

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สิทธิในการเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน
ชื่อผู้เขียน	หลุทัย กมเมธิยุทธการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยอาศัยเหตุในการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน หรือเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ แต่ในทางปฏิบัติเหตุในการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิในข้อนี้ได้เลย เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดทำขึ้นในลักษณะของสัญญาสำเร็จรูป นอกจากนั้นจากการศึกษากรณีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ พบว่าไม่ได้บัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างไว้อย่างเสมอภาค ตามสิทธิที่คู่สัญญาพึงมีอย่างเท่าเทียมกัน

จากการศึกษา กฎหมายแรงงานในปัจจุบันแม้จะมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างที่สุดแล้วก็ตาม ก็ยังพบข้อบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในกฎหมายที่ยังให้สิทธิแก่นายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองคุ้มครองให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้างหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้เห็นถึงสภาพปัญหาว่า กฎหมายไม่ได้มีการกำหนดถึงเหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของฝ่ายลูกจ้าง ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อลูกจ้าง วิธีการและผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง จึงเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยบัญญัติเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง และเหตุของการเลิกสัญญาจ้าง

แรงงานทันทีกรณีจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย วิธีการและผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน

Thesis Title	The Right for immediately terminate of the employee in the employment contract
Author	Harutai Khommeteeyuttakan
Thesis Advisor	Associate Prof. Dr. Wichitra (Foonglada) Vichienchom
Department	Law
Academic Year	2012

ABSTRACT

The right to terminate employment contract under Civil and Commercial Code and related labor laws prescribes that both parties are entitled to terminate the employment contract with the cause of termination under conditions in the employment contract or other cause (s) as prescribed by the laws. However, in practice the employee cannot exercise the right to terminate the contract under the conditions in the employment contract since the employment contract is drafted by the employer in standard form format. Moreover, from the study on the event of termination as prescribed by laws, there is no legal provision prescribe the right to terminate the employment contract for employer and employee equally as both parties should be entitled mutually.

From the study, even the current labor laws intend to protect employee to obtain the utmost fairness, some provision of the law still contains certain flaw which entitles employer the right to terminate the employment contract immediately and unilaterally. There is no law protecting the employee's right in case of immediate termination from the major default of employer or the act which is unbearable to employee to stand and remain working. Besides, Civil and Commercial Code, Book 3, Title 6, on Employment Contract, Section 583 and the Labor Protection Act of B.E. 2541 shows the problem that the laws do not mention the ground for an immediate termination by employee, the employer's liability for employee, method and result of the immediate termination by employee, therefore employee is not sufficiently protected under the purpose of the laws.

From the aforesaid problem, the writer therefore proposes guideline to solve the problem by amending the laws concerning with immediate termination of labor contract. The laws should be added the cause of termination from the major default of employer and the cause of immediate termination in case the employer becomes solvent or bankrupt, method and result of immediate termination by employee in order to efficiently apply with the current labor laws and in line with the labor laws' purpose and also appropriated with the current economic and social condition.