



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

ปัญหาทางกฎหมายในกรณีของการจ่ายเงินจ้างและการจ่าย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญา Legal Problems in Remuneration and Payment of Wages in Stead of Advance Notice in Contract Termination

ตรีเนตร สารพงษ์^{1*} กัญญ์กัญญา ใจการวงศ์สกุล² ณัฐ สุขเวชชวรกิจ²
วศิน สุวรรณรัตน์³ เกริกเกียรติ ทิพย์ชัย⁴ กิตติศักดิ์ หนูชัยแก้ว⁵
และ ศศิธร อินโต⁶

Treenet Sarapong¹, Kankanya Jaikarnwongsakul²,
Nutt Sukavejworakit² Wasin Suwannarat³ Krirkkiet Thipchai⁴,
Kittisak Noochaikaew⁵ and Sasiorn Into⁶

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี¹

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา²

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์³

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี⁴

คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์มยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต⁵

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก⁶

Faculty of Law, Ubonratchathani University¹

School of Law, University of Phayao²

Faculty of law. Songklanakarin University³

Faculty of Law Ubon Ratchathani Rajabhat University⁴

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

Faculty of Law, Krirk University⁶

*E-mail: Treeneat.s@ubu.ac.th



Received: Oct 17, 2023

Revised: Mar 14, 2024

Accepted: Mar 25, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายในกรณีของการจ่ายสินจ้างและการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จากการศึกษาพบว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในขณะที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้จ่ายเป็นค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งกฎหมายกำหนดต่างกัน จากหลักนิติวิธีเมื่อมีกฎหมายเฉพาะคือกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องนำมาปรับใช้ก่อนกฎหมายทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่งผลให้นายจ้างสามารถกำหนดสินจ้างเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นได้ โดยไม่มีฐานะกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย อีกทั้งลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่ม ไม่อาจร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ ต่างจากค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อเสนอแนะควรปรับใช้กฎหมายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะ

คำสำคัญ: สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
ดอกเบี้ย เงินเพิ่ม นิติวิธี

Abstract

This article aims to study the legal issues surrounding the payment of remuneration and wages in place of advance notice in cases of contract termination. The study found that while both the



Civil and Commercial Code and the Labor Protection Act stipulate requirements for providing advance notice upon termination, they diverge in specific provisions: the Civil and Commercial Code mandates remuneration in lieu of advance notice, whereas the Labor Protection Act requires payment in the form of wages. According to legal principles, when a specific law like the Labor Protection Act exists, it should take precedence over general laws, such as those in the Civil and Commercial Code. The Civil and Commercial Code's allowance for non-monetary remuneration instead of advance notice can leave employees without protections under the Labor Protection Act, which is not classified as a public order law. Additionally, employees are not entitled to interest or additional compensation and cannot seek recourse with a labor inspector when remuneration is substituted for advance notice, unlike under the Labor Protection Act's wage-based provision. The current interpretation requiring verbal advance notice thus excludes employees from protections intended by the law. It is recommended that the principle of wage payment instead of advance notice, as specified in the Labor Protection Act, be applied as the specific governing law.

Keywords: Remuneration instead of advance notice, Wages instead of advance notice, Interest, Surcharge, Legal method

1. สภาพปัญหา

กฎหมายแรงงานถือเป็นกฎหมายที่มีบทบาทเข้ามาอำนวยความสะดวก
ในทางการทำงานแก่ลูกจ้าง อันมีลักษณะเป็นสังคมนิติบัญญัติที่มีการผสมผสาน



ระหว่างกฎหมายเอกชน และกฎหมายมหาชน (Mongkhonnawin, 2515) โดยกฎหมายได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) (Heebkaew & Sarapong, 2018) เพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างจะต้องไม่ถูกปฏิบัติที่น้อยไปกว่าหรือมากเกินไปกว่าที่กฎหมายได้กำหนดเอาไว้ และหากนายจ้างทำสัญญา หรือออกกฎ หรือระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือสภาพการจ้างใด ๆ ให้ขัดกับที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ก็จะมีผลเป็นโมฆะ เพราะเหตุที่กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย (Jus cogens) (Supreme Court judgment 898, 1977) ที่ไม่นำหลักอิสระในทางแพ่ง (Private Autonomy) มาตกลงหรือให้ความยินยอมที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ถูกบัญญัติเอาไว้ในกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างกำหนดมาตรฐานหรือสวัสดิการ หรือสภาพการจ้างให้สูงกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดก็สามารถทำได้

กฎหมายที่มุ่งคุ้มครองแรงงานหรือคนใช้แรงงานภาคเอกชนมี 2 ฉบับคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงานอีกหนึ่งฉบับ อย่างไรก็ตาม หลักการของกฎหมาย 2 ฉบับนี้ยังคงมีหลักการที่คล้ายคลึงกัน กล่าวโดยเฉพาะในเรื่อง “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ที่ว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วให้ลูกจ้างออกจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้” กับ “ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง



และวรรคสามที่ว่า “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้าง อาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบใน เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิก สัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอก กล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้าง ที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตาม จำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้าง “ออกจากงานทันทีได้” ในทางปฏิบัติศาลยังคงมีการพิพากษา (Supreme Court judgment 5131, 2007) (Supreme Court judgment 6098, 2008) (Supreme Court judgment 13970-13971, 2014) (Supreme Court judgment 892, 2017) หรือการออกข้อสอบ (Assistant Judge Examination on June 15, 2012) ให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแทนการจ่ายค่าจ้างแทนการบอก กล่าวล่วงหน้า (Supreme Court judgment 3121, 2000) (Supreme Court judgment 2471, 2013) ทั้ง ๆ ที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ อยู่แล้ว ซึ่งตามหลักนิติวิธีต้องนำกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ (Lex speciale) มาใช้ก่อนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (Lex generale) ด้วยเหตุถ้อยคำในกฎหมายมีความแตกต่างกันระหว่าง “สินจ้าง” กับ “ค่าจ้าง” จึงต้องใช้กฎหมายพิเศษคือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือการจ่ายค่าจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้า หรืออาจใช้ถ้อยคำที่มาตรา 17 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติเอาไว้ว่า “ค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่าย จนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว” ก็ได้

ผลจากการที่ลูกจ้างได้รับคำพิพากษาว่าให้นายจ้างจ่าย “สินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า” นอกจากจะส่งผลต่อหลักการทางกฎหมายข้างต้นแล้ว ยังส่งผลในหลายประการ คือ “สินจ้าง” หรือ “Considerations” ทำให้นายจ้าง



ไม่จำเป็นต้องจ่ายเป็นเงินก็ได้ หรือให้เป็นสิ่งของ หรือสิ่งของร่วมกับเงินก็ได้ (Wichianchom, 2019) หรือถ้านายจ้างค้างจ่ายนายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 หรือการได้รับการคุ้มครองไม่ให้นายจ้างหักเงินดังกล่าวตามมาตรา 76 รวมถึงสิทธิที่จะไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 123

จากปัญหาดังกล่าวนำมาสู่คำถามที่ใช้ในการศึกษาว่า “กรณีนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างควรปรับใช้กฎหมายในเรื่องสินจ้างและการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างไร”

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายในกรณีของการจ่ายสินจ้างและการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

3. เครื่องมือที่ใช้ศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร โดยจะทำการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงหลักการทางนิติวิธีทางกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกา ข้อหาหรือกระทรวงแรงงาน ข้อสอบเก่า รวมถึงหลัก Consideration ของประเทศอังกฤษ เพื่อนำมาเรียบเรียงอภิปรายผลเพื่อตอบคำถามและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4. ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า เรื่องการกำหนดสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า มีประเด็นทางกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อทางปฏิบัติ การใช้ และการตีความกฎหมาย



คุ้มครองแรงงานในฐานะกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยซึ่งกฎหมายบัญญัติเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (Hemaratchata, 2005) โดยมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่จะให้เป็นสิ่งของแทนเงิน

ตามกฎหมายอังกฤษ สินจ้าง หรือ Consideration คือการให้สิ่งของตอบแทนอันเป็นเงื่อนไขของการเกิดสัญญา ซึ่งสิ่งตอบแทนหมายถึง “สิ่งตอบแทนที่ผู้รับค้ำประกันสัญญาได้มอบให้ไว้แก่ผู้ให้สัญญา โดยอาจเป็นการกระทำหรืองดเว้นการกระทำก็ได้ แต่ต้องเป็นสิ่งที่มีความค่าเพื่อตอบแทนค้ำประกันสัญญา” (Teacher Law, 2021a) โดยสิ่งตอบแทนต้องมาจากฝ่ายที่จะบังคับตามสัญญา (Na Nakhon, 1999) ซึ่งสิ่งตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็น “เงิน” เหมือนค่าจ้าง กล่าวคือ “สินจ้าง” หรือ Consideration อาจแบ่งออกได้เป็น 4 กรณี ได้แก่

ก) มูลเหตุจูงใจ หมายถึงมูลเหตุจูงใจที่จะบังคับกันตามสัญญา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่ให้ตอบแทนกันตามกฎหมายเสมอไป แต่อาจมีมูลเหตุจูงใจอันเป็นต้นเหตุที่เข้าทำสัญญาก็ได้ เพียงแต่สิ่งนั้นจะต้องมีคุณค่าในมุมมองของกฎหมายด้วย ดังตัวอย่างคดี

Thomas & Thomas (1842) 2 QB 851 ก่อนที่นายโทมัสจะเสียชีวิตเขาต้องการให้ภรรยาได้มีบ้านอาศัยอยู่ไปตลอดชีวิต โดยในสัญญามีการกำหนดให้ภรรยาของเขาจ่ายค่าเช่าฟริกไทย 1 ปอนด์เพื่อแลกกับการได้รับการอยู่อาศัย คดีนี้มีประเด็นว่าเงิน 1 ปอนด์ไม่น่าจะมีค่ามากพอเชิงพาณิชย์ แต่ศาลก็ตัดสินว่าสิ่งตอบแทนในคดีนี้คือแรงจูงใจซึ่งมีมูลค่ามากกว่าเงินเชิงพาณิชย์สำหรับอาคาร (Teacher Law, 2021b)

ข) ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึงสิ่งที่ผู้รับค้ำประกันให้สินจ้างเพื่อตอบแทนที่อาจไม่ใช่เงิน ดังตัวอย่าง คดี Pao On v. Lau Yiu Long [1980] AC 614 ศาลชั้นต้นพิพากษายกฟ้องโจทก์ (Teacher Law, 2021c) การใช้ช้อยยกเว้นกับหลักคำสอนของการพิจารณาในอดีตในคดี *Lampleigh v. Braithwaite* (1615)



Hob 105 (Teacher Law, 2021d) ทั้งนี้ Lord Scarman กล่าวว่ากระทำการที่ทำก่อนที่จะมีการทำสัญญานั้นถือเป็นการพิจารณาที่ดีสำหรับสัญญานั้นหากทำตามคำขอของโจทก์และคู่สัญญาเข้าใจว่าการกระทำนั้นจะต้องจ่ายในภายหลัง และการจ่ายเงินหรือผลประโยชน์จะมีผลบังคับใช้หากสัญญาไว้วางหน้า

ค) ความไว้วางใจที่ก่อภาระ หมายถึง สิ่งตอบแทนหรือสินจ้างที่จะต้องทำให้ผู้รับค้ำประกันต้องรับภาระปฏิบัติตามสิ่งตอบแทนที่ให้ไว้เพื่อป้องกันบุคคลที่ไว้วางใจผู้อื่นอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม ดังจะเห็นได้จากคดี Thomas v. Thomas (1842) 2 QB 851 ข้างต้นที่สิ่งตอบแทนจะก่อให้เกิดภาระแก่โจทก์ (Teacher Law, 2021b)

ง) ราคา ซึ่งอาจหมายถึงราคาที่ซื้อขายกัน หรือจ่ายตอบแทนการทำงานกัน โดยอีกฝ่ายหนึ่งต้องชำระราคาซื้อสินค้า หรือค่าจ้าง เช่น คดี Beswick v. Beswick [1968] AC 58 หลานชายจ่ายค่าตอบแทนให้หญิงม่ายซึ่งเป็นภรรยาของลุง เพื่อตอบแทนค้ำประกันสัญญาที่หลานชายได้รับกิจการจากลุงได้ (Teacher Law, 2021e)

จึงเห็นได้ว่า “สินจ้าง” หรือ “Consideration” หรือ “สิ่งตอบแทน” นั้น อาจไม่ใช่ “เงิน” ก็ได้ (Supreme Court judgment 13970-13971, 2014) ในขณะที่ค่าจ้างนั้น ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ดังนั้น “ค่าจ้าง” จึงหมายถึง เงิน...” ซึ่งในคำพิพากษาคำว่า “สินจ้าง” กับ “ค่าจ้าง” มักปรากฏแยกกัน แต่ความหมายที่สำคัญ คือ การที่นายจ้างจ่าย



คำตอบแทนลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ตน ทั้ง ๆ ที่ความหมายของคำว่า “สินจ้าง” มีความหมายกว้างกว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งสินจ้างจะเป็นเงิน หรือทรัพย์สินอื่นก็ได้ (Aekjariyakon, 2019)

อนึ่ง ในการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ที่ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้” ซึ่งกฎหมายกำหนดให้จ่าย “สินจ้าง” ซึ่งอาจจะจะเป็นเงินหรือไม่ใช่เงินตลอดเวลาที่จ้าง ผลก็อาจก่อให้เกิดความผูกพันกันตามสัญญาจ้าง แต่หากมีการตกลงให้สินจ้างที่ไม่ใช่เงินแต่ตอบแทนกันด้วยสิ่งอื่น ผลก็อาจทำให้ไม่มีสถานะเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน เพราะลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง...” ส่วน “นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้...” ซึ่งการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันต้องมีค่าจ้างหรือเงินเป็นสิ่งที่ตอบแทน ในมาตรา 5 กำหนดว่าค่าจ้างต้องเป็น “เงิน” โดยเงินตามพระราชบัญญัติเงินตรา พ.ศ. 2501 มาตรา 6 ให้ความหมายของคำว่า “เงินตรา” ว่าหมายถึงเหรียญกษาปณ์ และธนบัตร

เช่นนี้ หากมีการตกลงจ่ายสินจ้างแทนค่าจ้างผลที่ตามมาอาจมีความผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจไม่มีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้าง และไม่อาจถือว่าเป็นสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะมาตรา 5 คำว่า “สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาจะระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ซึ่งนิยามของสัญญาจ้างก็ต้องมี “ข้อตกลงจะให้ค่าจ้าง” ด้วยจะให้เป็นสิ่งของอื่นนอกจากเงินตามคำนิยามของ “สินจ้าง” ไม่ได้ ผลที่ตามมาคืออาจทำให้การจ่าย



สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4.2 ปัญหากรณีหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า และในวรรคสอง กำหนดว่านายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ ซึ่งเงินที่มาตรา 17 วรรคสองกำหนดก็ใช้คำว่า “ค่าจ้าง” โดยจ่ายมักเรียกว่า “ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” (Ruyaphon et al., 2022)

ในขณะที่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ก็บัญญัติทำนองเดียวกันถึงกรณีสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า โดยวรรคสอง กำหนดให้นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วให้ลูกจ้างจากงานเสียในทันทีที่อาจทำได้ ซึ่งใน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นี้กฎหมายใช้คำว่า “สินจ้าง” ซึ่งอาจไม่ใช่เงินก็ได้เพราะคำว่า “สินจ้าง” มีความหมายกว้างกว่าค่าจ้าง (Wichianchom, 2019)

เมื่อพิจารณาจากหลักนิติวิธีทางกฎหมายโดยทั่วไปกฎหมายที่ตราขึ้นภายหลังย่อมเป็นอันลบล้างกฎหมายเก่าที่มีลักษณะเป็นกฎหมายประเภทเดียวกัน ยิ่งถ้ากฎหมายใหม่เป็นกฎหมายเฉพาะ (Jus speciale) กฎหมายใหม่ย่อมไม่มีผลเป็นการยกเว้นกฎหมายทั่วไป (Jus generale) (Prokti, 2022) ซึ่งเป็นลักษณะ



ที่เกิดขึ้นกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน ซึ่งกรณีที่กฎหมาย 2 ฉบับไม่ขัดกัน การตรากฎหมายใหม่จะเกิดผลเพียงว่าในเรื่องเฉพาะที่กฎหมายตรานั้น กฎหมายเฉพาะ (กฎหมายคุ้มครองแรงงาน) ย่อมต้องถูกนำมาปรับใช้ก่อนกฎหมายทั่วไป (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) และในกรณีที่กฎหมายใหม่ (กฎหมายคุ้มครองแรงงาน) เป็นกฎหมายที่มีลักษณะเดียวกันกับกฎหมายเก่า (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) ก็ย่อมมีผลเป็นการลบล้างกฎหมายเก่า คือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นด้วย แต่หากกฎหมายใหม่มีได้ระบุไว้โดยชัดแจ้ง ก็ย่อมสันนิษฐานได้ว่ากฎหมายใหม่ย่อมไม่มุ่งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงหรือลบล้างสิทธิที่ได้มาโดยชอบตามกฎหมายเก่า และนิติสัมพันธ์จะเป็นไปตามกฎหมายใหม่ (Prokti, 2022) เช่นนี้ จึงเท่ากับว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดให้จ่าย “ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ย่อมลบล้าง “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ไปแล้ว

เช่นนี้ เมื่อมาตรา 582 ซึ่งทับซ้อนกับมาตรา 17 วรรคสอง จึงต้องใช้หลัก “กฎหมายพิเศษยกเว้นกฎหมายทั่วไป” (Kraivichien & Mahakhun, 2005) กฎหมายเฉพาะหรือ *Jus special* คือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต้องถูกนำมาใช้ก่อนกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

นายจ้าง ลูกจ้าง หรือคำพิพากษาก็ยังคงใช้คำว่า “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” เมื่ออภิปรายผล (Discussion) กับหลักนิติวิธีข้างต้น คำพิพากษาของศาลข้างต้นจึงไม่สอดคล้องกัน

ข้อสังเกต ในประเด็นนี้น่าคิดต่อไปว่าในกรณีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งกฎหมายของมหาวิทยาลัย เช่น พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ หรือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการกำหนดว่าไม่ให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปใช้ แต่การคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดเอาไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแม้จะไม่นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปใช้โดยตรง แต่ก็ต้องนำไปปรับใช้ในฐานกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ



(Sarapong et al., 2021) เช่นนี้ ก็นำคิดต่อไปว่ามหาวิทยาลัยก็ควรนำหลักการเรื่องคำจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไปใช้แทนหลักการเรื่องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย

4.3 ปัญหาที่เกี่ยวกับการนำหลัก Jus cogens มาปรับใช้กับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ปกติกฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือ Jus cogens ซึ่งเป็นหลักกฎหมายจากภาษาละติน: กฎหมายที่น่าสนใจ; จากภาษาอังกฤษ: บรรทัดฐาน หมายถึงหลักการพื้นฐานบางประการที่มีสถานะเหนือกว่ากฎหมายระหว่าง ซึ่งในอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยกฎหมายสนธิสัญญา (VCLT) ก็ได้กำหนดว่า “สนธิสัญญา [A] เป็นโมฆะหากในขณะที่ย่อสรุปมันขัดแย้งกับหลักกฎหมายที่บังคับเด็ดขาด (peremptory) หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อย (Public Order) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ไม่อาจทำข้อยกเว้นได้ โดยถือว่าหลัก Jus cogens เป็นหลักหรือกฎหมายทางกฎหมายที่มีคุณค่าเหนือกฎหมายอื่น (Legerwell, 2015)

กฎหมายแรงงานก็เป็นกฎหมายที่มีลักษณะที่บังคับเด็ดขาด หรือ Jus cogens อันเป็นการจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาของภาคเอกชน เช่นนี้ จึงไม่อาจนำหลักอิสระทางแพ่ง (Private Autonomy) มาใช้บังคับ ซึ่งเป็นเรื่องที่เอกชนตกลงหรือให้ความยินยอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมีลักษณะเป็นกฎหมายมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) เพื่อไม่ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐานไม่ได้ (Rattanasakulwong, 1980) เพราะโดยจุดมุ่งหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ใช่เป็นการคุ้มครองแรงงานในด้านส่วนตัว แต่เป็นการป้องกันผลประโยชน์ส่วนรวม นิติกรรมใดอันเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันมีผลเป็นสภาพการจ้าง ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเอาไว้ก็ย่อมถือเป็น “โมฆะ” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ที่ว่า “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการ



ต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย เป็นการพ้นวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนการนั้นเป็นโมฆะ” โดยที่ศาลฎีกาได้มีมติที่ประชุมใหญ่ได้วินิจฉัยวางหลักเอาไว้ว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย (Public Order) ข้อตกลงใดที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมเป็นโมฆะไม่มีผลบังคับใช้ (Sarapong, 2022) และการทำข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องห้ามตามกฎหมายถือเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Poolpat, n.d.) ดังนั้น หากมีการทำข้อตกลงยกเว้นไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในมาตรา 17 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเป็นการทำข้อตกลงที่มีข้อห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายมาตรา 17 วรรคสองข้างต้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดไว้โดยขัดแย้งของกฎหมาย หรือที่มีประโยชน์ที่ประสงค์เป็นการผิดกฎหมาย (Hemaratchata, 2005, p.140) ผลย่อมตกเป็นโมฆะ (Supreme Court judgment 1196, 2003)

ในทางกลับกัน “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชน อันอยู่บนพื้นฐานของหลักอิสระทางแพ่ง (Private autonomy) ซึ่งก่อให้เกิดสิทธิหน้าที่ทางแพ่ง อีกทั้งยังก่อให้เกิดหลักการที่ว่า “ที่ใดไม่มีเจตนาที่นั่นไม่มีสิทธิ” (Thirawat, 1987) นั้นหมายความว่านายจ้างกับลูกจ้าง จึงสามารถตกลงกันยกเว้นเพื่อไม่ปฏิบัติตามหลักการในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงานได้ กล่าวคือ นายจ้างกับลูกจ้างสามารถตกลงที่จะไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ในฐานที่เป็นกฎหมายเอกชนหรือไม่ ซึ่งประเด็นนี้หากพิจารณาหลักการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็อาจทำให้เข้าใจได้เช่นนั้น

เมื่อพิจารณามาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้



กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น” ด้วยผลแห่งมาตรา 14 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีฐานะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 ผู้เขียนเห็นว่าย่อมส่งผลให้มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยด้วยผลแห่งมาตรา 14 ขึ้นมาด้วย อีกทั้งเมื่อพิจารณามาตรา 17 ที่กำหนดให้ต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ และการจ่ายเงินต้องจ่ายเป็นค่าจ้าง ผลจึงทำให้ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

อย่างไรก็ตาม การปรับใช้กฎหมายตามหลักนิติวิธีที่ถูกต้องจะให้การคุ้มครองลูกจ้างตรงตามเจตนารมณ์มากกว่า และกฎหมายยังถูกคุ้มครองในฐานะกฎหมายที่มีลักษณะที่บังคับเด็ดขาด หรือ Jus cogens โดยตรงที่ไม่ต้องใช้กฎหมายโดยอาศัยมาตรา 14

4.4 เปรียบเทียบเหตุอันเป็นข้อยกเว้นไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคท้ายบัญญัติว่า “การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ในขณะที่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

หากมีการปรับใช้กฎหมายโดยตั้งต้นว่าเป็นเรื่อง “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” การใช้ข้อยกเว้นที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิก็จะต้องเป็นข้อยกเว้น



ตามมาตรา 583 เท่านั้น จะใช้ข้อยกเว้นตามมาตรา 119 ไม่ได้เพราะมาตรา 583 ได้กำหนดข้อยกเว้นเอาไว้ 5 กรณีดังนี้

ดังนั้น นายจ้างจะอ้างว่าไม่จ่าย “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” กรณีลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา 119 ไม่ได้ ซึ่งสามารถสรุปเปรียบเทียบได้ดังนี้

ข้อยกเว้นที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583	ข้อยกเว้นที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119
-ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดย ถูกต้องและสุจริต	-ทุจริตต่อหน้าที่
	-กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
	-จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
-กระทำความผิดอย่างร้ายแรง	-ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้าง ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
-จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบ ด้วยกฎหมาย	-ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบ ด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และ นายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่ จำเป็นต้องตักเตือน
-ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้น เป็นอาจिन	หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน หนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด



ช้อยกเว้นที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583	ช้อยกเว้นที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119
-ละทิ้งการทำงานไปเสีย	-ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน ติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
	-ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึง ที่สุดให้จำคุก ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็น กรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความ เสียหาย

ซึ่งมูลเหตุที่เป็นช้อยกเว้นไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ที่มาตรา 17 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดยกเว้นเอาไว้ นั้นแตกต่างกับมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในขณะที่มาตรา 17 วรรคสาม บัญญัติให้การที่ถูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งเหตุตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นเหตุให้นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคสอง อันส่งผลให้การบอกกล่าวถูกแยกออกเป็น 2 กรณี คือการไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และกรณีการไม่ได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17/1 ที่กำหนดให้กรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงาน



จนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน ซึ่งหลักการนี้ไม่ได้ถูกบัญญัติเอาไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่นนี้ จึงทำให้เกิดช่องว่างของกฎหมายในกรณีที่มีการกำหนดให้จ่ายสินจ้างแทนการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ผลจากการเปรียบเทียบจะทำให้เห็นถึงความสับสน กล่าวคือ หากเป็นกรณีการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม มาตรา 584 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แม้ลูกจ้างจะได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในขณะที่กรณีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นข้อยกเว้นที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าทุกกรณี

4.5 ปัญหาการบอกกล่าวล่วงหน้าว่าต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่

เมื่อพิจารณาการบอกกล่าวล่วงหน้าในกฎหมาย 2 ฉบับนี้จะพบว่า มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติที่กำหนดให้ต้องบอกกล่าวในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป โดยต้องบอกกล่าวเป็น “หนังสือ” แต่ในขณะที่มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีหลักการบอกกล่าวที่ใกล้เคียงกันโดยกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะบัญญัติอย่างขัดแย้งในมาตรา 17 วรรคสองว่าการบอกกล่าวต้องทำเป็นหนังสือก็ตาม แต่มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7047/2542 วางหลักว่า การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองกำหนด**อาจทำเป็นหนังสือหรือบอกกล่าวด้วยวาจาก็ได้** แต่ถ้ามีเหตุเลิกจ้างตามมาตรา 119 และ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจา



ได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือแต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่า ถ้านายจ้างประสงค์จะยกมาตรา 119 ขึ้นอ้างเป็นข้อปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบในขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา ส่วนบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคสามมีความหมายว่า กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทำเป็นหนังสือ หากประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย มิฉะนั้น นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตามมีคำพิพากษาของศาลฎีกา (Supreme Court judgment 6701, 2016) แต่มีได้บังคับเด็ดขาดว่า ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาเพียงแต่ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปเท่านั้น ดังนั้น การบอกกล่าวจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือวาจาก็ได้

ด้วยความเคารพ คำพิพากษาข้างต้นน่าจะขัดกับหลักนิติวิธีการตีความตามตัวอักษร (Grammatical or Literal Interpretation) (Piwattananapanich, 2003, p.93) โดยคำว่า “โดยทำเป็นหนังสือ” ย่อมเป็นภาษาธรรมดาที่มีความหมายที่เข้าใจได้อยู่ตามธรรมดาของถ้อยคำนั้น ซึ่งตามหลักการ “อะไรที่มีความขัดแย้งอยู่แล้วไม่มีการตีความ” (Sarapong, 2022) และผลจากการตีความดังกล่าวอาจทำให้นายจ้างใช้เป็นช่องทางในการเอารัดเอาเปรียบโดยอ้างว่าได้มีการแจ้งการเลิกจ้างและเหตุแห่งการเลิกจ้างแล้วด้วยวาจา แต่หากยึดหลักการตามมาตรา 17 วรรคสองที่ต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือลูกจ้างก็จะทราบเหตุที่ตนถูกเลิกจ้างและไม่เป็นช่องทางให้ถูกเอาเปรียบ ซึ่งเหตุดังกล่าวยังส่งผลต่อมาตรา 119 วรรคท้ายที่จะทำให้นายจ้างยกเป็นเหตุให้ไม่จ่ายค่าชดเชยด้วยซึ่งหมายความว่านายจ้างซึ่งอาจไม่ได้แจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างสามารถยกเหตุการแจ้งด้วยวาจาขึ้นอ้างได้ ซึ่งการอ้างว่าแจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างด้วยวาจาแล้วเป็นการยากในการพิสูจน์ว่าจริงหรือไม่ต่างกับการแจ้งเป็นหนังสือ



ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติชัดเจนแล้วและเป็นการปิดช่องว่างกฎหมาย (legal gap) เพราะมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ได้กำหนดว่าต้องทำเป็นหนังสือซึ่งอาจตีความว่าบอกกล่าวด้วยวาจาก็ได้ ซึ่งการปรับใช้กฎหมายที่ถูกต้องผู้เขียนเห็นว่าควรยึดข้อความตามมาตรา 17 วรรคสองเป็นหลักที่กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือ

4.6 ปัญหาการคิดดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มกรณีนายจ้างผิดนัดไม่จ่าย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

เมื่อพิจารณาจากมาตรา 9 (Section 9 Labor Protection Act, 1998) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างซึ่งผิดนัดต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่ม ซึ่งเงินที่นายจ้างต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตามมาตรา 9 นั้นรวมถึง “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” แห่งมาตรา 17 ในฐานเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือมาตรา 17/1 ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง มิฉะนั้นจะต้องรับผิดชอบดอกเบี้ย แต่ในขณะที่สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามีคำพิพากษา (Supreme Court judgment 5046-5047, 1988) วินิจฉัยว่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ไม่ใช่เป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง หรือเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ลูกจ้างจึงมีอำนาจที่จะละสิทธิเรียกร้องได้

ด้วยความเคารพต่อคำพิพากษาศาลฎีกาผู้เขียนไม่เห็นพ้องด้วย เพราะเมื่อพิจารณามาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น การปฏิบัติตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงเป็นหน้าที่ที่นายจ้างต้องปฏิบัติโดยอาศัยมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีฐานะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับ



ความสงบเรียบร้อย จึงทำให้ไม่อาจทำข้อตกลงยกเว้นไม่จ่าย และนายจ้างต้องมีหน้าที่ต้องจ่ายดอกเบี้ยกรณีค้างจ่าย หรือไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในฐานะเป็นเงินที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (ผ่านมาตรา 14) ด้วย ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบอันจะเป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้าง

นอกจากนั้น สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หากไม่ใช่เงินก็ไม่อาจคิดดอกเบี้ยได้ เพราะการคิดดอกเบี้ยต้องเกิดจากเงิน (Supreme Court judgment 5007, 1993) ดังนั้น หากมีช่องว่างสินจ้างที่ไม่ใช่เงินเกิดขึ้นก็ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4.7 ปัญหาการคุ้มครองกรณีการหักสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

หลักกฎหมายในมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นให้หักได้ (Section 76 Labor Protection Act, 1998) ซึ่งนายจ้างจะทำข้อตกลงหักเงินดังกล่าว หรือแม้แต่นำออกไม่ถูกต้องก็หักเงินดังกล่าวไม่ได้ (Sarapong et al, 2021, p.113) เช่นนี้ เท่ากับว่ากฎหมายไม่คุ้มครองการหักสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย เพราะมาตรา 76 ไม่ได้กำหนดคุ้มครองเอาไว้ ในขณะที่ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา 76 จึงเท่ากับว่ากฎหมายให้การคุ้มครองมิให้นายจ้างหักค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งกรณีนี้อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง แต่อาจมีหนี้ที่ลูกจ้างต้องรับผิดนายจ้างจึงหักตามมาตรา 76

จึงแสดงให้เห็นว่าการได้รับการคุ้มครองของลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองมากกว่าหากมีการปรับใช้กฎหมายให้เป็นการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแทนการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า



4.8 ปัญหาอำนาจการร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อพิจารณามาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ และในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

จากข้อกฎหมายเห็นได้ชัดว่ากฎหมายใช้คำว่า “เงินตามพระราชบัญญัตินี้” ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันได้แก่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เงินประกัน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าตอบแทนการทำงานช่วงโหม่งที่เก่าหรือค่าตอบแทนเป็นเงินของลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เงินกรณีพักงาน เพื่อการสอบสวน เช่นนี้ หากเป็นการเรียกร้องสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายอื่นจึงไม่มีสิทธิร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งก็มีปัญหาที่วิเคราะห์ออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ

ก) แนวทางที่ถือว่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 ก็ไม่ถือว่าเป็นเงินตามพระราชบัญญัตินี้ จึงไม่อาจร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ แต่จะต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (1) เพียงอย่างเดียว

ข) แนวทางที่ถือว่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ เพราะเมื่อพิจารณาจากมาตรา 14 ที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น การจ่ายสินจ้างแทนการ



บอกกล่าวล่วงหน้าถือเป็น “หน้าที่” ซึ่งแต่เดิมมีสถานะเป็นกฎหมายเอกชน แต่เมื่อมาตรา 14 บังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติจึงมีผลให้มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงทำให้ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงินตามพระราชบัญญัตินี้โดยนัยของมาตรา 14

สำหรับผู้เขียนเห็นด้วยกับแนวทางที่ 2 ทั้งนี้ เพราะการตีความและใช้กฎหมายจะต้องตีความไปในทางคุ้มครองแรงงานตามเจตนารมณ์กฎหมาย

5. สรุปและเสนอแนะ

5.1 สรุป

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้การเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า หากไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือบอกกล่าวไม่ถูกต้องประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในขณะที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายเป็นค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากการศึกษาพบว่า “สินจ้าง” หรือ “Consideration” หรือ “สิ่งตอบแทน” นั้นอาจไม่ใช่ “เงิน” ก็ได้ (Supreme Court judgment 13970-13971, 2014) ในขณะที่ค่าจ้างนั้น ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงิน หากมีการตกลงจ่ายสินจ้างแทนค่าจ้างผลที่ตามมาอาจมีความผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจไม่มีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้าง และไม่อาจถือว่าเป็นสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนั้นยังพบว่ามาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งทับซ้อนกับมาตรา 17 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงต้องใช้หลัก “กฎหมายพิเศษยกเว้นกฎหมายทั่วไป” (Kraivichien & Mahakhun, 2005) กฎหมายเฉพาะ หรือ *Jus special* คือกฎหมายคุ้มครอง



แรงงาน ต้องถูกนำมาใช้ก่อนกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ผลจากการนำหลักการเรื่องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามาใช้ ทำให้ไม่อาจนำหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือ Jus cogens มาใช้ เพราะ “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชน อันอยู่บนพื้นฐานของหลักอิสระทางแพ่ง (Private autonomy) นายจ้างกับลูกจ้าง จึงสามารถตกลงกันยกเว้นเพื่อไม่ปฏิบัติตามหลักการในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงานได้ นอกจากนั้นเหตุอันเป็นข้อยกเว้นในการไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็แตกต่างกับข้อยกเว้นการไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า กล่าวคือ หากเป็นกรณีการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม มาตรา 584 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แม้ลูกจ้างจะได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในขณะที่กรณีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นข้อยกเว้นที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าทุกกรณี

ในส่วนของการไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่มสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ไม่ใช่เป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง หรือเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ลูกจ้างจึงมีอำนาจที่จะสละสิทธิเรียกร้องได้

การปรับกฎหมายให้เป็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ายังส่งผลต่อการร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้เพราะสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ใช่สิทธิเรียกร้องในเงินตามมาตรา 123 กล่าวคือ กฎหมายใช้คำว่า “เงินตามพระราชบัญญัตินี้” ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันได้แก่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด



เงินประกัน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าตอบแทนการทำงานชั่วโมงที่เก่า หรือค่าตอบแทนเป็นเงินของลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เงินกรณีพิงงานเพื่อการสอบสวน

นอกจากนี้ยังพบปัญหาการตีความของศาลที่กำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาทั้ง ๆ ที่มาตรา 17 วรรคสาม กำหนดไว้ชัดว่าต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ แต่มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ได้กล่าวไว้ได้ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์กฎหมาย

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. การใช้กฎหมายโดยผู้พิพากษา ทนายความ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานควรปรับใช้เงินที่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเปลี่ยนเป็นค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหลัก เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานอันเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

2. แก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 ควรปรับแก้ถ้อยคำโดยเพิ่มเติมคำว่า “แจ้งเป็นหนังสือ” และจ่าย “ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” แทนคำว่า “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า”

3. การบอกกล่าวล่วงหน้าควรยึดหลักการบอกกล่าวเป็นหนังสือ ไม่ควรยึดหลักการบอกกล่าวด้วยวาจาก็ได้เพื่อให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้าง

4. กรณีมีการปรับใช้กฎหมายโดยให้ถือว่าเป็นการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ควรปรับใช้กฎหมายประกอบกับมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 เป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยกรณีจ่ายผิดนัด หรือก่อให้เกิดสิทธิในการร้องต่อพนักงานตรวจ



แรงงาน และได้รับการคุ้มครองไม่ถูกหักค่าจ้างตามมาตรา 76 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

References

- Aekjariyakon, P. (2019). Description Hire labour Hire to do things carriage. Bangkok: Winyuchon. (in Thai)
- Heebkaew, S. & Sarapong, T. (2018). Protection of Female Employees' Motherhood Rights in Japan: Implications for Thai Law. *Journal of Mekong Societies*, 14(3), 148-175.
- Hemaratchata, C. (2005). Contract law. Bangkok: Chulalongkorn public shing house. (in Thai)
- Kraivichien, T. & Mahakhun, V. (2005). Interpretation. Bangkok: Faculty of Law Chulalongkorn University. (in Thai)
- Lagerwall, A. (2015). Jus Cogens. doi: 10.1093/obo/9780199796953-0124
- Mongkhonnawin, U. (2515). Labour law handbook. Bangkok: N.P. (in Thai)
- Na Nakhon, P. (1999). Principles of Contract Law in England. In telling the story of Anusorn Nakhon, the royal cremation ceremony Ajaen Nukun Na Nakhon, Bangkok: Press media. (in Thai)
- Piawattanapanich, P. (2003). General knoeledge about law. Bangkok: Thammasat University Press. (in Thai)
- Poolpat, S. (n.d.). *Prohibited Purposes*. Chalermprakiat Academic Resource Center of the Court of Justice. https://library.coj.go.th/pdf-view.html?fid=44896&table=files_biblio



- Prokti, K. (2022). General principle for applying and interpreting the law. In Academic article on the occasion of commemorating the 100th anniversary Professor chitti Tingsaphat. (p.16). (in Thai)
- Rattanasakalwong, K. (2523). The concept of labour protection law. Law journal, 11(2). (in Thai)
- Ruyaphon, T., Sarapong, T. & Poolsuk, W. (2022). Legal problems for labour protection during coronavirus disease 2019 pandemic. Journal of Graduate Studies at Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage of His Majesty the king, 15(3), p.111. (in Thai)
- Sarapong, T. (2022). Labour protection law. Bangkok: Pimaskorn Co., Ltd. (in Thai)
- Sarapong, T., Ruyaphon, T. & Poolsuk, W. (2021). “Legal problems in overtime work under the labour protection Act 1998”. Journal of Humanities and Society, Ubon Ratchathani University. 12(2), 113. (in Thai)
- Teacher Law. (2021a, Sep 28). Dunlop v Selfridge - 1915. <https://www.lawteacher.net/cases/dunlop-v-selfridge.php?vref=1>
- Teacher Law. (2021b, Sep 28). Thomas v Thomas - 1842. <https://www.lawteacher.net/cases/thomas-v-thomas.php?vref=1>



- Teacher Law. (2021c, Sep 28). Pao on v Lau Yiu Long - Past Consideration. <https://www.lawteacher.net/cases/pao-on-v-lau-yiu-long.php?vref=1>
- Teacher, Law. (2021d, Sep 28). Lampleigh v Braithwaite. <https://www.lawteacher.net/cases/lampleigh-v-braithwaite.php?vref=1>
- Teacher Law. (2021e, Sep 28). Beswick v Beswick - 1968. <https://www.lawteacher.net/cases/beswick-v-beswick.php?vref=1>
- Thirawat, D. (1987). Sacred principles of declaration of intent in a contract. Bangkok: Extra-curricular research projects Thammasat University. (in Thai)
- Wichianchom, W. (2019). Explanation of labour law. Bangkok: Winyuchon. (in Thai)