บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

จากที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการจะเป็นเช่นใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย โดยหลักแล้วจะมีอยู่สองกรณี คือ กรณีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์กันทางการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และกรณีที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในทางการจ้างแรงงาน ซึ่งถ้าหากการตกลงนั้นมีลักษณะในทางการจ้างแรงงานหรือคู่สัญญามีสถานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน การพิจารณาถึงสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ รวมถึงการให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงาน ก็ต้องพิจารณาไปตามกฎหมายแรงงานที่มีบทบัญญัติไว้อย่างชัดเจนแล้วจึงไม่มีปัญหาแต่อย่างใด แต่ถ้าไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในลักษณะดังกล่าวการทำสัญญาฝึกงานและสถานะของคู่สัญญาก็จะต้องเป็นไปตามหลักทั่วไปว่าด้วยนิติกรรมสัญญาหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กันในทางการจ้างแรงงานนี้เนื่องจากผู้ฝึกงานอยู่ในสถานะที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่าจึงอาจส่งผลให้สัญญาที่ทำขึ้นกับผู้ประกอบกิจการมีข้อสัญญาที่ผู้ฝึกงานเสียเปรียบและไม่เป็นธรรมกับผู้ฝึกงาน หรือหากไม่มีการตกลงหรือทำสัญญากันอย่างชัดแจ้งก็อาจจะเกิดความไม่ชัดเจนในสิทธิและหน้าที่ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติต่อกัน นอกจากนี้ ผู้ฝึกงานอาจไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำตามสมควรอีกด้วย

สัญญาฝึกงานที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้นั้น เป็นสัญญาฝึกงานที่ไม่ได้มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกงานนั้นอาจจะเป็นบุคคลที่อยู่ระหว่างการศึกษาหรือบุคคลที่จบการศึกษาแล้วแต่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานประเภทนั้นก็ได้ ซึ่งในทางข้อเท็จจริงบุคคลเหล่านี้จะไปสมัครหรือติดต่อกับผู้ประกอบกิจการเพื่อขอรับการฝึกงาน และจะมีผู้ประกอบกิจการจำนวนไม่น้อยที่ตกลงรับบุคคลเหล่านั้นเข้าฝึกงานในสถานประกอบกิจการของตนไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยการตกลงนี้อาจทำด้วยวาจาหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็น

สัญญาประเภทใดก็ได้แล้วจะตกลงกัน แต่เนื่องจากผู้ประกอบกิจการนั้นมีอำนาจต่อรองมากกว่า จึงอาจตกลงทำสัญญากับผู้ฝึกงานเป็นสัญญาอย่างอื่นซึ่งไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่และความรับผิดตามกฎหมายแรงงาน การฝึกงานนั้นในทางข้อเท็จจริงจะมีทั้งกรณีที่เป็นการฝึกงานที่มิได้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกันกับลูกจ้างแต่เข้าไปเพื่อเรียนรู้งาน และกรณีที่เป็นการฝึกงานที่ถือเป็นการทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นจริง ๆ ซึ่งในกรณีหลังนี้ถึงแม้ว่าผู้ฝึกงานเหล่านั้นจะไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ แต่ผู้ฝึกงานกลับต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการนั้น รวมไปถึงต้องปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเดียวกันกับลูกจ้าง ในกรณีนี้การฝึกงานในสถานประกอบกิจการนั้นก็ควรมีการกำหนดเวลาในการฝึกงาน เวลาพัก วันหยุด วันลาด้วย นอกจากนี้ ผู้ฝึกงานยังมีความเสี่ยงจากการประสบอันตราย ได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากการฝึกงานได้เช่นเดียวกันกับลูกจ้างของสถานประกอบกิจการนั้น ๆ ดังนั้น ในความเป็นจริงผู้ฝึกงานจึงควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้วยเช่นเดียวกันถึงแม้ว่าจะไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานก็ตาม

การฝึกงานจำนวนมากนั้นผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการจะไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานทำให้ไม่สามารถนำกฎหมายแรงงานที่มีการบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างตามมาตรฐานขั้นต่ำไว้มาใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝึกงานได้ ดังนั้น ผู้ฝึกงานจึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองในเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน เวลาพัก วันลา วันหยุดต่าง ๆ ค่าตอบแทนในการทำงาน รวมไปถึงการได้รับความคุ้มครองเมื่อประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทน เป็นต้น ก่อให้เกิดปัญหาที่ผู้ฝึกงานไม่ได้รับความเป็นธรรมขึ้น เช่น ถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบกิจการโดยผู้ประกอบกิจการหลีกเลี่ยงการทำสัญญาจ้างแรงงานมาเป็นการทำสัญญาฝึกงาน เพื่อที่ตนจะได้ไม่ต้องมีความรับผิดตามกฎหมายแรงงาน ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง หรือเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นต้น

การฝึกงานของบุคคลที่ยังไม่จบการศึกษานั้นอาจเกิดขึ้นจากหลักสูตรการศึกษาที่บังคับให้ต้องฝึกงานตามระยะเวลาที่กำหนด แต่การทำงานในกรณีนี้สัญญาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบกิจการและผู้ฝึกงานก็อาจเป็นได้ทั้งสัญญาฝึกงานหรือสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการแสดงเจตนาของคู่สัญญาและวัตถุประสงค์ของสัญญานั้นเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าคู่สัญญาไม่ได้มีเจตนาที่จะทำงานเพื่อให้ได้รับค่าจ้าง สัญญาที่เกิดขึ้นย่อมเป็นสัญญาฝึกงาน

แต่ถ้าหากคู่สัญญามีเจตนาที่จะทำงานให้เพื่อให้ได้รับค่าจ้างแล้ว สัญญานั้นย่อมเป็นสัญญาจ้างแรงงาน สำหรับกรณีที่เป็นการฝึกงานเมื่อจบการศึกษาแล้วก็เช่นเดียวกัน สัญญาที่เกิดขึ้นระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอาจเป็นสัญญาฝึกงานหรือการทดลองงานตามสัญญาจ้างแรงงานก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเจตนาของคู่สัญญาและวัตถุประสงค์ของสัญญาเช่นกัน จะเห็นได้ว่าสัญญาฝึกงานและสัญญาจ้างแรงงานในช่วงเวลาทดลองงานนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกันมาก โดยเหตุที่ไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติไว้ถึงลักษณะของสัญญาฝึกงานไว้โดยเฉพาะการพิจารณาความแตกต่างระหว่างสัญญาดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้านายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและลูกจ้างมีเจตนาชัดเจนที่จะทำงานเพื่อ “ค่าจ้าง” สัญญานั้นย่อมเป็นสัญญาจ้างแรงงาน มิใช่สัญญาฝึกงาน นอกจากการฝึกงานโดยทั่วไปแล้ว ยังมีการฝึกงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้บัญญัติไว้ถึงการฝึกงานในลักษณะต่าง ๆ โดยกำหนดคำนิยามเอาไว้ สัญญาฝึกงานที่จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนั้นจะต้องเป็นไปตามบทนิยามที่ได้กำหนดไว้ กล่าวคือ ต้องเป็นบุคคลหรือผู้ประกอบกิจการเฉพาะรายที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น แต่เนื่องจากการฝึกงานที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า คู่สัญญามีเจตนาที่จะผูกพันกันตามสัญญาฝึกงานที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น การฝึกงานในกรณีนี้จึงไม่มีข้อโต้แย้งว่าเป็นสัญญาอะไร เนื่องจากเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่บัญญัติเอาไว้โดยเฉพาะอยู่แล้ว สำหรับในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศฝรั่งเศสนั้นมีบทบัญญัติของกฎหมายอย่างชัดเจนว่าสัญญาฝึกงานมีลักษณะเช่นใดจึงไม่มีปัญหาในกรณีนี้แต่อย่างใด

กรณีที่เป็นสัญญาฝึกงานโดยทั่วไปที่ไม่ได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น อาจก่อให้เกิดการโต้แย้งกันว่าสัญญาที่เกิดขึ้นจะใช้บังคับกันระหว่างคู่สัญญาได้หรือไม่ หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ต้องการให้การฝึกงานดำเนินต่อไปแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบังคับให้ต้องกระทำการต่อไปได้หรือไม่ กรณีนี้ถ้าเป็นการฝึกงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 คู่สัญญาย่อมบังคับกันได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่หากเป็นการฝึกงานโดยทั่วไปแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าเป็นเรื่องของหนี้ในธรรม ดังนั้นถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ย่อมไม่สามารถบังคับให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทำตามสัญญาได้ สำหรับในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศสและประเทศญี่ปุ่นนั้นได้มีกฎหมายบัญญัติไว้รองรับสถานะของสัญญาฝึกงานอย่างชัดเจนจึงไม่มี

ปัญหาในกรณีนี้แต่อย่างใด เช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศสบัญญัติให้สัญญาฝึกงานถือเป็นสัญญาจ้างแรงงานประเภทพิเศษประเภทหนึ่ง

จากการที่สัญญาฝึกงานโดยทั่วไปถือว่าเป็นหนี้ในธรรมนั้นส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในเรื่องสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญา เมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะก็ย่อมเป็นไปตามลักษณะและวัตถุประสงค์ทั่วไปของสัญญา กล่าวคือ ผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการจะมีสิทธิและหน้าที่ตามที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ ผู้ฝึกงานยังมีหน้าที่ที่จะต้องเข้ารับการฝึกงาน เชื่อฟังคำสั่งของผู้ประกอบกิจการ รักษาความลับทางการค้า ไม่กระทำการในทางแข่งขันทางการค้ากับผู้ประกอบกิจการนั้น ซึ่งเป็นหน้าที่ที่เกิดจากการตีความตามหลักสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 368 และโดยปกติแล้วผู้ฝึกงานเข้ารับการฝึกงานโดยไม่ได้ต้องการรับค่าตอบแทนการฝึก เว้นแต่ผู้ประกอบกิจการตกลงว่าจะให้เป็นกรณีไป สำหรับผู้ประกอบกิจการนั้นย่อมมีหน้าที่ให้การฝึกอบรมตามที่ตกลงกัน นอกจากนี้ยังต้องดูแลความปลอดภัยในการทำงาน ออกหนังสือรับรองการฝึกให้เมื่อผู้ฝึกงานสำเร็จการฝึก หลักนี้เกิดจากการตีความเพื่ออุดช่องว่างของสัญญา สำหรับในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และประเทศญี่ปุ่นนั้นได้มีกฎหมายบัญญัติไว้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอย่างชัดเจน เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีกำหนดให้ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานที่ต้องไม่เปิดเผยความลับทางธุรกิจหรือความลับทางการค้า ส่วนผู้ประกอบกิจการจะต้องจัดให้มีการฝึกงานในรูปแบบที่เหมาะสม เป็นไปตามหลักสูตรและระยะเวลาที่กำหนด และออกหนังสือรับรองการฝึกงานให้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการฝึก เป็นต้น จึงไม่มีปัญหาในกรณีนี้แต่อย่างใด

สัญญาฝึกงานในกรณีทั่วไปนั้นอาจสิ้นสุดลงเมื่อใดก็ได้แล้วแต่การตกลงกันของคู่สัญญา แต่หากไม่มีการตกลงกันแล้ว คู่สัญญาอาจบอกเลิกสัญญาเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งกระทำผิด (มาตรา 387 – 389) หรือถ้าไม่มีการกระทำผิด คือ มีการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 582 การใช้กฎหมายโดยการเทียบเคียง) แต่โดยที่สัญญาฝึกงานเป็นหนี้ในธรรมคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งย่อมไม่สามารถบังคับให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งต้องปฏิบัติตามสัญญาได้ การเลิกสัญญาจึงเป็นไปได้เสมอตามอำเภอใจของคู่สัญญา จึงก่อให้เกิดปัญหาว่าการเลิกสัญญาเช่นนี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้ ซึ่งในกฎหมายประเทศประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศฝรั่งเศสนั้นได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาและการบอกเลิกสัญญาไว้อย่างชัดเจน เช่น สัญญาฝึกงานจะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการฝึก หรือเมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ เป็นต้น จึงทำให้ไม่เกิดข้อโต้แย้งกันในเรื่องนี้แต่อย่างใด

การที่สัญญาฝึกงานเป็นสัญญาประเภทหนึ่งจึงต้องนำหลักทั่วไปว่าด้วยนิติกรรมสัญญามาปรับใช้ คู่สัญญาจึงอาจตกลงกันให้สัญญามีเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์อย่างใดก็ได้เพียงเท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมขึ้น เช่น ผู้ประกอบกิจการห้ามมิให้ผู้ฝึกงานไปทำงานที่เข้ารับการฝึกนั้นในสถานประกอบกิจการแห่งอื่น หรือเรียกเก็บค่าตอบแทนการฝึกงาน เป็นต้น ซึ่งในกรณีนี้จะต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 และพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 5 ซึ่งศาลสามารถพิจารณาใช้ดุลพินิจปรับลดข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิที่ต้องรับภาระมากเกินไปนั้นให้ลงมาเป็นข้อตกลงที่มีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ โดยหลักการแล้วข้อสัญญาดังกล่าวย่อมทำได้อย่างมีข้อจำกัด ปัญหาคือว่าจำกัดอย่างไร ส่วนกฎหมายของต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีบัญญัติห้ามมิให้กำหนดข้อสัญญาเช่นนี้เด็ดขาด

2. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผู้ฝึกงานจำนวนมากจะไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายทำให้ไม่สามารถนำบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานมาใช้บังคับกับผู้ประกอบกิจการและผู้ฝึกงานในกรณีที่มีความสัมพันธ์กันในการฝึกงานได้ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ก็ไม่สามารถใช้บังคับได้กับการฝึกงานโดยทั่วไปในทุกกรณี รวมทั้งไม่มีบทลงโทษผู้ที่ไม่กระทำการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้แต่อย่างใด นอกจากนี้ การที่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ชัดเจนมากำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างผู้ประกอบกิจการและผู้ฝึกงานไว้โดยเฉพาะเป็นเหตุให้ผู้รับการฝึกไม่ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นจึงเห็นควรจัดให้มีความคุ้มครองตามกฎหมายแก่ผู้ฝึกงาน ดังต่อไปนี้

2.1 แนวความคิดในการใช้และการตีความกฎหมายปัจจุบัน

การที่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ชัดเจนมากำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างผู้ประกอบกิจการและผู้ฝึกงานไว้โดยเฉพาะเป็นเหตุให้ผู้ฝึกงานไม่ได้รับความคุ้มครองที่ควรจะได้รับตามความเหมาะสม ดังนั้น การนำกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมาปรับใช้กับสัญญาฝึกงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรม

สัญญา พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องก็ตาม

การจะนำบทบัญญัติของกฎหมายใดมาใช้บังคับกับผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการนั้น จะต้องพิจารณาให้ได้ก่อนว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายมีนิติสัมพันธ์กันในลักษณะใด ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ผู้ฝึกงานจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ รวมไปถึงสภาวะแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ทำงาน ดังนั้น สิ่งที่ควรจะต้องพิจารณาในลำดับแรกก็คือ ผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการมีนิติสัมพันธ์กันในทางการจ้างแรงงานหรือไม่ หรือมีลักษณะเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันหรือไม่ เพราะถ้าหากบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าวมีนิติสัมพันธ์กันในทางการจ้างแรงงานแล้ว กฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับกับกรณีนี้ก็จะเป็นกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อันมีบทบัญญัติที่ชัดเจนอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการเกิดและการสิ้นสุดของสัญญา สิทธิหน้าที่และความรับผิดของคู่สัญญา รวมถึงการให้ความคุ้มครองในการทำงานของลูกจ้างและคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจำต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ จึงไม่มีปัญหาแต่อย่างใด สำหรับการพิจารณาว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าวมีนิติสัมพันธ์กันทางการจ้างแรงงานหรือไม่นั้นก็จะต้องนำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานมาปรับใช้ กล่าวคือ หากลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้นั้น กรณีนี้บุคคลทั้งสองฝ่ายจะมีนิติสัมพันธ์กันในทางการจ้างแรงงาน ดังนั้น ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวแล้ว ย่อมไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กันในทางการจ้างแรงงาน

การพิจารณาถึงนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการในกรณีที่ไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กันในทางการจ้างแรงงานตามที่ได้ศึกษาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้นั้นย่อมไม่สามารถนำหลักกฎหมายแรงงานมาใช้บังคับกับกรณีนี้ได้ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 <u>การเกิดขึ้นของสัญญาฝึกงาน</u>

เนื่องจากไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติไว้โดยเฉพาะถึงการเกิดขึ้นของสัญญาฝึกงาน ดังนั้น จะต้องนำหลักทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมสัญญามาใช้บังคับ กล่าวคือ การพิจารณานิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการจะต้องเป็นไปตามหลักนิติกรรมสัญญา รวมไปถึงการเกิดขึ้นของสัญญา องค์ประกอบของสัญญา และวัตถุประสงค์ของสัญญาด้วย ดังนั้น สัญญาฝึกงานจึงเกิดขึ้นเมื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีเจตนาเสนอสนองต้องตรงกันไม่ว่าจะด้วยวาจา ทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยปริยายก็ได้ สัญญา

ย่อมเกิดมีผลขึ้นทันที ทั้งนี้ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องมีเจตนาที่จะฝึกงานมิใช่มีเจตนาเพื่อทำสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งก็คือผู้ฝึกงานต้องการที่จะเรียนรู้งานไม่ได้ทำงานเพื่อต้องการได้รับค่าจ้าง ถึงแม้ว่าคู่สัญญาของสัญญาฝึกงานอาจเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่หรือสำเร็จการศึกษาแล้วก็ได้ แต่วัตถุประสงค์ของสัญญาฝึกงานนั้นจะแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากผู้ฝึกงานจะไม่ได้ต้องการเข้ารับการฝึกงานเพื่อให้ได้รับค่าจ้างอันแตกต่างไปจากสัญญาจ้างแรงงานที่ลูกจ้างทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานนั้น

กรณีที่เป็นสัญญาฝึกงานที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้นมีบทบัญญัติกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า สัญญาฝึกงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ประกอบกิจการทำสัญญาฝึกงานเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก โดยมีรายการอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด

2.1.2 <u>สิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงาน</u>

สิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงานนั้นสามารถพิจารณาได้ 2 กรณี คือ

(1) กรณีที่เป็นสัญญาฝึกงานโดยทั่วไป จะต้องเป็นไปตามหลักกฎหมายว่าด้วยนิติกรรมสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาจะเป็นไปตามที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนด้วย นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่โดยทั่วไปที่ผู้ฝึกงานจะต้องปฏิบัติ คือ หน้าที่ที่จะต้องเข้ารับการฝึกงานกับผู้ประกอบกิจการด้วยตนเอง ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของผู้ประกอบกิจการอย่างเต็มที่ รวมไปถึงการรักษาความลับทางการค้าของผู้ประกอบกิจการด้วย

(2) กรณีที่เป็นสัญญาฝึกงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงานนอกจากจะเป็นไปตามกรณีทั่ว ๆ ไปแล้วจะต้องเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันลาป่วย การจ่ายเบี้ยเลี้ยง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประกันอุบัติเหตุด้วย

2.1.3 <u>สิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการ</u>

สิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการนั้นสามารถพิจารณาได้ 2 กรณี คือ

(1) กรณีที่เป็นสัญญาฝึกงานโดยทั่วไป จะต้องเป็นไปตามหลักกฎหมายว่าด้วยนิติกรรมสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา

จะเป็นไปตามที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนด้วย นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่โดยทั่วไปที่ผู้ประกอบกิจการจะต้องปฏิบัติ คือ หน้าที่ที่จะต้องฝึกอบรม สอนงานให้แก่ผู้ฝึกงาน ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของผู้ฝึกงาน และถ้ามีการตกลงกันว่าจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้ฝึกงาน ผู้ประกอบกิจการก็จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน เป็นต้น

(2) กรณีที่เป็นสัญญาฝึกงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการนอกจากจะเป็นไปตามกรณีทั่ว ๆ ไปแล้วจะต้องเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดทำข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก การทำสัญญาฝึกงานเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก จัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึก จ่ายเบี้ยเลี้ยง ออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกแล้วแจ้งให้นายทะเบียนทราบ และไม่เรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใด ๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก

2.1.4 <u>ความสิ้นสุดของสัญญาฝึกงาน</u>

เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดบัญญัติไว้ถึงการสิ้นสุดของสัญญาฝึกงานโดยเฉพาะ ดังนั้น การพิจารณาถึงการสิ้นสุดของสัญญาฝึกงานนั้นจึงอาจนำหลักกฎหมายทั่วไปว่าด้วยนิติกรรมสัญญาและบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานมาปรับใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดกับลักษณะเฉพาะของสัญญาฝึกงาน ซึ่งสัญญาฝึกงานอาจสิ้นสุดไปด้วยหลายสาเหตุ คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงกันเลิกสัญญา คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญา ผู้ฝึกงานหรือผู้ประกอบกิจการตาย ครบกำหนดระยะเวลาการฝึกตามที่ตกลงกัน

การพิจารณาถึงสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ของคู่สัญญาและการเลิกสัญญาต้องแยกพิจารณาเป็นสองส่วน คือ กรณีที่เป็นสัญญาฝึกงานโดยทั่วไป คู่สัญญาจะมีเจตนาต้องการฝึกงานและเรียนรู้งานอย่างแท้จริง ไม่ได้จัดให้มีการฝึกงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งสัญญาฝึกงานในกรณีนี้จะถือว่าเป็นหนี้ในธรรม ดังนั้น คู่สัญญาจึงไม่สามารถบังคับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งให้ปฏิบัติตามข้อสัญญาที่ตกลงกันไว้ได้ และคู่สัญญาสามารถเลิกสัญญากันได้ง่าย กรณีที่สองเป็นสัญญาฝึกงานที่ไม่ใช่หนี้ในธรรม ซึ่งในกรณีนี้จะต้องทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงให้เห็นว่าคู่สัญญาต้องการผูกพันกันตามสัญญาอย่างชัดเจน จึงไม่ถือว่าเป็นหนี้ในธรรม สัญญาฝึกงานกรณีนี้ที่เห็นได้ชัดเจนก็คือสัญญาฝึกงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ส่งผลให้สัญญาฝึกงานนี้ใช้บังคับได้และสามารถบังคับให้คู่สัญญาปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ได้ ไม่ใช่หนี้ในธรรมแต่อย่างใด

2.1.5 ข้อตกลงในสัญญาที่ไม่สามารถใช้บังคับได้

สำหรับรายละเอียดของข้อตกลงในสัญญาจะใช้บังคับได้หรือไม่เพียงใดนั้นจะต้องนำหลักกฎหมายเกี่ยวกับข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมมาใช้บังคับด้วย กล่าวคือ หากในสัญญามีข้อตกลงที่จำกัดสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานจะต้องพิจารณาต่อไปว่าข้อตกลงดังกล่าวนั้นมีลักษณะที่เด็ดขาดหรือไม่ หากเป็นการตกลงจำกัดโดยเด็ดขาดแล้ว ก็จะเข้าลักษณะของการทำข้อตกลงหรือสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนตกเป็นโมฆะตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 150 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้าไม่เด็ดขาดหรือมิได้ตกลงจำกัดห้ามอย่างสิ้นเชิง แต่อาจเป็นการตกลงห้ามเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือในเขตพื้นที่หนึ่ง ๆ เท่านั้น กรณีนี้จะไม่มีผลเป็นโมฆะตามมาตรา 150 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ซึ่งศาลสามารถพิจารณาใช้ดุลพินิจปรับลดข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิรับภาระมากเกินไปนั้นให้ลงมาเป็นข้อตกลงที่มีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 2

กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีแนวคิดในเรื่องนี้ว่า ข้อตกลงที่ห้ามมิให้ผู้ฝึกงานไปประกอบอาชีพที่เข้ารับการฝึกนั้นภายหลังจากการสิ้นสุดระยะเวลาการฝึกงานนั้น ไม่สามารถใช้บังคับได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งการกำหนดไว้เช่นนี้อาจส่งผลให้ผู้ประกอบกิจการไม่อยากรับบุคคลเข้าฝึกงาน แต่ในทางกลับกันหากกำหนดให้ข้อตกลงเช่นว่านี้สามารถใช้บังคับได้ผู้ฝึกงานก็อาจไม่อยากเข้ารับการฝึกงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากเมื่อฝึกงานสำเร็จแล้วก็ไม่สามารถไปประกอบอาชีพนั้นได้จึงไม่เห็นถึงความสำคัญในการฝึกงาน ผู้เขียนมีความเห็นในเรื่องนี้ว่า ข้อตกลงที่ห้ามประกอบอาชีพที่เข้ารับการฝึกเมื่อสำเร็จการฝึกนั้นสามารถกำหนดไว้ได้ แต่จะต้องกำหนดโดยมีขอบเขตและระยะเวลาพอสมควร มิใช่ห้ามประกอบอาชีพดังกล่าวไปตลอดชีวิต เพราะว่าจะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกงานได้อย่างแท้จริง

2.2 การแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย

จากที่ได้ศึกษามาแล้วทั้งหมดข้างต้นจะเห็นได้ว่า การนำกฎหมายของไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมาปรับใช้กับสัญญาฝึกงานนั้น อาจยังไม่สามารถครอบคลุม และคุ้มครองผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการได้ในทุกกรณี ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.2.1 <u>การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545</u>

การที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีการบัญญัติถึงการฝึกงาน สิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึก รวมทั้งหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ฝึกงานเอาไว้ แต่นำมาใช้บังคับได้เฉพาะกับผู้ประกอบกิจการและผู้ฝึกงานที่มีคุณสมบัติเข้าหลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวเท่านั้น และโดยที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่มีบทกำหนดโทษทางอาญาแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามไว้แต่อย่างใด จะมีแต่เพียงโทษปรับกรณีที่ไม่มาให้ถ้อยคำหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ขัดขวางหรือไม่ให้ความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่งผลให้กฎหมายฉบับนี้ไม่มีสภาพบังคับให้ผู้ใดต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงเกิดการหลีกเลี่ยงหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานทำให้ผู้ฝึกงานไม่ได้รับความคุ้มครองขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้

ผู้เขียนเห็นว่า พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวบัญญัติขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้นโดยการสร้างมาตรการจูงใจแก่ผู้ประกอบกิจการ และถึงแม้ว่าจะมีปัญหาในการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายก็ตาม แต่การกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานเช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีนั้น อาจเป็นเหตุให้ผู้ประกอบกิจการไม่อยากรับบุคคลทั่วไปเข้ามาฝึกงานในสถานประกอบกิจการของตน เพราะเห็นว่านอกจากตนเองจะต้องเสียสละเวลาและทรัพยากรบุคคลในการฝึกงานให้กับบุคคลดังกล่าวแล้ว ยังเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบกิจการในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานอีกด้วย อันจะส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกงานและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศในภาพรวมได้ ดังนั้น ควรใช้หลักการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบกิจการที่ทำตามกฎหมาย ถ้าฝ่าฝืนก็จะถูกตัดสิทธิประโยชน์นั้น

2.2.2 <u>การตรากฎหมายใหม่เป็นกฎหมายที่ให้คุ้มครองผู้ฝึกงานโดยเฉพาะ</u>

ถึงแม้ว่าการฝึกงานนั้นผู้ประกอบกิจการและผู้ฝึกงานอาจมีสถานะและความสัมพันธ์กันในการทำงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกับนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่ก็มีความแตกต่างกันอยู่หลายประการ เช่น ผู้ฝึกงานอาจยังมีอายุน้อย วุฒิการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถยังไม่ถึงในระดับที่ผู้ประกอบกิจการต้องการ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน

และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายอาจยังไม่เต็มที่เทียบเท่ากับบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการนั้น ดังนั้น การจะนำบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมาใช้บังคับกับการฝึกงานทั้งหมดคงจะไม่ถูกต้องเหมาะสมนัก แต่เมื่อผู้ฝึกงานในบางกรณีก็จะต้องทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ อยู่ในสภาวะแวดล้อมเช่นเดียวกันกับลูกจ้างจึงอาจได้รับบาดเจ็บหรือประสบอันตรายจากการทำงานได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้ฝึกงานในกรณีนี้จึงควรได้รับความคุ้มครองในการทำงานเช่นเดียวกันกับลูกจ้าง การออกกฎหมายใหม่เป็นกฎหมายเฉพาะหรือกฎหมายพิเศษเพื่อคุ้มครองผู้ฝึกงานโดยเฉพาะแยกต่างหากการให้ความคุ้มครองบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานจะมีความเหมาะสมมากกว่า เพราะจะทำให้ผู้ฝึกงานที่ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลักษณะและประเภทของการฝึกงาน ซึ่งควรจะให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานในประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐาน สวัสดิการ และสวัสดิภาพในการทำงานของผู้ฝึกงาน นอกจากนี้ยังสมควรที่จะกำหนดระดับของการให้ความคุ้มครองในการทำงานของผู้ฝึกงานไว้ด้วย แต่ไม่ควรกำหนดไว้ในระดับที่สูงจนเกินไปหรือเท่ากับกรณีที่มีสถานะเป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ การพิจารณาถึงระดับความคุ้มครองผู้ฝึกงานนั้นอาจพิจารณาตามความเหมาะสมของลักษณะและประเภทของการฝึกงานแต่ละประเภทประกอบด้วย แต่การบัญญัติกฎหมายขึ้นมาให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานไว้เป็นการเฉพาะนั้นอาจเป็นเหตุให้ผู้ประกอบกิจการไม่อยากรับบุคคลทั่วไปเข้ามาฝึกงานในสถานประกอบกิจการของตนได้ เพราะนอกจากจะต้องเสียสละเวลาและทรัพยากรบุคคลในการฝึกงานให้กับบุคคลดังกล่าวแล้ว ยังเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบกิจการในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานอีกด้วย อันจะส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกงานได้เช่นเดียวกัน

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของผู้ประกอบกิจการและผู้ฝึกงาน รวมถึงสิทธิและหน้าที่ของบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้เขียนเห็นว่า การคุ้มครองผู้ฝึกงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อันเป็นกฎหมายฉบับเดียวที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้น ถึงแม้ว่าจะมีบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองผู้ฝึกงาน โดยเฉพาะผู้ฝึกงาน (ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน) ซึ่งไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไว้เป็นพิเศษ แต่ก็มีข้อจำกัดที่พระราชบัญญัติฉบับนี้มิได้ใช้บังคับกับการฝึกงานในทุกกรณีจะมีก็แต่เพียงผู้ประกอบกิจการและผู้ฝึกงานที่มีลักษณะเข้าตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดเท่านั้น อีกทั้งกฎหมายฉบับนี้มิได้มีบทกำหนดโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ

ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้แต่อย่างใด ทำให้ผู้ประกอบกิจการอาจไม่ยอมปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติ เนื่องจากเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบกิจการขึ้นจากเดิมโดยไม่จำเป็น ดังนั้น เพื่อให้มีการคุ้มครองผู้ฝึกงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนเห็นว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น บัญญัติขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาครัฐ โดยสร้างมาตรการจูงใจโดยการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบกิจการ ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีการบัญญัติบทกำหนดโทษทางอาญาในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝึกงาน ในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่าการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวให้มีบทกำหนดโทษหรือให้ความคุ้มครองผู้ฝึกงานให้มากขึ้นอาจไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการตรากฎหมายฉบับดังกล่าว ดังนั้น จึงควรมีการตรากฎหมายฉบับใหม่ขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝึกงานโดยเฉพาะ โดยให้มีบทบัญญัติครอบคลุมถึงผู้ฝึกงานทุกประเภทที่ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยไม่จำกัดเฉพาะผู้ประกอบกิจการหรือผู้ฝึกงานบางประเภทเท่านั้น มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ฝึกงานเท่าที่จำเป็น เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของผู้ฝึกงานที่มิได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยบัญญัติรองรับสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบกิจการจะได้รับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไว้ด้วย และเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบกิจการที่ดำเนินการตามกฎหมายให้มากขึ้น เช่น สิทธิในการลดอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้ เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้และยินดีรับบุคคลเข้ารับการฝึกงาน ส่งผลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หลักของการฝึกงานได้

2.2.3 <u>หลักการสำคัญที่ควรกำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองผู้ฝึกงาน</u>

จากการศึกษาถึงปัญหาในการคุ้มครองผู้ฝึกงาน ผู้เขียนเห็นว่า ผู้ฝึกงานควรได้รับการคุ้มครองในหลักการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

2.2.3.1 การกำหนดคำนิยามของผู้ฝึกงานที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยกำหนดให้ผู้ฝึกงานทุกประเภทที่มิได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ไม่จำกัดเฉพาะผู้ฝึกงานเพียงบางกรณีเท่านั้น

2.2.3.2 การกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการมีหน้าที่ต้องทำสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อผู้ประกอบกิจการรับบุคคลเข้าฝึกงานแล้วให้จัดทำสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญา และความรับผิดต่าง ๆ โดยสัญญาฝึกงานต้องมีลายมือชื่อของผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการทั้งสองฝ่ายจำนวน

สองฉบับ โดยมอบให้ฝ่ายผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ โดยสัญญาฝึกงานอย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายการดังต่อไปนี้

(1) ระยะเวลาการฝึกงาน (ซึ่งไม่ควรจะกำหนดไว้ให้นานเกินสมควร)

(2) เวลาฝึก เวลาพัก และวันหยุดของผู้ฝึกงาน

(3) เบี้ยเลี้ยงระหว่างรับการฝึกงาน

(4) สวัสดิการ ตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพของผู้ฝึกงาน

(5) หลักเกณฑ์การลา

(6) เงื่อนไขการเลิกสัญญาฝึกงาน

(7) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าสินไหมทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเกิดจากการฝึกงาน

(8) หลักเกณฑ์การรับเข้าทำงานและค่าจ้างเมื่อสำเร็จการฝึกงาน

(9) การให้ความยินยอมในการทำสัญญาฝึกงานในกรณีผู้ฝึกงานเป็นผู้เยาว์

การคุ้มครองดังกล่าวนั้นเป็นการคุ้มครองในลักษณะเดียวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

นอกจากนี้ ควรมีบทบัญญัติที่กำหนดว่า ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการไม่ทำสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมีรายการอย่างน้อยตามที่กำหนดนั้นให้ถือว่าสัญญาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ฝึกงานและผู้ประกอบกิจการนั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานในทุกกรณี เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝึกงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการทำสัญญาเป็นสัญญาฝึกงานนั้นผู้ฝึกงานจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายน้อยกว่าที่จะได้รับหากเป็นสัญญาจ้างแรงงาน และผู้ประกอบกิจการก็มีหน้าที่และความรับผิดน้อยกว่านายจ้างตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกัน ดังนั้น หากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความต้องการที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ก็ควรจะมีการตกลงกันที่ชัดแจ้งเพื่อมิให้เกิดการโต้แย้งกันขึ้นในอนาคต

2.2.3.3 การกำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงาน อาจกำหนดให้ผู้ฝึกงานมีสิทธิและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

(2) ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติตามคำแนะนำของครูฝึกหรือผู้ประกอบกิจการ

(3) ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานที่ที่ฝึกอบรม

(4) ผู้ฝึกงานต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง

(5) ผู้ฝึกงานต้องไม่เปิดเผยความลับทางธุรกิจ หรือความลับทางการค้า

2.2.3.4 การกำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการ อาจกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการมีสิทธิและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ประกอบกิจการจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด โดยจะดำเนินการฝึกอบรมด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นที่มีความเหมาะสมดำเนินการแทนก็ได้

(2) ผู้ประกอบกิจการจะต้องมอบหมายงานให้กับผู้ฝึกงาน เฉพาะที่เกี่ยวข้องเหมาะสม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานเท่านั้น

(3) ผู้ประกอบกิจการจะต้องไม่ให้ผู้ฝึกงานทำงานบางประเภทหรือบางช่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

(4) ผู้ประกอบกิจการจะต้องอนุญาตให้ผู้ฝึกงานหยุดการฝึกงานไปเพื่อศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้าสอบวัดผลการศึกษาหรือการฝึกอบรม

(5) ผู้ประกอบกิจการจะต้องออกหนังสือรับรองการฝึกให้กับผู้ฝึกงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการฝึก

(6) ห้ามไม่ให้ผู้ประกอบกิจการเรียกเก็บค่าตอบแทนการฝึกอบรมจากผู้ฝึกงาน

(7) ผู้ประกอบกิจการจะต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้ฝึกงานตามความเหมาะสม โดยอาจกำหนดให้เป็นจำนวนที่คิดเป็นร้อยละของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน

2.2.3.5 การกำหนดเหตุแห่งการสิ้นสุดของสัญญา

ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความสิ้นสุดของสัญญาฝึกงานด้วย เพื่อมิให้คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาฝึกงานโดยไม่ได้แจ้งให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า หรือเลิกสัญญาตามอำเภอใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาได้ โดยอาจกำหนดให้สัญญาฝึกงานสิ้นสุดไปเมื่อ

(1) ครบกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือตามที่ได้ตกลงกัน

(2) โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน

(3) ผู้ฝึกงานตาย

(4) ผู้ประกอบกิจการตาย ในกรณีที่สาระสำคัญของสัญญาอยู่ที่ตัวผู้ประกอบกิจการ

2.2.3.6 การกำหนดบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองในการฝึกงานของผู้ฝึกงาน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพและลักษณะของการฝึกงานนั้นมีความคล้ายคลึงกันกับการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ดังนั้น ผู้ฝึกงานจึงควรได้รับความคุ้มครองในการทำงานในระดับหนึ่งด้วย โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐาน สวัสดิการพื้นฐาน และสวัสดิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจพิจารณาเทียบเคียงกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานและกำหนดระดับการให้ความคุ้มครองให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของผู้ฝึกงานแต่ละประเภทด้วย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรมีบทบัญญัติต่าง ๆ ดังนี้

(1) เวลาทำงานปกติ ไม่เกินวันละแปดชั่วโมงสำหรับงานทั่วไป และในกรณีเป็นการฝึกในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของผู้รับการฝึกตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้ฝึกได้ไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง

(2) เวลาพัก ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดให้ผู้รับการฝึกมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง หลังจากผู้รับการฝึกได้ฝึกในวันนั้นมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง

(3) วันหยุดประจำสัปดาห์ ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดให้ผู้รับการฝึกมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยต้องมีระยะห่างไม่เกินหกวัน

(4) วันหยุดตามประเพณี ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดให้ผู้รับการฝึก หยุดฝึกในวันหยุดตามประเพณีของสถานประกอบกิจการนั้น และถ้าวันหยุดตามประเพณีใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนไปหยุดในวันฝึกถัดไป

(5) วันลาป่วย ผู้รับการฝึกมีสิทธิลาป่วยได้ตามความเป็นจริง รวมกันไม่เกินจำนวนวันลาที่กำหนดในหลักสูตร แต่ในกรณีลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่สามวันขึ้นไปจะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงด้วย

(6) เบี้ยเลี้ยง ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้รับการฝึกเป็นเงินตราไทย ไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง ตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

(7) สวัสดิการ ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ ให้การช่วยเหลือ หรือให้บริการ หรือปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อผู้รับการฝึกประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในระหว่างการฝึก

(8) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน ในอาคารที่ทำการฝึก จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับการฝึก รวมทั้งต้องจัดให้มีการดำเนินการในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

(9) กรณีที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการฝึกงานนั้น ให้กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการต้องยื่นแบบแสดงรายชื่อผู้ฝึกงานตามแบบที่กำหนดที่สำนักงานประกันสังคมแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่ โดยให้ผู้ฝึกงานได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ทั้งนี้ ผู้ประกอบกิจการไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพิ่มเติมแต่อย่างใด

2.2.3.7 การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำสัญญาจำกัดการประกอบอาชีพของผู้ฝึกงาน ควรมีบทบัญญัติที่กำหนดห้ามไม่ให้ผู้ประกอบกิจการทำข้อตกลงกับผู้ฝึกงานว่า ผู้ฝึกงานจะไม่ไปประกอบอาชีพที่เข้ารับการฝึกงานนั้นในสถานประกอบกิจการแห่งอื่นภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาและขั้นตอนของการฝึกงาน เว้นแต่เป็นกรณีที่ผู้ประกอบกิจการตกลงรับผู้ฝึกงานนั้นเข้าทำงานและมีสถานะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการตามกฎหมายแรงงาน ข้อตกลงที่เป็นการจำกัดสิทธิเช่นนี้หากเป็นข้อตกลงที่ไม่ถึงขนาดที่เป็นข้อตกลงอันขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้วก็น่าจะใช้บังคับได้ แต่หากทำให้ผู้ฝึกงานต้องถูกจำกัดสิทธิมากกว่าที่พึงจะคาดหมายได้ตามปกติ ก็ให้มีผลใช้บังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้นตามกฎหมายว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม