

## บทที่ 6

### บทสรุป และข้อเสนอแนะ

#### 6.1 บทสรุป

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เรียบเรียงขึ้นเพื่อศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหอันเกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิในการเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างกับนายจ้างในสัญญาจ้างแรงงานที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่ได้สิทธิดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงวิธีการปฏิบัติในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และสิทธิต่างๆ ภายหลังจากลูกจ้างใช้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

จากการศึกษาในเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้ทราบว่าแม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะถือเป็นเอกเทศสัญญาประเภทหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ตาม แต่ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สิทธิต่างๆ ความรู้ ความสามารถ และอำนาจในการต่อรองของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานก็ได้ทัดเทียมกันเหมือนคู่สัญญาในสัญญาประเภทอื่นๆ เนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งคือ “นายจ้าง” ด้วยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งได้เปรียบกว่า คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งคือ “ลูกจ้าง” เป็นอย่างมาก สิทธิต่างๆ เช่น สิทธิที่จะเลือกรับหรือไม่รับลูกจ้างเข้าทำงาน การกำหนดข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างแทบจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด ดังนั้น สิทธิต่างๆ ตามความต้องการของฝ่ายลูกจ้าง ย่อมไม่มีปรากฏอยู่ในสัญญา นอกจากนั้นกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่ได้ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับนายจ้างอีกด้วย จึงสามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้

1. ความไม่เสมอภาคระหว่างสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง

การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงแล้ว คู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะเลิกสัญญาโดยส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายนายจ้าง แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเนื่องจากลูกจ้างกระทำผิดไว้ นายจ้างก็สามารถหาเหตุอื่นๆ มาเป็นข้ออ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ เช่น วิกฤติเศรษฐกิจ ภัยจากธรรมชาติ หรือเกิดจากนายจ้างกลับแก้งลูกจ้างโดยมีเจตนาไม่สุจริต บีบบังคับให้ลูกจ้างทนทำงานต่อไปไม่ได้ ต้องลาออกเอง เป็นต้น

นอกจากนั้นหากพิจารณาถึงเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ามีบทบัญญัติให้สิทธินายจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้หลายประการ เช่น เหตุในการเลิกจ้างแรงงานที่เกิดจากการแสดงเจตนาระหว่างคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากพิจารณาก็จะพบว่า การแสดงเจตนาของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างแทบจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงานเลย สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในส่วนนี้ของลูกจ้างจึงไม่มี หรือในกรณีที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่ได้กำหนดเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติให้สิทธินายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ในมาตรา 583 โดยเป็นการบัญญัติเหตุที่ให้สิทธินายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันที หากลูกจ้างได้กระทำการอันก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้างโดยนายจ้างไม่ต้องชดเชยค่าเสียหาย หรือค่าสินไหมทดแทนใดๆ ทั้งสิ้น แต่ไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติให้สิทธิดังกล่าวแก่ลูกจ้างในกรณีเดียวกัน จึงเป็นการให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอย่างไม่เสมอภาค หากฝ่ายลูกจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องมาจากการกระทำความผิดร้ายแรงของนายจ้าง หรือเหตุอื่นๆ ลูกจ้างต้องอาศัยบทบัญญัติ มาตรา 582 สำหรับสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน หากเป็นกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ลูกจ้างก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าข้อมไม่เป็นที่ธรรมแก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องทนผูกพันตามสัญญาโดยไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีได้

2. เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง

โดยได้ศึกษาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนอกเหนือจากหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กรณีนายจ้างกระทำการอันเป็นความผิดอาญาต่อลูกจ้าง เช่น นายจ้างข่มขืนกระทำชำเราลูกจ้าง ทำร้ายร่างกายลูกจ้าง กระทำต่อชีวิต ร่างกาย สิทธิ เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของลูกจ้าง โดยลักษณะความผิดอาญาข้างต้น ลูกจ้างสามารถดำเนินคดีตามกฎหมายอาญากับนายจ้าง แต่ไม่มีกฎหมายใดบัญญัติให้สิทธิลูกจ้าง สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที ลูกจ้างยังต้องผูกพันกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไป จนกว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะมีผลสมบูรณ์ คือ หนึ่งงวดการจ้างงานนั่นเอง

นอกจากการกระทำความผิดทางอาญาต่อลูกจ้างแล้ว ผู้เขียนยังพบว่า ฝ่ายลูกจ้างหากไม่ประสบปัญหาอย่างรุนแรงกับนายจ้าง เช่น นายจ้างปฏิบัติกับลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรม กระทำผิดอันมีลักษณะร้ายแรง หรือนายจ้างกระทำการอันทำให้เกิดความลำบากใจแก่ลูกจ้างในการที่จะทำงานต่อไป เช่น สร้างความอับอายแก่ลูกจ้าง หรือลงโทษทางวินัยเกินความจำเป็น หาก

ไม่เป็นเหตุที่ร้ายแรงจนไม่สามารถทนได้ จะไม่มีลูกจ้างคนใดอยากจะออกจากงาน ต้องเป็นความจำเป็นที่ ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ลูกจ้างจึงจะอยากเลิกสัญญาจ้าง แต่ในกรณีดังกล่าวลูกจ้างก็ไม่ได้รับสิทธิในการบอกเลิกสัญญาแรงงานทันทีเช่นเดียวกัน จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง หรือการกระทำหรือพฤติกรรมของนายจ้างที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

3. เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือล้มละลาย

นอกจากกรณีนายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงและหรือกระทำประการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้แล้ว ยังมีกรณีที่นายจ้างกลายเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย อีกประการหนึ่งซึ่งในปัจจุบันปัญหาในเรื่องนี้ก็ขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรงเช่นกัน หากพิจารณาแล้วกรณีนี้ไม่เพียงเกิดผลกระทบเป็นรายบุคคล แต่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทั้งองค์กร กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบันยังไม่สามารถเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม การเพิ่มเติมบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที หากพบว่ากิจการหรือนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย โดยให้ลูกจ้างเป็นผู้ตัดสินใจ ประเมินสถานการณ์ว่านายจ้างมีหนี้สินมากกว่าทรัพย์สินที่มีอยู่หรือไม่ เช่น พิจารณาจากการจ่ายเงินเดือนว่าจ่ายตรงตามกำหนดหรือไม่ หากลูกจ้างคนใดประเมินสถานการณ์แล้ว พบว่านายจ้างกลายเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ประสงค์ที่จะไปหางานใหม่ก็มีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที หรือหากอยากจะทำงานกับนายจ้างต่อก็สมควรใจที่จะเข้ารับความเสี่ยงด้วยตนเองได้ น่าจะเป็นการป้องกันและบรรเทาความเสียหายที่จะเกิดแก่ลูกจ้างได้อย่างมาก

การไม่ให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกรณีที่นายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลายนั้น ส่งผลให้ลูกจ้างต้องแบกรับภาระต่างๆ มากขึ้น เช่น การยื่นขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ทำให้ลูกจ้างเสียโอกาสในการหางานใหม่ หากรอจนคดีถึงที่สุด หรือถูกเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์บอกเลิกจ้าง ทำให้อาจต้องตกอยู่ในภาวะตกงานเป็นเวลานานกว่าจะหางานใหม่ได้ หรือเมื่อได้งานใหม่แล้วก็ไม่สามารถไปทำได้ทันที เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานสำหรับกรณีนี้

#### 4. วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

วิธีการหรือขั้นตอนในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ยังไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติใด กำหนดขั้นตอนในการบอกเลิกสัญญาไว้หากนายจ้างประสงค์ที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องปฏิบัติเช่นไร ต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่ อย่างไร ทำให้นายจ้างสามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้

การไม่กำหนดวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ เป็นการเปิดช่องให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร ไม่สุจริต โดยอาจจะอ้างว่าได้บอกสาเหตุในการเลิกจ้างด้วยวาจาแล้ว ซึ่งส่งผลเสียแก่ลูกจ้างให้ไม่ได้รับสิทธิในการโต้แย้งเหตุในการเลิกจ้างของนายจ้าง และอาจถูกเลิกจ้างโดยที่ตนไม่ได้กระทำความผิด ทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น กรณีที่นายจ้างไม่ได้มีเจตนาที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจริงๆ แต่เกิดจากความโมโห พุดด้วยความโมโห โดยการบอกให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานแล้ว แต่เมื่อลูกจ้างได้ฟัง จึงคิดว่านายจ้างได้เลิกจ้างตนแล้วจริงๆ จึงไม่มาทำงาน ซึ่งถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ ทำให้นายจ้างนำมาเป็นเหตุอ้างในการเลิกจ้างได้ ดังนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่า การกำหนดให้การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต้องบอกกล่าว โดยจะต้องทำเป็นหนังสือแจ้งเหตุในการเลิกสัญญา จะเป็นวิธีการที่ลดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานยังได้ทราบถึงเหตุที่ตนถูกเลิกจ้าง เพราะหากลูกจ้างหรือนายจ้างได้กระทำความผิดตามเหตุในหนังสือบอกกล่าวการเลิกจ้างจริง ก็ไม่มีเหตุในการยกคดีขึ้นสู่ศาล กรณีย่อมมีส่วนช่วยลดคดีที่ต้องขึ้นสู่การพิจารณาของศาลได้อีกด้วย

#### 5. ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง

เมื่อศึกษาในเรื่องของเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแล้ว มีกรณีที่ต้องศึกษาต่อไปคือผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีว่า ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีสาเหตุมาจากนายจ้าง สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมายแรงงานควรมีลักษณะอย่างไร หากเป็นการได้รับสิทธิเท่ากับกรณีการเลิกสัญญาทั่วไป ก็ไม่น่าจะเป็นเรื่องที่เหมาะสม นายจ้างควรจะต้องรับภาระในการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างมากกว่ากรณีการเลิกสัญญาทั่วไป ดังนั้นสิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง สำหรับกรณีการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องมาจากนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือกระทำประการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หรือการที่นายจ้างตกเป็นผู้มีหนี้สินล้มพันตัวหรือล้มละลาย ต้องให้สิทธิต่างๆ แก่ลูกจ้างเสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง ย่อมทำให้เกิดความเหมาะสม ยุติธรรมแก่ลูกจ้าง ไม่ทำให้ลูกจ้างรับภาระหนักจนเกินไป ในกรณีที่ต้องตกเป็นผู้ว่างงาน

นอกจากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานต่างประเทศได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และประเทศอังกฤษ กับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ต่างก็อยู่บนเจตนารมณ์เดียวกันคือ ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในด้านต่างๆ ให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างที่สุดเนื่องจากโดยพื้นฐานฐานะระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่ในเรื่องสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง จากการศึกษากลับพบว่า มีลักษณะที่แตกต่างกันเป็นอย่างมากในเรื่องสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง โดยกฎหมายแรงงานของทั้งสี่ประเทศ ได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันที ด้วยเหตุจากความประพฤติหรือการกระทำของนายจ้าง รวมทั้งกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลายที่ส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะทนทำงานต่อไปได้

ตามกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ให้ความสำคัญต่อสิทธิของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายโดยฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ เมื่อเห็นว่าคู่สัญญามีอาจจะผูกพันกันตามสัญญาต่อไปได้ โดยกำหนดเหตุในการเลิกสัญญาไว้อย่างกว้างๆ ว่า “เมื่อมีเหตุสำคัญเกิดขึ้น” ผู้เขียนมีความเห็นว่าการกำหนดเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้อย่างกว้างๆ นั้น มีความเหมาะสมกับลักษณะของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้าง ความสัมพันธ์หรือนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็จะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่มีใครทราบว่าในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จึงไม่มีเหตุผลอันสมควรที่จะให้คู่สัญญาดำเนินนิติสัมพันธ์ต่อไป หากพฤติการณ์พิเศษและพิจารณาถึงประโยชน์ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายแล้ว ไม่มีเหตุผลอันสมควรที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะมีนิติสัมพันธ์ต่อกันไปจนครบกำหนดในสัญญา ดังนั้น กฎหมายแรงงานที่ดีจึงควรสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ให้เป็นไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น มีบทบัญญัติให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยบัญญัติเหตุในการเลิกสัญญาไว้อย่างกว้างๆ เช่นกัน โดยใช้คำว่า “เหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้” ไว้คล้ายคลึงกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่ลูกจ้าง โดยเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานมีทั้งในส่วนที่กำหนดเหตุไว้ชัดเจนถึงการกระทำผิดของนายจ้าง เช่น กรณีนายจ้างได้กระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้าง และกำหนดเหตุในการเลิกสัญญาไว้อย่างกว้างๆ ว่า “สาเหตุอื่นๆ” ไว้เพื่อให้สามารถปรับใช้ได้ ในกรณีที่มีเหตุอย่างอื่นเกิดขึ้นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ด้วย

ส่วนประเทศอังกฤษ ก็ให้สิทธิคู่สัญญาในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้ แต่มีความแตกต่างในเรื่องของผลการบอกเลิกสัญญา โดยกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษเห็นว่า หากลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือลาออก โดยมีเหตุมาจากพฤติกรรมของนายจ้าง ให้ถือว่า นายจ้างเป็นผู้เลิกจ้างลูกจ้าง ดังนั้นสิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมาย เช่น ค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา นายจ้างก็ยังคงต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้น จึงเห็นควรเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้เหมือนนายจ้าง และเมื่อลูกจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยเหตุจากพฤติกรรมหรือการกระทำของนายจ้าง อันเป็นเหตุที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ หรือเหตุเพราะนายจ้างตกเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลายแล้ว ต้องกำหนดสิทธิต่างๆ ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ให้มีสิทธิเสมือนกรณีลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง จึงจะคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายน้อยที่สุด

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้มีการเพิ่มเติม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 วรรคสอง สาม และสี่ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสี่ ดังนี้

1. ควรแก้ไขปัญหาค่าความไม่เสมอภาคระหว่างสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยบัญญัติเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 ในเรื่องสิทธิของลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ในกรณีนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงต่อลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ

2. ควรกำหนดเหตุแห่งการใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง กรณีนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือการกระทำใดหรือพฤติกรรมของนายจ้างอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ โดยบัญญัติเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 วรรคสอง เรื่องเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง ในกรณี

ที่นายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง หรือกรณีนายจ้างกระทำการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

3. ควรกำหนดเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที กรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยกำหนดเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 วรรคสาม ในเรื่องสถานะของนายจ้างกรณีที่นายจ้างตกเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที

4. ควรแก้ไขปัญหาเกี่ยวเนื่องกับวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เพื่อให้เกิดความชัดเจน ลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายหลัง โดยบัญญัติเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 วรรคสี่ ให้คู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ต้องแจ้งเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบ เมื่อถูกร้องขอ

5. เพื่อให้การแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายให้สอดคล้องกันในทางปฏิบัติ ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานอื่นๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเพิ่มเติม ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสี่ ในเรื่องผลของการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 โดยให้สิทธิลูกจ้างเสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง

ผลของการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นเพียงทัศนะหนึ่งของผู้เขียน โดยได้อาศัยข้อมูลที่ได้รวบรวมจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในวงการธุรกิจ ประกอบกับแนวคำพิพากษาของศาล รวมทั้งแนวคิดต่างๆ ของนักนิติศาสตร์เท่านั้น แต่ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มิได้มีเพียงเฉพาะปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากสภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย สภาพสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้น การนำข้อเท็จจริงไปปรับใช้กับกฎหมายแรงงาน จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ตีความถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ตามสภาพการณ์ของเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน และเกิดประโยชน์ต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอย่างสูงสุด มิใช่เพียงเพื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น