

บทคัดย่อ

โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกงานนั้นจะเป็นบุคคลที่อยู่ระหว่างการศึกษาหรือบุคคลที่จบการศึกษาแล้วแต่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานประเภทนั้น ซึ่งในทางข้อเท็จจริงจะมีทั้งกรณีที่เป็นกรณีฝึกงานที่ได้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกันกับลูกจ้างแต่เข้าไปเพื่อเรียนรู้งานเท่านั้น และกรณีที่เป็นการฝึกงานที่ถือเป็นการทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นจริง ๆ จะเห็นได้ว่าสัญญาฝึกงานและสัญญาจ้างแรงงานในช่วงเวลาทดลองงานนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกันมาก สัญญาที่เกิดขึ้นจะเป็นสัญญาอะไรจึงขึ้นอยู่กับเจตนาของคู่สัญญาเป็นสำคัญ กล่าวคือถ้าคู่สัญญาไม่ได้มีเจตนาที่จะทำงานเพื่อให้ได้รับค่าจ้าง แต่ต้องการเรียนรู้งานและหาประสบการณ์ในการทำงานโดยการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ สัญญาที่เกิดขึ้นย่อมเป็นสัญญาฝึกงาน แต่ถ้าหากคู่สัญญามีเจตนาที่จะทำงานเพื่อให้ได้รับค่าจ้างเป็นสำคัญแล้วสัญญานั้นย่อมเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ถึงแม้ว่าผู้ฝึกงานจะไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ แต่ในบางกรณีผู้ฝึกงานกลับต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการนั้น รวมไปถึงต้องปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเดียวกันกับลูกจ้าง เพียงแต่อาจจะต้องมีผู้ที่คอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อสอนงานและถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้กับผู้ฝึกงาน ผู้ประกอบกิจการบางรายจึงมองว่าตนจะต้องสูญเสียบุคลากรและเสียสละเวลาในการทำงานมาสอนงานและถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ฝึกงาน ขณะเดียวกันอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ในผลงานจากผู้ฝึกงาน ซึ่งผู้ฝึกงานอาจก่อความเสียหายให้แก่ธุรกิจเพราะความไม่รู้หรือขาดประสบการณ์ในวิชาชีพนั้นก็ได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบกิจการอาจตกลงทำสัญญากับผู้ฝึกงานเป็นสัญญาอย่างอื่นซึ่งไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน แต่เมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงานแล้วผู้ฝึกงานในบางกรณีก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในการฝึกงานด้วย แต่เนื่องจากผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการจำนวนมากในนิติสัมพันธ์บางลักษณะไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กันในการจ้างแรงงาน ดังนั้น กฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันจึงไม่สามารถนำมาบังคับใช้กับกรณีนี้ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการจะเป็นเช่นใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย โดยหลักแล้วจะมีอยู่สองกรณี คือ กรณีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์กันทางการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และกรณีที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในการจ้างแรงงาน ซึ่งในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะศึกษาเฉพาะ

กรณีที่ผู้ฝึกงานมิได้มีความสัมพันธ์ทางการจ้างแรงงานเท่านั้น โดยวิเคราะห์ว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันสามารถคุ้มครองผู้ฝึกงานในกรณีนี้ได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด จากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นที่สำคัญ คือ กฎหมายของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถนำมาใช้บังคับกับสัญญาฝึกงานได้ในทุกกรณี กล่าวคือ สัญญาฝึกงานที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นสัญญาฝึกงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หรือสัญญาฝึกงานโดยทั่วไปก็ได้ สัญญาฝึกงานที่จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนั้นจะต้องเป็นไปตามบทนิยามที่ได้กำหนดไว้ โดยต้องเป็นบุคคลหรือผู้ประกอบการเฉพาะรายที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น ซึ่งคู่สัญญาจะต้องมีเจตนาที่จะผูกพันกันตามสัญญาฝึกงานที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในกรณีที่สัญญาฝึกงานโดยทั่วไปที่ไม่ได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น อาจก่อให้เกิดการโต้แย้งกันว่าสัญญาที่เกิดขึ้นจะใช้บังคับกันระหว่างคู่สัญญาได้หรือไม่ หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ต้องการให้การฝึกงานดำเนินต่อไปแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบังคับให้ต้องกระทำต่อไปได้หรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่าสัญญาฝึกงานโดยทั่วไปมีลักษณะเป็น “หนี้ในธรรม” คือไม่สามารถบังคับชำระหนี้ได้ เพราะเกิดจากความสัมพันธ์ในลักษณะอสังหาริมทรัพย์ไม่ตรีทางสมาคม มิได้มุ่งจะก่อนิติสัมพันธ์ตามมาตรา 149 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อมีการฝ่าฝืนสัญญาจึงไม่อาจบังคับหรือเรียกค่าเสียหายได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขในประเด็นต่าง ๆ โดยนำกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และประเทศญี่ปุ่นมาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงของประเทศไทย และเสนอร่างสัญญาฝึกงานที่มีรายละเอียดอย่างชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดข้อโต้แย้งว่าสัญญาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสัญญาอะไรอีกด้วย สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานนั้น มีดังนี้

1. ตรากฎหมายใหม่ขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝึกงานโดยเฉพาะ โดยให้มีบทบัญญัติครอบคลุมถึงผู้ฝึกงานทุกประเภทที่ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานโดยไม่จำกัดเฉพาะผู้ประกอบการหรือผู้ฝึกงานบางประเภทเท่านั้น มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ฝึกงานเท่าที่จำเป็น เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของผู้ฝึกงานที่มีได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยบัญญัติรองรับสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบการจะได้รับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไว้ด้วย และเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบการที่ดำเนินการตามกฎหมายให้มากขึ้น เช่น สิทธิในการ

ลดอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และยินดีรับบุคคลเข้ารับการฝึกงาน ส่งผลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หลักของการฝึกงานได้

2. หลักการสำคัญที่ควรกำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองผู้ฝึกงาน หลักการสำคัญที่สมควรกำหนดไว้ เช่น กำหนดค่านิยมของผู้ฝึกงานที่จะได้รับความคุ้มครองให้ครอบคลุมผู้ฝึกงานที่มีใช้ทุกจ้างทุกประเภท โดยผู้ฝึกงานและผู้ประกอบการจะต้องทำสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษร ลงลายมือชื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และมีรายการอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด โดยหากสัญญาทำด้วยวาจาให้ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน กำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงานและผู้ประกอบการ การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงาน เวลาพัก วันลา วันหยุดต่าง ๆ เบี้ยเลี้ยง การคุ้มครองกรณีที่ผู้ฝึกงานประสบอันตรายหรือบาดเจ็บเนื่องจากการฝึกงาน โดยให้อยู่ภายใต้ระบบของกฎหมายเงินทดแทน แต่ผู้ประกอบการไม่ต้องชำระเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เพื่อส่งเสริมให้มีการรับผู้ฝึกงานให้มากยิ่งขึ้น อันเป็นการช่วยพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำคัญ นอกจากนี้ยังต้องมีบทบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับการทำสัญญาจำกัดการประกอบอาชีพของผู้ฝึกงาน เป็นต้น

จากผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนเชื่อว่าจะสามารถแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการตกลงกันฝึกงานระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบการ และส่งผลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกงานได้อย่างแท้จริง