หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษากรณีการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง เวลาพักและสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติของนายจ้าง
คำสำคัญ	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน / การย้ายสถานประกอบการ / สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา
ชื่อนักศึกษา	ประเสริฐศักดิ์ ทึมหลวง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตัณศิริ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ สุวิทย์ นิ่มน้อย
ระดับการศึกษา	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2552

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณีการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง การจัดเวลาพักและการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลา ซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจของนายจ้าง ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้ว่าขาดความเหมาะสมหรือมีจุดบกพร่องใดที่ควรแก้ไขให้ครอบคลุมปัญหาในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงสังคมการใช้แรงงานของประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างไปตั้ง ณ ที่แห่งอื่นอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตของตนเองหรือครอบครัวและไม่ประสงค์ย้ายไปทำงานกับนายจ้าง ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ สามารถยกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้างและขอรับค่าชดเชยจากนายจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 120 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ พบว่าในทางปฏิบัติไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนที่จะพิจารณาว่าลูกจ้างที่จะยกเลิกสัญญาจ้างได้นั้นจะต้องได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด อันเป็นเหตุให้นายจ้างใช้เป็นเหตุในการปฏิเสธการยกเลิกสัญญากับลูกจ้างได้และเนื่องจากกฎหมายมิได้คุ้มครองไปถึงการย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่แห่งอื่นที่นายจ้างมีอยู่ก่อนแล้วและลูกจ้างเหล่านั้นที่ได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตนเองหรือครอบครัวไม่สามารถยกเลิกสัญญาและขอรับค่าชดเชยพิเศษได้ จึงเป็นช่องว่างของกฎหมายให้นายจ้างที่จะปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยพิเศษไปตั้งสถานประกอบกิจการ ณ ที่

SPU CHONBURI

แห่งอื่นก่อนที่จะสั่งย้ายลูกจ้างไปทำงาน ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิในการยกเลิกสัญญาและเสียสิทธิในการรับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดไว้และในเรื่องการจัดเวลาพักให้ลูกจ้าง พบว่ากฎหมายมิได้มีข้อกำหนดห้ามมิให้นายจ้างออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งจำกัดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างขาดอิสระในการใช้ชีวิตส่วนตนในระหว่างเวลาพักตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงประเด็นปัญหาสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาในงานซึ่งมิใช่เป็นธุรกิจปกติของนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างเหล่านี้โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่อาจหางานทำประจำได้จึงยินยอมรับทำงานแบบสัญญาจ้างมีกำหนดเวลา แต่พบว่าลูกจ้างเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งโดยลักษณะงานเช่นนี้จะมีความใกล้เคียงกันกับงานในปกติของธุรกิจของนายจ้าง แต่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการคุ้มครองแรงงานจากรัฐอย่างเท่าเทียมกัน จึงไม่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่จะได้รับจากรัฐตามที่กำหนดเอาไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2550 มาตรา 30

ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางแก้ไขไว้สามประการ โดยให้แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 ให้มีหลักพิจารณาผลกระทบของลูกจ้างที่จะยกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้างไว้อย่างชัดเจนและให้คุ้มครองไปถึงกรณีการย้ายลูกจ้างไปทำงานในสถานประกอบกิจการอื่นๆ ที่นายจ้างมีอยู่แล้วด้วย และให้แก้ไขมาตรา 27 วรรคแรกโดยการเพิ่มเติมข้อห้ามมิให้นายจ้างออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งจำกัดสิทธิและเสรีภาพลูกจ้างในระหว่างเวลาพัก เว้นแต่มีเหตุอันสมควรและได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและได้เสนอให้ยกเลิกมาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างที่ทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาในงานที่มิใช่ธุรกิจปกติหรือทางการค้าของนายจ้างให้ได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันเหมือนกับสัญญาจ้างในงานที่เป็นธุรกิจปกติหรือทางการค้าของนายจ้าง อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงานมากยิ่งขึ้นเดิม

SPUCHONBURI

Thesis Title	Legal Problems Of Labour Protection Law: Case Study On Employer's Relocation Of Workplace, Rest Period And Fixed Term Contract On Not Normal Business Of The Employer
Keyword	Labour Protection Law / Relocation Of Places Of Establishments / Fixed Term Employment
Student	Prasertsak Thomluang
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Kanlaya Tansiri
Thesis Co-advisor	Associate Professor Suwit Nimnoi
Level of Study	Master of Laws
Faculty	Graduate School, Sripatum University Chonburi Campus
Year	2009

ABSTRACT

This thesis is for the purpose of studying the labour protection law problems only in the part of relocation of places of establishments, rest periods, and fixed-term employments which are not employers' businesses, in accordance with the provisions of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) that are designed for protecting employees, as to any unsuitability or deficiencies that should be solved to cover practical issues, so as to bring about justice towards both employers and employees, including the labouring society in Thailand.

According to the study findings, upon relocation of the place of establishment of an employer to such other location as causing its employees to be materially affected in terms of the course of living of their own or families those employees who has no desire to work for their employer at the new place of establishment can terminate their employment agreements with the employer and request from the employer a severance pay as prescribed in Section 120 of the Labour Protection Law B.E. 2541 (1998). In practice, however, there are no clearly defined criteria as to which extent of impact against the employees secures their entitlement to termination, which becoming the employer's excuse for denying the termination of employment with employees. The fact that the law does not cover the case where a place of work of employees is relocated to such other establishment as having previously existed and that those employees

SPU CHONBURI

who are materially affected in terms of the course of living of their own or families are not entitled to terminate their employments in order to receive a special severance pay has become a loophole of the law by which employers refuse to pay special severance pay for their relocation of places of establishments prior to transferring them to work there, rendering the employees to be deprived of the right to termination and to severance pay as prescribed by law. In regard to rest periods for employees, it was found that the law had no prohibitive provisions that inhibit employers' issuance of work regulations or orders that restrict the rights and freedom of employees, leading to their lacks of independency in spending their personal life during rest periods as intended by the requirements of law. The study also extends to the problematic issue of fixed-term employment agreements for works that are not the normal businesses of employers, in which most employees are socially underprivileged and unable to find permanent jobs and, accordingly, subservient to accepting jobs under fixed-term employment agreements without the severance pay protection prescribed by law because it is beyond the outreach of law. Protection for this kind of employment agreement requires a different approach than a normal business employment, because with its similarity to the normal business of an employer but employees would not receive a justice equitably from state labour protection, which is inconsistent with the principle of right protection for individuals obtained from the State as prescribed in the Constitution Law B.E. 2550 (2007) section 30.

In this thesis, the writer has proposed three remedial guidelines. Section 120 of the Labour Protection Law B.E. 2541 (1998) should be amended to provide clear criteria for the consideration of possible impacts against those employees who will terminate their employments with employers and to also extend its coverage to the case where an employee is relocated to such other place of establishment as having previously existed. Section 27 first paragraph should also be amended by putting in additional prohibitive clause that constrains employers' issuance of work regulations or orders that restrict the rights and freedom of employees during rest periods, unless with a justifiable reason and the consent of the employees. Section 118 paragraph three and four of the Labour Protection Law B.E. 2541 (1998) should be repealed in order to enable those employees who have entered into a fixed-term employment agreement on works that are not in the normal way of business or trade of the employers to be protected as equitably as those

SPU CHONBURI

employment agreements on works that are in the normal way of business or trade of the employers, resulting eventually in even more fairness towards labouring.

SPU CHONBURI