

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง การจัดเวลาพักและการทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติของนายจ้าง ที่ผ่านมาในบทก่อน ผู้วิจัยจึงสรุปปัญหาข้อกฎหมายและข้อเสนอแนะดังนี้

บทสรุป

1. ปัญหาการย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง

ปัญหาการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างอาจเกิดขึ้นเนื่องจากนายจ้างมีความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจ เช่นการย้ายสถานประกอบการเพราะสิ้นสุดสัญญาเช่าสถานประกอบการ ย้ายเพื่อลดต้นทุนการผลิตหรือบริการ ย้ายเพื่อขยายกิจการและเพื่อประโยชน์ทางด้านภาษีหรือการลงทุน ซึ่งในทางปฏิบัติมีหลายสาเหตุขึ้นอยู่ที่ความจำเป็นของนายจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่านายจ้างจะย้ายสถานประกอบการด้วยเหตุผลใดก็ตามก็จะเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างที่จะต้องเดินทางไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่กับนายจ้าง ดังนั้นโดยเจตนาของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ต่างก็มุ่งคุ้มครองสิทธิลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนเพราะต้องย้ายสถานที่ทำงานไปทำงานกับนายจ้างในที่แห่งใหม่ ซึ่งลูกจ้างบางคนอาจมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัวจึงไม่สามารถเดินทางไปทำงานกับนายจ้างได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 120 จึงกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนการย้ายสถานประกอบการ และเมื่อลูกจ้างได้รับแจ้งจากนายจ้างแล้ว ลูกจ้างผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตอันสำคัญต่อตนเองหรือครอบครัวมีสิทธิที่จะขอยกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้างและขอรับค่าชดเชยพิเศษตามสิทธิที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ในมาตรา 120 ได้ และหากนายจ้างไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการลูกจ้างก็สามารถบอกเลิกสัญญากับนายจ้างได้ ในกรณีเช่นนี้ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายอีก 30 วัน และเมื่อนายจ้างทราบถึงการยกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างแล้วนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างภายใน 7 วันหากนายจ้างไม่ยอมจ่ายลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อสอบสวนและวินิจฉัยมีคำสั่งให้

นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ได้ ประเด็นปัญหาการย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้างแยกออกได้เป็น 2 กรณีคือ การย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ ที่แห่งอื่นทั้งหมดและการย้ายสถานประกอบกิจการไปประกอบกิจการ ณ ที่อื่นโดยใช้สถานประกอบกิจการที่นายจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว การย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีแรกมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ยกเลิกสัญญาจ้างได้ แต่มิได้คุ้มครองถึงลูกจ้างทุกๆ คน ผู้ที่จะบอกยกเลิกสัญญาได้จะต้องเป็นลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบอันสำคัญต่อการดำรงชีวิตของตนเองหรือครอบครัวเท่านั้น ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างมีสิทธิที่จะยกเหตุขึ้นอ้างว่าลูกจ้างไม่ได้รับความเดือดร้อนตามเหตุผลที่ลูกจ้างแจ้งบอกยกเลิกสัญญาจริง เพื่อเป็นเหตุในปฏิเสธหรือประวิงการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามที่กฎหมายกำหนดได้ และอีกกรณีหนึ่งการส่งย้ายลูกจ้างหรือย้ายสถานประกอบกิจการไปประกอบกิจการ ณ สถานที่อื่นที่นายจ้างมีอยู่ก่อนแล้วจะไม่ได้รับประโยชน์จากมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2541 (คำพิพากษาฎีกาที่ 2228/2545) นายจ้างจึงใช้วิธีการไปตั้งกิจการขึ้นก่อนที่จะทำการย้ายลูกจ้างไป โดยระหว่างการเตรียมการจะส่งลูกจ้างไปทำงานชั่วคราวเป็นระยะ จนกว่าสถานที่ทำงาน ณ ที่แห่งใหม่ที่นายจ้างต้องการจะย้ายไปนั้นเกิดความพร้อมในการดำเนินการ จึงส่งย้ายลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่ทั้งหมด โดยใช้อำนาจทางการบริหารตามสัญญาจ้างงาน เพราะนายจ้างมีอำนาจทางการบริหารที่จะส่งย้ายลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่แห่งอื่นที่ตนมีอยู่ได้ หรืออาจทำการย้ายลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่แห่งอื่นที่นายจ้างมีอยู่แล้วเพื่อเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างเพื่อกดดันให้ลูกจ้างที่ตนไม่พอใจทำการลาออก ถ้าหากลูกจ้างไม่ไปทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างก็มีสิทธิที่จะออกหนังสือลงโทษและหากลูกจ้างขาดงานเกิน 3 วันนายจ้างก็มีสิทธิที่จะเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายค่าชดเชยให้ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพราะถือว่ากระทำความผิดมาตรา 119 ได้ ช่องว่างของกฎหมายที่มิได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้ในกรณีนี้ จึงเป็นเหตุให้นายจ้างใช้วิธีการไปตั้งสถานประกอบกิจการก่อนที่จะใช้อำนาจทางการบริหารย้ายลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่โดยมิต้องแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด

2. ปัญหาการจัดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานของลูกจ้าง

การจัดเวลาพักเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องดำเนินการจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ โดยสรุปการจัดเวลาพักนายจ้างต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ซึ่งหากเป็นการใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปี ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 44 มาตรา 45 มาตรา 46 และลูกจ้างที่มีหน้าที่ขี้นขี้นยานพาหนะในการขนส่งทางบกตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541)

จะต้องจัดเวลาพักเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และลูกจ้างเด็กไม่สามารถตกลงเรื่องเวลาพักเป็นอย่างอื่นนอกจากกฎหมายบัญญัติไว้ได้ สำหรับลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขยับเขยื้อนพาหนะนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันพักเป็นช่วงๆ ช่วงละไม่ต่ำกว่า 20 นาทีก็ได้ แต่หากเป็นลูกจ้างทั่วไปนอกจากลูกจ้างเด็กหรือลูกจ้างที่มีหน้าที่ขยับเขยื้อนพาหนะในการขนส่งทางบก นายจ้างจะต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงและนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักเป็นช่วงๆ ช่วงละกี่นาทีก็ได้แต่เมื่อรวมเวลาพักทุกช่วงแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เวลาพักของลูกจ้างที่กำหนดขึ้นในเวลาทำงานนั้นไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงานปกติ เว้นแต่เวลาพักที่เกิน 2 ชั่วโมงให้นับส่วนที่เกินรวมเป็นเวลาทำงานปกติได้ และถ้าหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 2 ชั่วโมงขึ้นไปจะต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างอีกไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา ประเด็นปัญหาการจัดเวลาพักที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างพักตามกฎหมาย ในทางปฏิบัตินายจ้างจะออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งจำกัดสิทธิหรือรบกวนสิทธิลูกจ้างในเวลาพัก เพื่อให้สามารถควบคุมพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้าง เช่นการห้ามลูกจ้างออกนอกสถานที่ทำงาน หรือโรงงานก่อนได้รับอนุญาต กำหนดให้ลูกจ้างส่งเอกสารเกี่ยวกับการทำงานในช่วงเวลาพัก หรือกำหนดให้ลูกจ้างรับค่าจ้างในระหว่างเวลาพัก เป็นต้น การกระทำดังกล่าวนี้ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิและเสรีภาพ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2550 มาตรา 29 และมาตรา 32 ทั้งนี้เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 และมาตรา 46 ไม่ได้มีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างกระทำเช่นนั้น จึงทำให้ลูกจ้างในหลายสถานประกอบการไม่มีสิทธิและเสรีภาพในช่วงเวลาพักตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ได้อย่างเต็มที่

3. ปัญหาการจ้างงานแบบมีกำหนดเวลาซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติของนายจ้าง

การจ้างงานแบบมีกำหนดเวลาในงานซึ่งมิใช่เป็นงานในธุรกิจปกติหรือการค้าของนายจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามกำหนดเป็นข้อยกเว้นมิให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง ถ้าหากการจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานแบบมีกำหนดเวลาในลักษณะที่เป็นงาน โครงการเฉพาะที่มีขางานในธุรกิจปกติหรือทางการค้าของนายจ้างที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้แน่นอน หรืองานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรืองานตามฤดูกาลและได้ว่าจ้างในฤดูกาลนั้น งานทั้งสามลักษณะนี้หากมีระยะเวลาสิ้นสุดไม่เกิน 2 ปี ถ้านายจ้างกับลูกจ้างทำสัญญาไว้ตั้งแต่ตอนเริ่มจ้าง เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสี่ การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้แบ่งแยกการคุ้มครองแรงงานไว้ลักษณะเช่นนี้จึงเกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่ทำงานแบบมีกำหนดเวลา

ซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติหรือการค้าของนายจ้างและไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ที่บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันหากวิเคราะห์ถึงการจ้างงานแบบมีกำหนดเวลาในงานที่เป็นปกติของธุรกิจหรือทางการค้าของนายจ้าง กับการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาในงานซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติหรือในทางการค้าของนายจ้างแล้ว จะไม่มีความแตกต่างกันมากถึงขนาดต้องแยกการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าชดเชยที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้ลูกจ้างในสัญญาจ้างงานลักษณะนี้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ไม่สามารถหางานแบบประจำทำได้ จึงต้องทำงานในลักษณะนี้ไปก่อน แต่ลูกจ้างลักษณะนี้กลับไม่ได้รับความคุ้มครองเรื่องค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รัฐจึงควรพิจารณาแก้ไขกฎหมายให้คุ้มครองถึงลูกจ้างลักษณะนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้ศึกษาถึงประวัติความเป็นมา แนวคิดทฤษฎีและมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง การจัดเวลาพักและการทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาซึ่งมิใช่เป็นงานในปกติของธุรกิจของนายจ้างดังที่กล่าวมาโดยตลอดแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรพิจารณาแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องให้ครอบคลุมปัญหาในทางปฏิบัติหรือให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นดังนี้ คือ

ประการแรก ในประเด็นปัญหาการย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง รัฐควรแก้ไขบทบัญญัติของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 ให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ ที่แห่งอื่น จากเดิมให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตของตนเองหรือครอบครัวเลิกสัญญาได้ ซึ่งเกิดความยุ่งยากในการพิจารณาในทางปฏิบัติและเป็นเหตุให้นายจ้างยกขึ้นเป็นเหตุว่าลูกจ้างไม่ได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัวตามที่กล่าวอ้างจริง เพื่อปฏิเสธการยกเลิกสัญญากับลูกจ้างหรือเพื่อประวิงการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างได้ ดังนั้นควรกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย และถ้าหากการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างเข้าเงื่อนไขตามกฎหมายแล้ว จะทำให้ลูกจ้างทุกคนที่ต้องการยกเลิกสัญญาจ้างมีสิทธิที่จะยกเลิกสัญญาและขอรับค่าชดเชยพิเศษได้ โดยกำหนดมาตรฐานการยกเลิกสัญญาว่าถ้าหากนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ ที่อื่นห่างจากที่เดิมตั้งแต่ 50 กิโลเมตรขึ้นไปลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ก็จะเป็นกลไกในการ

บริหารจัดการของนายจ้างในการดำเนินธุรกิจ เพราะหากนายจ้างจำเป็นต้องย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ ที่แห่งอื่นนายจ้างจะต้องย้ายไปตั้งห่างจากสถานที่เดิมได้ไม่เกิน 50 กิโลเมตรเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในการเดินทางจนเกินควร ถ้านำเอาระยะทางมาเป็นมาตรฐานไว้เช่นนี้ ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะเดือดร้อนในการเตรียมตัวในการเดินทางอยู่บ้าง เช่นต้องตื่นแต่เช้า หรือกลับถึงบ้านช้ากว่ากำหนด ก็ถือว่าเป็นเหตุปกติที่ลูกจ้างอยู่ในวิสัยที่ควรจะได้รับ อันจะส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย และอีกกรณีหนึ่งควรแก้ไขกฎหมายให้ครอบคลุมถึงการย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้างไปทำงาน ณ สถานประกอบการอื่นที่นายจ้างมีอยู่ก่อนแล้วด้วย เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างมีคำสั่งย้ายโดยใช้อำนาจในการบริหารงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนหรือย้ายเพื่อมีเจตนาถ่วงอ้อมลูกจ้าง ดังนั้นเพื่อให้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมปัญหาในทางปฏิบัติ จึงควรแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 120 วรรคหนึ่งใหม่เป็นดังนี้ คือ

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น หรือต้องการย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่แห่งอื่นเป็นการประจำ ที่มีระยะทางห่างจากสถานประกอบการเดิมตั้งแต่ 50 กิโลเมตรขึ้นไป ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการหรือย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาแก่นายจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิพึงได้รับตามมาตรา 118

ประการที่สอง ในประเด็นปัญหาเรื่องการจัดเวลาพักลูกจ้าง รัฐควรพิจารณาแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 27 วรรคหนึ่ง ให้เกิดการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในระหว่างเวลาพัก โดยการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างกำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งจำกัดสิทธิหรือรบกวนสิทธิของลูกจ้างในระหว่างเวลาพัก เพื่อเป็นหลักประกันว่านายจ้างจะกำหนดเวลาพักให้กับลูกจ้างอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดพักเพื่อฟื้นฟูสุขภาพร่างกายได้อย่างเต็มที่สมดังเจตนารมณ์ของการคุ้มครองแรงงานเรื่องเวลาพัก โดยการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 27 วรรคหนึ่งเป็นดังนี้ คือ

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่ง

ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง และห้ามนายจ้างกระทำการใดๆ จำกัดสิทธิและเสรีภาพหรือรบกวนสิทธิของลูกจ้างระหว่างเวลาพักตามที่กำหนด เว้นแต่มีเหตุอันสมควรและลูกจ้างให้ความยินยอม

ประการที่สาม การทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติของนายจ้าง รัฐควรทำการพิจารณายกเลิกความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างในการได้รับค่าชดเชยเช่นเดียวกันทั้งหมด ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมและลดช่องว่างของกฎหมายมิให้นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาอีกต่อไป