

ผู้ฝึกงานตามกฎหมายต่างประเทศและบทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบ

จากการศึกษานิติสัมพันธ์ของการฝึกงานระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการ ซึ่งมีทั้งที่ต้องพิจารณาตามหลักทั่วไปว่าด้วยนิติกรรมสัญญา และตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การที่จะต้องศึกษากฎหมายต่างประเทศเพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับใช้กับกฎหมายไทยต่อไป

1. ผู้ฝึกงานตามกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีเป็นหนึ่งในไม่กี่ประเทศที่มีกฎหมายเกี่ยวกับการฝึกงานบังคับใช้โดยเฉพาะแยกต่างหากจากกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไป กฎหมายเกี่ยวกับการฝึกงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Berufsbildungsgesetz (BBiG) หรือ Vocational Training Act, 23 March 2005) ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เป็นการนำบทบัญญัติของ Vocational Training Act, 1969 และ Vocational Training Promotion Act, 1981 มารวมไว้ในฉบับเดียวกัน โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ค.ศ. 2005 เป็นต้นไป พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับการฝึกงานทุกกรณี ยกเว้นการฝึกงานที่จัดขึ้นตามหลักสูตรการศึกษา การฝึกงานที่คู่สัญญามีนิติสัมพันธ์กันตามการจ้างแรงงาน โดยกฎหมายฉบับนี้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการฝึกงานโดยเฉพาะ ส่วนเรื่องใดที่ไม่มีบัญญัติไว้นั้น มาตรา 10 ได้บัญญัติให้นำบทบัญญัติแห่งกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานมาบังคับใช้กับสัญญาฝึกงานด้วย เพียงเท่าที่ไม่ขัดกับบทบัญญัติในกฎหมายนี้

พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Vocational Training Act) มีบทบัญญัติที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบของสัญญาฝึกงาน

ในพระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Vocational Training Act) ไม่ได้บัญญัติไว้ว่าสัญญาจะเกิดขึ้นตั้งแต่เมื่อใด แต่ในมาตรา 20 กำหนดไว้ว่า การฝึกงานจะต้องมีช่วงเวลาทดลองงานอย่างน้อย 1 เดือน แต่ไม่เกินกว่า 4 เดือน

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับสัญญาฝึกงานนั้นกำหนดไว้ในมาตรา 11 ดังนี้

1. นายจ้างจะต้องกำหนดเงื่อนไขสำคัญของสัญญาก่อนจะเริ่มต้นการฝึก โดยจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายการ ดังต่อไปนี้

(1) หลักสูตร ตารางเวลาการฝึก วัตถุประสงค์ของการฝึก และรูปแบบของ กิจกรรมการฝึกที่จะจัดให้มีขึ้น

(2) ระยะเวลาการฝึก

(3) วิธีการในกรณีที่จะให้มีการฝึกงานนอกสถานที่ฝึก

(4) เวลาฝึก

(5) ระยะเวลาทดลองงาน

(6) การจ่ายและอัตราเบี้ยเลี้ยง

(7) วันหยุด

(8) เงื่อนไขการเลิกสัญญา

(9) การนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สัญญาของโรงงาน หรือสัญญา บริการที่ไม่ขัดแย้งกับลักษณะของการฝึกงานมาใช้โดยอนุโลม

2. สัญญาฝึกงานต้องมีลายมือชื่อของนายจ้าง ผู้ฝึกงาน และผู้แทนโดยชอบธรรม ของผู้ฝึกงาน

3. นายจ้างต้องส่งมอบหนังสือสัญญาให้แก่ผู้ฝึกงานและผู้แทนโดยชอบธรรมของ ผู้ฝึกงานโดยไม่ชักช้า

สำหรับกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาฝึกงานนั้น กฎหมายบัญญัติให้นำ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญามาใช้บังคับกับการแก้ไขสัญญาด้วยโดยอนุโลม

1.2 สิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงาน

พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Vocational Training Act) มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงานเอาไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 13 ซึ่งกำหนดให้ผู้ฝึกงานต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมในระหว่างการฝึกงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
2. ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้ในกรณีที่ได้รับอนุญาตให้หยุดงานตามมาตรา 15
3. ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติตามคำแนะนำของครูฝึกหรือนายจ้าง
4. ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานที่ที่ฝึกอบรม
5. ผู้ฝึกงานต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง
6. ผู้ฝึกงานต้องไม่เปิดเผยความลับทางธุรกิจ หรือความลับทางการค้า

1.3 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Vocational Training Act) มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 14 - 17 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. นายจ้างจะต้องจัดให้มีการฝึกอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบที่เหมาะสม เป็นไปตามหลักสูตร และกรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้การฝึกงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้
2. นายจ้างจะต้องจัดให้มีการฝึกงานด้วยตนเอง แต่อาจมอบหมายให้ครูฝึกดำเนินการแทนได้
3. นายจ้างจะต้องจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกงาน การสอบระหว่างการฝึก และการสอบวัดผลครั้งสุดท้าย ให้แก่ผู้ฝึกงานโดยผู้ฝึกงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ถึงแม้ว่าจะจัดสอบจะจัดให้มีขึ้นภายหลังจากที่สิ้นสุดระยะเวลาการฝึกงานแล้วก็ตาม
4. นายจ้างจะต้องสนับสนุนให้ผู้ฝึกงานเข้าเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาภาคค่ำ

5. นายจ้างจะต้องให้ผู้ฝึกงานเขียนบันทึกการฝึกงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
 ตราบเท่าที่บันทึกนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกงาน รวมทั้งตรวจสอบบันทึกนั้นด้วย

6. นายจ้างจะต้องสร้างหลักประกันว่าผู้ฝึกงานจะได้รับการส่งเสริมให้พัฒนา
 บุคลิกภาพ และได้รับความปลอดภัยในการทำงานทั้งทางกายและจิตใจ

7. นายจ้างจะต้องมอบหมายงานเฉพาะที่เกี่ยวข้อง เหมาะสม และเป็นไปตาม
 วัตถุประสงค์ของการฝึกงานเท่านั้น

8. นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ผู้ฝึกงานหยุดงานไปเพื่อศึกษาเพิ่มเติมและเข้าสอบ

9. นายจ้างหรือครูผู้ฝึกจะต้องออกหนังสือรับรองการฝึกให้กับผู้ฝึกงานเมื่อสิ้นสุด
 ระยะเวลาการฝึก โดยในหนังสือรับรองนั้นต้องระบุถึงสภาพโดยทั่วไปของการฝึก ระยะเวลาและ
 วัตถุประสงค์ของการฝึก รวมทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ผู้ฝึกงานได้รับการฝึก
 นอกจากนี้ ต้องระบุเรื่องความประพฤติและผลงานของผู้ฝึกงานด้วยหากผู้ฝึกงานร้องขอ

10. นายจ้างจะต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้ฝึกงานตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงอายุ
 ของผู้ฝึกงานประกอบ และต้องจ่ายเป็นรายเดือน และเพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่มีการทำงานนอกเวลาการฝึกปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ
 เพิ่มขึ้น หรืออาจให้ผู้ฝึกงานหยุดงานในเวลาที่เท่ากันเป็นการชดเชย

1.4 ความสิ้นสุดของสัญญาฝึกงาน

พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Vocational Training Act) มีบทบัญญัติ
 ที่กล่าวถึงความสิ้นสุดของสัญญาฝึกงานงานเอาไว้หลายกรณี ดังต่อไปนี้

1. ครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนด ในกรณีที่การฝึกแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ
 ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของการฝึกในระดับสุดท้าย

2. หากผู้ฝึกงานผ่านการวัดผลก่อนที่จะครบระยะกำหนดเวลาฝึกงาน
 ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดลงเมื่อมีการประกาศผลสอบโดยคณะกรรมการวัดผล

3. กรณีผู้ฝึกงานไม่ผ่านการวัดผลและผู้ฝึกงานร้องขอ ความสัมพันธ์อาจขยาย
 ออกไปจนถึงเวลาสอบครั้งถัดไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปี

4. ความสัมพันธ์อาจสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าในช่วงเวลาใดก็ได้
 ของช่วงเวลาทดลองงาน

5. ภายหลังจากที่สิ้นสุดช่วงทดลองงาน ความสัมพันธ์อาจสิ้นสุดลงก็ได้โดย

(1) ด้วยเหตุอันชอบด้วยกฎหมาย โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

(2) โดยผู้ฝึกงานบอกกล่าวล่วงหน้า 4 อาทิตย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม (2) ต้องแสดงเหตุผลด้วย

1.5 ข้อตกลงในสัญญาที่ไม่สามารถบังคับได้

พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Vocational Training Act) มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงข้อตกลงในสัญญาที่ถึงแม้คู่สัญญาจะตกลงกันเอาไว้แต่ก็ไม่สามารถบังคับได้ตามกฎหมาย ดังต่อไปนี้

1. ข้อตกลงที่ห้ามมิให้ผู้ฝึกงานไปประกอบอาชีพที่เข้ารับการฝึกนั้นภายหลังจากการสิ้นสุดระยะเวลาการฝึกงาน เว้นแต่ในกรณีที่ผู้ฝึกงานตกลงทำนิติสัมพันธ์ทางการจ้างแรงงานกับนายจ้างต่อไปหลังจากครบกำหนดเวลาการฝึกงานแล้ว

2. ข้อตกลงที่กำหนดให้ผู้ฝึกงานต้องจ่ายค่าตอบแทนการฝึก

3. ข้อตกลงที่กำหนดไว้เกี่ยวกับเบี้ยปรับตามสัญญา

4. ข้อตกลงที่จำกัดหรือห้ามเรียกร้องค่าทดแทนความเสียหายเนื่องจากการฝึกอบรม

5. ข้อตกลงที่กำหนดค่าทดแทนความเสียหายไว้เป็นจำนวนแน่นอน

1.6 บทกำหนดโทษตามกฎหมาย

ในหมวดที่ 102 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Vocational Training Act) ได้บัญญัติไว้ถึงบทกำหนดโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายโดยกำหนดไว้เป็นโทษปรับ ในกรณีดังต่อไปนี้

1. กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในส่วนของสัญญาฝึกงานเกี่ยวกับการระบุรายละเอียดที่ต้องมีในสัญญา

2. กรณีที่นายจ้างไม่ส่งมอบสัญญาฝึกงานให้แก่ผู้ฝึกงานและผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้ฝึกงาน

3. กรณีที่นายจ้างมอบหมายงานอื่นซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน และไม่เหมาะสมกับผู้ฝึกงาน

4. กรณีที่นายจ้างไม่อนุญาตให้ผู้ฝึกงานหยุดงานไปเพื่อศึกษาเพิ่มเติมและเข้าสอบ

จากที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรม (Vocational Training Act) นี้ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกิดขึ้นและสิ้นสุดของสัญญาฝึกงาน สิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงานและนายจ้าง อีกทั้งยังมีบทบัญญัติที่คุ้มครองการทำงานของผู้ฝึกงานด้วย นอกจากนี้ หากเรื่องใดไม่มีบัญญัติไว้โดยเฉพาะ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้นำหลักกฎหมายเรื่องการจ้างแรงงานมาใช้บังคับด้วยเพียงเท่าที่ไม่ขัดกับบทบัญญัติในกฎหมายนี้ และไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ดังนั้น ผู้ฝึกงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี จะอยู่ภายใต้กฎหมายเฉพาะและได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษแตกต่างจากการจ้างแรงงานโดยทั่วไป

2. ผู้ฝึกงานตามกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส

ประเทศฝรั่งเศสนั้นไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานบังคับใช้โดยเฉพาะ แตกต่างหากจากกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไป แต่ได้บัญญัติกฎหมายในส่วนของการทำงานนี้ไว้เป็นหมวดหนึ่งในประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส (Code du travail) ซึ่งประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการจ้างแรงงาน บทลงโทษและการควบคุม การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การทำงานของสตรีและเด็ก การบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น เพื่อคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป รวมถึงการคุ้มครองผู้ฝึกงานด้วย บทบัญญัติเกี่ยวกับการฝึกงานนั้นมียุทธศาสตร์หลายมาตรา โดยในส่วนนี้ไม่มีการนิยามคำศัพท์ไว้โดยเฉพาะจึงต้องใช้นิยามคำศัพท์เช่นเดียวกันกับบทบัญญัติในหมวดอื่น ๆ ของกฎหมายฉบับนี้ นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติที่กำหนดว่าสัญญาฝึกงาน (Contrat d'apprentissage) หมายถึง สัญญาที่ทำขึ้นระหว่างผู้ฝึกงานหรือผู้แทนโดยชอบธรรมและนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกงานในหนึ่งอาชีพหรือมากกว่า โดยมีค่าจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ และถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานประเภทพิเศษ แสดงให้เห็นว่ากฎหมายของประเทศฝรั่งเศสมองว่าผู้ฝึกงานเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งแต่เป็นลูกจ้างประเภทพิเศษ

แยกต่างหากจากลูกจ้างในกรณีทั่วไป ดังนั้น ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกงาน โดยเฉพาะจะต้องนำบทบัญญัติต่าง ๆ ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างทั่วไปทั้งหมดมาใช้บังคับกับผู้ฝึกงานด้วย ทั้งนี้ บทบัญญัติดังกล่าวจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติหรือสภาพโดยทั่วไปของการฝึกงาน

นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศฝรั่งเศส (Civil Code) ก็มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 1710 และมาตรา 1780 โดยบัญญัติว่า สัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งผูกพันตนเองที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่างให้กับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อให้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เป็นสัดส่วนกับระยะเวลาทำงานตามที่ได้ตกลงกันระหว่างคู่สัญญา¹

ถึงแม้ว่าประเทศฝรั่งเศสจะไม่ได้มีกฎหมายที่ใช้บังคับโดยเฉพาะกับผู้ฝึกงาน แยกออกมาอีกฉบับหนึ่งต่างหากจากประมวลกฎหมายแรงงานก็ตาม แต่บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานในประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสนี้ก็ได้รับบัญญัติไว้ถึงเรื่องการฝึกงานในหลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นสัญญาฝึกงาน เงื่อนไขของสัญญา ระยะเวลาของสัญญา การสิ้นสุดของสัญญา สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และค่าตอบแทนการฝึก เป็นต้น

สาระสำคัญของบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสโดยสังเขป มีดังนี้

2.1 องค์ประกอบของสัญญาฝึกงาน

ในประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส (Code du travail) ได้บัญญัติไว้ว่า สัญญาฝึกงานนั้นจะเริ่มนับตั้งแต่เริ่มต้นการฝึกตามสัญญา และสัญญาจะมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาฝึกงานนั้น และในกรณีที่มีการขยายระยะเวลาการฝึกงาน สัญญาจะมีระยะเวลาดต่อไปจนครบกำหนดเวลาฝึกที่ขยายออกไปนั้น²

¹ The Civil Code : Article 1710 “The hiring of work is a contract by which one of the parties binds himself to do something for the other, at a charge of a price agreed between them.”.

² Code du travail : Article L. 117-13.

บุคคลที่จะเป็นผู้ฝึกงานตามประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสได้นั้น จะต้องมียุระหว่าง 16 – 25 ปี อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ก็อาจทำสัญญาฝึกงานได้ ถ้าจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้ว³

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับสัญญาฝึกงานนั้นมีการกำหนดไว้ในมาตรา L. 117-12 ว่า สัญญาจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร ลงลายมือชื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย คือ นายจ้างและผู้ฝึกงาน และในกรณีที่ผู้ฝึกงานเป็นผู้เยาว์ ผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้เยาว์นั้นจะต้องลงลายมือชื่อในสัญญาฝึกงานด้วย แต่ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสไม่ได้กำหนดไว้ถึงรายการที่จะต้องมีระบุอยู่ในสัญญาแต่อย่างใด การทำสัญญาฝึกงานโดยวาจาให้ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานและได้รับการคุ้มครองเป็นลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน

2.2 สิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงาน

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส (Code du travail) ได้บัญญัติไว้ถึงสิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้ฝึกงานจะต้องได้รับเบี้ยเลี้ยงในขณะที่ฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละของค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ทั้งนี้ อัตราของเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับอายุและระดับของการฝึกของผู้ฝึกงานนั้น⁴
2. ผู้ฝึกงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้องไม่ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานในเวลากลางคืน ยกเว้น งานเกี่ยวกับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร หรือร้านขายเครื่องดื่ม เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงาน⁵
3. ผู้ฝึกงานจะต้องเข้าสอบเพื่อให้ได้รับประกาศนียบัตรตามที่กำหนดไว้ในสัญญา⁶

³ Code du travail : Article L. 117-3.

⁴ Code du travail : Article L. 117-10.

⁵ Code du travail : Article L. 117 BIS-3, L. 117-BIS-4.

⁶ Code du travail : Article L. 117 BIS-5.

2.3 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

1. นายจ้างจะต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้ฝึกงานในเวลาที่ฝึกงาน ในอัตราที่คำนวณจากร้อยละของค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ทั้งนี้ อัตราของเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวจะแตกต่างกันไปตามอายุและระดับของการฝึกของผู้ฝึกงานนั้น
2. ห้ามมิให้นายจ้างจัดให้ผู้ฝึกงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานในเวลากลางคืน ยกเว้น งานเกี่ยวกับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร หรือร้านขายเครื่องดื่ม เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงาน
3. นายจ้างต้องอนุญาตให้ผู้ฝึกงานหยุดงานเพื่อเข้ารับการทดสอบเพื่อให้ได้รับประกาศนียบัตรตามที่กำหนดไว้ในสัญญา
4. นายจ้างต้องจัดให้ผู้ฝึกงานทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา⁷
5. ในกรณีที่ผู้ฝึกงานที่เป็นผู้เยาว์ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการฝึกงาน เจ็บป่วย หรือขาดงาน นายจ้างจะต้องแจ้งให้บิดามารดา หรือผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้เยาว์ทราบ⁸

2.4 ความสิ้นสุดของสัญญาฝึกงาน

ในเรื่องความสิ้นสุดของสัญญาฝึกงานนี้ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส (Code du travail) ได้บัญญัติไว้ในหลายกรณี ดังนี้

1. ผู้ฝึกงานอาจบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาได้ โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือต่อนายจ้างอย่างน้อย 2 เดือน
2. ในช่วงระยะเวลา 2 เดือนแรกของการฝึกงาน คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจบอกเลิกสัญญาได้

หากผ่านช่วงระยะเวลา 2 เดือนแรกแล้ว สัญญาฝึกงานจะสิ้นสุดได้ก็ต่อเมื่อมีการตกลงกันระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย หรือเมื่อคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องฝึกงานต่อไปตามมาตรา L. 119-4⁹

⁷ Code du travail : Article L. 117-7.

⁸ Code du travail : Article L. 117-11.

จากที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส (Code du travail) นี้ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างงานโดยแยกเป็นหมวดหนึ่งในประมวลกฎหมายดังกล่าว ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกิดขึ้นและสิ้นสุดของสัญญาจ้างงาน สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและนายจ้าง อีกทั้งยังมีบทบัญญัติที่คุ้มครองการทำงานของผู้จ้างงานด้วย นอกจากนี้ หากเรื่องใดไม่มีบัญญัติไว้โดยเฉพาะ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้นำหลักกฎหมายเรื่องการจ้างแรงงานมาใช้บังคับเพียงเท่าที่ไม่ขัดกับบทบัญญัติในกฎหมายนี้ และไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน แต่ในกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ให้คำนิยามของผู้จ้างงานแยกไว้โดยเฉพาะต่างหากจากลูกจ้าง ทั้งยังบัญญัติว่าสัญญาจ้างงานนั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานประเภทหนึ่งอีกด้วย ดังนั้น ผู้จ้างงานในประเทศฝรั่งเศสจึงมีฐานะเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่ง และอยู่ภายใต้บทบัญญัติเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เว้นแต่กรณีที่มีบัญญัติที่ใช้บังคับกับผู้จ้างงานโดยเฉพาะ

3. ผู้จ้างงานตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้จ้างงานของประเทศญี่ปุ่นนั้นก็มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประเทศฝรั่งเศส กล่าวคือ ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานบังคับใช้โดยเฉพาะแยกต่างหากจากกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไป แต่ได้บัญญัติไว้เป็นหมวดหนึ่งในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) ซึ่งตราขึ้นเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1947 และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งสุดท้ายในปี ค.ศ. 2003 กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการจ้างแรงงาน บทลงโทษและการควบคุม การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การทำงานของสตรีและเด็ก การบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น เพื่อคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป รวมถึงการคุ้มครองผู้จ้างงานด้วย โดยในส่วนของบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างงานแก่แรงงานมีฝีมือ (Training of Skilled Labourers) จะอยู่ในหมวดที่ 7 มีทั้งหมด 5 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 69 ถึงมาตรา 73 ซึ่งในส่วนนี้ไม่มีการนิยาม คำศัพท์ไว้โดยเฉพาะ จึงต้องใช้นิยามคำศัพท์เช่นเดียวกันกับบทบัญญัติในหมวดอื่น ๆ ของกฎหมายฉบับนี้ แสดงให้เห็นว่ากฎหมายของประเทศญี่ปุ่นมองว่าผู้จ้างงานเป็นลูกจ้างประเภท

⁹ Code du travail : Article L. 117-17.

หนึ่งเช่นเดียวกัน ดังนั้น ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกงานโดยเฉพาะจะต้องนำบทบัญญัติต่าง ๆ ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างทั่วไปทั้งหมดมาใช้บังคับกับผู้ฝึกงานด้วย

นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น (Civil Code) ก็มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในหมวดที่ 8 การจ้างงาน ซึ่งมีทั้งหมด 9 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 623 ถึงมาตรา 631 โดยมีสาระสำคัญบัญญัติถึงการเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน กำหนดการเรียกร้องสินจ้าง การโอนสิทธิตามสัญญา การบอกเลิกสัญญาในกรณีต่าง ๆ และผลของการบอกเลิกสัญญา เป็นต้น

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) มาตรา 9 ได้ให้ความหมายของ “ลูกจ้าง” หรือ “คนงาน” (worker) ไว้ว่าหมายถึง บุคคลที่ถูกจ้างโดยบริษัท หรือผู้ประกอบการโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นอาชีพใดก็ตาม

ส่วนคำว่า “นายจ้าง” (employer) ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 10 ว่าหมายถึง เจ้าของหรือผู้จัดการบริษัทหรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนเจ้าของบริษัทในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทนั้น

หากพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายญี่ปุ่นแล้วจะเห็นได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่เมื่อมีการทำงานให้ก็ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทน สัญญานี้เกิดขึ้นเมื่อเกิดความตกลงร่วมกันของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย อันถือว่าตรงกับลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย สัญญาประเภทนี้ไม่มีแบบ เกิดขึ้นโดยการแสดงเจตนาเสนอและเจตนาสนองต้องตรงกัน ไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ¹⁰

ส่วนบทบัญญัติของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานโดยตรง มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. นายจ้างต้องไม่เรียกเก็บค่าตอบแทนการฝึกจากผู้ฝึกงาน นักเรียน หรือลูกจ้างที่ทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฝีมือหรือทักษะในการทำงานของตนเอง ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

2. ห้ามมิให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่ต้องการพัฒนาฝีมือหรือทักษะในการทำงานของตนเองทำงานอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือหรือทักษะในการทำงาน¹¹

¹⁰ วิลาสินี ปานใจ, “ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น. 93.

¹¹ The Labour Standards Law : Article 69.

3. ในกรณีที่จำเป็นให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 14 วรรคแรก เกี่ยวกับระยะเวลาของสัญญา มาตรา 62 และมาตรา 64-3 เกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตของงานที่มีอันตรายและความเสี่ยงต่อสุขภาพหรือร่างกายแก่ผู้เยาว์ หญิงตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน และมาตรา 63 และมาตรา 64-2 เกี่ยวกับการห้ามเด็ก เยาวชน และสตรีเป็นแรงงานทำงานใต้ดิน มาใช้บังคับกับลูกจ้างที่ได้รับการฝึกฝนอาชีพ ภายใต้บทบัญญัติในมาตรา 24 วรรคแรก แห่งกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Promotion Law) (รวมถึงกรณีที่น่าบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 27-2 วรรคสอง แห่งกฎหมายดังกล่าว) ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ อาจประกาศกำหนดข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าวได้เท่าที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติที่ห้ามเด็ก เยาวชนทำงานใต้ดินตามมาตรา 63 จะไม่นำมาใช้บังคับกับบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปีบริบูรณ์¹²

4. บทบัญญัติที่กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ ออกตามความในมาตรา 70 จะไม่นำมาใช้บังคับกับลูกจ้างที่ถูกจ้างงานโดยนายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตจากสำนักบริหารแรงงานสำหรับการจ้างงานตามที่กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการกำหนด¹³

5. ภายใต้บทบัญญัติในมาตรา 39 ผู้เยาว์ที่ทำงานตามมาตรา 70 จะได้รับวันหยุดประจำปีอย่างน้อย 12 วัน โดยได้รับค่าจ้าง¹⁴

6. รัฐอาจเพิกถอนการอนุญาตได้ในกรณีที่นายจ้างที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 71 กระทำการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติตามมาตรา 70¹⁵

นอกจากนี้ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) ยังมีบทกำหนดโทษปรับกรณีฝ่าฝืนบทบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาตามสัญญา การให้ผู้ฝึกงานทำงานที่เป็นอันตรายและมีความเสี่ยงต่อสุขภาพตามมาตรา 70 และเรื่องเกี่ยวกับวันหยุดประจำปีตามมาตรา 72 อีกด้วย

¹² The Labour Standards Law : Article 70.

¹³ The Labour Standards Law : Article 71

¹⁴ The Labour Standards Law : Article 72.

¹⁵ The Labour Standards Law : Article 73.

จากที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) นี้ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการฝึกงานโดยแยกเป็นหมวดหนึ่งในกฎหมายดังกล่าว ซึ่งไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกิดขึ้นและสิ้นสุดของสัญญาฝึกงาน หรือสิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการ จะมีก็แต่บทบัญญัติที่คุ้มครองการทำงานของผู้ฝึกงานในบางเรื่องเท่านั้น ดังนั้น หากเรื่องใดไม่มีบัญญัติไว้ในหมวดที่เกี่ยวกับผู้ฝึกงานโดยเฉพาะ ก็จะต้องนำบทบัญญัติในส่วนอื่น ๆ ของกฎหมายฉบับนี้มาใช้บังคับกับผู้ฝึกงานด้วย นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ให้คำนิยามของผู้ฝึกงานแยกไว้โดยเฉพาะต่างหากจากลูกจ้าง ผู้ฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นจึงมีฐานะเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่ง และอยู่ภายใต้บทบัญญัติเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เว้นแต่กรณีที่มีบัญญัติไว้โดยเฉพาะ

4. บทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบ

เมื่อวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้บังคับกับการฝึกงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และประเทศญี่ปุ่น และนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายที่ใช้บังคับกับการฝึกงานของประเทศไทยในปัจจุบันแล้ว จะเห็นได้ว่ามีทั้งกรณีที่มีลักษณะเดียวกันและแตกต่างกับกฎหมายไทย ดังนี้

4.1 การเกิดขึ้นของสัญญาฝึกงาน

กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศฝรั่งเศสได้กำหนดให้สัญญาฝึกงานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องมีลายมือชื่อของคู่สัญญาทุกฝ่าย กล่าวคือนายจ้าง ผู้ฝึกงาน และผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้รับการฝึก (ถ้ามี) นอกจากนี้ กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนียังกำหนดว่าสัญญาฝึกงานจะต้องมีรายการอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย แต่กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นนั้นไม่มีกำหนดไว้ในเรื่องนี้แต่อย่างใด แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายแล้วจะเห็นว่า สัญญาฝึกงานนั้นจะต้องนำบทบัญญัติของสัญญาจ้างแรงงานมาใช้ จึงอาจกล่าวได้ว่าสัญญาฝึกงานเกิดมีผลขึ้นเมื่อเกิดความตกลงร่วมกันของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยการแสดงเจตนาเสนอและเจตนาสนองต้องตรงกัน สัญญาประเภทนี้ไม่มีแบบจึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ ซึ่งตรงกับลักษณะของสัญญาฝึกงานตามกฎหมายไทย

ส่วนกฎหมายของประเทศไทยนั้น ไม่มีการกำหนดรูปแบบของสัญญาฝึกงานเอาไว้ โดยเฉพาะว่าจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทำเป็นหนังสือหรือไม่ จึงต้องนำหลักกฎหมายว่าด้วยนิติกรรมสัญญามาใช้บังคับ ดังนั้น เพียงแต่คู่สัญญาตกลงกัน ไม่ว่าจะด้วยวาจาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยปริยาย สัญญาจะเกิดขึ้นทันทีและมีผลใช้บังคับได้โดยไม่ต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในกรณีที่คู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาที่ตกลงกันได้ เพราะไม่มีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรมายืนยันต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง อีกทั้งอาจก่อให้เกิดการโต้แย้งถึงข้อสัญญาได้ว่าคู่สัญญาได้ตกลงรายละเอียดกันไว้อย่างไรอีกด้วย

สำหรับในกรณีที่คู่สัญญาเป็นผู้ดำเนินการฝึกและผู้รับการฝึกตามความหมายในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น พระราชบัญญัติฉบับนี้บัญญัติให้ผู้ดำเนินการฝึกต้องทำสัญญาฝึกงานเตรียมเข้าทำงานเป็นหนังสือ และมีรายการอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม สร้างความชัดเจนเกี่ยวกับข้อสัญญาต่าง ๆ และสิทธิหน้าที่ระหว่างกันของผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการ รวมทั้งไม่เกิดการโต้แย้งเกี่ยวกับข้อสัญญาหรือสิทธิและหน้าที่ดังกล่าวในภายหลัง กฎหมายเกี่ยวกับการฝึกงานของประเทศไทย จึงควรมีบทบัญญัติที่กำหนดให้ต้องมีการทำสัญญาฝึกงานระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษร จำนวนสองฉบับ และต้องมีลายมือชื่อของผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการทั้งสองฝ่าย โดยระบุรายการที่จำเป็นอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนถึงข้อสัญญา สิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่สัญญา เพื่อคุ้มครองผู้ฝึกงานไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบกิจการซึ่งอยู่ในสถานะที่มีอำนาจต่อรองเหนือกว่า และเพื่อให้ผู้ฝึกงานได้รับความคุ้มครองเท่าที่พึงจะมีตามสมควรแก่สถานะหรืออย่างน้อยตามที่ได้ตกลงกันได้

สัญญาฝึกงานอย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายการดังต่อไปนี้

- (1) ระยะเวลาการฝึกงาน
- (2) เวลาฝึก เวลาพัก และวันหยุดของผู้ฝึกงาน
- (3) เบี้ยเลี้ยงระหว่างรับการฝึกงาน
- (4) สวัสดิการ ตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพของผู้ฝึกงาน
- (5) หลักเกณฑ์การลา
- (6) เงื่อนไขการเลิกสัญญาฝึกงาน

(7) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าสินไหมทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันเกิดจากการฝึกงาน

(8) หลักเกณฑ์การรับเข้าทำงานและค่าจ้างเมื่อสำเร็จการฝึกงาน

(9) การให้ความยินยอมในการทำสัญญาฝึกงาน ในกรณีผู้ฝึกงานเป็นผู้เยาว์

หลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้นนั้นเป็นการคุ้มครองในลักษณะเดียวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

การพิจารณาว่าสัญญาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสัญญาฝึกงานหรือสัญญาจ้างแรงงานจะต้องพิจารณาจากเนื้อหาสาระสำคัญของสัญญา เจตนาของคู่สัญญา และวัตถุประสงค์ของสัญญา ประกอบด้วย มิใช่เพียงแต่ดูจากชื่อของสัญญาที่มีการตกลงกันเท่านั้น ดังนั้น ถึงแม้ว่าสัญญาที่ผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการตกลงกันนั้นจะระบุว่าเป็นสัญญาฝึกงาน แต่หากพิจารณาจากเจตนาของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายแล้วมีเจตนาที่จะทำงานกันจริง ๆ โดยได้รับค่าจ้าง มิใช่เพียงแต่เรียนรู้งานเท่านั้น สัญญาที่เกิดขึ้นในกรณีนี้ย่อมถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

นอกจากนี้ ควรมีบทบัญญัติที่กำหนดว่า ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการไม่ทำสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมีรายการอย่างน้อยตามที่กำหนดนั้นให้ถือว่าสัญญาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการนั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานในทุกกรณี เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝึกงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการทำสัญญาเป็นสัญญาฝึกงานนั้นผู้ฝึกงานจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายน้อยกว่าที่จะได้รับหากเป็นสัญญาจ้างแรงงาน และผู้ประกอบกิจการก็มีหน้าที่และความรับผิดชอบน้อยกว่านายจ้างตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกัน ดังนั้น หากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความต้องการที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ก็ควรมีการตกลงกันที่ชัดแจ้งเพื่อมิให้เกิดการโต้แย้งกันขึ้นในอนาคต

4.2 สิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการ

กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศฝรั่งเศสได้กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการเอาไว้อย่างชัดเจนว่ามีอะไรบ้าง แต่ประเทศญี่ปุ่นนั้นมีการกำหนดไว้แต่เพียงหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ไม่ได้กำหนดไว้ในรายละเอียดแต่อย่างใด

สำหรับการฝึกงานในประเทศไทยนั้น หากผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แล้ว ก็จะไม่มีความหมายฉบับใดเลยที่บัญญัติไปถึงสิทธิและหน้าที่ของบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าว คู่สัญญาจึงอาจ

ตกลงกันให้แต่ละฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่อย่างไรก็ได้ เพียงเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ถึงแม้ว่าในกรณีที่สัญญาฝึกงานอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 คู่สัญญาจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งกำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกมีหน้าที่ที่จะต้องจัดให้มีข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกและมีรายการอย่างน้อยตามที่กำหนด ต้องทำสัญญาฝึกงานเป็นหนังสือ ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก และต้องจัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึกไว้เป็นหลักฐาน รวมทั้งเมื่อผู้รับการฝึกฝึกครบตามหลักสูตรและผ่านการวัดผลแล้ว ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึกนั้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการวัดผลและแจ้งให้นายทะเบียนทราบ แต่เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับกับสัญญาฝึกงานที่อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของพระราชบัญญัติเท่านั้น กล่าวคือเป็นสัญญาฝึกงานที่ทำขึ้นระหว่างผู้ดำเนินการฝึก (คือ ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้) กับผู้รับการฝึก (คือ ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก)¹⁶ ดังนั้น สัญญาฝึกงานในกรณีอื่น ๆ ที่ไม่เข้าตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ย่อมต้องกลับไปใช้หลักทั่วไปในเรื่องนิติกรรมสัญญา สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องเป็นไปตามเจตนาที่ตกลงกัน โดยคู่สัญญาจะตกลงกันไว้อย่างไรก็ได้เพียงเท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

จากการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดกรอบสิทธิและหน้าที่ไว้เลยย่อมส่งผลให้ขาดความชัดเจนในเรื่องดังกล่าว ผู้รับการฝึกไม่ได้รับการคุ้มครองขั้นต่ำที่พึงจะมี และอาจได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง เหมาะสมจากผู้ประกอบกิจการได้

ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายเกี่ยวกับการฝึกงานของประเทศไทยควรจะมีบทบัญญัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการเช่นเดียวกัน ซึ่งหลักเกณฑ์ที่สำคัญที่ควรจะมีบัญญัติไว้ มีดังนี้

(1) ผู้ประกอบกิจการจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด โดยจะดำเนินการฝึกอบรมด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นที่มีความเหมาะสมดำเนินการแทนก็ได้

¹⁶ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 5.

(2) ผู้ประกอบกิจการจะต้องมอบหมายงานให้กับผู้ฝึกงาน เฉพาะที่เกี่ยวข้องเหมาะสม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานเท่านั้น

(3) ผู้ประกอบกิจการจะต้องไม่ให้ผู้ฝึกงานทำงานบางประเภทหรือบางช่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การกำหนดชั่วโมงการฝึกงานของผู้ฝึกงาน ไม่ให้ผู้ฝึกงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือฝึกงานในเวลากลางคืน ยกเว้น งานเกี่ยวกับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร หรือร้านขายเครื่องดื่ม เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นกรณีไป หรือในกรณีที่เป็นการฝึกในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของผู้ฝึกงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้ผู้ฝึกงานได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือผู้ฝึกงานจะต้องได้รับวันหยุดอย่างน้อยปีละ 12 วัน เป็นต้น

(4) ผู้ประกอบกิจการจะต้องอนุญาตให้ผู้ฝึกงานหยุดการฝึกงานไปเพื่อศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้าสอบวัดผลการศึกษาหรือการฝึกอบรม

(5) ผู้ประกอบกิจการจะต้องออกหนังสือรับรองการฝึกให้กับผู้ฝึกงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการฝึก

(6) ห้ามไม่ให้ผู้ประกอบกิจการเรียกเก็บค่าตอบแทนการฝึกอบรมจากผู้ฝึกงาน

(7) ผู้ประกอบกิจการจะต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้ฝึกงานตามความเหมาะสม โดยอาจกำหนดให้เป็นจำนวนที่คิดเป็นร้อยละของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน

หลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้นนั้นเป็นสิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการในลักษณะเดียวกับสิทธิและหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยเพิ่มเติมในส่วนที่ผู้เขียนเห็นว่าเป็นสิทธิและหน้าที่ที่กฎหมายของบางประเทศบัญญัติไว้และเหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับกฎหมายของประเทศไทย

4.3 ความสิ้นสุดของสัญญาฝึกงาน

กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศฝรั่งเศสได้กำหนดไว้ถึงการสิ้นสุดของสัญญาฝึกงานในทำนองเดียวกันว่า สัญญาฝึกงานจะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการฝึกที่กำหนดไว้ แต่ถ้าหากผู้ฝึกงานหรือผู้ประกอบกิจการต้องการเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้นั้นก็สามารถกระทำได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเป็นระยะเวลาอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและกฎหมายของประเทศไทยนั้น ไม่มีการกำหนดในเรื่องนี้ไว้แต่อย่างใด

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องนี้ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความสิ้นสุดของสัญญาไว้ในกฎหมายเกี่ยวกับการฝึกงานของประเทศไทยด้วย เพื่อมิให้คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาฝึกงานโดยไม่ได้แจ้งให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาได้ เช่น หากผู้ฝึกงานหยุดงานไปเฉย ๆ โดยไม่แจ้งให้ผู้ประกอบกิจการทราบ อาจทำให้ผู้ประกอบกิจการขาดคนทำงานในส่วนที่มอบหมายไปนั้น หรือหากผู้ประกอบกิจการไม่ได้บอกเลิกสัญญาล่วงหน้า อาจทำให้ผู้ฝึกงานไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน และประสบการณ์ทำงานตามที่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ เป็นต้น

4.4 ข้อตกลงในสัญญาฝึกงานที่ไม่สามารถใช้บังคับได้

ในกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่นมีบทบัญญัติที่กล่าวถึงกรณีที่ถือว่าข้อตกลงในสัญญาฝึกงานนั้นเป็นข้อตกลงที่เป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้ระหว่างคู่สัญญาด้วย เช่น การกำหนดให้ข้อตกลงที่ห้ามมิให้ผู้ฝึกงานไปประกอบอาชีพที่ฝึกนั้นหลังจากสิ้นสุดขั้นตอนการฝึกงาน หรือข้อตกลงที่ผู้ฝึกงานต้องจ่ายค่าตอบแทนการฝึก หรือการกำหนดเบี้ยปรับตามสัญญา การห้ามเรียกร้องค่าทดแทนความเสียหายเนื่องจากการฝึกอบรม หรือการกำหนดค่าทดแทนความเสียหายตามสัญญาไว้เป็นจำนวนแน่นอน เป็นต้น ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การมีบทบัญญัติเช่นนี้ย่อมสร้างความมั่นใจให้กับผู้ฝึกงานได้ว่าจะไม่ถูกผู้ประกอบกิจการเอารัดเอาเปรียบ เมื่อสำเร็จการฝึกงานแล้วจะสามารถไปประกอบอาชีพที่ได้รับการฝึกมาได้โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นลูกจ้างทำงานให้กับผู้ประกอบกิจการรายที่ฝึกงานให้เท่านั้น และยังทำให้เกิดความชัดเจนว่าข้อตกลงใดบ้างที่คู่สัญญาไม่สามารถตกลงกันให้มีผลบังคับใช้ได้อีกด้วย ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่า ในกฎหมายเกี่ยวกับการฝึกงานของประเทศไทยควรมีบทบัญญัติในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนถึงการปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ในสัญญาระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการ

4.5 ข้อตกลงที่ห้ามมิให้ประกอบอาชีพที่เข้ารับการฝึกงาน

การฝึกงานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลที่ศึกษาจบแล้วแต่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือบุคคลที่มีความต้องการจะหาประสบการณ์ในการทำงาน ได้มีความรู้และ

ได้ทดลองทำงานในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง สำหรับในกรณีนี้กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีบทบัญญัติที่กำหนดว่า ข้อตกลงที่ห้ามมิให้ผู้ฝึกงานไปประกอบอาชีพที่ฝึกนั้นหลังจากสิ้นสุดขั้นตอนการฝึกงานนั้น ไม่สามารถใช้บังคับได้ แสดงให้เห็นว่ากฎหมายต้องการให้ผู้ฝึกงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกงานนั้นไปใช้ได้ แต่ประเทศไทยนั้นไม่มีบทบัญญัติเช่นเดียวกันนี้แต่อย่างใด ซึ่งผู้เขียน เห็นว่า การที่มีบทบัญญัติกำหนดเอาไว้อย่างชัดเจนดังกล่าวย่อมไม่เกิดปัญหาในการตีความว่า ข้อตกลงระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการที่ห้ามมิให้ผู้ฝึกงานไปประกอบอาชีพที่ฝึก ภายหลังจากที่สำเร็จการฝึกนั้น จะใช้บังคับได้หรือไม่ เพียงใด หรือจะตกเป็นโมฆะหรือไม่ แต่ถึงแม้จะไม่มีบทบัญญัติดังกล่าวผู้เขียนก็เห็นว่า ข้อตกลงที่เป็นการจำกัดสิทธิเช่นนี้หากเป็น ข้อตกลงที่ไม่ถึงขนาดที่เป็นข้อตกลงอันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน แล้วก็น่าจะใช้บังคับได้ แต่หากทำให้ผู้ฝึกงานต้องถูกจำกัดสิทธิมากกว่าที่พึงจะคาดหมายได้ ตามปกติ ก็ให้มีผลใช้บังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้นตามกฎหมาย ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

4.6 บทกำหนดโทษตามกฎหมาย

กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และประเทศ ญี่ปุ่นได้กำหนดโทษปรับไว้สำหรับกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายด้วย โดยเฉพาะ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการ และการคุ้มครองผู้ฝึกงาน แต่กฎหมายของประเทศไทย โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น ไม่มีบทกำหนดโทษทางอาญาในส่วนนี้แต่อย่างใด ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการที่อยู่ ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวอาจจะปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใดก็ได้ และถึงแม้ผู้ประกอบกิจการจะไม่ได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวโดยเฉพาะในส่วน ที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานก็ไม่สามารถลงโทษได้

ผู้เขียนเห็นว่า การที่มีบทบัญญัติกำหนดโทษแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของ กฎหมายไว้ด้วย โดยเฉพาะในส่วนที่กระทบถึงการให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่มีสถานะด้อยกว่า ซึ่งก็คือผู้ฝึกงานในกรณีของสัญญาฝึกงานนั้น เป็นมาตรการที่ดีอีกมาตรการหนึ่งที่จะสามารถ บังคับให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ฝึกงาน ได้รับความคุ้มครองอย่างน้อยขั้นต่ำตามกฎหมาย และการที่มีบทกำหนดโทษไว้ในกฎหมาย

จะทำให้กฎหมายฉบับนั้นมีสภาพบังคับ ผู้อยู่ใต้บังคับของกฎหมายต้องปฏิบัติตาม อันจะส่งผลให้กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับได้จริง แต่ระบบที่กำหนดโทษแก่บุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายบัญญัติไว้นั้นจะมีความเหมาะสมกับประเทศไทยหรือไม่จะต้องพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงระบบการศึกษาและระบบการฝึกงานของประเทศไทยประกอบด้วย