

บทที่ 5

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

จากที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 2 บทที่ 3 และบทที่ 4 เกี่ยวกับแนวความคิดพื้นฐาน การร่างกฎหมายแรงงานของไทย สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามกฎหมายต่างประเทศและประเทศไทย หากเปรียบเทียบกันแล้วจะพบว่า หลักเกณฑ์ สาเหตุการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ขั้นตอนในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน มองในภาพรวมแล้วไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีต้นแบบ แนวความคิดและวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้างเป็นสำคัญ และพบว่าในกรณีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างไว้ โดยจากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศหลายประเทศพบว่ามีการบัญญัติถึงสิทธิและเหตุในการบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานไว้อย่างชัดเจน และผู้เขียนเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานของไทย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้อีกด้วย

ในบทนี้ จะกล่าวถึงปัญหาในทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยได้วิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

5.1 ความไม่เสมอภาคระหว่างสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างกับลูกจ้าง

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาทางแพ่งประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชน หรือเอกชนกับนิติบุคคล จึงต้องนำหลักในเรื่องนิติกรรมสัญญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาปรับใช้ กล่าวคือ การแสดงเจตนาของคู่สัญญาต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีอิสระในการกำหนดเนื้อหาของสัญญา และต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยอาศัยเหตุในการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน หรือเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ก็ได้ ปัญหาที่ควรพิจารณาประเด็นแรกว่า เหตุในการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

แรงงาน ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในข้อนี้ได้มากน้อยเพียงใด โดยปกติสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างจะเป็นฝ่ายจัดทำขึ้นในลักษณะของสัญญาสำเร็จรูป¹ ในทางปฏิบัติลูกจ้างไม่มีโอกาสในการกำหนดข้อสัญญาต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงานเพื่อให้เป็นคุณแก่ลูกจ้างแต่อย่างใด ลูกจ้างจำต้องลงชื่อในสัญญา เพราะต้องการได้งานทำ หรือหากจะมีส่วนในการกำหนดข้อสัญญาได้ต้องเป็นลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพิเศษ มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และเป็นการจ้างลักษณะเฉพาะเท่านั้น กรณีนี้จะมีน้อย ดังนั้นการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยเหตุตามข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน ฝ่ายลูกจ้างแทบจะไม่มีสิทธิเลย

ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปคือ บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานทั้งในส่วนของบทบัญญัติทั่วไป และบทบัญญัติเฉพาะ บัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างไว้อย่างเสมอภาค ตามสิทธิที่คู่สัญญาพึงมีอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกันหรือไม่

เหตุตามบทบัญญัติทั่วไปในเรื่องของนิติกรรมสัญญา ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ลูกจ้างสามารถอ้างเป็นเหตุในการเลิกสัญญาได้ เช่น

กรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างล่าช้าหรือไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 387 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างชำระหนี้ โดยกำหนดระยะเวลาในการชำระหนี้พอสมควร จึงจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง โดยผลของการเลิกสัญญาจะมีผลเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป จะเห็นได้ว่าหากลูกจ้างจะใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาตามบทบัญญัติทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นการยากต่อความเข้าใจของลูกจ้างเนื่องจากมีข้อเท็จจริงที่ต้องพิจารณาประกอบเป็นกรณีๆ ไป เช่น กรณีการชำระหนี้ของนายจ้างกลายเป็นพันวิสัย ประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าอย่างไรจึงถือว่าเป็นพันวิสัย ย่อมต้องอาศัยข้อเท็จจริงประกอบด้วย แม้การบริหารงานของนายจ้างจะล้มเหลว อาจถึงขั้นถูกฟ้องล้มละลาย ไม่มีเงินจ่ายค่าจ้าง หนี้ค้างจ่ายค่าจ้างก็ยังไม่ถือว่าเป็นการพันวิสัย ลูกจ้างจะอ้างเป็นเหตุนี้เพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 389 ไม่ได้

กฎหมายแรงงานในปัจจุบันแม้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างที่สุดแล้วก็ตาม ก็ยังพบข้อบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในกฎหมายที่ยังให้สิทธินายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองคุ้มครองให้สิทธิลูกจ้างที่จะออกจากงานทันที อันเนื่องจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ หากลูกจ้างไม่มาทำงาน หรือ

¹ ภาคผนวก.

การที่ลูกจ้างออกจากงานไปโดยที่ไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้าง ก็จะกลายเป็นกรณีที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ นายจ้างอาจใช้สิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ทำให้ลูกจ้างมีประวัติการทำงานที่ไม่ดี และอาจไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (5) ดังนั้น กรณีนี้ลูกจ้างต้องอาศัยบทบัญญัติ มาตรา 582 สำหรับสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน และถ้าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนก็ต้องอาศัยบทบัญญัติทั่วไปในลักษณะสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 387 มาปรับใช้ในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้าง กล่าวคือ กรณีเป็นสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง และสำหรับกรณีเป็นสัญญามีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ลูกจ้างต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรเพื่อที่จะบอกเลิกสัญญาต่อไป ซึ่งการที่ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่ลูกจ้างเช่นนี้ อาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อนอย่างมาก² เช่น กรณีนายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง หรือนายจ้างกระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้าง โดยการข่มขืนกระทำชำเรา หรือทำร้ายร่างกาย หรือหน่วงเหนี่ยวกักขังลูกจ้าง เป็นต้น กรณีดังกล่าวทำให้ลูกจ้างต้องทนผูกพันตามสัญญาโดยไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีได้อันทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิในร่างกายหรืออนามัย

ในส่วนของเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติเฉพาะ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ในเรื่องจ้างแรงงาน ได้กำหนดถึงสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างไว้หลายสาเหตุ กล่าวคือ

นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ด้วยเหตุดังนี้

1) ลูกจ้างให้คนอื่นทำงานแทนตน โดยที่นายจ้างไม่ยินยอม ตามมาตรา 577 วรรค 2 และ วรรค 3

2) ลูกจ้างไร้ฝีมือตามที่แสดงไว้ ตามมาตรา 578

3) สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ตามมาตรา 582

4) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง ตามมาตรา 583

ส่วนลูกจ้างมีสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังนี้

1) นายจ้างโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่น ตามมาตรา 577 วรรคแรกและวรรค 3

2) สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ตามมาตรา 582

² วิจิตรา พุ่งลัดดา. (2530, ตุลาคม). “เหตุเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเกิดจากการกระทำความผิดอาญา.” *วารสารศาลแรงงาน*, 7 (10). หน้า 65-66.

เมื่อพิจารณาเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างของนายจ้าง มี 4 กรณี และสิทธิของลูกจ้างมี 2 กรณี และให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที แก่นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

ประเด็นที่ต้องพิจารณาคือ เหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างตามมาตรา 583 บัญญัติให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง แต่มิได้มีบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุใดก็ตาม จึงอาจเป็นช่องทางให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง ถูกคุกคาม ลวนลามทางเพศ จนไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ เมื่อใช้สิทธิเลิกสัญญาทันที โดยไม่มีบทบัญญัติใดๆ ให้สิทธิเลิกสัญญาแก่ลูกจ้าง อาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายเนื่องจากลูกจ้างเป็นฝ่ายประพฤติดิตเสียสัญญาได้ หรือกรณีนายจ้างกระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้าง เช่น ทำร้ายร่างกาย ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าทำให้ต้องทนทำงานต่อไปอีก 1 งวดการจ้าง การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจึงจะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนี้

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้บัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาทันทีของสัญญาจ้างแรงงาน โดยใช้คำว่า “คู่สัญญาสามารถบอกเลิกสัญญา” เป็นการให้สิทธิเสมอภาคแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย คำนึงถึงผลประโยชน์ของคู่สัญญา ให้สามารถใช้สิทธิในการเลิกสัญญาได้ทันที เมื่อเห็นว่า ความผูกพันตามสัญญามีอาจดำเนินต่อไปได้จนกระทั่งสิ้นสุดเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือสิ้นสุดอายุของสัญญาได้ เมื่อมีเหตุสำคัญ (Aus Wichtigem Grund) เกิดขึ้น โดยมีได้บัญญัติให้นิยามหรือความหมายว่าเหตุอะไรบางอย่างที่เป็นเหตุสำคัญ ซึ่งคู่สัญญาสามารถใช้เพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ เป็นหน้าที่ของศาลที่จะพิจารณาพยานหลักฐานแวดล้อมของแต่ละกรณี ประกอบกับแนวบรรทัดฐานที่เคาะวางไว้ เช่น คู่สัญญาอีกฝ่ายรบกวนการทำงานโดยปกติสุข หรือกระทำผิดทางอาญาจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เป็นต้น

ประเทศญี่ปุ่น ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีแก่คู่สัญญาในลักษณะเหมือนกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี คือ บัญญัติให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดบอกเลิกสัญญาได้ทันที หากเกิดเหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้ ซึ่ง “เหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้” ตามบทบัญญัตินี้มีลักษณะเหมือนกับ “เหตุสำคัญ” ในประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน กล่าวคือ ไม่ได้มีคำจำกัดความหรือความหมายของเหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้ โดยให้ศาลเป็นผู้พิจารณาตามพฤติการณ์เป็นกรณีๆ ไป

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีบทบัญญัติที่ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีของลูกจ้างเช่นกัน มีลักษณะคล้ายคลึงกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและญี่ปุ่น แต่ได้กำหนดเหตุที่ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ต่างหากจากเหตุในการเลิกสัญญาของนายจ้างไว้ 3 ประการคือ นายจ้างดูหมิ่นอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้าง นายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไรมนุษยธรรม และกรณีที่นายจ้างได้กระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ยังได้กำหนดเหตุไว้อย่างกว้างๆ คือ “สาเหตุอื่นๆ” เพื่อให้ศาลสามารถปรับใช้ได้ตามพฤติการณ์แต่ละกรณีได้

ประเทศอังกฤษ มีหลักกฎหมายเกี่ยวกับบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน คือ หลักการเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal) ที่ให้สิทธิลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อมีเหตุอันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้างหรือพฤติกรรมของนายจ้าง โดยให้ถือว่านายจ้างเป็นผู้เลิกจ้างลูกจ้าง แนวทางการวินิจฉัยเหตุในการเลิกสัญญาจ้าง จะคำนึงถึงข้อผูกพันตามที่ตกลงกันของคู่สัญญาเป็นสำคัญ ประกอบกับคำพิพากษาที่เคยวางหลักไว้ เช่น กระทำการใดๆ ที่เป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องลาออก หรือนายจ้างกระทำการที่เป็นการรบกวนการทำงานโดยปกติสุขของลูกจ้าง การลงโทษทางวินัยโดยเกินความจำเป็น หรือนายจ้างสร้างความอับอายแก่ลูกจ้างต่อหน้าบุคคลอื่น เป็นต้น

ประเด็นนี้สรุปได้ว่า บทบัญญัติในเรื่องสิทธิและเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้างในประเทศไทย ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งหลักความเสมอภาค ที่ต้องปฏิบัติต่อกคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ให้ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่นๆ ของคู่สัญญา บทบัญญัตินี้ดังกล่าวได้กำหนดให้มีการปฏิบัติแตกต่างกันสำหรับข้อเท็จจริงที่มีสาระสำคัญเหมือนกัน เช่น ไม่ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาทันที กรณีที่นายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง เช่นเดียวกับนายจ้างที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง ความเสมอภาคเป็นหลักเกณฑ์อันสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้การใช้สิทธิเสรีภาพของคู่สัญญาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายและขณะเดียวกันหลักความเสมอภาค ก็เป็นหลักที่ควบคุมมิให้นายจ้างใช้อำนาจของตนได้ตามอำเภอใจ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ลูกจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือกระทำการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

5.2 เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง

จากการศึกษาในเรื่องสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง พบว่ากฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิและเหตุดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตาม หากลูกจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กระทำได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 เท่านั้น โดยผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะมีผลในคราวถัดไปของงวดการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งอาจเกิดปัญหาต่อลูกจ้างได้ เนื่องจากจำเป็นต้องทนทำงานกับนายจ้างต่อไปอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบทางด้านจิตใจ ขาดกำลังใจในการทำงาน ได้รับความอับอาย แม้ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้างแล้ว ก็ยังต้องทนทำงานต่อไปอีก เพราะผลของการบอกเลิกสัญญาไม่มีผลทันที หากลูกจ้างเลือกที่จะไม่ไปทำงาน ก็จะกลายเป็นฝ่ายลูกจ้างเสียเองที่ประพฤติดสัญญาจ้างแรงงาน

ตัวอย่างเช่น กรณีลูกจ้างถูกนายจ้างทำร้ายร่างกาย แม้การกระทำความผิดดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญา แต่กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที ลูกจ้างยังคงต้องบอกกล่าวการเลิกสัญญาจ้าง ตามมาตรา 582 โดยต้องบอกกล่าวการเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้า 1 งวดการจ้าง และลูกจ้างยังคงต้องทนทำงานต่ออีกจนกว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะสมบูรณ์ตามบทบัญญัติของกฎหมาย ปัญหาดังกล่าวนี้นี้เกิดจากการที่กฎหมายแรงงานของไทยไม่ให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่ลูกจ้าง

จากตัวอย่างข้างต้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรแก้ไข เพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยเพิ่มบทบัญญัติในเรื่องเหตุที่ลูกจ้างสามารถใช้ในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ที่มีเหตุเกิดจากฝ่ายนายจ้างกระทำความผิดต่อลูกจ้าง การกระทำความผิดดังกล่าวต้องมีความร้ายแรงถึงขนาดและอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้าง โดยแบ่งลักษณะการกระทำความผิดของนายจ้างดังนี้

5.2.1 นายจ้างกระทำความผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน

หน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การจ่ายค่าจ้าง การมอบหมายงาน ให้ลูกจ้างทำ หรือการจัดให้มีสวัสดิการตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง หรือการจัดให้มีความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และรวมไปถึงการชำระหนี้ที่กำหนดเวลาเป็นสาระสำคัญของการชำระหนี้ หรือการชำระหนี้เป็นพันธวิสัย เป็นต้น เมื่อนายจ้างกระทำความผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ ในกรณีนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่า แม้ลูกจ้างจะไม่ได้รับสิทธิในการบอกเลิกสัญญาทันที ยังไม่เป็นการทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบไม่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปจนไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ เช่น ในกรณีที่นายจ้างไม่ชำระหนี้ค่าจ้างในแก่ลูกจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างล่าช้า ถือเป็นเพียงการสร้าง ความ

เค็ดรื้อนแ่ลูกจ้างแต่ยังไม่ถึงขนาดที่ทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพันวิสัย และกฎหมายก็บัญญัติให้นายจ้างจะต้องชำระหนี้พร้อมทั้งดอกเบี้ยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง ในส่วนนี้ ผู้เขียนได้กล่าวไว้โดยละเอียดแล้วในบทที่ 4 หัวข้อ 4.2.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติทั่วไป

5.2.2 นายจ้างกระทำความผิดที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายแรงงานได้กำหนดหน้าที่ต่างๆ ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง เช่น การจ่ายค่าจ้าง การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด เป็นต้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้มีแต่เฉพาะหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติใดกำหนดว่าเมื่อนายจ้างกระทำความผิดในลักษณะอื่น ที่ไม่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างมีสิทธิอย่างไรบ้าง ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมลักษณะความผิดไว้ ดังนี้

1) นายจ้างกระทำการอันเป็นความผิดอาญาต่อลูกจ้าง

การกระทำความผิดทางอาญาของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง เป็นการกระทำความผิดที่ร้ายแรง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อลูกจ้าง เช่น การที่นายจ้างได้กระทำต่อชีวิต ร่างกาย สิทธิ เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของลูกจ้าง นายจ้างข่มขืนกระทำชำเราลูกจ้าง กักขังหน่วงเหนี่ยว ถือเป็นการกระทำที่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหากเกิดกรณีเช่นนี้ลูกจ้างไม่อาจจะทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ และไม่สามารถที่จะกลับมาทำงานร่วมกันเหมือนเดิม เช่น กรณีลูกจ้างถูกนายจ้างข่มขู่หากไม่ยินยอมให้นายจ้างกระทำชำเราจะส่งตัวลูกจ้างให้เจ้าพนักงานตำรวจดำเนินคดีในข้อหาหลบหนีเข้าเมือง ลูกจ้างอยู่ในภาวะเสียเปรียบไม่อาจต่อสู้ขัดขืนนายจ้างของตนได้³ แต่กฎหมายไม่ได้ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างที่แก่ลูกจ้างไว้ ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาที่นายจ้างอาจจะกระทำต่อลูกจ้างได้มีหลายกรณี เช่น

- (1) นายจ้างข่มขืนกระทำชำเราลูกจ้าง ตามมาตรา 276
- (2) นายจ้างทำร้ายร่างกายลูกจ้าง ตามมาตรา 295 และ 297
- (3) นายจ้างข่มขืนใจลูกจ้างให้กระทำการใด หรือไม่กระทำการใด ตามมาตรา 209
- (4) นายจ้างกักขัง หน่วงเหนี่ยวลูกจ้าง ตามมาตรา 310
- (5) นายจ้างหมิ่นประมาทลูกจ้าง ตามมาตรา 326

จะเห็นได้ว่าการกระทำความผิดทางอาญาที่มีลักษณะร้ายแรงของนายจ้างมีหลายกรณี บางกรณีมีโทษร้ายแรง แม้ลูกจ้างจะมีสิทธิดำเนินคดีตามกฎหมายอาญา แต่กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้าง สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้ หากเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น ลูกจ้างจำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานและลูกจ้างต้องทนทำงานต่อไปอีก

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7721/2549.

จนกว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายคือ 1 จวดการจ้าง หรือหากทนไม่ได้ไม่ไปทำงาน ก็จะกลายเป็นฝ่ายลูกจ้างเสียเองที่กระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน

ในกรณีนี้กฎหมายต่างประเทศ เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่านายจ้างได้กระทำผิดทางอาญา หรือนายจ้างได้กระทำผิดทางอาญาต่อลูกจ้าง

2) การกระทำหรือพฤติกรรมของนายจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

การกระทำของนายจ้างในกรณีนี้ ไม่ร้ายแรงถึงขนาดเป็นความผิดทางอาญา แต่อาจส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความอับอาย ไม่สามารถทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ หรือถึงขั้นไม่มาทำงาน จนเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้เพราะถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่

ศาลฎีกาได้วินิจฉัยในประเด็นที่นายจ้างได้คู่มั่นลูกจ้าง ว่าได้เสียมีสัมพันธ์กับชายอื่น ซึ่งมีภรรยาแล้ว ทำให้ลูกจ้างอับอายไม่มาทำงานเกินสามวันทำงานติดต่อกันจนเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้น เป็นเรื่องส่วนตัว การพูดเช่นนั้นก็มีใช่เรื่องกีดกันมิให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินเจ็ดวันทำงาน จึงถือได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยทันที⁴

ด้วยความเคารพผู้เขียนมีความเห็นว่า แม้การคู่มั่นดังกล่าวจะถือเป็นเรื่องส่วนตัว แต่เนื่องจากการกระทำของนายจ้างเป็นเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างอับอายจนไม่อยากมาทำงาน การที่กฎหมายแรงงานไม่ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยทันทีกับลูกจ้าง ทำให้นายจ้างสามารถเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการที่ลูกจ้างอับอายจนไม่อาจทนมาทำงานได้ อ้างว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือแม้ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ก็ยังต้องทนมาทำงานต่อไปจนกว่าจะครบงวดการจ่ายค่าจ้างถัดไป ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายและความยุติธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน

กรณีนายจ้างกระทำการไม่สมควรทางเพศต่อลูกจ้าง ลวนลามด้วยวาจา จนทำให้ลูกจ้างเกิดความอับอาย แม้ยังไม่รุนแรงถึงขนาดการทำอนาจารหรือข่มขืน แต่การกระทำเช่นนี้ส่งผลให้ลูกจ้างไม่อยากมาทำงาน หรือไม่อาจทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ แต่ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ แม้จะมีกฎหมายบัญญัติห้ามนายจ้างกระทำการล่วงเกิน ลูกความหรือก่อนความเคียดแค้น รำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 แต่กรณีนี้กฎหมายก็ไม่ได้ให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีไว้เช่นกัน

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2799/2526.

การกระทำที่ไม่สมควร ไม่อาจให้นิยามหรือความหมายได้ว่า การกระทำอย่างไรถึงจะเรียกว่าไม่สมควร ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป โดยพิจารณาจากความรู้สึกของวิญญูชนทั่วไปว่า หากใครกระทำเช่นนั้นตนรู้สึกว่าร้ายแรงหรือไม่อาจทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้หรือไม่ หากรู้สึกว่าเป็นเหตุ ที่ทำให้ไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ลูกจ้างก็ควรถือเป็นเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้

ในกรณีนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันและญี่ปุ่น ได้ให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มสัญญาเป็นหลักว่า หากกลุ่มสัญญาเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสัญญาไม่อาจดำเนินต่อไปได้ ลูกจ้างก็สามารถบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ โดยอ้างเหตุ เช่น กรณีลูกจ้างเห็นว่าการทำงานของนายจ้างเป็นการรบกวนการทำงานโดยปกติสุขของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างพิจารณาแล้วว่าไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ก็สามารถใช้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้ให้สิทธิในการเลิกสัญญาทันทีแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรมจนลูกจ้างไม่ อาจทนทำงานต่อไปได้เช่นกัน

ประเทศอังกฤษ ได้วางหลักในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างว่า หากลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยมีเหตุมาจากการกระทำหรือพฤติกรรมของนายจ้างที่ส่งผลให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ทำให้ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างมีผลเสมือนกับถูกนายจ้างเลิกจ้าง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เมื่อถูกนายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงและการกระทำหรือมีพฤติกรรมของนายจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ โดยบัญญัติเพิ่มเติม วรรคสอง ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ดังนี้ “ถ้านายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง กระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงหรือกระทำประการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ลูกจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาจ้างทันที”

5.3 เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาการบริหารงาน หรือปัญหาทางเศรษฐกิจจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปอย่างปกติได้ หรือนายจ้างกลายเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่สามารถที่จะนำทรัพย์สินออกมาชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ หรือถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด จนกลายเป็นบุคคลล้มละลายในที่สุด จากการศึกษากฎหมายแรงงานของไทย พบว่าไม่มีมาตรการป้องกันหรือ

คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในกรณีนี้โดยเฉพาะ สิทธิที่ลูกจ้างได้รับในกรณีนี้ไม่แตกต่างจากสิทธิที่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ได้รับเลย เช่น การกำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่ขอรับชำระหนี้จากองค์กรทรัพย์สินของลูกหนี้ (นายจ้าง) ที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์รวบรวมได้ เป็นต้น

กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบันไม่สามารถคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้จริงในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างตกเป็นบุคคลหนี้สินล้นพ้นตัวยอมหมายความว่า นายจ้างมีเจ้าหนี้รายอื่นๆ นอกเหนือจากลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ทรัพย์สินที่มีอยู่หรือรายได้จากการดำเนินกิจการไม่เพียงพอที่จะชำระหนี้ได้ แม้ว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ได้รวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ (นายจ้าง) ได้จำนวนหนึ่ง แต่การชำระหนี้ก็จำเป็นต้องเฉลี่ยทรัพย์สินที่รวบรวมได้ให้แก่เจ้าหนี้ทุกรายที่มาขอชำระหนี้ จึงเป็นไปได้เลยที่ลูกจ้างจะได้รับชำระหนี้ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนั้น หากนายจ้างถูกฟ้องล้มละลาย ในทางปฏิบัติปัญหาในเรื่องระยะเวลาในกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลายใช้เวลาค่อนข้างนาน และมีหลายขั้นตอน เช่น การรวบรวมทรัพย์สินต่างๆ ของนายจ้าง สืบทรัพย์ นายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด การขอให้เจ้าหนี้ขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ การประชุมเจ้าหนี้ การขอฟื้นฟูกิจการ เป็นต้น ในท้ายที่สุดหากปรากฏว่านายจ้างไม่สามารถฟื้นฟูกิจการหรือชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ นายจ้างก็ต้องล้มละลายในที่สุด อาจจะใช้เวลาเป็นปีหรือหลายปี ในส่วนของลูกจ้างไม่มีทางได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับนายจ้างได้เลย กว่าจะทราบสถานะทางการเงินของกิจการ นายจ้างอาจจะถูกฟ้องล้มละลายแล้วใช้เวลานานจนเกิดความเสียหาย และเสียโอกาสในการหางานทำใหม่ได้ในเวลาอันรวดเร็ว ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ในช่วงระหว่างการพิจารณาคดีล้มละลายลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะไม่มั่นคงต่อหน้าที่การทำงานของตน หรือไม่หากรอจนการพิจารณาคดีสิ้นสุด หากปรากฏว่า นายจ้างไม่สามารถฟื้นฟูกิจการหรือชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ได้ ศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์หรือสั่งให้ล้มละลาย ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียก็ต้องเป็นผู้ได้รับความเสียหายแต่เพียงฝ่ายเดียว

ผู้เขียนพบว่า หากนายจ้างตกเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัวจนไม่อาจชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้ได้ แทบทุกกรณีนายจ้างต้องตกเป็นบุคคลล้มละลาย ผลกระทบที่เกิดขึ้นท้ายที่สุดนายจ้างก็ไม่สามารถจ้างลูกจ้างต่อไปได้ หากไม่ให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกรณีนี้ อาจส่งผลทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานรวมถึงค่าชดเชยต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานอีกด้วย หรือหากได้รับการชำระหนี้ ก็จะต้องดำเนินการหลายขั้นตอนเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้าง และใช้เวลาในการดำเนินการนาน อีกทั้งจำนวนเงินที่ได้รับจากการขอชำระหนี้ อาจจะน้อยกว่ากรณีการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในกรณีอื่นๆ ไป นอกจากนี้ ยังทำให้ลูกจ้างเสียโอกาสเสียเวลาในการหางานใหม่อีกด้วย

นอกจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จากคำพิพากษาศาลฎีกาว่าคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาดมีผลเพียงทำให้ลูกหนี้ไม่สามารถกระทำการใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินหรือกิจการของตน ต้องให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้จัดการหรือกระทำการแทน มิได้มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกหนี้ผู้เป็นนายจ้างกับเจ้าหนี้ซึ่งเป็นลูกจ้างสิ้นสุดหรือระงับไปด้วยไม่ ในระหว่างที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด เจ้าหนี้ได้รับอนุญาตให้แรงงานเพื่อไปรับราชการทหาร โดยไม่ปรากฏว่ามีการเลิกจ้างเจ้าหนี้ก่อนวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด ดังนั้น กรณียังไม่ถือว่ามี การเลิกจ้างเจ้าหนี้ หนี้ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามคำขอชำระหนี้ของเจ้าหนี้จึงมิได้เกิดขึ้นก่อนวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด จึงต้องห้ามมิให้เจ้าหนี้ขอรับชำระหนี้ตาม พระราชบัญญัติล้มละลายฯ มาตรา 94⁵

เมื่อนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์แล้วย่อมหมดอำนาจ ที่จะดำเนินกิจการงานของตนต่อไป แต่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจตามกฎหมายที่จะจัดการหรือกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของนายจ้างที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป และไม่มีบทกฎหมายใดบัญญัติว่าลูกจ้าง หมดสิทธิที่จะทำงานให้นายจ้างต่อไป⁶

เมื่อพิจารณาจากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นนี้ด้วยความเคารพ ผู้เขียนเห็นว่าศาลฎีกาได้วางหลักในเรื่องความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในกรณีนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์ที่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้าง และกระทบสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานอยู่หลายประการ เช่น

ประการที่หนึ่ง แม้นายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์แล้ว สัญญาจ้างแรงงานก็ยังคงมีผลสมบูรณ์ต่อไป ลูกจ้างยังคงต้องทำงานให้กับนายจ้างจนกว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะมีคำสั่งเลิกจ้างสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างเป็นฝ่ายเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องรอจนกระทั่งเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะมีคำสั่งเลิกจ้างเอง หากลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาที่จะเลิกสัญญาจ้างแรงงานอาจเป็นเหตุทำให้ไม่ได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน หรือนายจ้างถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ หรือเมื่อทราบว่านายจ้างถูกฟ้องล้มละลาย หากลูกจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างอาจกระทำได้โดยใช้เหตุในการเลิกสัญญาตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 387 โดยกำหนดเวลาในการชำระหนี้(ค่าจ้าง) และเมื่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ชำระหนี้ตามกำหนดจึงจะใช้สิทธิในการเลิกสัญญาได้ หรือใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 จะเห็นได้ว่าสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในกรณีนี้ จะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายได้ ต้องครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดให้ชำระหนี้หรือตามระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายซึ่งก็คือ 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง ไม่มีกฎหมายใดบัญญัติให้สิทธิในการ

⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5523/2552.

⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4114/2528.

บอกเลิกสัญญาทันทีในกรณีนี้ไว้ ต้องนำเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปมาปรับใช้ ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างเสียผลประโยชน์ เสียเวลา ต้องทำงานไปโดยอาจจะไม่ได้ค่าจ้างตอบแทน นอกจากนั้นยังเสียโอกาสในการหางานใหม่ เช่น กรณีที่ลูกจ้างหางานใหม่ได้ แต่กว่าจะครบกำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย ก็อาจจะทำให้เสียโอกาสในการไปทำงานที่ใหม่ได้ หรือหากลูกจ้างเลือกไปทำงานที่ใหม่เลย ก็เป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานต่อนายจ้าง อาจทำให้ถูกฟ้องร้องเป็นผู้ผิดสัญญาได้

ประการที่สอง นี้ เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย ที่เกิดขึ้นก่อนศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ เกิดเป็นภาระที่ลูกจ้างจะต้องไปยื่นคำร้องขอชำระหนี้ตาม พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 มาตรา 94 จากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กำหนดระยะเวลาการยื่นคำร้องขอชำระหนี้ ต้องตกเป็นภาระแก่ลูกจ้างซึ่งจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายคือ ต้องยื่นคำร้องขอชำระหนี้ภายใน 2 เดือนนับแต่เจ้าพนักงานพิทักษ์ หมายคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดในราชกิจจานุเบกษา และหนังสือพิมพ์รายวันไม่น้อยกว่า 1 ฉบับ จะได้เห็นได้ว่าเป็นการยากที่ลูกจ้างจะเข้าใจได้ ลูกจ้างไม่มีทางจะทราบได้ว่า เมื่อไหร่นายจ้างจะถูกพิทักษ์ทรัพย์ หรือการถูกพิทักษ์ทรัพย์ของนายจ้างมีผลอย่างไรกับตน

ประการที่สาม แม้ว่าเงินค่าจ้างประจำเดือนค้างจ่ายเป็นหนี้ประเภทหนึ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่เมื่อนายจ้างถูกสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราว และไม่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินกิจการโดยเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ต่อไป หนี้ดังกล่าวจึงเป็นหนี้ที่เกิดขึ้นหลังวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ จึงเป็นหนี้ที่ขอรับชำระหนี้ไม่ได้ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มาตรา 94⁷ กล่าวคือ เมื่อนายจ้างถูกศาลสั่งให้พิทักษ์ทรัพย์ แต่ในระหว่างนั้น ลูกจ้างยังทำงานให้แก่ นายจ้างอยู่และยังไม่ได้ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างก็ไม่สามารถยื่นขอชำระหนี้ภายในกำหนด ระยะเวลาที่กฎหมายบัญญัติไว้เพราะเป็นหนี้ที่เกิดขึ้นภายหลังจากศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด หรือวันครบกำหนดงดการจ้างครบกำหนดหลังจากวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ ลูกจ้างต้องฟ้องขอชำระหนี้ขึ้นใหม่เอง อาจส่งผลทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ค่าจ้างจากการทำงาน หรือค่าชดเชยต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานให้สิทธิไว้ได้

ปัญหาอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อีก เช่น เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างแล้ว ย่อมต้องหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนจากการทำงานของตน และเมื่อต้องออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างก็ย่อมมีสิทธิได้รับเงินชดเชยหรือเงินอื่นๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ แต่สำหรับกรณีนี้ เนื่องจากขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาในการดำเนินคดี นอกจากจะส่งผลให้ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินค่าจ้างตามปกติแล้ว จำนวนเงินและเงินชดเชยต่างๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากการยื่นขอชำระหนี้ อาจจะได้รับไม่เท่ากับ

⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4134/2532.

หรือน้อยกว่าจำนวนที่ลูกจ้างได้รับตามสิทธิในกฎหมายแรงงานกำหนดไว้เนื่องจากต้องไปเคลียร์กับเจ้าหนี้รายอื่นๆ อีกทั้งระยะเวลาในการดำเนินการจนกว่าจะได้รับเงินค่าจ้างหรือเงินชดเชยต่างๆ กว่าลูกจ้างจะได้รับเงินใช้เวลานานและเงินที่ได้รับอาจทำให้ไม่สามารถเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างได้

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ได้บัญญัติเป็นข้อยกเว้นที่ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีหากมีกรณีร้ายแรงเกิดขึ้น โดยให้ศาลเป็นผู้วินิจฉัยว่ากรณีใดถือเป็นกรณีร้ายแรงที่สามารถใช้เป็นเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้ ซึ่งกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ย่อมถือเป็นกรณีร้ายแรง เพราะทำให้กิจการของนายจ้างไม่อาจจะดำเนินต่อไปได้อย่างปกติ

กฎหมายแรงงานของประเทศไทย ได้กำหนดให้ลูกจ้างวิเคราะห์จากสถานะทางการเงินของนายจ้าง หากปรากฏว่านายจ้างมีทรัพย์สินทั้งหมดน้อยกว่าหนี้สิน นายจ้างก็จะตกเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ให้สิทธิลูกจ้างสามารถลาออกหรือบอกเลิกสัญญาจ้างได้ หากปรากฏว่าสถานการณ์ของกิจการนายจ้างปัจจุบันส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างด้วย⁸

ผู้เขียนเห็นว่าควรให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่ลูกจ้างในกรณีที่กรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิให้ลูกจ้างได้รับสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายแรง เช่น ค่าจ้าง เงินชดเชย งาน และบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้มีโอกาสในการหางานใหม่ ได้รับการเยียวยาตามเวลาที่เหมาะสม ไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่นายจ้างมากเกินไป ทำให้สามารถนำมาใช้ได้ทางปฏิบัติ และทำให้กฎหมายแรงงานของไทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เมื่อนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย โดยบัญญัติเพิ่มเติมวรรคสาม ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ดังนี้ “ถ้านายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ลูกจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาจ้างทันที”

5.4 วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ด้วยเหตุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ไม่มีบทบัญญัติกำหนดวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ว่าคู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีจะต้องทำด้วยวิธีการใด ทำเป็นหนังสือหรือบอกกล่าวด้วยวาจา แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติ มาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า

⁸ The Employment Right Act 1996. Sec.147 and 148.

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตาม มาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ย่อมหมายความว่า ถ้ามีเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยเหตุอื่นหรือตามมาตรา 583 นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจาได้ นอกจากนั้น คำพิพากษาศาลฎีกาหลายฉบับวินิจฉัยไปในทางเดียวกันว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน อาจทำเป็นหนังสือหรือบอกด้วยวาจาก็ได้ ด้วยความเคารพผู้เขียน เห็นว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการยุติความสัมพันธ์ระหว่างนางจ้างและลูกจ้าง ทำให้สัญญาจ้างแรงงานมีผลสิ้นสุดลง ซึ่งอาจจะเกิดปัญหาตามมาภายหลัง จึงควรทำเป็นกิจจะลักษณะ โดยการทำเป็นหนังสือ เพื่อใช้เป็นพยานหลักฐาน แสดงให้ชัดแจ้งถึง วันที่บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นประโยชน์เมื่อเกิดปัญหาในภายหลังได้ แต่การที่จะกำหนดให้ทำเป็นหนังสือ อาจทำให้เกิดข้อขัดข้องในทางปฏิบัติ เนื่องจากการจ้างแรงงาน เช่น การจ้างแรงงานทั่วไปที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ ยังคงมีลักษณะการจ้างและการเลิกจ้างด้วยวาจา และเมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 แล้ว การกำหนดให้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง น่าจะเพื่อให้มีหลักฐานอ้างเป็นหนังสือ ทำให้เกิดความชัดเจนเท่านั้นเอง มิได้มีเจตนารมณ์ที่จะกำหนดให้เป็นรูปแบบตามกฎหมายแต่อย่างใด

ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไป คือ เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดประสงค์ที่จะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที แม้ว่าการบอกเลิกด้วยวาจาทำให้สัญญาจ้างแรงงานมีผลสิ้นสุดทันที แต่อาจส่งผลให้มีปัญหาตามมาภายหลัง เช่น มีการแจ้งถึงเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่มีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกันจริงหรือเปล่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานมีผลเมื่อไหร่ หากกำหนดให้ทำเป็นหนังสือแม้จะเป็นประโยชน์เมื่อเกิดปัญหาในภายหลังต่อทุกฝ่ายก็จริง แต่อาจทำให้ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่มีผลทันที เช่น หากฝ่ายลูกจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องมาจากถูกนายจ้างกระทำการทารุณ หรือถูกลวนลาม คุกคามทางเพศ การที่จะกำหนดให้บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ ก็ไม่อาจจะทำได้ ทำให้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานได้ จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศ พบว่าประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 626 กำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายที่เลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีอันเนื่องมาจากเหตุสำคัญ (Aus Wichtigem Grund) จะต้องแจ้งเหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือ โดยไม่ชักช้า เมื่อมีการร้องขอ

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า หากนำหลักเกณฑ์นี้มาปรับใช้กับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยน่าจะก่อให้เกิดความเหมาะสม กล่าวคือ เมื่อมีการใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง สามารถร้องขอให้แจ้งเหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ หากนายจ้างหรือ

ลูกจ้างได้ทราบเหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานอย่างชัดเจน และได้พิจารณาความถูกต้อง หากนายจ้างหรือลูกจ้างยอมรับสาเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ ก็น่าจะเป็นการลดภาระการนำคดีขึ้นสู่ศาลได้เป็นจำนวนมาก จึงเห็นควรเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องนี้ให้ชัดเจน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยบัญญัติเพิ่มเติม วรรคสี่ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ดังนี้ “คู่สัญญาฝ่ายที่บอกเลิกสัญญาจ้าง ต้องแจ้งเหตุผลแห่งการเลิกสัญญาจ้างให้อีกฝ่ายทราบเป็นหนังสือ ภายใน 15 วัน เมื่อมีการร้องขอ”

กล่าวโดยสรุป ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้เพิ่มเติม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 วรรคสอง สาม และสี่ โดยบัญญัติเป็นดังนี้

“ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

ถ้านายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง กระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง หรือกระทำการประการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ลูกจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาจ้างทันที

ถ้านายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ลูกจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาจ้างทันทีได้ โดยมีอาจเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากผลของความเสียหายกรณีนี้ได้

คู่สัญญาฝ่ายที่บอกเลิกสัญญา ต้องแจ้งเหตุผลแห่งการเลิกสัญญาจ้างให้อีกฝ่ายทราบเป็นหนังสือ ภายใน 15 วัน เมื่อมีการร้องขอ”

5.5 ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง

เมื่อคู่สัญญาใช้สิทธิในการเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผลของการเลิกสัญญา คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจำต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งได้กลับคืนสู่ฐานะดังที่เป็นอยู่เดิม หลักที่ควรคำนึงถึงในการพิจารณาผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นการกลับคืนสู่ฐานะเดิม มีดังนี้

1) การกลับคืนสู่ฐานะเดิมต้องไม่เป็นการสร้างความยากลำบากจนเกินสมควรแก่คู่สัญญาหรือเป็นการพ้นวิสัยที่จะกลับคืนสู่ฐานะเดิม เมื่อลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การกลับคืนสู่ฐานะเดิมย่อมก่อให้เกิดความลำบากที่จะชดใช้หนี้ที่ได้ชำระกันไปแล้ว เพราะสัญญาจ้างแรงงานมีการชำระหนี้ตอบแทนกันเป็นช่วงๆ ตามงวดการจ่ายค่าจ้างไปแล้ว

2) คู่สัญญาฝ่ายที่เลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่มีเจตนาที่จะใช้หลักการกลับคืนสู่ฐานะเดิมกับสัญญาจ้างแรงงาน แต่มีความต้องการที่จะสิ้นสุดความผูกพันตามสัญญา เพื่อให้สิ้นสุดการชำระหนี้ที่จะมีต่อไปในอนาคตเท่านั้น

3) นายจ้างและลูกจ้างได้ชำระหนี้ตอบแทนกันจนสมประโยชน์ตามสัญญา ในกรณีสัญญาที่ก่อนนี้ต่อคู่สัญญาเป็นระยะช่วงๆ เนื่องจากลูกจ้างเองก็ไม่ได้ต้องการที่จะเรียกแรงงานที่ตนได้ทำไปแล้วคืนมา และก็ไม่ได้ประสงค์ที่จะคืนเงินค่าจ้างที่ได้รับมาแล้วด้วย

4) หากการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ทำให้มีผลยุติความสัมพันธ์ในอนาคตเพียงอย่างเดียว ทำให้ลูกจ้างฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบไม่ได้รับสิทธิที่ควรจะได้รับเกินสมควรหรือไม่เป็นธรรม

กรณีการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน มีลักษณะพิเศษ ไม่เหมือนสัญญาประเภทอื่นๆ มีผลเพียงเพื่อระงับความสัมพันธ์ในอนาคต เป็นการพ้นวิสัยที่จะทำให้คู่สัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิม ไม่สามารถลบล้างนิติสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมาแล้วได้ และเป็นสัญญาที่ก่อนนี้ให้คู่สัญญาปฏิบัติเป็นระยะช่วงๆ กันไปตลอดระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ การที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างไปแล้ว ไม่สามารถที่จะเรียกแรงงานคืนมาได้เหมือนสัญญาประเภทอื่น สิ่งที่เคยชำระหนี้กันไปในอดีต ก็ให้มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง ให้ถือว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการทำงานเป็นค่าเสียหายที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการตอบแทนในช่วงระยะเวลาเวลานั้น

นอกจากนั้น มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาหลักไว้ว่า การงานที่ลูกจ้างได้ทำให้แก่นายจ้างไปแล้วซึ่งเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง และนายจ้างยอมรับเอาการทำงานของลูกจ้างแล้ว เมื่อการที่จะให้การทำงานที่ทำได้แล้วกลับคืนสู่ฐานะเดิมเป็นการพ้นวิสัย นายจ้างจึงต้องใช้ค่าเสียหายที่สมควรแก่หน้าที่การทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยถือว่าค่าจ้างและเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับไปแล้วเป็นค่าเสียหายจำนวนนั้น⁹

จากการศึกษาผลของการเลิกสัญญาของกฎหมายแพ่งเยอรมัน พบว่าผลของการเลิกสัญญาแบ่งได้ 3 กรณี คือ

1) ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 327 การเลิกสัญญาที่เหตุในการเลิกสัญญาไม่ได้เกิดจากความผิดของคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้นำหลักในเรื่องของลาภมิควรได้มาปรับใช้

2) ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 346 การเลิกสัญญาที่เกิดจากความผิดของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง มีผลให้คู่สัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิม โดยบัญญัติให้คู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีหน้าที่คืนสิ่งที่ตนได้รับให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เว้นแต่สิ่งที่ได้รับเป็นการทำงานหรือการยินยอมให้ใช้สิ่งของ กำหนดให้จ่ายคืนเป็นเงิน

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3595/2531.

3) ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 347 กำหนดให้คู่สัญญาต้องชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการที่คู่สัญญาอีกฝ่ายใช้สิทธิเลิกสัญญา โดยที่อีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้กระทำผิดสัญญา บัญญัติให้ต้องชดเชยค่าเสียหายพร้อมดอกเบี้ยด้วย

ตามประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น บัญญัติว่า ในกรณีการเลิกสัญญาทั่วไป การใช้สิทธิเลิกสัญญาของคู่สัญญา ต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลภายนอก โดยเมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดบอกเลิกสัญญา ให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกลับคืนสู่ฐานะเดิมเหมือนเช่นก่อนทำสัญญา จะเห็นว่าในส่วนนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 391 ของประเทศไทย ส่วนการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นการระงับนิติสัมพันธ์ของคู่สัญญาที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต เหมือนการบอกเลิกสัญญาเช่า และการใช้สิทธิเลิกสัญญาไม่กระทบถึงสิทธิในการเรียกค่าเสียหาย เพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการที่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งผิดสัญญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 545

กฎหมายแพ่งของเทศอังกฤษ บัญญัติว่าหากมีการเลิกสัญญาให้คู่สัญญาสามารถกลับคืนสู่ฐานะเดิมได้เฉพาะกรณีต้องอยู่ในวิสัยที่จะกระทำได้ ไม่เป็นการพ้นวิสัยที่จะกลับคืนสู่ฐานะเดิม ผลของการเลิกสัญญามีเพียงในอนาคต คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายหลุดพ้นจากการชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามสัญญาในอนาคต แต่ยังคงต้องรับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้นก่อนการเลิกสัญญารวมถึงค่าเสียหายจากการไม่ได้รับชำระหนี้หากไม่ได้เลิกสัญญาด้วย

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่คู่สัญญาไม่สามารถกลับคืนสู่ฐานะเดิมได้ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงาน คู่สัญญาต่างฝ่ายต่างได้ชำระหนี้ต่างตอบแทนกันแล้วในงวดการจ้าง การคืนการชำระหนี้ที่ได้กระทำไปแล้วช่วงเวลาหนึ่ง ย่อมไม่สามารถกระทำได้ หรือกระทำได้ยากเป็นการพ้นวิสัย ยากที่จะคำนวณได้ว่ามูลค่าที่จะทำให้คู่สัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิมแท้ที่จริงควรเป็นเท่าใด เพราะการกลับคืนสู่ฐานะเดิมตามบทบัญญัติของกฎหมาย ต้องเป็นการกลับคืนทั้งหมดเพื่อไปสู่ฐานะเดิมก่อนเริ่มสัญญา จึงเห็นได้ว่า ผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน แตกต่างจากสัญญาประเภทอื่นคู่สัญญาไม่อาจจะกลับคืนสู่ฐานะเดิมได้ แม้กฎหมายจะกำหนดให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการทำงานเป็นค่าเสียหายที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม ก็เป็นเพียงการชำระหนี้ตามสัญญาที่ยังไม่ได้ตอบแทนกันในช่วงเวลาที่บอกเลิกสัญญาเท่านั้น เพราะเมื่อมีการเลิกสัญญาต้องมีการชำระหนี้ที่ได้กระทำไปแล้ว โดยการจ่ายสินจ้างเป็นการทดแทน

ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปคือ กรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องมาจากเหตุจากนายจ้าง ตามข้อ 5.2 และ 5.3 ข้างต้น มีผลให้เป็นการเลิกสัญญาที่มีผลระงับนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทันที ลูกจ้างต้องกลายเป็นคนว่างงานทันที การชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการกระทำความผิดอันเกิดจากนายจ้างในลักษณะค่าสินไหมทดแทน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพียงอย่างเดียว ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเกินสมควรหรือไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การชดใช้เงินทดแทนแก่ลูกจ้าง โดยการจ่ายเพียงค่าจ้างสำหรับงานที่ทำไปแล้ว เป็นการเหมาะสมหรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่า การชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวไม่น่าจะเพียงพอต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องศึกษาว่าต้องชดเชยให้ลูกจ้างอย่างไร น่าจะเป็นการเหมาะสม และเกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างสำหรับกรณีนี้ได้

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ พบว่าหลัก การเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal) ที่กำหนดว่าหากฝ่ายลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยมีสาเหตุจากความประพฤติของนายจ้าง ให้ถือเสมือนว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยได้ ซึ่งกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์¹⁰ ได้บัญญัติไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกันว่า การกระทำของนายจ้างที่ส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ และลูกจ้างได้ลาออกหรือบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานให้ถือเสมือนกับการที่ฝ่ายนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยได้ และในกรณีของนายจ้างก็จะตกเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว กฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ กำหนดว่าหากปรากฏว่านายจ้างมีทรัพย์สินทั้งหมดน้อยกว่าหนี้สิน นายจ้างก็จะตกเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัว ให้สิทธิลูกจ้างสามารถลาออกหรือบอกเลิกสัญญาจ้างได้ หากปรากฏว่าสถานการณ์ของกิจการนายจ้างปัจจุบันส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างด้วย

ผู้เขียนมีความเห็นว่า การที่ลูกจ้างตัดสินใจใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ต้องเกิดจากความจำเป็นถึงขนาด เนื่องจากไม่สามารถทนทำงานกับนายจ้างต่อไปแล้วจริงๆ เพราะการว่างงานย่อมต้องเป็นปัญหาที่ลูกจ้างทุกคนไม่ต้องการที่จะให้เกิดขึ้นกับตนเอง ดังนั้น หากลูกจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาทันที ในกรณีที่นายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง กระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หรือกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย นอกเหนือจากที่จะได้รับการชดใช้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว สิทธิต่างๆ ของลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองเสมือนกับการถูกนายจ้างเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานอื่นๆ ด้วย ตัวอย่างเช่น

5.5.1 ค่าชดเชย

ค่าชดเชยเป็นเงินที่ตอบแทนการทำงานของลูกจ้างที่ได้ทำงานให้กับนายจ้างมานานหลายปี มีความจำเป็นต่อลูกจ้างสำหรับใช้จ่ายในช่วงเวลาที่ว่างงาน และต้องหางานใหม่ การให้สิทธิลูกจ้างให้ได้รับค่าชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเนื่องมาจากพฤติกรรมหรือการกระทำผิดอย่างร้ายแรงของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างตกเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว

¹⁰ Labor Code of the Philippines Art. 279.

หรือล้มละลาย ก็คือ มีสิทธิเสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างนั่นเอง จึงเป็นการเหมาะสมและยุติธรรมต่อลูกจ้าง ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่ตนควรจะได้ เพราะเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีที่ไม่ได้เกิดจากการกระทำผิดอันมีลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง มีสาเหตุมาจากฝ่ายนายจ้างเอง ลูกจ้างจึงต้องมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นๆ ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมิได้มีสาเหตุจากการกระทำผิดอย่างร้ายแรงของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ¹¹

- 1) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
 - 2) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
 - 3) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
 - 4) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
 - 5) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 10 ปีขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
- การเลิกจ้างตามความหมายของกรณีนี้คือ การกระทำใดที่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็น เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุ ที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ดังนั้น ตามบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เฉพาะกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานและลูกจ้างมิได้กระทำความผิด หากลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเอง ย่อมส่งผลให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงโดยที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 มีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยเหตุจากการความประพฤติหรือกระทำผิดอย่างร้ายแรงของนายจ้าง หรือเหตุที่นายจ้างมีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือล้มละลาย การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีไม่ได้มีเหตุจากการกระทำความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยหรือไม่

¹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 118 วรรค 1, 2.

5.5.2 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การที่ลูกจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เนื่องจากนายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ส่งผลให้สัญญาจ้างแรงงานมีผลสิ้นสุดทันที ลูกจ้างต้องสูญเสียงาน ส่งผลให้ขาดรายได้ โดยสาเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเกิดจากนายจ้าง ซึ่งในกรณีนี้ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในหัวข้อ 5.5.1 ว่าให้หมายความว่าเสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งในกรณีนี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ด้วย เนื่องจากกรณีมีเหตุให้ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยมีได้มีสาเหตุมาจากฝ่ายลูกจ้างเอง เป็นสิ่งที่กฎหมายแรงงานควรให้ความคุ้มครองมากกว่ากรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไป กฎหมายแรงงานจึงมีหน้าที่ควบคุมอำนาจหน้าที่ของนายจ้างให้อยู่ในขอบเขต ตั้งอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรมไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน ทำให้ทราบถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายในการกำหนดค่าชดเชย เพื่อต้องการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงโดยไม่ทราบล่วงหน้ามาก่อน และพบว่ามิบบัญญัติในเรื่องของค่าชดเชยพิเศษอันเกิดจากการเลิกจ้างในกรณีพิเศษ ที่มีได้มีเหตุเกิดจากการลูกจ้างในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120, 121 และ 122 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกรณีที่นายจ้างเป็นผู้กระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงหรือกระทำการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน จึงน่าจะใช้แนวความคิดพื้นฐานเดียวกัน ให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษนอกเหนือจากค่าชดเชยทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹²

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดกรณีพิเศษไว้ 2 กรณี ได้แก่

1. กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว¹³

2. กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง¹⁴

¹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

¹³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 120.

สำหรับกรณีพิเศษทั้งสองกรณีข้างต้น กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หากนายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ก่อนวันเลิกจ้าง ซึ่งถ้านำมาเปรียบเทียบกับกรณีการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง สำหรับกรณีการทำความผิดของนายจ้างอันมีลักษณะร้ายแรงแล้ว แม้จะก่อให้เกิดสิทธิแก่ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองเหมือนกับการถูกนายจ้างเลิกจ้างก็ตาม ก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นกรณีพิเศษให้เหมือนเป็นการเลิกจ้างทั่วไป ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิในการได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5.5.3 ค่าสินไหมทดแทนและค่าเสียหาย

การเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนและค่าเสียหายของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยสาเหตุที่มาจากกระทำความผิดของนายจ้าง ไม่มีบทบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ต้องนำหลักทั่วไปในเรื่องละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาปรับใช้ ค่าเสียหายจากมูลละเมิดของนายจ้างกรณีใดบ้างที่ลูกจ้างสามารถเรียกร้องจากนายจ้างได้บ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 391 วรรคสี่ บัญญัติว่า “การใช้สิทธิเลิกสัญญานั้นหากกระทบกระทั่งถึงสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายไม่ว่า” กรณีลูกจ้างใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยอาศัยเหตุที่นายจ้างกระทำความผิดต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ลูกจ้างยังมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการบอกเลิกสัญญาได้ เนื่องจากถือว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการกระทำละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อีกด้วย

เมื่อนายจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อ กระทำต่อลูกจ้างโดยผิดกฎหมายทำให้ลูกจ้างเสียหาย แก่ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรืออื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ นายจ้างต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ลูกจ้าง หลักในการชดเชยความเสียหายที่เกิดจากการกระทำละเมิดของนายจ้าง โดยยึดตามทฤษฎีว่าด้วยหนี้ (Theory of Obligations) ถือว่าการละเมิดเป็นหนี้ในทางแพ่งที่นายจ้างผู้กระทำความผิดต้องชดเชยตามความเสียหายที่แท้จริงที่ลูกจ้างได้รับ

โดยทั่วไป “ค่าสินไหมทดแทน” หมายถึงการเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากการละเมิด เพื่อให้ผู้เสียหายกลับคืนสู่ฐานะเดิมเสมือนไม่มีการละเมิดหรือกลับคืนใกล้เคียงฐานะเดิมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อไม่มีวิธีอื่นใดที่จะสามารถเยียวยาได้ก็ต้องชดเชยราคาเป็นเงิน หรือที่เรียกว่าค่าเสียหายนั่นเอง นอกจากนั้นยังให้สิทธิผู้เสียหายเรียกค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอื่นๆ ที่มีตัวตน อันเกิดจากการทำละเมิดต่อร่างกาย อนามัย เสรีภาพ อีกด้วย ตัวอย่างค่าเสียหายที่ลูกจ้างสามารถเรียกจากนายจ้างอันเกิดจากการกระทำละเมิดของนายจ้าง เช่น

¹⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 121.

1) ค่าใช้จ่ายซึ่งลูกจ้างต้องเสียไป อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อการเยียวยาให้ลูกจ้าง เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่ายา ค่าจ้างพยาบาลเฝ้าไข้ เป็นต้น

2) ค่าเสียหายเพื่อการที่เสียความสามารถประกอบการทำงานสิ้นเชิงหรือแต่บางส่วน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในอนาคต ค่าเสียหายในส่วนนี้ไม่ได้หมายความว่าถึงเฉพาะความสามารถโดยปกติของคนทั่วไปและใช้เพื่อประกอบการทำงานในปัจจุบันและอนาคต แต่หมายความว่ารวมถึงงานที่ลูกจ้างเคยทำอยู่เป็นปกติ เช่น ทำงานบ้านภายในบ้านของลูกจ้างเอง โดยเรียกค่าเสียหายได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3) ค่าสินไหมทดแทนความเสียหายอันมิใช่ตัวเงิน (Non-Pecuniary Damages) หมายถึง ค่าสินไหมทดแทนกรณีที่นายจ้างกระทำความผิดทำให้เกิดความเสียหายซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นจำนวนเงินได้ เป็นความเสียหายที่เป็นนามธรรม ไม่ได้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยตรง โดยจำกัดเฉพาะความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ชื่อเสียง เช่น ความทุกข์ทรมาน ความเจ็บปวด ความเศร้าโศกเสียใจ ค่าเสียหายต่อเสรีภาพ ค่าเสียชื่อเสียง เป็นต้น

การกำหนดค่าสินไหมทดแทนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย ศาลมีอำนาจในการวินิจฉัยกำหนดค่าสินไหมทดแทนโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามควรแก่พฤติการณ์ของคดี และความร้ายแรงแห่งละเมิด

กฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มีลักษณะคล้ายคลึงกับของประเทศไทย กล่าวคือการใช้สิทธิเลิกสัญญาไม่กระทบต่อสิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหาย เช่นเดียวกับมาตรา 391 วรรคสี่ของไทย

ส่วนกฎหมายแพ่งเยอรมัน กำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำผิดต้องชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นพร้อมดอกเบี้ยให้แก่คู่สัญญาฝ่ายที่ใช้สิทธิเลิกสัญญา เหมือนกับกฎหมายของประเทศอังกฤษ แตกต่างที่ในส่วนของประเทศอังกฤษ ค่าเสียหายที่เกิดขึ้น ต้องสามารถกำหนดหรือคาดคะเนได้แน่นอน ไม่รวมถึงค่าเสียหายที่เกิดขึ้นในอนาคต และต้องมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดสัญญาด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า ผลของการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน อันมิเหตุจากการกระทำความผิดร้ายแรงของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างกระทำการใด อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้นั้น นอกเหนือจากการเรียกค่าสินไหมทดแทนแล้ว การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน อันเนื่องจากเหตุข้างต้น จำเป็นต้องคงไว้ซึ่งสิทธิต่างๆ ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง จึงจะเป็นการยุติธรรมต่อลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับการเยียวยาที่เหมาะสม อีกทั้งไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับนายจ้างจนมากเกินไป จึงเห็นควรเพิ่มเติม วรรคสี่ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ดังนี้

“สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้าง อาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่ง คราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตาม มาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้าง กรณีนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือนายจ้างตกเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ให้ลูกจ้างมีสิทธิเสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่า การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตาม มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้เขียนเห็นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในเรื่องสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง เนื่องจากพบว่า ลูกจ้างไม่ได้สิทธิบางประการอย่างเท่าเทียมกับนายจ้าง โดยเพิ่มบทบัญญัติของเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดจากพฤติกรรมหรือการกระทำผิดอย่างร้ายแรงของนายจ้าง อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ และกรณีที่นายจ้างก็จะตกเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือล้มละลาย รวมถึงการคงไว้ซึ่งสิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานอื่นๆ เพื่อให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความเสมอภาค ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เพื่อให้เป็นคุณแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้นและลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจของลูกจ้างที่ไม่มีอำนาจต่อรองต่อสู้อย่างทัดเทียมกับนายจ้างได้ ต้องตกเป็นฝ่ายยินยอมเพราะต้องการงาน และเป็นยังเป็นการเยียวยาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง จึงมีความจำเป็นที่กฎหมายจะต้องมีบทบัญญัติที่ชัดเจน จึงจะเกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมในสังคมต่อไป