

ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย
ศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน

Labour Justice in Thailand

A Study of Justice under the Hire of Services Contract

ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์¹ และ กิตติ ชยางคกุล²

Teerapakorn Teeraphattarakorn¹ and Kitti Jayangakula²

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Social Administration, Thammasat University

Email: tee.teerapakorn@gmail.com

Received January 21, 2022; Revised March 25, 2022; Accepted April 20, 2022

Abstracts

The objectives of this research were to study the problems of justice under the Hire of Services Contract according to the Labour Protection Act B.E. 2541 and analyze appropriate social policies on issues where the Labour Protection Act still fails to provide justice to the labor contract parties in order to protect the labor contracting party so that they receive justice from the employment as much as possible. The methodology of this research was based on documentary research and qualitative research, which collected data through in-depth interviews to accompany the documentary research results. The result of the research indicated that the enforcement of the Labour Protection Act has not been able to provide justice to labor contract parties. In regard to wages, it was found that the minimum wage rate set by the government is insufficient to prevent workers from living according to a standard of living and a good quality of life and inconsistent with labor productivity. In regard to the termination of the hire of services contract, the contract could terminate without prior notice, and parties are not equally entitled to terminate the contract immediately. As a result, the terminated party may be damaged. In regard to the right to access legal justice, the mechanisms by which the state provided the employee with that right were not effective enough to enable them to access legal justice. Finally, with regard to the damage remedy, the determination of damages cannot cause the parties to receive compensation for the actual damages.

Keywords: Labour Justice; Minimum Wages; Hire of Services Contract Termination; Right to Access Legal Justice; Damages Remedy; Justice under the Hire of Services Contract

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และวิเคราะห์หามาตรฐานนโยบายทางสังคมที่เหมาะสม ในประเด็นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงเอกสารเป็นหลัก และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี และไม่สอดคล้องกับผลผลิตภาพแรงงาน และคู่สัญญาจ้างแรงงานสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ส่งผลให้คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาอาจได้รับความเสียหาย นอกจากนี้กลไกของรัฐที่มีอยู่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความยุติธรรมทางกฎหมาย รวมไปถึงการกำหนดค่าเสียหายยังไม่สามารถทำให้คู่สัญญาได้รับการชดเชยความเสียหายตามที่เป็นที่จริงได้

คำสำคัญ: ความยุติธรรมด้านแรงงาน; อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ; การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน; สิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย; การเยียวยาความเสียหาย; ความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน

บทนำ

แม้ว่าความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างจะเป็นความสัมพันธ์ที่ผูกพันกันไว้ด้วย “สัญญาจ้างแรงงาน” อันเป็นนิติสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องตามข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญา สัญญาจ้างแรงงานจึงเปรียบเสมือนเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับระหว่างกันระหว่างคู่สัญญาเพื่อปฏิบัติให้สมตามเจตนารมณ์ที่คู่สัญญาได้ยินยอมผูกพันตนเองตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น อย่างไรก็ตาม แม้วานิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งเป็นนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ทั้งสองฝ่ายได้ทำขึ้นภายใต้หลักนิติกรรมโดยอาศัยหลักเสรีภาพในการทำสัญญาและหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา แต่ในความเป็นจริงการเข้าทำสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมิได้เข้าทำสัญญาในฐานะคู่สัญญาที่เท่าเทียมกัน โคนลูกจ้างมีอำนาจน้อยกว่านายจ้างทั้งอำนาจทางเศรษฐกิจและสังคม อำนาจการเจรจาต่อรอง อำนาจการตัดสินใจ รวมไปถึงการที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างได้ ส่งผลให้ลูกจ้างกลายเป็นผู้ด้อยกว่าและผู้เสียเปรียบ และความไม่เท่าเทียมกันของคู่สัญญาจ้างแรงงานนี้ นายจ้างจึงสามารถเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหง และปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างได้จนนำไปสู่การเกิดข้อพิพาทและความขัดแย้งขึ้นในการจ้างแรงงาน ซึ่งอาจถึงขั้นลุกลามบานปลายเป็นปัญหาใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

เมื่อปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นเช่นนี้ รัฐในฐานะผู้ควบคุมรักษาความสงบสุขและความเรียบร้อยในสังคมจึงจำเป็นต้องบัญญัติ “กฎหมายแรงงาน” ขึ้นมา โดยเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการที่นายจ้างจะใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่เหนือกว่าลูกจ้างเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหง หรือปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม ไม่ว่าจะตามสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานหรือตามกฎหมายก็ตาม และเพื่อแก้ไขปัญหาด้านมนุษยธรรมไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง ซึ่งการบัญญัติกฎหมายแรงงานของรัฐนี้อยู่ภายใต้แนวคิดลูกจ้างเป็นผู้ด้อยกว่าและเป็นผู้เสียเปรียบจากอำนาจต่อรองและอำนาจการบังคับบัญชาของนายจ้าง ดังนั้น กฎหมายแรงงานจึงให้ความสำคัญไปในทางการปกป้องและคุ้มครองลูกจ้างอย่างมาก ส่งผลให้บทบัญญัติบางส่วนของกฎหมายแรงงานทำให้นายจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมจากกฎหมายแรงงาน

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานที่บัญญัติขึ้นบังคับใช้ในปัจจุบันยังไม่สามารถก่อให้เกิดความยุติธรรมด้านการจ้างแรงงานให้แก่ นายจ้างและลูกจ้างได้ทุกมิติ กล่าวคือ

1. กฎหมายแรงงานยังให้สิทธิที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
2. บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานบางมาตรายังไม่ชัดเจนเพียงพอ ส่งผลให้การปรับใช้กฎหมายจะต้องตีความ หรือพิจารณาโดยอยู่ภายใต้การใช้ดุลยพินิจของศาล หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
3. แนวคิดของกฎหมายแรงงานที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างเป็นหลัก ซึ่งทำให้ในบางกรณีศาลตีความกฎหมายไปในทางที่เป็นคุณต่อลูกจ้างจนขัดกับบทบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร
4. บางบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานขัดแย้งกันระหว่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานนั้น ยังมีปัญหาบางประการที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน ส่งผลให้กฎหมายแรงงานยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงานได้อย่างสมบูรณ์ ประกอบกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่โลกอยู่ภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประเด็นทางสังคมต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทต่อความท้าทายในการจ้างแรงงานในปัจจุบัน และส่งผลต่อความยุติธรรมด้านการจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ การพลิกโฉมของนวัตกรรมและเทคโนโลยี การเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นมิลเลนเนียล การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบให้การจ้างแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมด้านการจ้างแรงงานได้มากขึ้น แต่ในทางกลับกันกฎหมายแรงงานก็ได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว การคุ้มครองคู่สัญญาจ้างแรงงานภายใต้กฎหมายแรงงาน จึงยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นได้ จึงต้องมีนโยบายสังคมที่เหมาะสม เพื่อแก้ไขประเด็นที่กฎหมายยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นได้ทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างยังเป็นหน่วยธุรกิจในระบบเศรษฐกิจที่เป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเปลี่ยนแปลงจากประเทศที่กำลังพัฒนาสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ประเทศไทยจะต้องมีนโยบายสังคมที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและประกอบรวมกันเป็นองค์การธุรกิจที่มีคุณภาพในการผลักดันและขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยุติธรรมทางกฎหมายและความยุติธรรมทางสังคมในการจ้างแรงงาน
2. เพื่อศึกษาสาเหตุและปัญหาที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของต่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาความยุติธรรมด้านแรงงาน
4. เพื่อหานโยบายทางสังคมที่เหมาะสมที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาความยุติธรรมทางกฎหมายและความยุติธรรมทางสังคมในการจ้างแรงงาน โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายของแรงงานไทย และความยุติธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง การบอกเลิกสัญญา สิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย และการเยียวยาความเสียหาย พร้อมทั้งศึกษานโยบายด้านแรงงานของประเทศไทย วิเคราะห์ความบกพร่องของการคุ้มครองแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เนื่องจากมีสภาพสังคมและสภาพเศรษฐกิจที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย เพื่อเสนอแนะนโยบายทางสังคมที่เหมาะสมที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับความยุติธรรมในการจ้างแรงงาน

ทบทวนวรรณกรรม

ความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างต่างก็เป็นความต้องการในลักษณะต่างตอบแทนกัน นายจ้างและลูกจ้างจึงมาผูกนิติสัมพันธ์ระหว่างกันเป็น “สัญญาจ้างแรงงาน” ซึ่งเป็นนิติกรรมที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความสมัครใจยินยอมและตกลงกันของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายภายใต้หลักอิสระในทางแพ่ง หลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันทำขึ้นนั้นจะมีผลผูกพันทางกฎหมายเป็นข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติต่างตอบแทนกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ที่คู่สัญญาได้ยินยอมผูกพันตนตามสัญญานั้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะเปรียบเสมือนกฎหมายที่ใช้บังคับกับคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายให้ต้องปฏิบัติต่อกัน ตามข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญา แต่ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นก็หาได้ทำให้คู่สัญญาจ้างแรงงานได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานเสมอไปไม่ ยังคงเกิดการเอารัดเอาเปรียบ การกดขี่ข่มเหง และการปฏิบัติต่อกันอย่างไม่ถูกต้องและเป็นธรรมในการจ้างแรงงานอันเป็นสาเหตุของปัญหาด้านแรงงานที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานตั้งแต่ระดับความขัดแย้งระหว่างคู่สัญญา ระดับความขัดแย้งในสถานประกอบการ และอาจลุกลามบานปลายจนกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งสาเหตุและรากฐานของการเอารัดเอาเปรียบ การกดขี่ข่มเหง และการปฏิบัติต่อกันอย่างไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมในการจ้างแรงงานนั้น มีที่มาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- **ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม** ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่มี “กำไร” และ “เสรีภาพในการสะสมความมั่งคั่ง” เป็นสิ่งจูงใจในการประกอบธุรกิจ ส่งผลให้นายจ้างจะต้องพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อลดต้นทุนการประกอบธุรกิจให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้เกิดกำไรจากการประกอบธุรกิจสูงสุด และนำกำไรนั้นไปต่อยอดทางธุรกิจให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป (Phonsim, 2020) นายจ้างพยายามลดต้นทุนการผลิตให้ได้มากที่สุด โดยการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าที่ควรจะเป็น การให้ลูกจ้างทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา การใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก เป็นต้น

- **ความไม่เท่าเทียมกันของคู่สัญญา** โดยแม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความสมัครใจยินยอมและตกลงกันของคู่สัญญา แต่ในความเป็นจริง การเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญาอาจไม่ได้เกิดจากความเท่าเทียมกันในการทำสัญญาไม่ว่าจะเป็นอำนาจทางเศรษฐกิจและสังคม อำนาจการเจรจาต่อรอง และการตัดสินใจ ทั้งเพราะ ความจำเป็นส่วนบุคคลของนายจ้างหรือลูกจ้างอาจทำให้ไม่สามารถมีสิทธิเจรจาต่อรองข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาที่ตนเองพึงพอใจและยอมรับได้ ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่จะต้องมีงานทำเพื่อที่จะให้มีรายได้มาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง ลูกจ้างจึงไม่สามารถระยะเวลาเพื่อการตัดสินใจนานได้ ส่งผลให้ลูกจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างแม้จะรู้ว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นทำให้ตนเองเสียเปรียบ หรือนายจ้างมีความจำเป็นทางธุรกิจที่ต้องว่าจ้างพนักงานเร่งด่วน จึงถูกลูกจ้างกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่เป็นธรรมได้ เป็นต้น การเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานจึงอยู่ในสภาพบังคับที่จำเป็นในการตกลงยินยอมทำสัญญาเนื่องจากไม่มีทางเลือก (Techakumpu, 1987)

- **ความไม่สมดุลด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน** ซึ่งเป็นผลมาจากพลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนสูงซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ การเป็นสังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี การเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนเจนเอชเอ็มแอล และ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลของเศรษฐศาสตร์แรงงานของประเทศไทยทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ในด้านปริมาณ คือ เกิดอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ส่วนในด้านคุณภาพแรงงานไทยยังขาดแรงงานที่มีผลิตภาพที่จะรับรองรับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี

สาเหตุและรากฐานของปัญหาความไม่ยุติธรรมด้านแรงงานดังกล่าวข้างต้น ก่อให้เกิดข้อพิพาทและความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งส่งผลได้ต่อทั้งกับนายจ้างและลูกจ้าง แต่โดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะ ลูกจ้างเป็นผู้ด้อยกว่าและผู้เสียเปรียบนายจ้างทั้งอำนาจทางเศรษฐกิจและสังคม อำนาจการเจรจาต่อรอง และอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการบังคับบัญชาซึ่งนายจ้างฝ่ายเดียวเป็นผู้มีอำนาจนี้ ส่งผลให้ลูกจ้างจะเป็นฝ่ายที่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหง และปฏิบัติต่ออย่างไม่เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างสามารถเอารัดเอาเปรียบและสร้างความเสียหายให้แก่ นายจ้างได้ ตัวอย่างเช่น การทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง การทำให้ชื่อเสียงของนายจ้างเสียหาย หรือการทำให้ นายจ้างเสียโอกาสทางธุรกิจ เป็นต้น การอำนวยความสะดวกยุติธรรมด้านการจ้างแรงงานให้เกิดขึ้นนั้นจะต้องพิจารณาความยุติธรรมใน 2 ประเด็น คือ ความยุติธรรมทางกฎหมายและความยุติธรรมทางสังคม ทั้งนี้เพราะความยุติธรรมทางกฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้คู่สัญญาจ้างแรงงานได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานได้อันเนื่องมาจากเรื่องของแรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับปัญหาปากท้อง คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ และการคุ้มครองสิทธิของคู่สัญญาจ้างแรงงานตามลักษณะความจำเป็นของคู่สัญญาที่จะต้องได้รับความคุ้มครองในเรื่องนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนด้วย

ความยุติธรรมทางกฎหมาย เป็นความยุติธรรมเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีบทบัญญัติของกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนั้นไว้ และใช้กฎหมายและกระบวนการทางกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น กล่าวคือ หากมีบทบัญญัติของกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยไว้เช่นไร การอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นจะต้องปรับใช้หรือตีความตามถ้อยคำในตัวบทกฎหมายให้เข้ากับข้อเท็จจริงตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งความยุติธรรมทางกฎหมายจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ (1) ตัวบทกฎหมาย ซึ่งจะต้องได้รับการบัญญัติขึ้นอย่างยุติธรรม อันเป็นประการที่สำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกทางกฎหมาย ทั้งนี้เพราะ การใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษรนั้นไม่ว่าบทบัญญัติของกฎหมายบัญญัติไว้อย่างไร ก็จะต้องปรับใช้กฎหมายไปตามนั้น เมื่อมีกฎหมายบัญญัติไว้แล้วก็ต้องถือว่ายุติธรรมตามนั้น เพราะศาลไม่มีหน้าที่ในการบัญญัติกฎหมายขึ้นใหม่หรือแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายเอง (Kraiwichian, 2004) และ (2) นักกฎหมาย ซึ่งจะต้องมีความรู้ด้านกฎหมายอย่างเชี่ยวชาญ เข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างถ่องแท้ และเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง มีมิโนสุจริตอยู่ในตัว มีมิโนธรรมหรือจิตสำนึกแห่งความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นพื้นฐาน ก็จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

ความยุติธรรมทางสังคม เป็นความยุติธรรมที่พิจารณาในแง่ของการทำให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในโอกาสของคนในสังคมที่จะใช้สิทธิหรือเข้าถึงทรัพยากรที่ผ่านการจัดสรรอย่างเหมาะสมตามส่วนที่แต่ละคนควรจะได้รับ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติเนื่องจากความแตกต่างทางเพศสภาพ สีผิว เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ หรือความแตกต่างทางชนชั้น เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เกิดจากความแตกต่างของบุคคล ซึ่ง John Rawls ได้อธิบายแนวคิดความยุติธรรมทางสังคมไว้ว่า “สังคมจะต้องมีหลักการหรือกฎเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่จะเป็นเครื่องมือในการกำหนดภาระหน้าที่ในการแบ่งปันปันส่วนหรือการกระจายผลประโยชน์ของมนุษย์ในสังคมอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความยุติธรรม” (Rawls, 1999)

อย่างไรก็ตาม Wojciech Sadurski นักวิชาการด้านกฎหมาย ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทางกฎหมายและความยุติธรรมทางสังคมว่ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและจะต้องพิจารณาร่วมกันเพื่อให้ความยุติธรรมนั้นเป็นความยุติธรรมที่แท้จริง โดยอธิบายว่า “ความยุติธรรมทางกฎหมายเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความยุติธรรมทางสังคม กล่าวคือ กฎหมายต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นกฎเกณฑ์ที่กำหนดสิทธิ หน้าที่ และแนวทางปฏิบัติของผู้คนในสังคมเพื่อให้สังคมเกิดความยุติธรรม แต่ในบางกรณีการบัญญัติกฎหมายก็ไม่ได้ออกให้เกิดความยุติธรรมในสังคมได้อย่างแท้จริง ความยุติธรรมที่เกิดขึ้นโดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการบังคับความยุติธรรมจึงเป็นเพียงความยุติธรรมต่อหน้ากฎหมายเท่านั้น หากได้เป็นความยุติธรรมทางสังคมไม่ ดังนั้น การพิจารณารับเพียงความยุติธรรมทางกฎหมายเพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอที่จะยืนยันความยุติธรรมในสังคมได้ แต่ความยุติธรรมทางสังคมนั้นถูกทำให้เกิดขึ้นได้โดยการเขียนตัวบทกฎหมายกำกับไว้” จากคำอธิบายของ Wojciech Sadurski สรุปได้ว่า ความยุติธรรมทางกฎหมายเป็น “กระบวนการ” ที่จะก่อให้เกิดความยุติธรรมทางสังคมซึ่งเป็น “ผลลัพธ์” และความยุติธรรมที่แท้จริง ก็คือ ความยุติธรรมที่ให้ผลลัพธ์ที่ยุติธรรม (Micklitz, 2011)

สำหรับความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน สามารถแยกพิจารณาได้ 4 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. ความยุติธรรมด้านค่าจ้าง ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจะต้องพอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ และทำให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น และค่าจ้างจะต้องมีความสมดุลไม่ว่าจะเป็นความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายตามบุคคลกับรายจ่ายด้านอื่นๆ ทั้งค่าใช้จ่ายเพื่อการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต ค่าใช้จ่ายเพื่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และค่าใช้จ่ายเพื่อการทำหน้าที่ทางสังคม

2. การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายให้มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานอย่างเท่าเทียมกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และการบอกเลิกสัญญาจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อให้คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาได้ดำเนินการเตรียมตัวและเตรียมความพร้อมในการจัดการและรับมือกับปัญหาหรือความเสียหายที่อาจได้รับจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

3. สิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมตามกฎหมาย สิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมตามกฎหมายจะต้องได้รับความคุ้มครองหรือช่วยเหลือจากรัฐให้เข้าถึงสิทธิการได้รับความยุติธรรมทางกฎหมายด้วยมาตรการ กลไก หรือนโยบายสังคมที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความเสมอภาค ไม่ถูกปิดกั้นโอกาสและทางเลือกในการที่จะได้รับความยุติธรรม รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคที่กีดขวางสิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมนั้นด้วย

4. การเยียวยาความเสียหาย การเยียวยาความเสียหายจะต้องได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายให้มีสิทธิได้รับการเยียวยาความเสียหายอย่างเท่าเทียมกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การพิจารณาค่าเสียหายโดยศาลจะต้องครอบคลุมค่าเสียหายที่แท้จริงทั้งค่าเสียหายที่เห็นได้เชิงประจักษ์และค่าเสียหายเชิงนามธรรม

การคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างให้ได้รับความยุติธรรมด้านแรงงานดังกล่าวข้างต้น โดยใช้ความยุติธรรมทางกฎหมายเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน ทั้งนี้ เพราะเรื่องแรงงานมิได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเพียงแค่อิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น หากแต่ยังมีประเด็นที่เกี่ยวข้องความไม่เท่าเทียมกันของคู่สัญญา เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ความอดอยาก หิวโหยของลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นประเด็นทางสังคมทั้งสิ้น การอำนวยความสะดวกด้านแรงงานให้เกิดขึ้นแก่คู่สัญญาจ้างแรงงานจึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณานโยบายทางสังคมที่เหมาะสมในการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย โดย “นโยบายสังคม (Social Policy)” จะถูกกำหนดขึ้นเพื่อจัดระเบียบทางสังคมทั้งในเชิงโครงสร้างสังคมและความสัมพันธ์ของคน รวมไปถึงการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นสังคมในภาพรวม ซึ่งจะครอบคลุมความหมายทั้งหมดของปัญหาสังคมไม่ว่าจะเป็น ปัญหาความยากจน ปัญหาความไม่เท่าเทียมและความไม่เสมอภาคของคน ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ ปัญหาผู้ด้อยโอกาสหรือผู้เสียเปรียบ ปัญหาการว่างงาน ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ปัญหามลพิษ ปัญหาสิ่งแวดล้อม เหล่านี้เป็นปัญหาสังคมที่รัฐจะต้องกำหนดนโยบายสังคมขึ้นมาเพื่อแก้ไขและจัดการกับปัญหาทั้งสิ้น (Nonthapattamadun, 2011)

“นโยบายสังคมด้านแรงงาน” จึงเป็นสิ่งที่ต้องกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานไปควบคู่กับการหา มาตรการที่สนับสนุนให้เกิดระบบตลาดและธุรกิจภาคเอกชนสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (Phonsim, 2020) ให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ นโยบายสังคมด้านแรงงานจึงต้องเกี่ยวข้องกับ (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการมีรายได้ที่เหมาะสม และเพียงพอที่จะดำรงชีพได้อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพชีวิตที่ดี (2) การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีผลิตภาพมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (3) การส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ให้นายจ้างและลูกจ้างคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน ปกป้องหรือกันอย่าง สม่่าเสมอ ไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน และ (4) การสร้างความเสมอภาคและความยุติธรรมในการจ้าง แรงงานให้เกิดขึ้น ไม่เกิดการละเมิดสิทธิซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเอารัดเอาเปรียบ การกดขี่ข่ม เหว และการปฏิบัติต่อกันอย่างไม่เป็นธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษา (Methodology) โดยใช้รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ประกอบกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการการศึกษาข้อมูลจากเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีความยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน รูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานตั้งแต่การเกิดสัญญา สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา ไปจนถึงการสิ้นสุดสัญญา รวมทั้งศึกษาประเด็นความยุติธรรมในสัญญาจ้างแรงงานที่ยังเป็นปัญหาที่นายจ้างและลูกจ้างอาจไม่ได้รับความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา บทความ เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ คุชฎินิพนธ์ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการบวกรสร้างพื้นฐานขององค์ความรู้หรือแบบบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเด็นความยุติธรรมด้านค่าจ้าง การบอกเลิกสัญญา สิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย การเยียวยาความเสียหาย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยมีการกำหนดประเด็นคำถามกว้าง ๆ เป็นแนวทางไว้ก่อนสัมภาษณ์ เพื่อให้มีกรอบและประเด็นที่ต้องสัมภาษณ์แน่นอน โดยโครงสร้างของคำถามจะเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด ข้อคำถามมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง ไม่จำกัดคำตอบ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นหรือทรรศนะได้อย่างหลากหลายในทุกแง่มุม โดยผู้วิจัยสามารถที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ และสามารถที่จะสอบถาม ติดตามและซักไซ้ไล่เรียงข้อมูลข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดปลีกย่อยที่สำคัญและมีความน่าสนใจในแต่ละประเด็นของคำตอบจากผู้ถูกสัมภาษณ์จนทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ และข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติที่สะท้อนถึงความยุติธรรมด้านแรงงาน ในการคัดเลือกผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกโดยเจาะจง (Purposive Random) ซึ่งคุณสมบัติของผู้ถูกสัมภาษณ์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์หาสาเหตุและปัญหาที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และหาข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งได้เรียงเรียงและตีความข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไว้อย่างเป็นระบบแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการนำเสนอข้อมูลผลการศึกษาโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) จากนั้นได้สรุปผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความยุติธรรมทางกฎหมายและความยุติธรรมทางสังคมในการจ้างแรงงาน

ความยุติธรรมทางกฎหมาย

“กฎหมาย” เป็นมาตรการและเครื่องมือของสังคมในการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้น กฎหมายมีหน้าที่ที่จะต้องคุ้มครองผลประโยชน์ของบุคคลทุกคนในชีวิต ร่างกาย อนามัย ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดของประชาชนให้ไม่ถูกละเมิดจากผู้หนึ่งผู้ใด รวมไปถึงสิทธิและผลแห่งการเข้าทำนิติกรรมสัญญาเพื่อประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดของคู่สัญญาให้ได้รับความยุติธรรม แต่จากการศึกษาพบว่า บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมในการจ้างแรงงานให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงานได้

ทั้งนี้เพราะบทบัญญัติของกฎหมายยังคงเป็นอำนาจของรัฐในการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง และการให้อำนาจผู้พิพากษาใช้ดุลยพินิจในการกำหนดค่าเสียหายโดยไม่มีสิทธิโต้แย้ง หรือบทบัญญัติของกฎหมายไม่คุ้มครองคู่สัญญาจ้างแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่น การบัญญัติสิทธิให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที การบัญญัติให้นายจ้างเพียงฝ่ายเดียวจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้า หรือแม้กระทั่งบทบัญญัติของกฎหมายที่บัญญัติคุ้มครองคู่สัญญาจ้างแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสิทธิเข้าถึงความยุติธรรมเมื่อถูกนายจ้างโต้แย้งสิทธิ เป็นต้น ดังนั้น กฎหมายที่บัญญัติขึ้นบังคับใช้เพื่อคุ้มครองคู่สัญญาจ้างแรงงานจึงยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงาน

ความยุติธรรมทางสังคม

สิทธิและเสรีภาพของประชาชน เป็น “สิทธิขั้นพื้นฐาน” ของมนุษย์ที่จะต้องได้รับการรับรองและคุ้มครองจากรัฐ โดยรัฐจะต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อสร้างกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรการคุ้มครองเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นสิทธิการมีชีวิตอย่างมีคุณภาพ สิทธิในโอกาสที่จะเข้าถึงและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเท่าเทียมกัน หรือแม้กระทั่งในการจัดการทรัพย์สินหรือการประกอบธุรกิจ แต่จากการศึกษาพบว่า คู่สัญญาจ้างแรงงานยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองให้ได้รับความยุติธรรมทางสังคมในบางประการ ตัวอย่างเช่น การได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพให้มีคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการครองชีพที่ดี การได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่สมมูลและไม่เพียงพอที่จะจัดหาความมั่นคงในชีวิตและ/หรือความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ลูกจ้างเอง อีกทั้ง การดำเนินการของรัฐเพื่อช่วยเหลือเพื่อลดอุปสรรคอันเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงความยุติธรรมของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นความยากจน การศึกษาน้อย ความไม่รู้กฎหมาย ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างเข้าถึงสิทธิในการได้รับความยุติธรรมได้ หรือแม้แต่พนักงานจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมุ่งเน้นการคุ้มครองลูกจ้างมากเกินไป ทั้งที่การดำเนินการบางอย่างอยู่ภายใต้อำนาจการตัดสินใจภายใต้หลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เช่น การตัดสินใจบอกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้าง ส่งผลให้นายจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน ดังนั้น ความยุติธรรมทางสังคมในการจ้างแรงงานของคู่สัญญาจ้างแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง และผลักดันให้เกิดขึ้น

2. ผลการศึกษาสาเหตุและปัญหาที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมจากการจ้าง

แรงงาน

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและผลของปัญหาความยุติธรรมด้านแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน พบว่าสาเหตุและปัญหาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ทำให้คู่สัญญาจ้างแรงงานไม่ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน มีดังนี้

ค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และคณะกรรมการค่าจ้างได้ใช้แนวคิดในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้างเพียงคนเดียวในสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ ซึ่งในความเป็นจริง การที่ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ในสังคม ลูกจ้างไม่ได้อยู่เพียงลำพังคนเดียว ลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลครอบครัวซึ่งเป็นหน้าที่ตามธรรมชาติที่มนุษย์ทุกคนจะต้องปฏิบัติ อีกทั้งลูกจ้างยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่มีใช้เพียงแต่ค่าใช้จ่ายตามอัตราค่าจ้างเท่านั้น ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องมีเพื่อให้ดำเนินชีวิตให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพชีวิตและมีมาตรฐานการครองชีพที่ดี ได้แก่ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต

การสร้างความมั่นคงในชีวิตและการทำหน้าที่ทางสังคมอย่างการช่วยเหลือเกื้อกูลทางสังคม เมื่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดขึ้นให้เพียงพอเพียงแค่ว่าการดำรงชีพของลูกจ้างเพียงคนเดียว ลูกจ้างจึงไม่มีเงินเพียงพอที่จะนำไปใช้จ่ายอย่างอื่นที่จำเป็นทั้งการเลี้ยงดูครอบครัวและการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับมาตรฐานการครองชีพของตนเองให้ดีขึ้น

การที่กฎหมายไม่ได้บังคับเด็ดขาดว่าจะต้องบังคับใช้กับแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานซึ่งยังไม่มีทักษะและประสบการณ์การทำงาน หรือกฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แน่นอนกับลูกจ้างในระยะเวลาที่ให้แรงงานใหม่ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถเพื่อที่จะได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นตามผลผลิตของตนเอง ส่งผลให้นายจ้างนำกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นฐานอัตราค่าจ้างของแรงงานทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงานที่เข้าเพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่หรือแรงงานที่มีทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานแล้ว

การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตแรงงาน โดยอัตราการเพิ่มขึ้นของผลผลิตแรงงานเพิ่มขึ้นมากกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถึงกว่าร้อยละ 20 เมื่อประกอบกับนายจ้างบังคับใช้ส่งผลให้แรงงานได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นฐานอัตราค่าจ้างของแรงงานทุกกลุ่มเพื่อเป็นการควบคุมต้นทุนการผลิตให้เหมาะสม ส่งผลให้แรงงานจึงไม่ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเอง ซึ่งไม่ยุติธรรมต่อแรงงานโดยเมื่อแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น แรงงานก็ควรต้องได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมตามความสามารถในการทำงานของตนเอง อันเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานอยากพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองเพื่อให้เป็นแรงงานที่มีผลผลิตสูง ซึ่งจะส่งผลให้แนวทางการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่จะนำพาให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นต่อไป

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

แนวทางการวินิจฉัยของศาลฎีกายอมรับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งขัดกับบทบัญญัติ มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ที่บัญญัติให้คู่สัญญาจ้างแรงงานต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาล่วงหน้าเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง โดยศาลได้นำหลักอิสระในทางแพ่ง หลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาของคู่สัญญา ซึ่งเป็นหลักกฎหมายทั่วไปมาใช้ในการวินิจฉัยการมีผลสมบูรณ์ของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และยอมรับว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะมีผลเป็นการสิ้นสุดสัญญาในวันคู่สัญญาประสงค์ให้สัญญาจ้างแรงงานนั้นสิ้นสุด ซึ่งจะส่งผลให้คู่สัญญาจ้างแรงงานสามารถให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อใดก็ได้ตามที่คู่สัญญาฝ่ายที่ต้องการบอกเลิกสัญญาประสงค์ โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้าตามกฎหมาย ทำให้คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะสามารถเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับป้องกันและบรรเทาความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการถูกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสียหายทางธุรกิจ ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ หรือการขาดรายได้ ความลำบากในการดำรงชีพของครอบครัว การเสียเวลาในการหางานทำใหม่ เป็นต้น

กฎหมายแรงงานให้อำนาจนายจ้างฝ่ายเดียวในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีกรณีที่ถูกจ้างกระทำการอันเข้าลักษณะเป็นความผิดร้ายแรงต่อนายจ้าง โดยมีได้ให้อำนาจลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีกรณีที่นายจ้างกระทำการอันเข้าลักษณะเป็นความผิดร้ายแรงต่อลูกจ้าง ดังนั้น หากนายจ้างกระทำการอันเข้าลักษณะเป็นความผิดร้ายแรงต่อลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที ซึ่งไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้าง

หากนายจ้างกระทำความผิดต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นความผิดอาญา ได้แก่ การทำร้ายร่างกาย การกักขังหน่วงเหนี่ยว การทารุณกรรม การกระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ หรือ การใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าจะเป็นการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานในลักษณะเยี่ยงทาส การเหยียดหยามศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งการกระทำต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย ส่งผลเสียหายต่อทั้งชีวิต ร่างกาย และจิตใจของลูกจ้าง โดยที่ความเสียหายที่เกิดขึ้นอาจจะไม่สามารถคำนวณเป็นเงินได้ การชดเชยค่าเสียหายมากเพียงใดก็ไม่เพียงพอต่อความเสียหายทางจิตใจที่ลูกจ้างได้รับ เมื่อลูกจ้างไม่สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้หากถูกนายจ้างกระทำการอันเข้าลักษณะเป็นความผิดร้ายแรง จึงไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้าง

สิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย

นโยบายและกลไกทางสังคมที่รัฐจัดให้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้มีสิทธิเข้าถึงความยุติธรรมยังขาดประสิทธิภาพในการที่จะขจัดข้อจำกัดสิทธิอันเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงความยุติธรรมของคู่สัญญาจ้างแรงงาน ตัวอย่างเช่น การจัดหาหมายขอแรงเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในการว่าความแก้ต่างในคดี แต่หมายขอแรงก็อาจจะไม่ท่วมเทในการว่าความแก้ต่างคดีให้ลูกจ้างอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหมายขอแรงไม่ได้รับค่าตอบแทนจากการเป็นทนายขอแรง ทนายขอแรงจึงอยากที่จะท่วมเทในการทำงานในคดีที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนมากกว่า หรือในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการดำรงชีพในการเดินทางไปศาล กรณีนี้แม้ว่าลูกจ้างจะขอความช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรมได้ แต่การพิจารณาอนุมัติให้ความช่วยเหลือของกองทุนยุติธรรมมีความล่าช้าและขั้นตอนการดำเนินการมากมาย ซึ่งลูกจ้างอาจจะได้งานทำที่อื่นไปก่อนและไม่ต้องการต่อสู้คดีเพื่อเรียกร้องความยุติธรรมให้แก่ตนเองอีกต่อไป นอกจากนี้ ในกรณีความไม่รู้กฎหมายของลูกจ้างซึ่งเป็นสาเหตุที่ลูกจ้างไม่ทราบสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองไว้แก่ตนเอง แต่รัฐไม่มีนโยบาย กลไก หรือมาตรการใด ๆ ที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้แรงงานมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน ทั้งในด้านการเรียนการสอนกฎหมายแรงงานแก่แรงงานหรือผู้ที่กำลังแรงงานในอนาคต การบรรจุกฎหมายแรงงานไว้ในหลักสูตรการศึกษา ทั้งที่กฎหมายแรงงานมีความสำคัญต่อนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาที่จะจบการศึกษาออกมาเป็นกำลังแรงงานในตลาดแรงงานในอนาคต ส่งผลให้ลูกจ้างไม่ทราบสิทธิการคุ้มครองทางกฎหมายและขั้นตอนการดำเนินการตามกฎหมายหากลูกจ้างถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ หรือปฏิบัติต่ออย่างไม่เป็นธรรม

ทัศนคติและลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ให้การช่วยเหลือลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน ทั้งนี้เพราะ การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างเป็นไปด้วยความล่าช้า ใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน โดยความล่าช้าในการดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้างโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นไปในลักษณะที่ไม่ดำเนินการเชิงรุก ทั้งที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจเต็มตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการช่วยเหลือให้ลูกจ้างได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานให้เป็นอย่างรวดเร็ว จากการศึกษาพบว่า การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับเงินต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐจะใช้การทำงานในรูปแบบเดิม ๆ คือ การส่งหนังสือเรียกนายจ้างมาพบเพื่อชี้แจง และการส่งหนังสือเรียกตรวจเอกสารหลักฐานจากนายจ้าง มากกว่าการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเข้าไปยังสถานประกอบการของนายจ้างเพื่อขอคำชี้แจงและตรวจสอบพยานหลักฐาน ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้าในการพิจารณาวินิจฉัยสิทธิของลูกจ้างของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากความล่าช้าและการประวิงเวลาของนายจ้าง อีกทั้งระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดก็ไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่สิ้นสุดชัดเจนแน่นอนที่ลูกจ้างจะได้รับเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับนั้น ทั้งนี้เพราะ เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแล้ว กฎหมายแรงงานยังเปิดโอกาสให้นายจ้างที่ไม่พึงพอใจคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐยังสามารถโต้แย้งคำสั่งเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยฟ้อง

ต่อศาลแรงงานได้อีก ซึ่งการส่งเรื่องฟ้องร้องต่อศาลแรงงานนั้น ก็ไม่มีระยะเวลาที่สิ้นสุดชัดเจนแน่นอนว่าจะถูกจ้างจะ
ได้รับเงินเมื่อใด

การเยียวยาความเสียหาย

กฎหมายแรงงานได้บัญญัติให้นายจ้างฝ่ายเดียวที่จะต้องชดเชยเยียวยาการไม่บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
ล่วงหน้าตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง โดยบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง
ตามระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้าตามกฎหมาย อันเป็นการที่กฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง
เพียงฝ่ายเดียว ทั้งที่การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นนิติสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของ
คู่สัญญาที่ควรจะต้องได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรมต่อ
นายจ้างที่จะได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน เพราะนายจ้างก็สามารถได้รับความเสียหายจากการไม่บอกเลิก
สัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้าได้เช่นกัน

ในกรณีที่นายจ้างได้รับความเสียหายจากการที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่บอกกล่าวเลิก
สัญญาล่วงหน้าตามกฎหมายนายจ้างก็ฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างเพื่อให้ศาลเป็นผู้กำหนดค่าเสียหายให้โดย
ที่มีได้มีแนวทางหรือหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าเสียหายที่แน่นอน จึงต้องนำแนวทางการกำหนดค่าเสียหายตาม
กฎหมายนิติกรรมสัญญาและกฎหมายละเมิดมาเป็นแนวทางในการกำหนดค่าเสียหาย ซึ่งค่าเสียหายจะต้องพิสูจน์ให้
ชัดแจ้งและกำหนดมูลค่าความเสียหายได้ เป็นค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจริง และความเสียหายที่นายจ้างได้รับจะต้องเป็น
ผลโดยตรงจากการบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งในกรณีของการจ้างแรงงานนั้น ความเสียหายที่
นายจ้างได้รับอาจเป็นความเสียหายทางธุรกิจอันเป็นความเสียหายเชิงนามธรรมที่ไม่สามารถพิสูจน์ความเสียหายได้
อย่างชัดแจ้ง ตัวอย่างเช่น ตัวอย่างเช่น ค่าเสียโอกาสทางการค้า การสูญเสียความน่าเชื่อถือ ค่าเสียเวลา เป็นต้น อีกทั้ง
ทั้งในการพิจารณาความเสียหายในคดีแรงงานในส่วนที่นายจ้างฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้าง
ไม่บอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้ามิได้มีการรอบกกำหนดการพิจารณาค่าเสียหายไว้อย่างชัดเจน ศาลจึงต้อง
ยึดถือเอาบรรทัดฐานการกำหนดค่าเสียหายของคดีก่อนๆ มาพิจารณากำหนดค่าเสียหายให้แก่นายจ้างมากกว่าการ
พิจารณาความเสียหายที่แท้จริงที่นายจ้างได้รับ ซึ่งโดยมากก็จะสร้างบรรทัดฐานไว้ให้ลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่
นายจ้างเป็นจำนวนเงิน 1 เท่าของค่าจ้างของลูกจ้างต่อเดือน การกำหนดค่าเสียหายโดยยึดถือบรรทัดฐานของการ
กำหนดค่าเสียหายคดีก่อนๆ จะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมแก่กรณีเฉพาะได้ ทั้งนี้เพราะ แต่ละคดีก็มีข้อเท็จจริง
แตกต่างกันออกไป การใช้บรรทัดฐานเดียวกันในการกำหนดค่าเสียหายในคดีที่มีข้อเท็จจริงต่างกันจึงอาจทำให้ไม่
สามารถกำหนดค่าเสียหายให้ถูกต้องตามความเสียหายที่แท้จริงที่นายจ้างจะต้องได้รับ นอกจากนี้ การกำหนดค่า
เสียหายก็ไม่สามารถอุทธรณ์ฎีกาอุทธรณ์พิจารณาการกำหนดค่าเสียหายของศาลได้ เพราะถือเป็นการอุทธรณ์ฎีกาโต้แย้ง
การใช้ดุลยพินิจของศาลอันเป็นการอุทธรณ์ฎีกาในปัญหาข้อเท็จจริงที่ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย ส่งผลให้นายจ้างไม่ได้รับ
ความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานจากการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายของลูกจ้าง ส่งผลให้นายจ้างต้องแบกร
รับภาระความเสียหายซึ่งอาจจะเป็นความเสียหายที่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างและต่อเนื่องแต่เพียงฝ่ายเดียวอันเป็นผล
มาจากการคุ้มครองทางกฎหมายที่ไม่เท่าเทียมกัน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของต่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้อง
กับประเด็นที่ศึกษาความยุติธรรมด้านแรงงาน

ประเด็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศในประเด็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีที่สามารถสรุปผลได้ ดังตาราง

ประเทศ	การคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ	
	การจ้างแรงงาน	นายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงต่อลูกจ้าง
ไทย	ไม่มี	ไม่มี
สิงคโปร์	เมื่อนายจ้างจงใจฝ่าฝืนข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญา	เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างข่มขู่คุกคามให้ได้รับอันตราย การไม่ว่าจะเป็นการใช้ความรุนแรงหรือความเจ็บป่วย
มาเลเซีย	เมื่อนายจ้างจงใจฝ่าฝืนข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญา	เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างข่มขู่คุกคามให้ได้รับอันตราย การไม่ว่าจะเป็นการใช้ความรุนแรงหรือความเจ็บป่วย
บรูไน	เมื่อนายจ้างจงใจฝ่าฝืนข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญา	เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างข่มขู่คุกคามให้ได้รับอันตราย การไม่ว่าจะเป็นการใช้ความรุนแรงหรือความเจ็บป่วย
ฟิลิปปินส์	ไม่มี	เมื่อนายจ้างถูกเหยียดหยามอย่างร้ายแรงต่อเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติต่ออย่างไร้มนุษยธรรมในลักษณะที่ไม่สามารถอดทนได้ กระทำความผิดทางอาญาไม่ว่าจะกระทำต่อลูกจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกัน
เวียดนาม	เมื่อนายจ้างไม่มอบหมายให้ทำงาน หรือไม่กำหนดสถานที่ทำงาน หรือไม่กำหนดเงื่อนไขการทำงาน ไม่จ่ายค่าจ้างอย่างเพียงพอและตามกำหนดเวลา	เมื่อนายจ้างกระทำทารุณ ทำร้ายร่างกาย ดูหมิ่นเหยียดหยามไม่ว่าจะกระทำโดยร่างกายหรือวาจา ในลักษณะที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ศักดิ์ศรี หรือเกียรติของลูกจ้าง บังคับให้ลูกจ้างทำงานโดยขัดต่อเจตจำนงของตน ล่วงละเมิดทางเพศลูกจ้างในที่ทำงาน จงใจปกปิดข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
กัมพูชา	เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือจ่ายค่าจ้างล่าช้าบ่อยๆ ไม่จัดหางานให้ลูกจ้างทำอย่างเหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ไม่จัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงานตามที่กฎหมายกำหนด	เมื่อนายจ้างกระทำการใดๆ โดยทุจริตปิดบังเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อหลอกลวงให้ลูกจ้างทำสัญญาจ้างแรงงาน สบประมาท ข่มขู่คุกคาม ใช้ความรุนแรงหรือทำร้ายร่างกาย

กฎหมายแรงงานของต่างประเทศมีทั้งประเทศที่กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองลูกจ้างสูงมากอย่างประเทศเวียดนามที่เพียงแค่นายจ้างไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงาน ลูกจ้างก็

สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที แม้ว่านายจ้างจะมีได้กระทำความผิดอะไรต่อลูกจ้างเลขก็ตาม และมีบางประเทศที่กฎหมายแรงงานอาจให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกรณีนี้นายจ้างจงใจละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้เพราะ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในลักษณะที่คู่สัญญาทำหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่างตอบแทนกัน เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามสัญญาก็ส่งผลให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย ตัวอย่างเช่น ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน และกัมพูชา นอกจากนี้ ทุกประเทศยังให้สิทธิลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีเมื่อนายจ้างกระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้างซึ่งไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศ การทารุณกรรม อันเป็นการกระทำความผิดอาญาที่นายจ้างกระทำความผิดให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพอนามัย ซึ่งในบางประเทศได้บัญญัติรวมความถึงการถูกเหยียดหยามศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือการปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรมซึ่งลูกจ้างไม่อาจอดทนทำงานกับนายจ้างนั้นต่อไปได้ด้วย แต่สำหรับประเทศไทยมิได้มีการบัญญัติกฎหมายรับรองสิทธิของลูกจ้างดังเช่นประเทศอื่นๆ ดังนั้น กฎหมายแรงงานของประเทศไทยจึงยังมีข้อบกพร่องในการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เมื่อถูกนายจ้างปฏิบัติต่ออย่างไม่เป็นธรรม

ประเด็นการเยียวยาความเสียหาย

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศในประเด็นการเยียวยาความเสียหายสามารถสรุปผลได้ ดังตาราง

ประเทศ	ความรับผิดชอบในกรณีที่ไม้ออกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้า	
	นายจ้าง	ลูกจ้าง
ลาว	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด
ไทย	จ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาคงเหลือจากระยะเวลาที่บอกกล่าวถึงระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวตามที่กฎหมายกำหนด โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง	ไม่กำหนด
สิงคโปร์	จ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาคงเหลือจากระยะเวลาที่บอกกล่าวถึงระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวตามที่กฎหมายกำหนด โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง	จ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวให้แก่นายจ้างตามระยะเวลาคงเหลือจากระยะเวลาที่บอกกล่าวถึงระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวตามที่กฎหมายกำหนด โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างที่ตนเองได้รับตามสัญญาจ้างแรงงาน
เวียดนาม	จ่ายเงินเดือน ประกันสังคม ประกันสุขภาพ และเบี้ยประกันการว่างงานในระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน จ่ายเงินเดือนที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอีกอย่างน้อย 2 เดือน	จ่ายเงินเดือนครึ่งเดือนของลูกจ้างบวกกับจำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนของลูกจ้างตามระยะเวลาคงเหลือจากระยะเวลาที่บอกกล่าวถึงระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้าตามกฎหมาย
มาเลเซีย	จ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาคงเหลือจากระยะเวลาที่บอกกล่าวถึงระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวตามที่กฎหมายกำหนด โดยคำนวณจากจำนวนค่าจ้างของลูกจ้าง	จ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวให้แก่นายจ้างตามระยะเวลาคงเหลือจากระยะเวลาที่บอกกล่าวถึงระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวตามที่กฎหมายกำหนด โดยคำนวณจากจำนวนค่าจ้างของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานของประเทศไทยกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศพบว่า กฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่ได้บัญญัติให้คู่สัญญาจ้างแรงงานฝ่ายใดต้องรับผิดชอบกรณีเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ เวียดนาม และมาเลเซีย บัญญัติให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต้องรับผิดชอบค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีที่เลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหรือตามระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งกฎหมายแรงงานของต่างประเทศได้บัญญัติคุ้มครองทั้งนายจ้างและลูกจ้างในการได้รับชดเชยหรือเยียวยาความเสียหายจากการไม่บอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหรือในกฎหมายเหมือนกัน หรือหากไม่คุ้มครองก็ไม่คุ้มครองทั้งสองฝ่ายเหมือนกัน ซึ่งทำให้คู่สัญญาจ้างแรงงานทั้งสองฝ่ายได้รับความยุติธรรมทางกฎหมายเช่นเดียวกัน ในขณะที่กฎหมายแรงงานของประเทศไทยบัญญัติให้นายจ้างฝ่ายเดียวเท่านั้นที่จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาคงเหลือจากระยะเวลาที่บอกกล่าวถึงระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น กฎหมายแรงงานของประเทศไทยจึงมิได้ให้ความเสมอภาคแก่คู่สัญญาจ้างแรงงานที่จะสิทธิได้รับความยุติธรรมทางกฎหมายอย่างเสมอภาคในความรับผิดชอบตามกฎหมายเพื่อชดเชยหรือเยียวยาความเสียหายจากการไม่บอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งที่การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของคู่สัญญาในการตัดสินใจที่จะเลิกสัญญา อีกทั้งนายจ้างก็ได้รับความเสียหายจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายของลูกจ้างได้เช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาประเด็นความยุติธรรมด้านการจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ผู้วิจัยพบว่า การคุ้มครองแรงงานภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นแก่คู่สัญญาจ้างแรงงานได้ โดยในประเด็นด้านค่าจ้าง พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้อยู่ปัจจุบันยังไม่สามารถทำให้ลูกจ้างได้รับความยุติธรรมทางสังคมได้ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไม่เพียงพอที่กับค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นของลูกจ้าง และลูกจ้างยังไม่ได้รับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Siksamat & Techajinda (2011) ที่ทำการวิจัยเรื่องระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย แล้วพบว่า การศึกษาพบว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไทยในช่วงที่ผ่านมาไม่เหมาะสมทั้งด้านความเพียงพอ และความเป็นธรรม กล่าวคือ อัตราการเติบโตของค่าจ้างขั้นต่ำไม่สอดคล้องกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Gross Domestic Product) อัตราเงินเฟ้อ (Inflation) และผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้างและไม่สามารถทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันเป็นการสร้างความไม่เป็นธรรมทางเศรษฐกิจต่อลูกจ้าง อีกทั้งยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Anantawan (2006) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณี การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามระดับฝีมือแรงงานแล้ว พบว่า นายจ้างนำค่าจ้างขั้นต่ำได้ถูกนำไปกำหนดเป็นค่าจ้างขั้นต้น (Basic Wage) ให้แก่แรงงาน

ประเด็นด้านการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ผู้วิจัยพบว่า แนวทางการปรับใช้กฎหมายขัดกับบทบัญญัติการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และการคุ้มครองสิทธิการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่เท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kittiwongpakdee (2005) ซึ่งศึกษาเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงาน พบว่า การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงานตาม

กฎหมายไทยมีปัญหาอยู่หลายประการ โดยหนึ่งในนั้น คือ สิทธิการบอกกล่าวเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทยระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

ประเด็นด้านสิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย ผู้วิจัยพบว่า กลไกและมาตรการที่รัฐดำเนินการให้ดีขึ้นเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับความยุติธรรมทางกฎหมายและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Meesit (2017) ที่เห็นว่า “สังคมไทยจะต้องมีกฎหมายที่เหมาะสม ได้มาตรฐาน ประชาชนมีส่วนร่วม และมีมาตรการที่เอื้อต่อการเข้าถึงสิทธิของประชาชน” และ “กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรประสานความร่วมมือกันในการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บริการแก่ลูกจ้าง ในด้านการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้สิทธิทางกฎหมายอย่างถูกต้องครบถ้วน ครอบคลุมสิทธิที่พึงปรารถนา ด้วยการสื่อสารที่ลูกจ้างสามารถเข้าใจได้โดยง่าย และด้วยจิตใจของผู้ให้บริการที่มีจิตใจช่วยเหลือประชาชน”

ประเด็นการเยียวยาความเสียหาย ผู้วิจัยพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้ความคุ้มครองคู่สัญญาจ้างแรงงานอย่างเท่าเทียมกันในการชดเชยค่าเสียหายจากการบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และการกำหนดค่าเสียหายยังไม่เป็นธรรม ทั้งนี้เพราะ ไม่มีหลักเกณฑ์การกำหนดค่าเสียหายที่แน่นอน ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดค่าเสียหายตามกฎหมายอื่น และเดินตามแนวทางการกำหนดค่าเสียหายของของคดีที่เคยตัดสินไปแล้ว ซึ่งมีข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังไม่สามารถอุทธรณ์ฎีกาโต้แย้งดุลยพินิจการกำหนดค่าเสียหายของศาลได้ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Sitthiprosert (2017) การใช้ดุลพินิจของศาลไทยในการพิจารณาค่าสินไหมทดแทน กรณีละเมิดเป็นเหตุให้ผู้ถูกละเมิดถึงแก่ความตาย พบว่า การใช้ดุลพินิจของศาลในการกำหนดค่าสินไหมทดแทนยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจาก (1) ใช้สัญชาติฐานมากกว่าการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียด (2) ไม่มีนิติวิธีที่ชัดเจนในการใช้ดุลพินิจเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดค่าสินไหมทดแทน (3) การใช้ดุลพินิจของศาลไม่เพียงพอ ทำให้การกำหนดค่าเสียหายไม่สามารถสะท้อนมูลค่าความเสียหายที่แท้จริง

สรุปผล

สมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดว่า “คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานยังไม่ได้ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น ประเทศไทยต้องมีนโยบายทางสังคมที่เหมาะสมที่ทำให้คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน” เป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งนี้เพราะ การคุ้มครองคู่สัญญาจ้างแรงงานยังพบข้อบกพร่องบางประการที่ไม่สามารถอำนวยความสะดวกด้านแรงงานให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงานได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นค่าจ้าง

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้อยู่ปัจจุบันยังไม่สามารถทำให้ลูกจ้างได้รับความยุติธรรมทางสังคมได้ เนื่องจากแนวคิดในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้างเพียงคนเดียว

ลูกจ้างยังได้รับอัตราค่าจ้างไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถ เนื่องจาก (1) การเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน และ (2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็ได้กำหนดให้บังคับใช้อัตราค่าจ้างกับแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่เท่านั้น

ประเด็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

คู่สัญญาจ้างแรงงานฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาจ้างได้รับความเสียหายจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เนื่องจากแนวทางการวินิจฉัยของศาลยอมรับหลักความค้ำกดีสิทธิ์ในการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานขัดกับบทบัญญัติกฎหมายลายลักษณ์อักษรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติให้คู่สัญญาต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้า

ลูกจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างกระทำการอันเข้าลักษณะร้ายแรงต่อตนเอง เนื่องจาก ความไม่เท่าเทียมกันในการคุ้มครองสิทธิการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานในทันทีตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นความไม่ยุติธรรมทางกฎหมาย

ประเด็นสิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย

ลูกจ้างยังไม่สามารถเข้าถึงความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก (1) นโยบายและมาตรการที่รัฐใช้เป็นกลไกเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้มีสิทธิเข้าถึงความยุติธรรมนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะกำจัดข้อจำกัดส่วนบุคคลของลูกจ้างอันเป็นอุปสรรคขัดขวางสิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมายของลูกจ้าง และ (2) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะปฏิบัติงานเชิงรุกในการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง

ประเด็นการเยียวยาความเสียหาย

นายจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน บัญญัติให้นายจ้างเพียงฝ่ายเดียวจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า

นายจ้างไม่ได้รับการเยียวยาความเสียหายตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง เนื่องจาก (1) แนวทางการพิจารณาค่าเสียหายโดยศาลเป็นผู้ใช้ดุลยพินิจในการกำหนดโดยไม่มีหลักเกณฑ์การกำหนดค่าเสียหายด้านแรงงานที่แน่นอน แต่ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดค่าเสียหายโดยหลักนิติกรรมสัญญาและหลักละเมิด ซึ่งความเสียหายจะแตกต่างจากความเสียหายในทางธุรกิจ (2) การเรียกค่าเสียหายของนายจ้าง นายจ้างจะต้องใช้สิทธิทางศาล ซึ่งจะต้องมีการพิสูจน์ความเสียหายให้ศาลเห็นอย่างชัดแจ้ง และ (3) แนวทางการกำหนดค่าเสียหายจะเป็นการเดินตามแนวทางคำพิพากษาของศาลในคดีก่อนๆ ซึ่งข้อเท็จจริงแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสังคม

1. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องทบทวนแนวคิดที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ให้สอดคล้องกับสากล พร้อมทั้งนำปัจจัยที่เป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของลูกจ้างในทุกมิติมาเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และจะต้องมีการเสนอให้ทบทวนกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้บังคับใช้กับแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่เกิน 2 ปี กำหนดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องในทุกภาคอุตสาหกรรม และจัดให้มีการกำหนดระดับฝีมือแรงงานของแรงงานแต่ละคนในทุกภาคอุตสาหกรรม โดยเป็นศูนย์กลางในการจัดให้มีการทดสอบระดับฝีมือแรงงานเพื่อกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของแรงงาน พร้อมกับกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ

2. ก่อให้เกิดความร่วมมือกันอย่างบูรณาการทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนในการทำให้ลูกจ้างได้รับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานไม่ว่าจะโดยทั้งการบรรจุกฎหมายแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา หรือการจัด

ฝึกอบรมความรู้กฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างทั้งกฎหมายสารบัญญัติและกฎหมายสบัญญัติ พร้อมทั้งสร้างมโนทัศน์ให้ลูกจ้างความตระหนักเกิดความตระหนักในสิทธิแรงงานและการเรียกร้องความยุติธรรมด้านการจ้างแรงงานแก่ตนเอง

3. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ให้ความคุ้มครองสิทธินายจ้างและลูกจ้างไม่เท่าเทียมกัน และบทบัญญัติที่ก่อให้เกิดความล่าช้าในการที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้เพราะ “ความยุติธรรมที่ล่าช้า คือ ความไม่ยุติธรรม”

4. กำหนดนโยบายทางสังคมที่เหมาะสมและการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน รวมไปถึงการดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักในบทบาทหน้าที่ของให้ดำเนินการเชิงรุกในการเรียกร้องความยุติธรรมให้แก่แรงงาน โดยสร้างมโนทัศน์และจิตสำนึกในการให้ความช่วยเหลือแรงงานเสมือนว่าปัญหาของแรงงานคือปัญหาของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานเมื่อได้รับผลกระทบจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบต่อความยุติธรรมด้านแรงงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะช่วยให้คู่สัญญาจ้างแรงงานได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานเมื่อต้องได้รับผลกระทบจากปัจจัยดังกล่าว

2. ศึกษาแนวทางการกำหนดค่าเสียหายในคดีแรงงานว่าการกำหนดค่าเสียหายในคดีแรงงานนั้นศาลใช้แนวทางและหลักเกณฑ์ใดในการกำหนดค่าเสียหาย และเป็นไปได้หรือไม่ที่นำค่าเสียหายเชิงลงโทษและค่าเสียหายทางด้านจิตใจมากำหนดเป็นค่าเสียหายในคดีแรงงาน เพื่อวิเคราะห์หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าเสียหายที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงในคดีแรงงานอันจะทำการเยียวยาความเสียหายเกิดความยุติธรรมต่อผู้เสียหายมากที่สุด

3. ศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงานของแรงงานเป็นกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อวิเคราะห์หาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมตามผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการจ่ายของนายจ้างให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของแต่ละอุตสาหกรรม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย ศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงานฉบับนี้ได้ข้อสรุปว่า การคุ้มครองคู่สัญญาจ้างแรงงานที่รัฐได้บังคับให้อยู่ในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นโยบายสังคม หรือมาตรการของรัฐอื่นๆ การศึกษานี้จึงก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการสร้างความยุติธรรมในการจ้างแรงงานให้เกิดขึ้นอันนำไปสู่การกำหนดนโยบายทางสังคมที่เหมาะสมที่จะทำให้คู่สัญญาจ้างแรงงานได้รับความยุติธรรมจากการจ้างแรงงานทั้งความยุติธรรมทางกฎหมายและความยุติธรรมทางสังคม โดยองค์ความรู้ใหม่ในแต่ละประเด็นมี ดังนี้

ค่าจ้าง

การศึกษาเรื่องค่าจ้าง พบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่เพียงพอที่จะดูแลครอบครัวและสร้างคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการครองชีพที่ดี ซึ่งนำไปสู่การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างมีอยู่ทั้งค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าใช้จ่ายเพื่อการทำตามหน้าที่ธรรมจรรยา ค่าใช้จ่ายเพื่อการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต และค่าใช้จ่ายเพื่อการพักผ่อนของลูกจ้าง โดยศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ

ประเทศที่ประชากรมีมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีการเติบโตและพัฒนาทางเศรษฐกิจสูง เพื่อวิเคราะห์หาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงาน และการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงานของแรงงานให้เหมาะสมในแต่ละอุตสาหกรรมเพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับผลผลิตภาพและยุติธรรมแก่แรงงาน

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

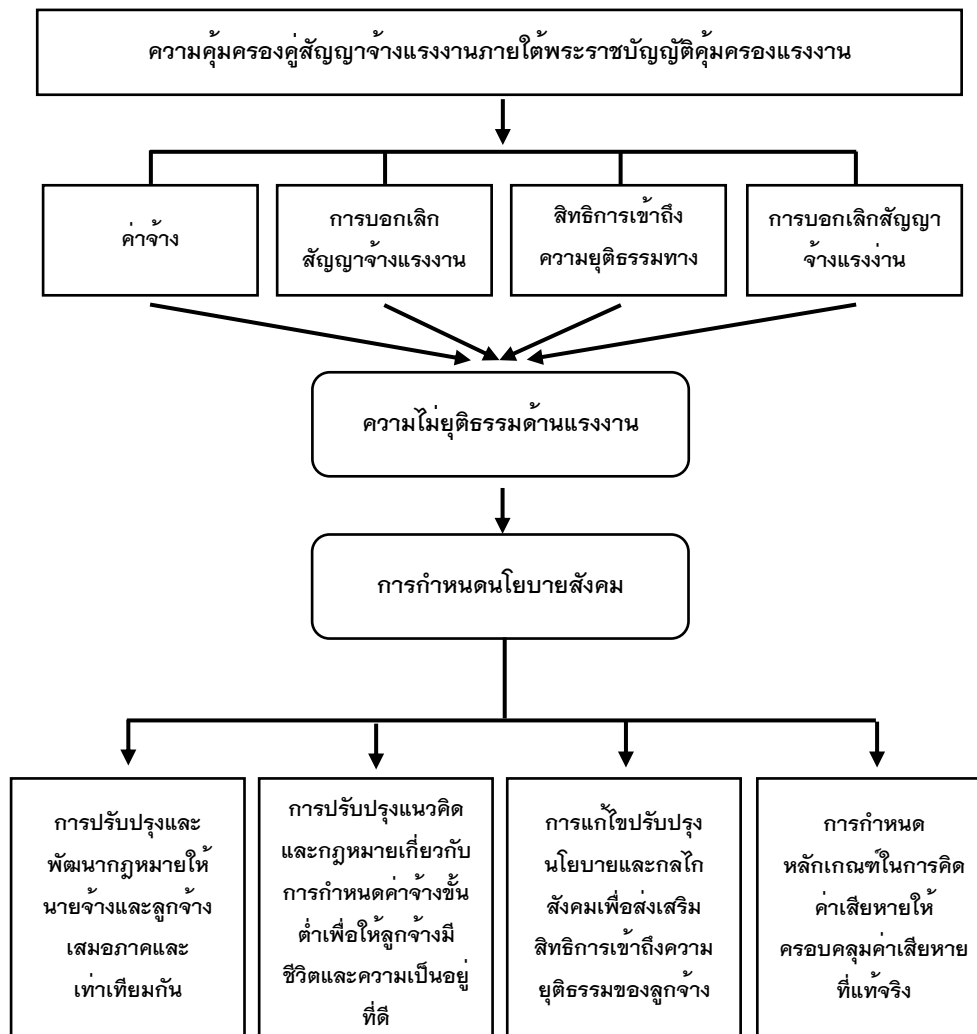
การศึกษาเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน พบว่า การการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานยังไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเกิดจากความบกพร่องกฎหมายและนิติวิธีที่ศาลใช้วินิจฉัยการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การศึกษาที่ได้จะนำไปสู่การพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้เป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากขึ้น โดยการให้สิทธิลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีในกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างกระทำการอันเข้าลักษณะร้ายแรงต่อตนเอง อีกทั้งยังจะนำไปสู่การบังคับใช้กฎหมายในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานให้ยุติธรรมแก่คู่สัญญาจ้างแรงงาน ตัวอย่างเช่น การบอกเลิกสัญญาจ้างจะต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมาย มิเช่นนั้น จะต้องชำระเงินค่าเสียหายในอัตราที่เท่ากันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

สิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย

การศึกษาเรื่องสิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมาย พบว่า นโยบาย มาตรการ และกลไกของรัฐยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่คู่สัญญาที่เป็นฝ่ายด้อยกว่าหรือฝ่ายเสียเปรียบในการเข้าถึงความยุติธรรมในการจ้างแรงงาน การศึกษาที่ได้จะเป็นองค์ความรู้ที่ทำให้รัฐต้องดำเนินการแก้ไขนโยบาย มาตรการ และกลไกดังกล่าวเพื่อให้ลูกจ้างได้มีสิทธิการเข้าถึงความยุติธรรมทางกฎหมายอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยการขจัดอุปสรรคในการเข้าถึงความยุติธรรมของลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น การกำหนดให้ค่าจ้างแก่นายจ้างที่ช่วยเหลือว่าความคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้าง การกำหนดข้อบังคับให้มีการให้ความรู้ด้านกฎหมาย โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและนายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างรับรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน และขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องในการดำเนินคดีแรงงาน ตลอดจนสร้างความตระหนักในการเรียกร้องความยุติธรรมให้แก่ตนเอง และปรับปรุงนโยบายด้านการศึกษาของชาติให้นำกฎหมายแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรอุดมศึกษา

การเยียวยาความเสียหาย

การศึกษาเรื่องการเยียวยาความเสียหาย พบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้สิทธิให้นายจ้างและลูกจ้างในการชดเชยค่าเสียหายจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า อีกทั้งแนวทางการกำหนดค่าเสียหายที่ศาลแรงงานใช้ยังไม่เห็นหลักเกณฑ์การคิดที่แน่นอนและครอบคลุมค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจริง ข้อสรุปที่ได้จากการศึกษานี้จะนำไปสู่การพิจารณาทบทวนบทบัญญัติของกฎหมายในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้คู่สัญญาจ้างแรงงานจะต้องมีหน้าจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า ในกรณีที่ไม่ได้บอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายตุลาการจะได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าเสียหายในคดีแรงงานที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจะได้ศึกษาถึงแนวทางการนำค่าเสียหายที่เป็นนามธรรมมาบังคับใช้ในคดีแรงงาน เพื่อให้คู่สัญญาจ้างแรงงานฝ่ายที่ได้รับความเสียหายได้รับชดเชยหรือเยียวยาตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง



ภาพที่ 1 ความไม่ยุติธรรมภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนำไปสู่การกำหนดนโยบายสังคม

References

- Anantawan, P. (2006). *Labor Protection Law: A Case Study of Minimum Wages and Employment Rates According to Different Levels of Labor Skills*[Maret's Thesis, Ramkhamhaeng University].
- International Labour Organization. (2019). *100 Years International Labour Organization: Advancing Social Justice, Promoting Decent Work (1919–2019)*. International Labour Organization.
- Jantornwithun, N. (1987). *Labor Law: Concept and Problem*. Thammasat University.
- Jantornwithun, N. (1996). *Labor Law: Concept, Evolution and Scope*. n.p.
- Khruaklin, P. (2020). *Labor Law for Human Resources Management*. Nititham.

- Kittiwongpakdee, W. (2005). *Termination of Employment Contract by Giving Notice*[Master's Thesis, Thammasat University].
- Kraiwichian, T. (2004). *Law and Justice*. Chuanpim.
- Meesit, C. (2017, September 12). *Justice and Labour: How Can the Employee Access to Justices?*. Aromfoundation. <https://aromfoundation.org/ความยุติธรรมและกฎหมาย/>
- Micklitz, H-W. (2011). *The Many Concepts of Social Justice in European Private Law*. Cadmus permanent. <http://hdl.handle.net/1814/19735>
- Nonthapattamadun, K. (2011). *Social Policy and Social Welfare*. Thammasat University.
- Phonsim, S. (2020). *Concepts and Theories for Social Policy Studies*. KKU Printing.
- Photikanit, K. (2020). *Social Policy Theories and Critical Policy*. Naresuan University.
- Phruksachonlawit, P., & Wasawong, S. (2014). *Labour Protection Act*. Nitibannakarn.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice* (Revised Edition). Harvard University.
- Sitthiprasert, S. (2017). *The Exercise of Discretion by Thai Courts in Awarding Compensation for Death of Victims of Wrongful Acts*[Master's Thesis, Thammasat University].
- Siksamat, S., & Techajinda, W. (2011). *Thailand Minimum Wage System*. <https://www.ryt9.com/s/bot/1488492>
- Sotthiphan, S. (2020). *Juristic Act and Contract Laws*. Winyuchon.
- Suppaphon, S. (2015). *Theory of Justice and life of John Rawls*. Victory.
- Techakumpu, D. (1987). *Autonomy of Will in Contracts*. n.p.
- Thanachaisethawut, B. (Ed.). (1999). *Problems of Labor Protection Law Enforcement*. Prototype.
- Thanachaisethawut, B. (2002). *Analyzing of Labor Protection Law Enforcement*. Prototype.
- Thanachaisethawut, B. (Ed.). (2007). *Labour Rights are Human Rights*. Prototype.
- Thanachaisethawut, B. (Ed.). (2007). *Labor Law Development Policy and Labor Rights Protection: Seminar Report*. Prototype.
- Vichienchom, W. (2020). *Labour Law*. Winyuchon.
- Ua-amnoey, J. (2013). *Inequality and Injustice in the Judicial Process*. In Apiwat Rattanawaraha (Ed.), *Inequality and Injustice Access to Thailand's Basic Resources and Services*, (V.1, pp.349). n.p.