

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2468 ที่ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องการบอกเลิกสัญญาทางแพ่ง ในบรรพ 2 ลักษณะ 2 หมวด 4 ว่าด้วยเรื่องการเลิกสัญญา และในปี พ.ศ. 2472 เรื่องการเลิกสัญญาของเอกเทศสัญญา ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะ มาตรา 583¹ เรื่องสิทธิของการบอกเลิกสัญญาจ้างในทันทีของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประพฤติผิดอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้คำเตือนใหม่ทดแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งยังไม่เคยมีการแก้ไข เพิ่มเติมแต่อย่างใด

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นสัญญาทางแพ่งประเภทหนึ่งซึ่งต้องนำหลักว่าด้วยเรื่องนิติกรรมสัญญามาปรับใช้ มีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นสิทธิต่างๆ ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายพึงมีตามกฎหมาย อันเกิดขึ้นจากสัญญาจ้างงาน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายควรจะต้องได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เช่น เรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ประพฤติผิดสัญญา คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งควรจะมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาได้ และควรได้รับสิทธิในการเรียกร้องค่าตอบแทนอันเกิดจากการผิดสัญญาหรือการกระทำผิดของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งด้วย

การเลิกจ้างแรงงานนับเป็นปัญหาสำคัญของปัญหาแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่คิดว่าตนมีอำนาจในการเลิกจ้างโดยอิสระ ส่วนลูกจ้างก็พยายามทำทุกวิถีทางที่จะให้ตนมีงานทำ จึงทำให้เป็นปัญหาคั่งค้างขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก บทบัญญัติในมาตรา 583 ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ คือ ให้สิทธิแก่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่ประพฤติผิดอย่างร้ายแรงได้ทันทีแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกรณีจากเหตุเกิดจากฝ่ายนายจ้าง เช่น นายจ้างกระทำผิดอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้าง หรือกระทำ

¹ มาตรา 583 บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้คำเตือนใหม่ทดแทนก็ได้.

ประการใดๆ ที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้ หรือเมื่อปรากฏว่านายจ้างกลายเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย เป็นต้น รวมถึงกฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆ ก็ไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติให้สิทธินี้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคระหว่างคู่สัญญาในการจัดต่อหลักความเสมอภาคตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

การที่ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายกระทำผิด โดยเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเกิดจากฝ่ายนายจ้าง ทำให้เกิดปัญหาที่สามารถรวบรวมได้ดังต่อไปนี้

1. ความไม่เสมอภาคของสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการกระทำความผิด อันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้างหรือเหตุอื่นๆ กรณีใดบ้างที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทันที และสามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนได้ เหตุใดบ้างที่ถือว่าเป็นเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที ซึ่งควรจะต้องบัญญัติไว้ และต้องอาศัยดุลพินิจของผู้มีอำนาจบังคับใช้กฎหมาย ในการตีความกฎหมายให้มีผลบังคับใช้ให้อยู่ในขอบเขตตามเจตนารมณ์ของกฎหมายให้มากที่สุด

2. เหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้างและวิธีการหรือขั้นตอนของการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนของการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจน ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ไม่สามารถโต้แย้งสิทธิหรือใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

3. ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมายแรงงาน เช่น เงินชดเชย เงินชดเชยพิเศษ ค่าสินไหมทดแทน เป็นต้น

นอกจากนั้น จากการศึกษายังพบว่า บทบัญญัติมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อาจเป็นช่องทางให้นายจ้าง ใช้เพื่อเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างได้ ผู้เขียนเห็นว่าตามมาตรา 583 เป็นบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับการให้สิทธินายจ้างเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างทำให้ต้องเผชิญกับภาวะว่างงาน ทำให้เดือดร้อนเนื่องจากการขาดรายได้ และอาจบานปลายกลายเป็นปัญหาสังคม ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศได้ จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย เช่น ในเรื่องของการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการขอรับทราบข้อกล่าวหาของนายจ้างเป็นหนังสือ รวมถึงให้สิทธิลูกจ้างในการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีเช่นเดียวกับนายจ้าง และกำหนดวิธีการหรือขั้นตอนในการแสดงเจตนาในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญาไว้ให้ชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามหลักของความเสมอภาคของคู่สัญญา อันย่อมจะมีผลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ แนวความคิดพื้นฐาน และความเป็นมาของบทบัญญัติของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน มาตรา 583 ในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
2. เพื่อศึกษา การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ ปัญหาบทบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมาย
3. เพื่อศึกษา การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย และเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปและเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยคู่สัญญาตามกฎหมายแพ่งทั่วไปและกฎหมายเฉพาะ
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการบัญญัติและบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของสิทธิการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
5. เพื่อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจและเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

จากเหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ที่เป็นการบัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยไม่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนเฉพาะฝ่ายนายจ้าง ซึ่งกฎหมายแรงงานไทยยังไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้างในกรณีที่มีเหตุเกิดจากการกระทำของนายจ้าง เช่น นายจ้างกระทำความผิดร้ายแรงต่อลูกจ้าง ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สามารถนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาถึงความหมาย และลักษณะของเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที การกำหนดวิธีปฏิบัติและหน้าที่ในการจ่ายค่าชดเชยค่าสินไหมทดแทนของนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่ใช้อยู่ใน

ประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบว่ามีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยอย่างไร และมีข้อบกพร่องอย่างไร รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของนายจ้างและลูกจ้าง

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

ศึกษา โดยวิธีการวิจัยจากเอกสาร บทความ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ (Documentary Research) โดยทำการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูล ตัวบทกฎหมาย หนังสือคำอธิบาย แนวคำพิพากษาศาลฎีกา ตลอดจนเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และสรุปปัญหาในการทำวิจัย และจัดทำข้อเสนอแนะต่อไป และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างของนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือตำรากฎหมาย บทความ วารสาร งานวิจัย บทบัญญัติของกฎหมาย เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยอาศัยหลักเกณฑ์และแนวทางที่เหมาะสมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปทางกฎหมาย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิวัฒนาการ แนวความคิดพื้นฐาน และความเป็นมาของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
2. ทำให้ทราบถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ ปัญหาบทบัญญัติ และการบังคับใช้กฎหมาย
3. ทำให้ทราบถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย และเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปและเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยคู่สัญญาตามกฎหมายแพ่งทั่วไป และกฎหมายเฉพาะ
4. ทำให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการบัญญัติและบังคับใช้กฎหมายในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของไทย
5. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจ เกิดความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย