

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของลูกจ้าง
คำสำคัญ	การสิ้นสุดสัญญา / สัญญาจ้าง / ลูกจ้าง
ชื่อนักศึกษา	เสกสรรค์ ธารินสวรรค์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตันศิริ รองศาสตราจารย์ สุพล อิงประสาร
ระดับการศึกษา	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2557

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึงการสิ้นสุดสัญญาจ้างของลูกจ้าง เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนซึ่งคู่สัญญาสองฝ่ายต่างมีสิทธิและหน้าที่ด้วยกัน โดยนายจ้าง มีสิทธิที่จะเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานและมีหน้าที่จ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้าง และลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้กับนายจ้างเพื่อให้เกิดสิทธิในการเรียกร้องค่าตอบแทนการทำงาน และทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ปฏิบัติตามสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือทั้งสองฝ่ายไม่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตน ทำให้เกิดปัญหา รัฐจึงต้องเข้ามาควบคุม ดูแลนายจ้างและคุ้มครองลูกจ้าง ให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ด้วยการบัญญัติกฎหมายทั้งกฎหมายหลักอย่าง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายทั่วไปอย่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายเฉพาะอย่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ แต่ก็ยังมีปัญหาในการตีความกฎหมายรวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า กฎหมายที่ใช้บังคับเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของลูกจ้าง ทั้ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ยังไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง ทำให้เกิดปัญหาอย่างมากทั้งกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ถือว่าเป็นฝ่ายผิดสัญญา ทำให้ต้องรับผิดชอบนายจ้าง กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาเพราะเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากภัยธรรมชาติ หรือเพราะลักษณะของงาน โครงการของกิจการร่วมค้า หรือโดยผลของกฎหมายสำหรับการจ้างแรงงานไร้ฝีมือชาวต่างชาติและที่สำคัญอย่างยิ่งปัญหาการสิ้นสุดสัญญาจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุในภาคเอกชนไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ มีเพียงข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ปรากฏในข้อบังคับการทำงานหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำให้เกิดปัญหาในทางสัญญา

กลายเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานก่อนครบกำหนดอายุเกษียณ โดยมีได้มีเหตุผิคนัดถือว่าเป็นการเลิกสัญญาก่อนครบกำหนด ฝ่ายที่ได้รับความเสียหายสามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้ การเลิกสัญญาโดยไม่ได้พิจารณาถึงเงื่อนไขอื่นๆ ทั้งๆ ที่ลูกจ้างยังคงมีความสามารถในการทำงานให้กับนายจ้างได้โดยไม่บกพร่องนั้น เป็นการขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและหากครบกำหนดอายุเกษียณตามที่ตกลงกันไว้แล้ว นายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเรื่องการจ่ายเงินให้กับลูกจ้างแล้ว แต่ยังมีการทำงานต่อไปอีก ผลของสัญญาถือว่าเป็นการทำสัญญาจ้างกันใหม่และหากมีการเลิกสัญญาภายหลัง นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างอีกครั้ง ซึ่งไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง ทำให้เป็นปัญหาต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะให้แก้ไขกฎหมาย กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา สามารถบอกเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หากมีเหตุอันสมควรและไม่ถือว่าเป็นการผิดสัญญาจ้าง สำหรับกรณีของนายจ้างที่จำเป็นต้องบอกเลิกสัญญาจ้างเพราะเหตุสุดวิสัยร้ายแรงจากภัยธรรมชาติจนต้องปิดกิจการ สามารถบอกเลิกสัญญาได้โดยบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 เดือน ก่อนปิดกิจการ โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างปิดกิจการจนครบถ้วน แต่ไม่ต้องรับผิดในค่าชดเชยเพราะมีเหตุจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ กรณีการเลิกสัญญาจ้างเพราะลักษณะของงานกิจการร่วมค้าและผลของกฎหมายจากการจ้างแรงงานไร้ฝีมือชาวต่างชาติ ควรให้ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาและการสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยเหตุเกษียณอายุ ควรบัญญัติกฎหมายให้ชัดเจนครอบคลุมสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้างอันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

Thesis Title	Legal Problems Related to the Employment Contract Termination
Keywords	Termination / Employment Contract / Employee
Student	Seksan Thanaisawan
Thesis Advisors	Associate Professor Dr. Kalaya Tansiri Associate Professor Suphol Ingprasan
Level of Study	Master of Laws
Faculty	Graduate School, Sripatum University, Chonburi Campus
Year	2014

ABSTRACT

This thesis has the objective of studying the termination of a employment contract of the employees, due to the labor contract is a reciprocal one, which both parties have the mutual right and duty. The employer has the right to demand the employee to work and duty to pay compensation to his employees, while the employee has the duty to work for the employer to create the right and demand for labor compensation. As both parties have the duty to comply with the agreed contract, but the occurred problem is that both parties do not comply with their rights and duties causing the state to control and supervise the employer and protect the employees to receive fair treatment on both sides. This can actually be accomplished by legislation both the major laws like the constitution of the Kingdom of Thailand, the general laws like the Civil and Commercial Code, the specific laws like the Labor Protection Act and Labor Relation Act. However, still there is a problem of interpretation, including a lot of problems on enforcement, especially on cessation of the hiring contract of the employees.

In this study found the laws applicable on termination of contract of the employees, including the constitution of the Kingdom of Thailand, Civil and Commercial Code, Labor Protection Act and Labor Relation Act have not been enacted explicitly. So it has caused huge problems in the case the employee terminates the contract without advance notice. It is considered as the party breaching the contract and has to be liable for the employer. In the case the employer is the party terminates the contract due to force majeure arises out of natural disasters, or by the characteristics of the joint venture, or as a result of the law for hiring unskilled foreign labor, the

significant problem is on the end of hiring contract by retirement in the private sector that has no legislation. As the parties just have an agreement between the employer and employee as appears in the work rules or agreement on the hiring conditions. Therefore, it has caused a contractual problem as it becomes a specific contract. Premature termination of contract before retirement without a breach is considered as legally premature, the injured party can claim damages.

Cessation of a contract without considering other conditions while the employee still has the capability to work without shortcomings is against the labor protection law is concerned with the law and order as well as the morals of the people. If the employee reaches the retirement age as agreed, the employer has complied with the agreement on compensation to the employee if he keeps working, and the result is considered as signing a new contract. However, if the later cessation of the contract the employer has to pay compensation to the employee again is quite unfair and causes a problem to the society and economy very much.

In this discovery the researcher has advised amending the law. In the event the employee terminates the contract he can do it without advance notice, but if with a reasonable cause shall not be considered as a breach of the contract. As for the employer who has to terminate the hiring contract due to force majeure from a natural disaster until he has to close the business can terminate the contract with a minimum of 3 months of advance notice. Meanwhile, the employer has the duty to pay the wages in full to his employees during closing his business, but he need not be liable for the compensation due to the necessary cause that cannot be avoided. In the case of termination of employment contract because of the job characteristics from a joint venture, as well as the result of hiring unskilled foreign labor should be considered a contract with a specific timeline. Cessation of the hiring contract by the effect of retirement should be enacted clearly covering the rights and duties of the employer and the employee for equity on both parties to benefit the society and economy of the country.