

บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในส่วนที่
ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง

ฉันทชนก คงเฉลิมนนท์

บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในส่วนที่ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง^{*} The Unfair Terms of Labour Laws Toward the Employer

ฉันทชนก คงเฉลิมนนท์^{**}

Chanchanok Kongchalermnont

บทคัดย่อ

การใช้แรงงานมีมาตั้งแต่สมัยโบราณ ที่การใช้แรงงานจะเป็นในลักษณะของนายกับทาสในสังคมเกษตรกรรม จนมาถึงการใช้แรงงานโดยผู้ที่มีอำนาจมากกว่ากับผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดนายจ้างและลูกจ้าง ในสมัยก่อนลูกจ้างยังเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง จึงมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เรียกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้น แต่ในปัจจุบันสังคมมีการพัฒนาเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมากเพื่อความเป็นสากลหรือโลกาภิวัตน์ ทำให้ลูกจ้างในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ประกอบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้าง และจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เห็นได้ว่านายจ้างยังได้รับความเป็นธรรมไม่เพียงพอในเรื่อง

(1) การหยุดกิจการชั่วคราว ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551

(2) การบอกกล่าวล่วงหน้าในสัญญาจ้าง ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และ

(3) การนัดหยุดงานในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เนื่องจากการพัฒนาประเทศทางเศรษฐกิจต้องมีการจ้างแรงงาน ซึ่งนายจ้างก็นับเป็นผู้ลงทุนในกิจการที่ต้องมีการจ้างแรงงาน เมื่อลูกจ้างในปัจจุบันมีความรู้เพิ่มมากขึ้นจากอดีตจึงสามารถนำกฎหมายที่ให้สิทธิ อำนาจมาเป็นเครื่องต่อรองนายจ้างมากเกินไปจนเกินไป กฎหมาย

^{*} บทความนี้เรียบเรียงจากวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในส่วนที่ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง ซึ่งได้ผ่านการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว โดยมีคณาจารย์ที่ปรึกษา 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ปิยะนุช โปตะวนิช และ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ส่วนคณะกรรมการป้องกันวิทยานิพนธ์ 3 ท่าน คือ ศาสตราจารย์ ดร. สุนทร มณีสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ปิยะนุช โปตะวนิช และ ศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด สิงคะเนติ คณาจารย์ที่ปรึกษาสองท่านดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ด้วย

^{**} นักศึกษาในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จึงควรที่จะบัญญัติคุ้มครองนายจ้างให้เพิ่มขึ้น เพราะในยุคโลกาวิวัฒน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งตัวลูกจ้างเองด้วย เมื่อกฎหมายพัฒนาไม่ทันหรือไม่ปรับเปลี่ยนความคิดตามการพัฒนาที่เกิดขึ้น ทำให้กฎหมายกลายเป็นสิ่งล้าสมัยไม่เป็นธรรมในยุคสมัยที่เปลี่ยนไป เมื่อกฎหมายยังไม่มี การปรับปรุงในจุดนี้ นายจ้างจึงยังไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายแรงงาน ในขณะที่ลูกจ้างกลับได้รับความคุ้มครองมากขึ้นตามกาลเวลาที่ผ่านไป จึงน่าจะมีการคุ้มครองนายจ้างเพื่อสนับสนุนให้เกิดการลงทุนทางภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นและเพื่อให้ นายจ้างได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายเพิ่มขึ้น

Abstract

Looking back, we can see that labour is one of an old factor in the society from ancient times. In those days of the agricultural society, “slave” was mentioned as one who worked for land owners or masters. Then came the industrial revolution which changed the labour system from slave-master to working class-ruling class. People who were more power and rich considered as the bosses. While those who were less power and poor were workers. Most of the workers were uneducated and had no power to negotiate with their bosses. Later the laws were legislated in order to protect the workers as Labour Protection Act. According to the high technology development and sciences in the globalization era, the workers or employees are more educated and the Labour Protect Act aims to overprotect them. Thus, it is unfair to the employers in some cases such as;

- (1) The act regarding the protection of employee in case of temporary cessation/closure of operation of Labour Protection Act. B.E.2551 (2008)
- (2) Advance notice of termination, Labour Protection Act. B.E. 2551 (2008)
- (3) Absenteeism/strike, Labour Relation Act. B.E. 2518 (1975)

Due to economic development, the investor or employer must hire the employees to work in all kind of business. Nowadays the employees know more about the laws and some law’s regulations overprotect the employee’s rights to bargain with the employer. Therefore, there should be the act that protect the employer as well. Currently, because of the rapid changes of globalization, the law should be developed and moving to suit the new visionary unless all those acts will be out of date and unfair to the employer. Amending the law to protect and justify the employer may boost the industrial investment.

คำสำคัญ: การหยุดกิจการชั่วคราว การบอกกล่าวล่วงหน้า การนัดหยุดงาน

Keywords: temporary closure of operations, notice of termination of the labour contract, strike

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

(1) เพื่อศึกษาความเป็นมาและบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในส่วนที่ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างว่าเป็นเช่นไร

(2) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานให้เกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้างเพิ่มขึ้น โดยศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายประเทศต่างประเทศ

ขอบเขตในการศึกษา

ศึกษาเฉพาะบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ในเรื่องของการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง มาตรา 75 การบอกกล่าวล่วงหน้าในสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 17 และศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเรื่องการนัดหยุดงาน มาตรา 34 ในส่วนที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง

สมมติฐานในการศึกษา

ในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เจื่อนไขในการจ้างและการทำงานต้องเหมาะสมและให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่กฎหมายแรงงานบางบทบางมาตราโดยเฉพาะบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราว การบอกกล่าวล่วงหน้าในสัญญาจ้างในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และการนัดหยุดงานในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากเกินไปจนเกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง

วิธีการศึกษา

การศึกษาแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและวิจัยเอกสารจาก ตำรา กฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ บทความต่างๆ และความเห็นของนักกฎหมายซึ่งปรากฏอยู่ในบทความ และตำรากฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยการเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศคือ กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่นและกฎหมายของประเทศอเมริกา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) เข้าใจถึงวิวัฒนาการ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน และกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่บางส่วนที่ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง
- (2) ทราบถึงกฎหมายแรงงานของต่างประเทศในประเด็นที่ศึกษา
- (3) ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายแรงงานให้เป็นธรรมต่อนายจ้างต่อไป

เนื้อเรื่อง

ในปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมากเพื่อความเป็นสากลหรือโลกาภิวัตน์ (Global) ทำให้เกิดการพัฒนาในการผลิตสินค้าเพื่อการแข่งขันและควมมีเสถียรภาพทางด้านการดำเนินการกิจการ ที่ต้องมีผู้ลงทุนรายใหญ่อันเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศที่เรียกว่านายจ้าง เมื่อนายจ้างคือผู้ลงทุนจึงย่อมมุ่งหวังในกำไรจากการลงทุนให้มากที่สุด เพราะได้ลงเงินในการทำกิจการพร้อมกับแบกรับความเสี่ยงในการประกอบกิจการนั้นไว้แต่เพียงผู้เดียว นายจ้างจึงพยายามหาเครื่องจักรเข้ามาใช้แทนแรงงานมนุษย์ตามระดับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ เพื่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการผลิต การลดต้นทุนในระยะยาว ความคุ้มค่า เนื่องจากนายจ้างผู้ลงทุนเป็นผู้มีสิทธิและอำนาจในการจัดการกิจการที่ได้ลงทุนไป แต่เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเองก็ไม่สามารถทดแทนแรงงานมนุษย์ได้โดยสิ้นเชิง ทำให้มีความจำเป็นที่จะใช้แรงงานมนุษย์ในการขับเคลื่อนกิจการให้สามารถบรรลุผลประโยชน์สูงสุดของกิจการ

แรงงานมนุษย์คือองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการผลิตและการบริการในฐานะลูกจ้างผู้ใช้แรงงานที่ด้อยกว่านายจ้างทำให้รัฐตรากฎหมายแรงงานขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหรือแรงงานมนุษย์เนื่องจากมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม แต่รัฐกลับไม่ได้มองบทบาทของนายจ้างในแงุ่มที่ว่านายจ้างเป็นผู้ลงทุนในตอนแรกเริ่ม ซึ่งนายจ้างต้องเป็นผู้แบกรับภาระความเสี่ยงทั้งหมดของการลงทุนและทุกขั้นตอนของกิจการ โดยรัฐมองเพียงผลสำเร็จของการดำเนินงานว่านายจ้างได้รับผลประโยชน์เพียงใด เท่าใดโดยไม่พยายามพิจารณาให้ลึกซึ้งถึงความเสี่ยงที่นายจ้างพึงได้รับ

ในการดำเนินกิจการจำเป็นต้องมีทั้งนายจ้างและลูกจ้าง หากไม่มีนายจ้างเป็นผู้ลงทุนดำเนินกิจการก็จะมีบริษัทหรือสถานประกอบการให้ลูกจ้างทำงาน เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานก็จะมีรายได้ที่จะนำมาจับจ่ายใช้สอย ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ เพราะขาดการอุปโภคบริโภค ไม่มีเงินหมุนเวียนในระบบ ทำให้ประเทศไม่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ ในปัจจุบันมีการตรากฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรม

ให้สามารถต่อรองกับนายจ้างได้ แต่กฎหมายแรงงานมีแต่ส่วนที่คุ้มครองลูกจ้างไม่มีกฎหมายในส่วนที่คุ้มครองนายจ้าง อีกทั้งในกฎหมายแรงงานยังมีบทบัญญัติบางส่วนที่ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง

การใช้แรงงานมีมานานแล้ว โดยในสมัยโรมันมีการใช้แรงงานในลักษณะนายกับข้าหรือทาส โดยที่ชนชั้นปกครองหรือนายจ้างคิดว่าทาสหรือลูกจ้างคือทรัพย์สินอย่างหนึ่งของตนเอง ชนชั้นปกครองหรือนายจ้างจึงมีอำนาจสั่งการ ลงโทษอย่างใดอย่างหนึ่งต่อทาสหรือลูกจ้างได้ เพราะถือว่าทาสหรือลูกจ้างเป็นทรัพย์สินที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการของชนชั้นปกครองหรือนายจ้าง ชนชั้นปกครองหรือนายจ้างจะสั่งการเช่นไรก็ถือว่าชอบธรรมแล้ว โดยดูได้จากการที่สามารถซื้อขายทาสได้ จนเมื่อจักรวรรดิโรมันล่มสลายลงทำให้ยุโรปมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและวัฒนธรรมเป็นอย่างมากที่เรียกว่ายุคกลางหรือยุคศักดินาที่มีขุนนางผู้ครอบครองที่ดินเป็นเช่นนายจ้าง มีลูกจ้างหรือชาวนาติดที่ดินหรือแรงงาน ซึ่งมีฐานะกึ่งทาส มีหน้าที่เพื่อทำงานรับใช้เจ้านายและเสียดาสนั้น โดยมีความหมายบัญญัติถึงหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน หากฝ่าฝืนสิ่งที่กฎหมายบัญญัติไว้อย่างใดได้รับการลงโทษ เจ้านายหรือนายจ้างจึงยังมีสิทธิในการบังคับบัญชา รวมถึงลงโทษชาวนาติดที่ดินหรือลูกจ้างอยู่แต่ก็มีได้ทำได้อย่างเต็มที่เหมือนในสมัยโรมันแต่อย่างใด เจ้านายหรือนายจ้างสามารถบังคับบัญชาและลงโทษชาวนาติดที่ดินหรือลูกจ้างได้เท่าที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น¹

ในช่วงสมัยต่อมาคือ ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ มีการค้นพบกฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆที่สำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยี และมีการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องจักรพลังไอน้ำที่สามารถเพิ่มกำลังในการผลิตได้เป็นจำนวนมากเริ่มจากการปฏิวัติทางเกษตรกรรมที่ผู้เป็นเจ้าของที่ดินเปลี่ยนวิธีในการทำเกษตรกรรมเป็นเกษตรกรรมแบบใหญ่ทำให้ชาวนาติดที่ดินไม่มีที่ทำกิน ไม่มีการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้นมีแต่ลดลงทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมต้องมาหางานทำในเมือง จนกลายเป็นแรงงานสำหรับระบบโรงงานที่เป็นกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ทำให้เกิดชนชั้นกรรมกรและนายทุนการทำงาน โดยในช่วงแรกของปฏิวัติอุตสาหกรรมนายจ้างมีความคิดเอาเปรียบลูกจ้างอยู่มาก เนื่องจากไม่มีเงินทุนมากพอและยังมีแรงงานเป็นจำนวนมาก ทำให้มีปัญหาทางแรงงานเพิ่มมากขึ้น แรงงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เนื่องจากการใช้แรงงานนำไปสู่ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเกี่ยวเนื่องกับความสงบเรียบร้อยของสังคม จึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายแรงงานใน

¹ อนันตชัย จินดาวุฒน์, ประวัติศาสตร์โลก (ฉบับสมบูรณ์) (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปิปปซี, 2554), หน้า 266-267.

การจัดระเบียบระบบการใช้แรงงาน¹ เพื่อให้ระบบการใช้แรงงานในอุตสาหกรรมมีระเบียบ มีความสงบสุขและเป็นธรรมทั้งต่อผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม รัฐจึงต้องเข้าไปควบคุมดูแลโดยการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองสวัสดิการของลูกจ้างและควบคุมกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานของนายจ้าง ซึ่งเป็นพื้นฐานของกฎหมายแรงงานมาจนถึงปัจจุบันนี้

ในประเทศไทยมีการใช้แรงงานมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยที่ถือว่าแรงงานหรือทาสเป็นทรัพย์สินทรัพย์สินของหรือเป็นทรัพย์สินที่สามารถตกทอดเป็นมรดกได้ โดยมีหน้าที่รับใช้เจ้านาย มุลนายและราชการ แต่การควบคุมทาสนั้นไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัด²

ซึ่งต่อมาในสมัยอยุธยาได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านอาณาเขต ผู้คนพลเมืองและวัฒนธรรม ทำให้โครงสร้างและระเบียบทางสังคมที่แตกต่างกัน มีการจัดโครงสร้างการดูแลพลเมืองใหม่ที่มีการสักระยะเพื่อควบคุมผู้คนเป็นหมู่เหล่าที่เรียกว่าระบบไพร่ มีการแบ่งชนชั้นออกจากกันอย่างเด็ดขาด³ ซึ่งมีผลให้เกิดสิทธิที่แตกต่างอย่างชัดเจนขึ้น ซึ่งสิทธิที่แตกต่างกันนี้ ทำให้เกิดระบบศักดินาที่ถือเป็นระบอบสังคมของอยุธยาโดยแท้ โดยชนชั้นในสมัยอยุธยาจะถูกแบ่งเป็นชั้นๆ ลดหลั่นไปตามลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบที่มาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่โดยมีศักดินาเป็นตัวกำหนดความสูงต่ำของข้าราชการ

ซึ่งกฎหมายสมัยอยุธยาได้กำหนดให้ไพร่ทุกคนต้องสังกัดมูลนายเพื่อให้เรียกใช้ได้สะดวก หากไพร่คนใดไม่สังกัดมูลนาย กฎหมายจะไม่รับผิดชอบในการพิทักษ์ชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากไพร่จะต้องรับใช้ชาติในยามมีสงครามจึงต้องมีสังกัด เพราะในสมัยอยุธยามีแต่กองทหารรักษาพระองค์ ทั้งสมัยอยุธยามีข้าศึก ศัตรูมากจึงต้องใช้ชายฉกรรจ์เพื่อป้องกันกรุง ทำให้เกิดความจำเป็นที่ราษฎรต้องมีนายเพื่อเป็นผู้เกณฑ์กำลังไปช่วยเหลือเมืองหลวง ป้องกันภัยจากศัตรู ซึ่งนายต้องมีความรับผิดชอบต่อลูกหมู่ของตน มีผลทำให้สังคมสมัยอยุธยาเป็นสังคมที่มีความรับผิดชอบ มีกฎเกณฑ์ต่างๆ มากมาย เนื่องจากสภาพสังคมซับซ้อนกว่าสมัยสุโขทัย ซึ่งไพร่ก็ถือเป็นแรงงานแบบหนึ่ง

นอกจากไพร่แล้วยังมีทาสที่เป็นแรงงานและเป็นเปรียบเสมือนเครื่องมือประกาศสถานะทางสังคมของมูลนาย ซึ่งในสมัยอยุธยามีกฎหมายรองรับทำให้ทาสสมัยอยุธยาเป็น

¹ จรินทร์ มีมุงธรรม, “วิวัฒนาการกฎหมายคุ้มครองแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545), หน้า 8-10.

² คณะกรรมการชำระประวัติศาสตร์ ไทย, “สุโขทัยมีทาสหรือไม่,” นิตยสารศิลปวัฒนธรรม 4, 12 (ตุลาคม 2526).

³ มนต์รี เงินสวัสดิ์, “แนวคิดในการลงโทษของกฎหมายตราสามดวง,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549).

ทาสที่มีกฎหมายคุ้มครอง มีสภาพเป็นมนุษย์และเป็นพลเมืองของชาติเหมือนกับชนชั้นอื่นๆ จากกฎหมายลักษณะทาส พ.ศ. 2191 ที่ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของทาสไว้ และได้แบ่งชนิดของทาสไว้ด้วย

ทาสจะต้องทำงานให้กับมูลนายของตนเอง ไม่สามารถไปทำงานให้กับคนอื่นได้ อีกทั้งทาสไม่มีอิสรภาพในการดำเนินชีวิตได้ตามลำพัง นายสามารถลงโทษทาสอย่างไรก็ได้ที่ไม่ถึงแก่ความตาย แต่หากทาสตายนายจะมีความผิดฐานฆ่าคนตาย ถึงแม้ทาสจะเปรียบเสมือนเป็นทรัพย์สินชนิดหนึ่งที่สามารถนำไปซื้อขาย แลกเปลี่ยน ตกทอดเป็นมรดกได้ก็ตาม แต่ทาสก็สามารถที่จะหลุดพ้นจากความเป็นทาสได้

ซึ่งในสมัยกรุงธนบุรีการใช้แรงงานไร่และทาสไม่มีความแตกต่างจากสมัยอยุธยา เนื่องจากมีศึกสงครามเป็นจำนวนมาก จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำการแก้ไขและพัฒนากฎหมายได้ จึงใช้ระบบการปกครองและการควบคุมดูแลแบบเดียวกับสมัยอยุธยา เพียงแต่มีความเข้มงวดกว่าจากการที่ยังอยู่ในสถานการณ์อันตรายจากภัยสงคราม การรวบรวมและควบคุมคนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ก่อนหน้าที่จะมีการเลิกทาสในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีการแบ่งทาสออกตามพระโอัยการทาสที่ได้กำหนดถึงการตกเป็นทาสประเภทต่างๆ การตั้งค่าตัว การไถ่ถอน การปฏิบัติตน สิทธิหน้าที่ของทาสประเภทต่างๆระหว่างทาสกับนายเงิน และผู้ที่เกี่ยวข้องและอื่นๆ รวมทั้งกำหนดว่า ทาสคือคนของพระมหากษัตริย์ที่นายเงินจะลงโทษถึงตายไม่ได้ นอกจากนั้นยังมีระบบการสักละ แบ่งหมู่เช่นเดียวกับสมัยกรุงศรีอยุธยา แต่จากการที่ยังมีทาสทำให้ประเทศไทยเสียสิทธิสภาพนอกอาณาเขตในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเป็นช่วงล่าอาณานิคมของชาติตะวันตก จึงมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อพัฒนาประเทศให้เป็นอารยะเพื่อให้ได้เอกราชทางศาลกลับมา

ทำให้ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ยุคใหม่โดยชำระกฎหมายเป็นระบบประมวลกฎหมายที่ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการเข้าสู่ยุคกฎหมายสมัยใหม่ดังปัจจุบัน และยังมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพบุคคล เนื่องจากประเทศไทยมีระบบไพร่และทาสที่กฎหมายสมัยใหม่ถือว่าสถานภาพของบุคคลไม่เท่าเทียมกัน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงยกเลิกระบบไพร่ด้วยการเลิกการเกณฑ์แรงงาน ทำให้ไพร่เป็นอิสระในการประกอบอาชีพและเลือกที่อยู่อาศัย โดยได้ทรงดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งในส่วนของการเลิกทาสก็ได้ดำเนินการอย่างค่อยเป็นไปเช่นเดียวกับการเลิกไพร่โดยมีการประกาศพระราชบัญญัติพิทักษ์ชีวิตและห้ามลูกทาสลูกไทและห้ามลูกทาสที่เป็นไทขายตัวลงเป็นทาสอีก

และยังทรงออกพระราชบัญญัติทาสที่ให้นายเงินทุกคนต้องปล่อยลูกทาสของตนทุกคนเป็นอิสระ

ต่อมาประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบประชาธิปไตย ทำให้กฎหมายมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก โดยได้มีกฎหมายกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกในปีพ.ศ. 2499 ที่ถูกยกเลิกภายหลัง และต่อมา มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ถือเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญฉบับหนึ่งของประเทศไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มีการใช้มาเป็นเวลานานทำให้บทบัญญัติบางบทไม่เหมาะสมกับสภาพสถานการณ์

ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมจากการที่ลูกจ้างอยู่ในสถานะทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่านายจ้าง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานจัดเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถกำหนดข้อตกลงในการจ้างงานให้ต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ได้¹

ส่วนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย กำหนดวิธีการ หลักเกณฑ์ในการยื่นข้อเรียกร้อง แก้ไขที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดการระงับข้อพิพาท การปิดงาน การกระทำความไม่เป็นธรรม เป็นต้น

หลังจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกาศใช้ก็มีการใช้ต่อเนื่องมาจนมีการแก้ไขในบางมาตราเมื่อปี พ.ศ. 2551 และยังใช้ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันนี้ ซึ่งสถานะของลูกจ้างจากในอดีตจนถึงปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงความรู้ความสามารถของลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ลูกจ้างจึงสามารถนำกฎหมายที่ให้สิทธิ อำนาจมาเป็นเครื่องต่อรองนายจ้างมากขึ้น โดยได้ศึกษา 3 ประเด็นที่ได้กำหนดไว้ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง ได้แก่

1.1 จำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในช่วงที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 75 ที่บัญญัติเป็นจำนวนถึงร้อยละ 75 ของเงินเดือนงวดสุดท้าย

¹สิริพร กังวาล, “หลักสุจริตในสัญญาจ้างแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2554,) หน้า 11.

การหยุดกิจการชั่วคราว หมายถึง การที่นายจ้างสั่งให้หยุดกิจการไว้ชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง โดยมีได้ประสงค์จะหยุดเป็นการถาวร หรือเป็นการหยุดโดยมีกำหนดเปิดที่กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการหยุดชั่วคราวนั้นเอาไว้ว่าจะต้องนานเท่าใด เนื่องจากระยะเวลาในการหยุดขึ้นอยู่กับความจำเป็นเป็นเรื่องๆไป อีกทั้งวัตถุประสงค์ในการหยุดกิจการและการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนก็สัมพันธ์กับการหยุดกิจการชั่วคราวเช่นกัน

จากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 แต่เมื่อมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเมื่อปี พ.ศ. 2551 มีการแก้ไขจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในช่วงที่หยุดกิจการเป็นร้อยละ 75 ซึ่งเป็นการเพิ่มจำนวนที่สูงขึ้นมากทั้งที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเพราะประสบความเดือดร้อน จำเป็นต้องหยุดเพื่อที่จะหาทางประคับประคองและฟื้นฟูกิจการให้กลับมาประกอบกิจการได้เช่นเดิม เนื่องจากกฎหมายสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างในการดำรงชีวิตตามปกติ แต่กลับไม่คำนึงถึงนายจ้างที่ได้รับความสะดวกในขณะหยุดกิจการชั่วคราว ที่จะต้องเร่งหาหนทางให้ตนเองสามารถกลับมาประกอบกิจการได้ตามปกติ

อีกทั้งเมื่อนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวลูกจ้างก็ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องการทำงานอยู่แล้ว รวมถึงในช่วงที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวลูกจ้างยังสามารถไปทำงานที่อื่นพร้อมกับรับเงินจากนายจ้างได้อีกด้วย ในขณะที่นายจ้างมีรายรับน้อยกว่าปกติแล้วยังเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จะทำให้การดำเนินกิจการของนายจ้างที่ติดขัดอยู่แล้ว แย่ลงกว่าเดิมซึ่งหากนายจ้างไม่สามารถกลับมาดำเนินงานตามปกติได้โดยเร็วหรือในกรณีที่เลวร้ายนายจ้างอาจจะต้องปิดกิจการ ผลกระทบก็จะตกอยู่กับลูกจ้างที่จะเดือดร้อนเนื่องจากไม่มีงานทำ ตกงาน ต้องหางานใหม่ ดังเช่น อุทกภัยในปีพ.ศ. 2554 ที่กิจการต่างๆได้รับความเดือดร้อนกันเป็นอย่างมากจนต้องหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งนายจ้างบางที่ก็เห็นใจลูกจ้างจ่ายให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่ก็มีอีกหลายที่ที่จ่ายให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดแล้วในท้ายที่สุดหลังจากอุทกภัยผ่านพ้นไปก็ไม่สามารถที่จะเปิดกิจการต่อไปได้ ต้องปิดกิจการหรือย้ายฐานการผลิตก็มีไม่น้อยเช่นกัน

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นพบว่าในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 26 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวโดยเหตุผลของนายจ้างนายจ้างต้องจ่ายเงินในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวให้ลูกจ้างร้อยละ 60 หรือมากกว่านั้นของค่าจ้างเฉลี่ย จะเห็นได้ว่าหากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยเหตุผลของตนเองมิใช่จากเหตุสุดวิสัยจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 60 ซึ่งยังเป็นจำนวนที่น้อยกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 บัญญัติไว้ เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวทั้ง

นายจ้างและลูกจ้างต่างก็เดือดร้อน แต่ในช่วงที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานและยังสามารถไปทำงานที่อื่นได้ในช่วงที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว จึงอาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนแต่ก็ได้รับประโยชน์ด้วยในขณะที่นายจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากการหยุดกิจการชั่วคราวและยังต้องเสียค่าใช้จ่ายทั้งที่กำลังเดือดร้อน โดยไม่มีมาตรการอื่นมาช่วยเหลือนายจ้างที่กำลังลำบากแต่อย่างใด เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน กฎหมายจึงควรให้ความคุ้มครองนายจ้างเพิ่มขึ้นโดยการแก้จำนวนเงินในมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 เป็นร้อยละ 60 เช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่นที่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

1.2 การบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 ที่บัญญัติเกี่ยวกับการที่นายจ้างหรือลูกจ้างที่ต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า เนื่องจากในการจ้างแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างต่างได้รับประโยชน์จากกันและกัน มีสิทธิและหน้าที่ที่ต้องพึงปฏิบัติต่อกันและกันตามสัญญาต่างตอบแทน นายจ้างได้ผลผลิตหรือบริการจากการทำงานของลูกจ้างเพื่อนำไปจำหน่ายหากำไร ลูกจ้างได้เงินหรือสิ่งของจากการทำงานให้นายจ้างเพื่อนำมาอุปโภคบริโภค เลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว¹ เมื่อมีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่ว่าจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างทำให้สิทธิและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติต่อกันอยู่ยุติลง หากลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างยุติลง หากนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างจะยุติลง ความเดือดร้อนและปัญหาต่างๆย่อมบังเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง ดังนั้นการบอกเลิกสัญญาจ้างจึงต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้อีกฝ่ายรู้ตัวล่วงหน้าเพื่อเตรียมตัวหรือบรรเทาความเดือดร้อนและปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการบอกเลิกสัญญาจ้าง²

ในกรณีที่ถ้านายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเมื่อจะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง แต่ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการลาออก

¹เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล การเลิกจ้างและการลาออก, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2538), หน้า 41.

²วัลย์พิลา กิตติวงศ์ภักดี, “การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงาน,” วิทยานิพนธ์-นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548), หน้า 21-23.

โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือลาออกวันรุ่งขึ้นหลังจากได้รับเงินเดือนหรือในวันได้รับเงินเดือนหรือหยุดงานไปโดยไม่บอกกล่าวไม่มีกฎหมายบัญญัติถึงการเยียวยานายจ้างเอาไว้

เมื่อลูกจ้างเป็นฝ่ายกระทำผิดข้อบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างได้รับความเสียหายไม่ว่าจะในเรื่องการหาคนมาทดแทนได้ไม่ทัน การเสียโอกาสทางธุรกิจ การเสียเวลา และการเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกสอนพนักงานที่มาทดแทน กฎหมายไม่มีข้อบัญญัติที่จะคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้างแต่ประการใด นายจ้างต้องแบกรับความเสี่ยงในกรณีนี้แต่เพียงผู้เดียว โดยเฉพาะในส่วนของลูกจ้างที่มีความสามารถพิเศษ เทคนิคหรือลูกจ้างที่เป็นผู้บริหารที่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ซึ่งจะหาคนมาแทนและสอนงานได้ยากกว่าลูกจ้างทั่วไป กรณีที่ลูกจ้างที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะหรือลูกจ้างที่เป็นผู้บริหารลาออกโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า แม้จะบอกว่าลูกจ้างไม่ได้รับค่าบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก็ยังไม่ใช้การคุ้มครองนายจ้าง เพราะลูกจ้างมองเห็นแล้วว่าการลาออกไปที่ใหม่จะได้รับค่าตอบแทนมากกว่างานปัจจุบันแม้จะไม่ได้รับค่าชดเชยการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตาม แต่นายจ้างกลับต้องสูญเสียมากกว่าค่าชดเชยการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งซื้อ ความสะดวกราบรื่นของกิจการ ความไว้วางใจจากลูกค้าหรือสูญเสียลูกค้าไปให้กับพนักงานที่ลาออก เป็นต้น ซึ่งกฎหมายก็ไม่มีมาตรการช่วยเหลือนายจ้างทางธุรกิจเมื่อลูกจ้างลาออกกะทันหันแต่อย่างใด ทำให้นายจ้างไม่ได้รับความไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร

ในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติในกรณีที่นายจ้างต้องการเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่าจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันหากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างเป็นจำนวนตามวันที่บอกกล่าวล่วงหน้าที่ยขาดไป¹ ซึ่งเป็นเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551

แต่ในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้มีบัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันหากเกิดเหตุสุดวิสัยที่ไม่ได้เกิดจากการกระทำของนายจ้าง เช่น แผ่นดินไหว เกิดสึนามิจนต้องปิดกิจการเช่นนี้ เป็นต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติไว้เพื่อช่วยเหลือนายจ้างจากเหตุสุดวิสัย เพื่อลดภาระที่นายจ้างต้องแบกรับจากเหตุสุดวิสัยนั้นเอาไว้

¹Kawano Junichi, *The First Step This one book Up to labor law* (Japan: Jiyu Kokumin Sha, 2015), pp. 2-51.

ในส่วนของกฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณีทำให้ในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่มีกำหนดไว้อย่างชัดเจน¹

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างถ้าลูกจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าพอสมควรหรือเกษียณอายุหรือสัญญาครบกำหนดหรืองานที่กำหนดไว้เสร็จสมบูรณ์จนทำให้สัญญาสิ้นสุดลงตามไปด้วยแล้วนายจ้างมีสิทธิที่จะปรับและเรียกค่าเสียหายได้

ในกรณีของนายจ้างที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างตามหลักเจตนาให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องมีเหตุผลหรือไม่ต้องบอกเหตุผลก็ได้ แต่ในข้อตกลงการจ้างงานลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเนื่องจากในข้อตกลงการจ้างให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างได้เฉพาะกรณีที่มีเหตุผลเท่านั้นนอกจากนั้นยังมีกฎหมายเฉพาะเรื่องบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้ในเฉพาะเรื่องนั้นเช่น การเลิกจ้างเนื่องจากตั้งครรภ์ อายุมาก พิการ เป็นต้น และจากคำพิพากษาที่หักล้างการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลตามหลักแสดงเจตนา แต่จาก Worker Adjustment and Retraining Notification Act (1988) ได้มีกำหนดว่านายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือให้กับลูกจ้างล่วงหน้า 60 วันก่อนที่จะปิดโรงงานหรือเลิกจ้าง แต่ก็ยังมีข้อยกเว้นที่จะบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วันได้อยู่ว่า

(1) ยกเว้นกิจการที่มีความเสี่ยงจะเลิกกิจการ สามารถแจ้งลูกจ้างให้ทราบว่าจะปิดกิจการโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า 60 วันแต่ไม่สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากในทันทีได้เลย

(2) ยกเว้นเกิดสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาหรือไม่สามารถควบคุมได้ที่สามารถบอกกล่าวล่วงหน้าได้น้อยกว่า 60 วันเมื่อต้องการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง

(3) ยกเว้นภัยธรรมชาติ ที่นายจ้างสามารถบอกกล่าวล่วงหน้าได้น้อยกว่า 60 วันเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย แผ่นดินไหว ภัยแล้ง พายุหรืออื่นๆ เป็นต้น แต่ไม่สามารถนำการเกิดภัยธรรมชาติมาเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างหรือปิดกิจการได้²

จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานทั้งของประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกาได้บัญญัติถึงข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้เอาไว้ได้เมื่อเกิดเหตุสุดวิสัยหรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้

¹มานิตย์ จุมปา, *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายสหรัฐอเมริกา*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2553), หน้า 99-112.

²Cornell University ILR School, *The Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN)* [Online], available URL: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/485/, 2015 (May, 21).

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยจึงควรให้ความคุ้มครองนายจ้างเพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มบทบัญญัติว่านายจ้างสามารถบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วันได้เมื่อเกิดเหตุสุดวิสัยขึ้น เพื่อที่นายจ้างจะได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าลดลงตามจำนวนวันที่ไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ดังเช่นที่กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่นได้มีการบัญญัติไว้ เพื่อเป็นการช่วยเหลือและเป็นธรรมกับฝ่ายนายจ้างที่ประสบกับเหตุสุดวิสัย ให้รับภาระน้อยลง

1.3 การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 ที่กฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อพิพาททางแรงงานที่เรียกร้องตามขั้นตอนที่กฎหมายบัญญัติไว้ ข้อพิพาททางแรงงานที่เกิดขึ้นโดยมากจะเป็นในเรื่องของสวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการเพิ่มขึ้นโดยที่ลูกจ้างไม่ทราบรายจ่ายหรือภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างที่มีการเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ที่กลายเป็นสาเหตุที่ทำให้สภาพกิจการของนายจ้างไม่มีสภาพคล่อง ไม่สามารถให้ได้ตามที่ลูกจ้างต้องการ ทำให้ไม่สามารถตกลงกันได้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น จะนำไปสู่การนัดหยุดงานที่เป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ขั้นรุนแรง คือ การร่วมกันไม่ทำงานเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นต่อกัน โดยใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นมาเป็นข้อต่อรองในการให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อพิพาทแรงงานที่มีอยู่ ซึ่งเมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นจะส่งผลให้เกิดความเสียหายขึ้น หากเกิดความเสียหายขึ้นเป็นระยะเวลานานจะทำให้ความเสียหายนั้นยิ่งมากขึ้น จนอาจจะไม่สามารถแก้ไขสิ่งใดได้ ความเสียหายที่เกิดขึ้นจะมองเช่นไรว่ามากหรือน้อยเพราะการมองจากทางฝั่งนายจ้างและลูกจ้างย่อมมองระดับของความเสียหายต่างกันเนื่องมาจากความไม่ทราบข้อมูลในเชิงลึก ซึ่งอาจจะนำหลักความได้สัดส่วนมาปรับใช้โดยคำนึงถึงความเหมาะสมที่จะทำให้สำเร็จตามข้อพิพาทแรงงาน ประกอบกับความจำเป็นในการนัดหยุดงานเพื่อบรรลุข้อพิพาททางแรงงาน ท้ายสุดจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมว่าหากเกิดความเสียหายเป็นระยะเวลานานจนนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ จะมีประโยชน์อะไรที่หลงเหลืออยู่บ้าง

แต่เนื่องจากกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงระยะเวลาในการนัดหยุดงานเอาไว้ ทำให้ลูกจ้างสามารถนัดหยุดงานนานเท่าใดก็ได้จนกว่าข้อพิพาททางแรงงานจะเป็นไปตามที่ลูกจ้างต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายกับนายจ้างเนื่องจากไม่มีการทำงานตามที่คาดการณ์ไว้ จนเกิดความเสียหายขึ้นไม่ว่าจะเป็นในแง่ของจำนวนการผลิต คุณภาพที่อาจจะเกิดขึ้น หากการนัดหยุดงานมีระยะเวลายาวนานจะก่อให้เกิดความเสียหายจำนวนมาก

กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติให้การนัดหยุดงานเป็นการกระทำที่สามารถทำได้และกฎหมายรับรองเช่นเดียวกับไทย¹ โดยที่กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นไม่ได้บัญญัติถึงระยะเวลาในการนัดหยุดงานเอาไว้เช่นเดียวกันด้วย

ส่วนกฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาได้บัญญัติให้การนัดหยุดงานเป็นกิจกรรมที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหากการนัดหยุดงานนั้นเป็นการนัดหยุดงานที่ได้กระทำตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

ซึ่งการนัดหยุดงานที่ถูกกฎหมายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และระยะเวลาของการนัดหยุดงานแต่ไม่ใช่เรื่องง่ายในการนัดหยุดงาน เนื่องจากปัญหาที่มีจะต้องได้รับการตัดสินโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเสียก่อน การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย เช่น การนัดหยุดงานที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการชำระเงินให้สหภาพหรือช่วงเวลาในการนัดหยุดงานที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น

การมีหน่วยงานที่นำฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเข้าสู่การตัดสินข้อพิพาทแรงงาน เพื่อตกลงข้อพิพาทแรงงานที่ค้างคาให้จบสิ้นลง โดยการตกลงดังกล่าวจะต้องผูกพันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามข้อพิพาทแรงงานที่ได้ถูกตัดสินนั้นเป็นสิ่งที่น่าจะเกิดขึ้น เนื่องจากเป็นการหยุดความเสียหายที่เกิดขึ้นและเพิ่มมากขึ้นได้ นอกจากนั้นยังเป็นการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ให้เลวร้ายลง

หน่วยงานที่จะนำนายจ้างและลูกจ้างเข้าสู่การตัดสินข้อพิพาทแรงงาน ควรให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ทำการนำฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่สามารถตกลงข้อพิพาทแรงงานจนเกิดการนัดหยุดงานเป็นระยะเวลานานเข้าสู่กระบวนการตัดสินข้อพิพาท เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้างอยู่แล้ว จึงเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงเหมาะสมที่จะเป็นผู้พิจารณาว่าการนัดหยุดงานได้กระทำเป็นระยะเวลายาวนานจนเกินไปหรือไม่ แต่ไม่มีประเทศใดที่กำหนดระยะเวลาในการนัดหยุดงานเอาไว้ จึงเป็นเรื่องยากที่จะตัดสินว่านานเพียงพอหรือยัง ความคิดเห็นส่วนตัวเห็นว่าหากมีการนัดหยุดงานติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือนก็ถือได้ว่าเป็นระยะเวลาที่ยาวนานแล้ว เพราะผลประกอบการในไตรมาสนั้นจะแสดงให้เห็นว่านายจ้างได้รับความเสียหายมากเพียงใดจากการนัดหยุดงานของลูกจ้าง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานนำฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเข้าสู่การตัดสินข้อพิพาทแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามเพื่อหยุดการหยุดงานที่ยาวนานนั้นลง ผู้ที่มีอำนาจตัดสิน

¹ รุ่งโรจน์ วรรณศุทร, รัฐธรรมนูญประเทศญี่ปุ่น [Online], available URL: <http://arinwan.info/index.php?topic=1954.0>, 2015 (May, 21).

ควรเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพราะเป็นคณะกรรมการไตรภาคีที่มีทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและกรรมการกลาง จึงสามารถที่จะตัดสินได้อย่างยุติธรรม

กฎหมายจึงควรที่จะบัญญัติคุ้มครองนายจ้างให้เพิ่มขึ้น เพราะในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งตัวลูกจ้างเองด้วย เมื่อกฎหมายพัฒนาไม่ทันหรือไม่ปรับเปลี่ยนความคิดตามการพัฒนาที่เกิดขึ้น ทำให้กฎหมายกลายเป็นสิ่งล้าสมัยไม่เป็นธรรมในยุคสมัยที่เปลี่ยนไป

และจากที่กฎหมายแรงงานมุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้างเพราะลูกจ้างอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่านายจ้างตั้งแต่สมัยก่อน ทำให้นายจ้างได้รับความไม่เป็นธรรมสักเท่าใด เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ลูกจ้างมิได้อยู่ในฐานะด้อยที่ไม่สามารถคัดค้านสิ่งใดได้อีกแล้ว นายจ้างน่าจะได้รับการคุ้มครองเพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่ โดยไม่จำเป็นต้องเทียบเท่ากับลูกจ้าง แต่เมื่อกฎหมายยังไม่มีการปรับปรุงในจุดนี้ ทำให้นายจ้างยังไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายแรงงานสักเท่าใด ในขณะที่ลูกจ้างกลับได้รับความคุ้มครองมากขึ้นตามกาลเวลาที่ผ่านไป จึงน่าจะมีการแก้ไขกฎหมายแรงงานเพื่อให้ความคุ้มครองนายจ้างเพิ่มขึ้น เพื่อสนับสนุนให้เกิดการลงทุนทางภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นและเพื่อให้ นายจ้างได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล การเลิกจ้างและการลาออก**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2538.
- คณะกรรมการชำระประวัติศาสตร์ ไทย. “สุโขทัยมีทาสหรือไม่.” **นิตยสารศิลปวัฒนธรรม** 4, 12 (ตุลาคม 2526).
- จรินทร์ มีมั่งงธรรม. “วิวัฒนาการกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา**, 2545.
- มนตรี เงินสวัสดิ์. “แนวคิดในการลงโทษของกฎหมายตราสามดวง.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 2549.
- มานิตย์ จุมปา. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายสหรัฐอเมริกา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2553.
- รุ่งโรจน์ วรรณสุทร. **รัฐธรรมนูญประเทศญี่ปุ่น** [Online]. Available URL: <http://arinwan.info/index.php?topic=1954.0>, 2015 (May, 21).
- วัลย์พิลา กิตติวงศ์ภักดี. “การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงาน.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 2548.
- สิริพร กังวาล. “หลักสุจริตในสัญญาจ้างแรงงาน.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**, 2554.
- อนันตชัย จินดาวัฒน์. **ประวัติศาสตร์โลก (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อียิปซี, 2554.
- Cornell University ILR School. **The Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN)** [Online]. Available URL: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/485/, 2015 (May, 21).
- Kawano Junichi. **The First Step This one book Up to labor law**. Japan: Jiyu Kokumin Sha, 2015.