

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนและวิธีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง กรณีนายจ้างควรรวมกิจการกับนิติบุคคลอื่น หรือนายจ้างอื่นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กับกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ สหภาพยุโรป อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น เพื่อหาแนวทางหรือมาตรการที่เหมาะสมมาแก้ไข และปรับปรุงกฎหมายที่บังคับอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสม และสามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายแรงงานของไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องการควรรวมกิจการไว้เพียง 2 มาตราเท่านั้น กล่าวคือ มาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน ที่ว่า “นายจ้างโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย” และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 กำหนดว่า “ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง เนื่องจากการโอนรับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป” ซึ่งเป็นบทบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่เขียนไว้ในลักษณะที่กว้างๆ ไม่ได้กำหนดรายละเอียดไว้โดยเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างกรณีที่นายจ้างควรรวมกิจการกับนิติบุคคลอื่น ไม่ได้กำหนดถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ในขั้นตอนก่อนการควรรวมกิจการ หรือหลังจากการควรรวมกิจการ รวมทั้งการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุการควรรวมกิจการไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เนื่องจากกฎหมายกำหนดแต่เพียงว่า “สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีต่อนายจ้างเดิมเช่นใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป” เท่านั้น

ดังนั้น จึงควรให้มีการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 โดยปรับเพิ่มเป็นมาตรา 13 ทวิ, ตริ, จัตวา และเบญจ เพื่อให้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างกรณีนายจ้างควรรวมกิจการไว้โดยเฉพาะ โดยนำบทบัญญัติของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศมาปรับใช้ อาทิเช่น ในขั้นตอนก่อนการควรรวมกิจการ กำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการควรรวมกิจการ และการปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อลูกจ้าง ส่วนในขั้นตอนหลังจากการควรรวมกิจการ กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องเจรจาปรึกษาหารือกันหากนายจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เพื่อกำหนดมาตรฐานกลางใช้กับลูกจ้างทุกคน และขั้นตอนการเลิกจ้าง กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนรัดกุม เหมาะสม และเป็นธรรมมากกว่าปัจจุบัน อีกทั้งเพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างจะได้รับปฏิบัติที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพการณ์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

## ABSTRACT

179571

The objective of this thesis is to study the legal measures concerning the process and procedure for the protection of employees' rights in case of mergers of employer's business with other entities. The research was done by studying the Civil and Commercial Code Book III Title VI Hire of Services, the Labor Protection Act B.E. 2541 and the Labor Relation Act B.E. 2518. These laws were compared with the conventions and recommendations of the International Labor Organization as well as the laws in European Community, England, Japan and the United States of America. These comparisons were made in order to determine suitable measures to amend and improve the current laws so that they could effectively support and protect the employees' rights.

The study revealed that the current laws do not provide adequate protection in most areas because there are only two provisions concerning with the merger i.e. Section 577 of the Civil and Commercial Code Book III Title VI Hire of Services stating that "The employer may transfer his right to a third person with the consent of the employee" and Section 13 of the Labor Protection Act B.E. 2541 stating that **"in case of a change in employer as a result of inherit or any other reasons or in case an employer being a juristic person has registered a change, transfer or merger with any other juristic persons, thus, any right employees have against employers prior to the change, transfer or merger shall be subsequently and consistently entitled to such employees"**. These two provisions are very board. No specific details pertaining to the process and procedure for the protection of employees' rights in case of merger are stated. No clear statement regarding to the protection of employees' rights either the

process prior to or after the merger incurred including the dismissal by reasons of merger are prescribed and no fair treatments are made as well since the laws only specify that **“any right employees have against employers prior to the change, transfer or merger shall be subsequently and consistently entitled to such employees”**.

After completing extensive research and making a thorough comparison of laws and conventions, the Labor Protection Act B.E. 2541 should be adjusted and amended by adding the provisions to be Section 13 bis, ter, quarter and quinque in order to better protect the right of employees in such areas. This also includes the application of related provisions of conventions and recommendations of international labor organization and foreign laws, such as the process prior to merger, the dissemination of related information, the consultation among parties or individuals affected by the merger. As for the process after the merger, the employer and the employee shall have to negotiate and consult with each other if the employer needs to change working condition and to determine the mutual accepted standard applied to all employees and finally the employer shall have to pay compensation and additional compensation to the employee if the dismissal is made as a result of merger. The application of such provisions are intended to provide clear, precise, and justified contents of laws. In addition, it will ensure that employees are to be treated fairly, appropriately and consistently to changing economic, social, and labor conditions.