

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

จากการศึกษาการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานจะเห็นได้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงในการจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่า “สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายไม่ได้มีการกำหนดหรือบังคับให้สัญญาจ้างแรงงานต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือหรือจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและลงนามระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยเพียงแค่ตกลงด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเข้าใจโดยปริยายหรือจัดทำเป็นหนังสืออย่างใดอย่างหนึ่งก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างตามบทบัญญัติที่กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 กำหนดว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หาได้มีการบัญญัติว่าสัญญาจ้างแรงงานจะต้องจัดทำเป็นหนังสือแต่ประการใด โดยเพียงแค่บัญญัติว่าสัญญาการว่าจ้างแรงงานนั้นเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงเรื่องการทำงานกัน โดยลูกจ้างตกลงที่จะทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างตกลงที่จะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว โดยการทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่มีกฎหมายบังคับว่าต้องจัดทำหลักฐานการจ้างแรงงานเป็นหนังสือเหมือนกับสัญญาอื่นๆ แต่ประการใด ดังนั้นสรุปได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานสามารถเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือทำเป็นหนังสือ อย่างใดอย่างหนึ่งก็ถือว่าเกิดการจ้างแรงงานที่สมบูรณ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว

กรณีที่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างหรือมีการกำหนดข้อความอย่างไรก็ได้ โดยกฎหมายมิได้กำหนดรูปแบบไว้อย่างชัดเจนและตายตัวอันเนื่องมาจากกฎหมายมิได้บังคับให้ต้องจัดทำเป็นหนังสือ กฎหมายเพียงแต่บัญญัติให้การทำสัญญาจ้างแรงงานจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ทั้งนี้ในส่วนที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงที่จักทำงานร่วมกันนั้น ในส่วนของสัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างนั้นเห็นว่า มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในการให้ความคุ้มครองแรงงานในส่วนของสัญญาจ้างแรงงานควรมีการกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีรายละเอียดตามที่กฎหมายระบุไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ให้ครบถ้วนเป็นอย่างน้อย ซึ่งจักทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเมื่อเกิดปัญหาข้อโต้แย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งทำให้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาแต่ละฝ่ายในกรณีที่มีปัญหาใดๆเกิดขึ้น เมื่อมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือและกัจักทำให้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาที่แต่ละฝ่ายมีต่อกันจนเกิดความชัดเจนและทำให้คู่สัญญาปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีฝ่ายใดเสียเปรียบได้เปรียบหรือมีความเหลื่อมล้ำกันมากเกินไป และจักทำให้คู่สัญญาไม่ละเมิดสัญญาที่มีบทบัญญัติไว้แล้วประกอบกับลดปัญหาที่จักเกิดขึ้นในศาลอันมีผลเนื่องมาจากการที่ไม่มีหลักฐานมาแสดงให้เห็นชัดเจนว่าทั้งสองฝ่ายเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานกันจริงหรือไม่ จึงส่งผลให้เกิดข้อพิพาท การโต้แย้งสิทธิในเรื่องสิทธิและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน

ดังนั้นการที่กฎหมายมิได้บังคับให้นายจ้างและลูกจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ เพียงแต่ตกลงด้วยวาจา ตกลงโดยปริยาย ก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานแล้วนั้นมิผลให้ทั้งสองฝ่ายกล่าวคือนายจ้างและลูกจ้างไม่มีหลักฐานมายืนยันความเป็นนายจ้างและลูกจ้างที่บ่งบอกถึงสัญญาจ้างแรงงานอย่างชัดเจน ซึ่งการที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือนั้นทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาหลายประการ เช่น ปัญหาเรื่องสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่รัดกุมและมีช่องว่างให้นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายได้ ปัญหาเรื่องการเบี่ยงเบน ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของสัญญาจ้างแรงงาน และปัญหาเรื่องการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน เป็นต้น

จากการศึกษาปัญหาอันเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือและข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศพบว่ากฎหมายไทยต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้อันจะส่งผลดีต่อนายจ้างและลูกจ้างควบคู่กันไป กล่าวคือ ต้องมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสืออันเป็นกฎหมายที่มีมาตรฐานเดียวกัน จึงจะสามารถใช้บังคับได้กับนายจ้างและลูกจ้างอย่างเสมอภาคกันซึ่งจากการศึกษาผู้เขียนได้แยกประเด็นกรณีปัญหาได้เป็น 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

### 5.1.1 ประเด็นปัญหาอันเกี่ยวกับการที่กฎหมายมิได้มีการบัญญัติให้ต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ

ด้วยความที่สัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทยนั้น กฎหมายมิได้มีการบังคับว่าสัญญาจ้างแรงงานต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือหรือต้องมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือเพียงแต่มีการบัญญัติไว้ว่าการจ้างแรงงานนั้นเป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างตกลงที่จะจ่ายค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้าง และในการที่ลูกจ้างจะเข้ามาทำงานให้แก่นายจ้างได้นั้นอาจจะมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายหรือทำเป็นหนังสือก็ได้ซึ่งล้วนแล้วแต่สามารถที่จะใช้บังคับได้ตามกฎหมายทั้งสิ้น จึงถือได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานตามที่กล่าวมานั้นหาได้มีการบัญญัติว่าต้องทำเป็นหนังสือแต่ประการใดไม่ เพียงแต่ตกลงจ้างและตกลงให้สินจ้างกันสัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดขึ้นแล้ว ดังนั้นเมื่อไม่มีกฎหมายกำหนดว่าต้องทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือจึงต่างกับการทำสัญญาบางประเภทซึ่งมีกฎหมายระบุว่า ถ้าไม่ทำเป็นหนังสือแล้วจะไม่มีผลที่จะบังคับกันได้ตามกฎหมาย ซึ่งนั้นก็เท่ากับว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานจะทำได้หรือไม่ทำเป็นหนังสือก็ได้

### 5.1.2 ประเด็นปัญหาอันเกี่ยวกับการที่กฎหมายมิได้มีการบังคับให้ต้องกำหนดรายละเอียดสาระสำคัญเกี่ยวกับข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานให้ครอบคลุมและชัดเจน

ประเทศไทยมิได้มีการบัญญัติรายละเอียดข้อตกลงที่ต้องมีในสัญญาจ้างแรงงานไว้ กล่าวคือมิได้กำหนดแบบอันเกี่ยวกับรายละเอียดข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานที่มีความครอบคลุมชัดเจนและแน่นอนตายตัว มีเพียงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้นอันเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไว้ที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไปในการทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นเท่านั้นเอง ซึ่งมีได้มีการบัญญัติไว้โดยเฉพาะเจาะจงแต่ประการใดไม่ กล่าวคือในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยมิได้มีการบัญญัติในส่วนของข้อกำหนดรายละเอียดข้อตกลงที่ต้องมีในสัญญาจ้างแรงงานไว้เพียงแต่มีการบัญญัติในกฎหมายในส่วนของกรควบคุมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 9 การควบคุม ที่บังคับให้นายจ้างกับลูกจ้างต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเท่านั้น

### 5.1.3 ประเด็นปัญหาด้านการออกเอกสารและการกำหนดระยะเวลาในการทำข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงาน

ประเทศไทยไม่มีการบัญญัติในส่วนของกรออกเอกสารและการกำหนดระยะเวลาในการทำข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานไว้ โดยในการออกเอกสารแสดงรายละเอียดและระยะเวลา

ของข้อตกลงในการจ้างงานนั้นมิได้มีการระบุข้อความที่กำหนดหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างและหน้าที่ที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อนายจ้าง รวมทั้งมีเงื่อนไขและหรือเงื่อนไขเวลาตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงเจรจากันไว้อย่างครบถ้วนในสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด

#### 5.1.4 ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการพิสูจน์ข้อเท็จจริงในชั้นศาล

สัญญาจ้างแรงงานนั้น ไม่มีกฎหมายกำหนดว่าต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ ดังนั้นเมื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายกล่าวคือฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างได้มีการตกลงจ้างแรงงานกันด้วยวาจาก็ถือว่าได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกันแล้ว หรือตกลงกันโดยปริยายก็ถือว่าทำสัญญาจ้างแรงงานกันแล้ว ต่อมาเมื่อข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น โดยลูกจ้างได้มีการฟ้องร้องคดีในชั้นศาลแรงงานกลาง โดยมีนายจ้างเป็นจำเลย และลูกจ้างเป็นโจทก์ในคดีนั้น และเมื่อถึงขั้นตอนในการพิจารณาพิพากษาโดยทางจำเลยได้มีการยกข้อต่อสู้ในประเด็นข้อพิพาทเรื่องความเป็นนายจ้างลูกจ้างกันจริงหรือไม่ ซึ่งในกรณีเช่นว่านี้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยจริงหรือไม่ นั่นก็จะเกิดปัญหาในประเด็นข้อต่อสู้ในส่วนอันเกี่ยวกับความชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญาที่ต้องมีภาระการพิสูจน์ข้อพิพาทเกิดขึ้นให้เห็นความชัดเจนในส่วนของนิติสัมพันธ์ของโจทก์และจำเลยว่ามีนิติสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือไม่ประการใดก่อนที่จะนำไปสู่ประเด็นอื่นๆ จึงทำให้เกิดปัญหาในการเบิกความในชั้นศาลและมีประเด็นปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ไม่มีถ้อยคำที่แน่นอน อ้างอิงยาก จึงมีปัญหาว่าได้ตกลงกันไว้ว่าอย่างไรหรือเป็นนายจ้าง, ลูกจ้างกันจริงหรือไม่ อันเนื่องมาจากการทำสัญญาจ้างแรงงานนั้น ไม่มีกฎหมายกำหนดว่าต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ

ดังนั้นเมื่อคู่สัญญา กล่าวคือไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างได้มีการตกลงจ้างแรงงานกันด้วยวาจาก็ถือว่าได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกันแล้ว หรือแม้จะตกลงกันโดยปริยายก็ถือว่าทำสัญญาจ้างแรงงานกันแล้ว แม้ต่อมามีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น โดยลูกจ้างได้มีการฟ้องร้องคดีในชั้นศาล โดยมีนายจ้างเป็นจำเลยและลูกจ้างเป็นโจทก์ในคดีก็ตามนั้น และเมื่อถึงขั้นตอนในการพิจารณาพิพากษาทางจำเลยได้มีการยกข้อต่อสู้ในประเด็นข้อพิพาทเรื่องความเป็นนายจ้างลูกจ้างกันจริงหรือไม่ขึ้นมาเป็นประเด็นข้อพิพาทในคดีขึ้น

#### 5.2 ข้อเสนอแนะ

เมื่อพิจารณาจากประเด็นปัญหา 4 ประเด็นดังกล่าวมาข้างต้นนั้นผู้เขียนมีข้อเสนอแนะเพื่อให้กฎหมายมีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถบังคับใช้ได้กับนายจ้างและลูกจ้างอย่างเสมอภาคกันและมีบรรทัดฐานที่เท่าเทียมกัน โดยมีเนื้อหาสาระใจความในสัญญาจ้างแรงงานที่เหมาะสมกับงานหรือประเภทของงานนั้นๆ ดังนี้

### 5.2.1 การบัญญัติให้ต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ

ประเทศไทยต้องมีการบัญญัติโดยคำในต้วบทกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ กล่าวคือในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจะต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือให้กับลูกจ้างทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยเมื่อนำหลักกฎหมายของประเทศอังกฤษ, ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน, ประเทศญี่ปุ่นและประเทศซาอุดีอาระเบียมาประกอบกันนั้น ผู้เขียนจึงมีเห็นว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายไปในทางที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์มากกว่าเดิม โดยเมื่อมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะเข้ารับมาทำงานแล้ว นายจ้างหรือผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่มีอำนาจรับบุคคลเข้าทำงาน จะต้องมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ ซึ่งในการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือจะได้มีถ้อยคำแน่นอน ชัดเจนและครอบคลุม มีเอกสารอ้างอิงง่ายและได้ประโยชน์จากกฎหมายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าในประเทศไทยนั้นหากนายจ้างในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจำเป็นต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือให้แก่ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการที่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานให้กับลูกจ้างทุกคนเป็นหนังสือ โดยที่เมื่อนายจ้างมีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการแล้วนั้น นายจ้างจะต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานให้แก่ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้น ซึ่งในการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นจำเป็นต้องมีข้อความในสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ชัดเจนและไม่คลุมเครือ รวมทั้งไม่ขัดต่อกฎหมายด้วย อีกทั้งนายจ้างยังได้ประโยชน์จากการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน กล่าวคือนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ส่วนลูกจ้างก็มีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำจากการทำสัญญาจ้างแรงงานเช่นกัน

### 5.2.2 การกำหนดรายละเอียดสาระสำคัญของข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานให้ครอบคลุมและชัดเจน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นข้อตกลงที่นายจ้างจะต้องมีการกำหนดข้อตกลงอันเกี่ยวกับการจ้างแรงงานขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อนที่จะมีการตกลงทำงานกันตามที่ได้มีการตกลงจ้างแรงงานกันขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นหลักฐานและเป็นหลักประกันในทางนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นการสื่อสารข้อความข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ถูกต้องตรงกัน และเพื่อเป็นการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายที่บัญญัติไว้โดยถูกต้องชัดเจน ดังนั้นเพื่อให้กฎหมายบังคับใช้ได้อย่างสมบูรณ์จึงต้องมีการกำหนดข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและรัดกุมเพื่ออุดช่องว่างของกฎหมายและจะให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเท่า

เทียมกัน ซึ่งโดยส่วนใหญ่ลูกจ้างชอบที่จะให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้น อย่างน้อยก็เพื่อเป็นหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและอย่างไรก็ตามก็เพื่อที่จะให้ทุกฝ่ายได้รับความเป็นธรรมที่เท่าเทียมกันว่ามีสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลักประกันการทำงานของลูกจ้าง แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานได้บัญญัติว่าสัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดขึ้นได้ทันที หากคู่สัญญา มีการตกลงจ้างงานกันด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับค่าจ้างนั้น หมายความว่า การทำสัญญาจ้างนั้นแม้จะโดยวาจาก็ถือว่ามี การจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ซึ่งจากการพิจารณาหลักกฎหมายของประเทศ อังกฤษ, ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน, ประเทศญี่ปุ่น และประเทศซาอุดีอาระเบียมาประกอบกัน นั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยจำเป็นต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานให้แก่ลูกจ้างเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ หากในวันหลังมีกรณีปัญหาใดๆ อันเกี่ยวกับสัญญาจ้างเกิดขึ้นมาก็จะได้มีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรมายืนยันกันว่าเป็นความผิดของใครกันแน่ อีกทั้งเพื่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานของทั้งสองฝ่าย (นายจ้างและลูกจ้าง)

ดังนั้นการกำหนดรายละเอียดสาระสำคัญเกี่ยวกับข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานให้ครอบคลุมและชัดเจนนั้นต้องมีการระบุข้อความที่ประกอบไปด้วยสิ่งเหล่านี้เป็นอย่างน้อย

- 1) ชื่อของนายจ้างและลูกจ้าง (ต้องระบุให้ชัดเจน)
- 2) สถานที่ทำสัญญา (ต้องระบุให้ชัดเจน ตั้งแต่เลขที่บ้าน ไปจนถึงจังหวัดที่ตั้ง)
- 3) วันเดือนปีที่ทำสัญญา (หมายถึงวันที่ที่เขียนและลงลายมือชื่อในสัญญา)
- 4) ชื่อและภูมิลำเนาของคู่สัญญา (หมายถึงทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง)
- 5) การจ่ายเงินค่าจ้าง (ต้องมีการกำหนดจำนวนค่าจ้างที่ชัดเจนว่าจะให้ค่าจ้างจำนวนเท่าใด เมื่อใด และต้องระบุวันที่ที่จะจ่ายค่าจ้างไว้ด้วยให้ชัดเจน)
- 6) ตำแหน่งและลักษณะของงาน ภาระหน้าที่ของงานที่ทำ
- 7) กำหนดระยะเวลาเริ่มการจ้างหรือเริ่มทำงาน (ระบุ วัน เดือน ปี ให้แน่นอน)
- 8) จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน
- 9) ช่วงเวลาทดลองงาน
- 10) ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัย
- 11) ขั้นตอนในการเลิกสัญญาจ้าง
- 12) ระบุว่าด้วยการทำงานและค่าล่วงเวลา

เมื่อระบุรายละเอียดเกี่ยวกับข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานไว้ให้ชัดเจนแล้ว ก็ลงลายมือชื่อของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ถ้ามีลายมือชื่อของ

พยานด้วยก็ดี และการแก้ไขถ้อยคำใดๆ ในสัญญาควรลงมือข้อฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบไว้ด้วย อีกทั้ง สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็น 2 ฉบับ คือให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างถือไว้คนละฉบับ

ทั้งนี้ประเทศไทยต้องมีการวางหลักเกี่ยวกับการกำหนดข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นอีก กล่าวคือ

1) นายจ้างต้องไม่ตกลงหรือทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างด้วยเงื่อนไขหรือข้อความใดที่ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

2) สัญญาจ้างใดที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกำหนดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดตกเป็นโมฆะหรือใช้บังคับไม่ได้ นายจ้างต้องได้รับโทษทางอาญา หรือต้องชดใช้เงินจำนวนมากพร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มในอัตราสูง

3) นายจ้างต้องกำหนดข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเหมาะสมกับประเภทของกิจการ วินัยและโทษทางวินัยที่กำหนดไว้ในข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานซึ่งควรมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมพฤติกรรมของลูกจ้างให้ทำงานด้วยความราบรื่น ปลอดภัย และไม่เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

4) นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างและให้สิทธิแก่ลูกจ้างครบถ้วนตามกฎหมายและข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานด้วย

### 5.2.3 การออกเอกสารและการกำหนดระยะเวลาในการทำข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงาน

การออกเอกสารสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย ซึ่งจากการพิจารณาจากหลักกฎหมายของประเทศอังกฤษ, ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน, ประเทศญี่ปุ่นและประเทศซาอุดีอาระเบีย ประกอบกันผู้เขียนมีความเห็นว่าประเทศไทยนั้นต้องมีการบัญญัติการออกเอกสารและกำหนดระยะเวลาในการจัดทำข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานให้แก่ นายจ้างที่จักต้องปฏิบัติเมื่อมีการรับลูกจ้างเข้ามาทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป กล่าวคือ “ให้นายจ้างจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานทันทีที่มีการจ้างแรงงานเกิดขึ้น โดยแต่ละฝ่ายต่างก็เก็บไว้คนละ 1 ฉบับและต้องเก็บรักษาไว้ตลอดระยะเวลาที่ทำงาน หรือให้นายจ้างจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานภายใน 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่เริ่มการว่าจ้างแรงงาน ใดๆอย่างหนึ่ง”

ทั้งนี้ในการออกเอกสารแสดงรายละเอียดและระยะเวลาของข้อตกลงในการจ้างงานนั้น ต้องมีการระบุข้อความที่กำหนดหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างและหน้าที่ที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อนายจ้าง รวมทั้งมีเงื่อนไขและหรือเงื่อนไขเวลาตามที่ได้เจรจากกลงกันไว้ให้ครบถ้วนในสัญญาจ้างแรงงานตามที่กล่าวมาแล้วนั้นต้องมีการอ่านและทำความเข้าใจให้ถูกต้องรัดกุมและเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายด้วย

#### 5.2.4 การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในชั้นศาล

เมื่อมีกฎหมายบังคับให้ต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในทุกสถานประกอบการจะทำให้การพิจารณาดีในศาลแรงงานกลางลดน้อยลงหรือเวลาในการพิจารณาลดน้อยลงจากกรณีประเด็นในปัญหาข้อต่อสู้ในส่วนอันเกี่ยวกับความชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิหน้าของคู่สัญญาที่ต้องมีการพิสูจน์ข้อพิพาทเกิดขึ้นให้เห็นความชัดเจนในส่วนของนิติสัมพันธ์ของ โจทก์และจำเลยว่ามีนิติสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือไม่ประการใดก่อนที่จะนำไปสู่ประเด็นอื่นๆ ก็จักไม่เกิดขึ้นหรือน้อยลง กล่าวคือจกทำให้การพิจารณาดีในชั้นตอนการพิจารณาในประเด็นความเป็นนายจ้างลูกจ้างของทางโจทก์และจำเลยไม่ต้องการพิจารณา อันเนื่องมาจากการที่มีการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือแล้ว ฝ่ายโจทก์สามารถที่จะชักนำสัญญาจ้างแรงงานมาอ้างเป็นพยานเอกสารในชั้นพิจารณาได้เป็นการดี อีกทั้งนายจ้างจักได้ประโยชน์ในการที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างหากนายจ้างมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างและสัญญาจ้างแรงงานมีการกำหนดเวลาการทำงานไว้และหากลูกจ้างออกจากงานไปโดยการหมดสัญญาจ้างแรงงานและนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะจ้างลูกจ้างต่อทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่สัญญาจ้างแรงงานครบอายุตามสัญญาจ้าง ดังนั้นแม้การจ้างงานที่มีได้จัดทำเป็นหนังสือจะฟ้องเรียกร้องสิทธิของตนต่อศาลแรงงานกลางได้ก็ตาม แต่ก็เป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเป็นหนังสือไว้ เพื่อป้องกันปัญหาและเพื่อประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างเองตามที่กล่าวมาข้างต้น

ดังนั้นเมื่อมีจัดทำสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นข้อตกลงที่นายจ้างและลูกจ้างมีการกำหนดข้อตกลงอันเกี่ยวกับการจ้างแรงงานขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อนที่จะมีการตกลงทำงานกันตามที่ได้มีการตกลงจ้างแรงงานกันขึ้น โดยมีข้อความที่กำหนดหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างและหน้าที่ที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อนายจ้าง รวมทั้งมีเงื่อนไขและหรือเงื่อนไขเวลาตามที่ได้เจรจาตกลงกันไว้ให้ครบถ้วน โดยต้องจัดทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับ โดยให้นายจ้างและลูกจ้างต่างยึดไว้คนละฉบับ และข้อความในสัญญาจ้างจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการเอาใจเอียงเปรียบอีกฝ่ายหนึ่งจนสมควร ไม่ฝ่าฝืนศีลธรรม ไม่ขัดต่อกฎหมาย และไม่ทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระใดๆ ที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยหากนายจ้างประสงค์จัดพิมพ์สัญญาจ้างแรงงานเพื่อให้ลูกจ้างที่จะเข้าทำงานลงชื่อ โดยการทำสัญญาจ้างกับนายจ้างก็ควรที่จะให้พนักงานกฎหมายแรงงานตรวจสอบร่างสัญญาจ้างแรงงานนั้นก่อนว่ามีข้อความที่ไม่เหมาะสมตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อีกทั้งสัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อความไม่เหมาะสมก็อาจมีผลทำให้นายจ้างต้องรับโทษทางอาญาหรือต้องจ่ายเงินจำนวนมากโดยไม่จำเป็นภายหลังได้ อีกประการหนึ่งคือต้องให้มีการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ

ขึ้นมาเพื่อให้สัญญาจ้างแรงงานมีบรรทัดฐานที่เท่าเทียมกัน โดยมีเนื้อหาสาระใจความในสัญญาจ้าง  
แรงงานให้เป็นไปตามงานหรือประเภทของงานที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ ด้วย

**บรรณานุกรม**