญญัติครอบคลุมว่าเป็นการเลิกจ้าง ซึ่งลูกจ้างต้องมาพิสูจน์ให้ศาลเห็นว่านายจ้างมีเจตนาให้ลูกจ้างออกจากงานจริงๆ ซึ่งเป็นไปได้ยากมาก เพราะลูกจ้างส่วนมากจะแพ้พยานเอกสารที่ชื่อว่าใบลาออก

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากรณีที่จะมีการจ่ายค่าชดเชยต้องเป็นการที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง แต่หากลูกจ้างกระทำความผิดหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดหรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง นายจ้าง ลูกจ้างอาจเข้าข้อยกเว้นข้อหนึ่งข้อใดตามมาตรา 119⁶ เท่ากับว่านายจ้างก็หลุดพ้นจากการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ซึ่งผู้ศึกษาพบว่า ในปัจจุบันนายจ้างนั้นใช้ช่องว่างของกฎหมายในการที่จะหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าปัญหาที่พบเห็นบ่อยที่สุดคือ มาตรา 119 (4) การที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ซึ่งกรณีดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่าในเรื่องของการใช้อำนาจบังคับบัญชา การออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การออกระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างนั้น มีปัญหาตั้งแต่มาตรา 14/1 ซึ่งมีปัญหาเรื่องการตีความการกระทำของนายจ้างว่าเป็นการได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรหรือไม่นั้น โดยผู้ศึกษาเห็นว่าควรกำหนดให้ชัดเจนว่าให้หมายความรวมถึงการกระทำที่เป็นผลให้วิญญูชนในภาวะเช่นลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ กล่าวคือการกระทำของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างไม่มีความสุขในการทำงาน ถูกกลั่นแกล้งโดยการเพิ่มงานที่ไม่ถนัดจากนายจ้าง การออกคำสั่งโยกย้ายงานลูกจ้าง หรือการกระทำการ

⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551).

ต่างๆ อันเป็นการกระทบต่อจิตใจหรือบั่นทอนกำลังใจของลูกจ้าง ซึ่งหากมาตรา 14/1 หากมีการบัญญัติให้ครอบคลุมถึงเรื่องการกระทำที่เป็นผลให้วิญญูชนในภาวะเช่นลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ก็อาจจะคุ้มครองลูกจ้างให้ไม่ต้องเกิดปัญหาการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งในปัจจุบันผู้ศึกษาเห็นว่ามิใช่ปัญหากรณีที่นายจ้างใช้อำนาจในการบังคับบัญชา ออกคำสั่งโดยการเพิ่มภาระงานแก่ลูกจ้าง หรือโยกย้ายงานลูกจ้าง และเมื่อลูกจ้างเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่เป็นธรรม ลูกจ้างอาจโต้แย้งและไม่ปฏิบัติตามหรือนำคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อขอให้ศาลวินิจฉัยว่าคำสั่งของนายจ้างชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมหรือไม่ และนายจ้างอาจใช้พฤติการณ์ของลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างในการออกหนังสือเตือนว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งการออกหนังสือเตือนนั้น เป็นการที่นายจ้างใช้อำนาจฝ่ายเดียวในการออกหนังสือเตือน โดยมีผลใช้บังคับทันทีเมื่อลูกจ้างทราบ แม้ลูกจ้างจะไม่เห็นด้วยก็ตามซึ่งนายจ้างอาจออกหนังสือเตือนโดยไม่ได้มีการสอบสวนลูกจ้างแต่อย่างใด เพราะกฎหมายไม่ได้บัญญัติบังคับนายจ้างไว้ชัดเจน จึงทำให้นายจ้างอาจใช้วิธีออกหนังสือเตือนบ่อย ๆ ในเรื่องเดิม อันเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างและเป็นการกระทำที่กระทบต่อจิตใจลูกจ้าง ลูกจ้างบางคนอาจแสดงเจตนาลาออก เพราะไม่สามารถทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ หรือลูกจ้างบางคนอาจถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างอ้างเหตุยกเว้นการไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 119 (4) ซึ่งปัจจุบันผู้ศึกษาพบว่านายจ้างมีการใช้วิธีการดังกล่าวเพื่อเป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องแสดงเจตนาลาออกเอง ซึ่งเมื่อลูกจ้างลาออกเองนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง เพราะกฎหมายบัญญัติคุ้มครองให้จ่ายค่าชดเชยเฉพาะกรณีการเลิกจ้างเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาการที่นายจ้างใช้อำนาจฝ่ายเดียวในการออกหนังสือเตือนหรือออกคำสั่งของนายจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และมีบทบัญญัติใดคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของนายจ้างหรือไม่

ดังนั้นแล้วเพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกบีบบังคับให้ลาออก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากที่สุด ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการตีความคำว่า “นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร” ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าการใช้อำนาจของนายจ้างในทางที่ได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรนั้นให้รวมไปถึงการกระทำที่เป็นผลให้วิญญูชนในภาวะเช่นลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ เพื่อแก้ปัญหาคำตีความการบังคับใช้กฎหมายให้ถูกต้องและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของนายจ้างต่อไป จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

เดิม มาตรา 14/1 กำหนดว่า “สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและ พอสมควรแก่กรณี”

ขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมเป็น กำหนดว่า “การใช้อำนาจของนายจ้างในทางที่ได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร นั้นให้หมายความรวมถึงการกระทำใด ๆ ที่เป็นการกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจเกี่ยวกับการทำงานของ ลูกจ้าง อันเป็นผลให้วิญญูชนในภาวะเช่นลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้”

2. ปัญหาเกี่ยวกับการตีความคำว่า “การเลิกจ้าง” ผู้ศึกษาเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องกำหนดให้ครอบคลุมและ ชัดเจนเกี่ยวกับนิยามของคำว่า “การเลิกจ้าง” ว่าให้รวมถึงการที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นธรรม แก่ลูกจ้าง หรือการกระทำใด ๆ ของนายจ้างอันเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยไม่ชอบและเป็นการกลั่นแกล้ง เพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้ และให้สิทธิลูกจ้างในการแสดงเจตนาลาออก อันเนื่องมาจากการกระทำที่ไม่ เป็นธรรมจากนายจ้าง เสมือนนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิในการได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย กรณีถูกนายจ้างเลิกจ้าง เพื่อแก้ปัญหาการตีความการบังคับใช้กฎหมายให้ถูกต้อง และเพื่อให้ครอบคลุมถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ของนายจ้าง อันกระทบสิทธิและความปกติสุขในการใช้ชีวิตของลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเป็นธรรมและมีสิทธิเลือกอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จึงสมควรแก้ไข เพิ่มเติมดังนี้

เดิมมาตรา 118 วรรคสอง กำหนดว่า “การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำที่นายจ้าง ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และ หมายความว่ารวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการ ต่อไป”

ขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมเป็น กำหนดว่า การเลิกจ้างนั้นให้รวมถึงการที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการ จ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง หรือการกระทำใด ๆ ของนายจ้างอันเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยไม่ชอบและ เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป โดยลูกจ้างได้โต้แย้งและแสดงเจตนาลาออกภายในเวลาอัน สมควร ให้ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา นี้ด้วย

3. ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย ผู้ศึกษาเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องกำหนดขอบเขต อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามสัญญาจ้างแรงงานและสอดคล้องเกี่ยวกับ สภาพการจ้างและอยู่ภายในขอบอำนาจของความชอบด้วยกฎหมาย โดยการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิโต้แย้ง คำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรมหรือกระทบต่อตัวลูกจ้างเกินสมควร และควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิ แสดงเจตนาลาออกหากถูกนายจ้างกระทำการใด ๆ อันเป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ และให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะแสดงเจตนาลาออกอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่กระทบสิทธิ ของลูกจ้างเกินสมควร โดยผู้ศึกษาเห็นว่าลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเสมือนถูกนายจ้างเลิกจ้าง จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

เดิมมาตรา 119 (4) กำหนดว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด

ดังต่อไปนี้

(4) ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้คัดค้านเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องคัดค้าน

หนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด”

ขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมเป็น กำหนดว่า “ในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างนั้น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และการออกหนังสือเดือน ต้องมีการสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างเสียก่อน หากลูกจ้างเห็นว่าการกระทำความผิดของนายจ้างไม่ถูกต้องให้ลูกจ้างโต้แย้งหรือแสดงเจตนาลาออกภายในเวลาอันสมควร หากพ้นกำหนดแล้วลูกจ้างไม่ได้แย้งหรือแสดงเจตนาลาออกถือว่าลูกจ้างยินยอมและยอมรับในการกระทำของนายจ้าง” และเพิ่มข้อความอีกต่อไปว่า “หากลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างตามวรรคก่อนให้ถือเป็นกรณีการเลิกจ้าง นายจ้างจำต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามมาตรานี้ด้วย”

เอกสารอ้างอิง

ศุภชัย ลีถนันทกุล. (2556). การคุ้มครองลูกจ้างที่แสดงเจตนาเลิกสัญญาอันมีเหตุมาจากนายจ้าง. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบริหารคดี คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อริยา เฉลิมโรจน์. (2566). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ และคำสั่งของนายจ้างที่ไม่เป็นธรรม. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารคดี คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วิชัย เอื้ออังกณกุล. (2523). อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แพทริญา อรัญมิ่ง. (2554). ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ยุวดี ทรัพย์ประเสริฐ. (2552). ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540