



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล  
(Individual Study)

หลักประชาธิปไตยในบริบทด้านการจ้างงาน  
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จัดทำโดย นายวีระพันธ์ จักรไพศาล  
รหัส ๖๓๐๘๓๗

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม  
หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๘  
วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

## หลักประชาธิปไตยในบริบทด้านการจ้างงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นายวีระพันธ์ จักรไพศาล<sup>๑</sup>

### บทนำ

การปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองที่มีหลักการสำคัญหลายประการด้วยกัน ซึ่งหนึ่งในหลักการที่สำคัญได้แก่ หลักการว่าด้วยสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชน กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในการกระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นการกระทบกระเทือนหรือละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาหลักการดังกล่าวในบริบทด้านการจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ ในการจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน นั้น อยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาหรือหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) อันเป็นหลักการหนึ่งที่ได้รับการรับรองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมักจะก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำของอำนาจในการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่นายจ้างมักจะอยู่ในฐานะที่มีอำนาจในการต่อรองเหนือกว่าลูกจ้าง การผลักดันให้มีการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่มีบทบัญญัติในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ไม่เป็นการคุ้มครองลูกจ้างมากเกินไป จนทำให้นายจ้างขาดอำนาจในการสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน หรือไม่เป็นการให้อำนาจนายจ้างมากเกินไปให้นายจ้างมีโอกาส ในการเอาเปรียบหรือละเมิดสิทธิของลูกจ้าง จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคในการจ้างงานตามหลักสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

### แนวคิดเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยประชาธิปไตย

คำว่าประชาธิปไตย ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Democracy มาจากคำในภาษากรีกว่า Democratia ซึ่งประกอบด้วยคำ ๒ คำ คือ Demos หมายถึงประชาชนกับ Kratein หมายถึง ปกครอง ฉะนั้นประชาธิปไตย (Demoskratia) จึงหมายถึง ประชาชนปกครอง หรือการปกครองโดยประชาชน (Government by the people) เริ่มใช้ในสมัยกรีกโดยมีความหมายถึงสิทธิของราษฎรของนครรัฐกรีก ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองประชาธิปไตย ประกอบด้วยหลักการขั้นมูลฐานที่สำคัญคือ

---

<sup>๑</sup> นายวีระพันธ์ จักรไพศาล. นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรรมการผู้จัดการ บริษัท จักรไพศาล เอสเตท จำกัด (มหาชน)

เชื่อในความเท่าเทียมและคุณค่าของบุคคลและเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง (สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๒)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช มีพระราชดำรัสให้ความหมายของประชาธิปไตย ตามที่ขออัญเชิญมา ดังนี้

“หัวใจของประชาธิปไตยอธิบายว่า คนเรามีเสรีภาพ แต่ถ้าใช้สิทธิเสรีภาพของแต่ละคนเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ เชื่อว่าจะต้องไปละเมิดสิทธิเสรีภาพของคนอื่นด้วย คนเราจึงมีสิทธิเสรีภาพเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ไม่ได้ ต้องมีพอสสมควร เสรีภาพต้องมีจำกัด จะว่าไม่จำกัดไม่ได้ ในสังคมหรือในประเทศเสรีภาพของแต่ละคนจะต้องถูกจำกัดด้วย เสรีภาพของผู้อื่น จึงเห็นว่า “พอสสมควร” เป็นสำคัญ” (กรมวิชาการ, ๒๕๓๘)

### หลักการสำคัญของระบอบประชาธิปไตย

หลักการสำคัญของระบอบประชาธิปไตยเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงลักษณะสำคัญของระบอบประชาธิปไตยไว้ ซึ่งวิสุทธิ โปธิ์แทน (๒๕๕๑) ได้เสนอว่าหลักการพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยประกอบด้วย หลักอำนาจอธิปไตยของปวงชน หลักเสรีภาพ หลักเสมอภาค และหลักภราดรภาพ สรุปได้ดังนี้

๑. หลักการว่าด้วยอำนาจอธิปไตยของปวงชนชาวไทย (popular sovereignty or sovereignty of the people) ประชาธิปไตยเป็นอำนาจอสูงสุดในการปกครองประเทศ หรืออำนาจอ นั้นเป็นของประชาชนทุกคน และประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอ เป็นผู้ร่วมกันใช้อำนาจอ นี้ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเอง ซึ่งแสดงออกในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น การที่ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลายของสังคม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมทางการเมือง กิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและส่วนร่วมนั้นเป็นไปโดยสมัครใจ เช่น การเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมในการรวมตัวกันเป็นกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่ม

๒. อิทธิพลการมีส่วนร่วมในการรวมตัวเป็นพรรคการเมือง ซึ่งระบอบประชาธิปไตยสนับสนุนให้มีการรวมตัวเป็นกลุ่มและดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่

๒.๑ การปกครองโดยเสียงข้างมากที่เคารพสิทธิของฝ่ายข้างน้อย (majority rule with respect to minority rights) ระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตัวเองร่วมกันของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน การตัดสินใจร่วมกันของประชาชนในเรื่องต่าง ๆ นั้น ย่อมต้องมีการปรึกษาหารือกัน แต่เนื่องจากคนเราแต่ละคนมีความรู้สึกรักคิดแตกต่างกัน แต่ในระบอบประชาธิปไตยนั้นย่อมถือว่่า “นักประชาธิปไตย” ย่อมมี “ความเห็นพ้องต้องกันที่จะไม่เห็นด้วยกันได้” (agreement

to disagree) ดังนั้น เพื่อให้การตัดสินใจเป็นข้อยุติที่จะกระทำเรื่องต่าง ๆ เป็นไปอย่างทันการและมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยถือตามเสียงข้างมากจึงเป็นหลักเกณฑ์ที่ต้องยอมรับ

๒.๒ การยอมรับการมีฝ่ายค้าน (acceptance of opposition) หลักการยอมรับสิทธิของฝ่ายเสียงข้างน้อยนี้ นำมาซึ่งหลักเกณฑ์ที่สำคัญมากของระบอบประชาธิปไตย คือการยอมรับการเกิดขึ้น การคงอยู่ และการดำเนินการของกลุ่มการเมือง หรือพรรคการเมืองที่ไม่ใช่พวกเดียวกับรัฐบาล หรือที่เรียกว่าฝ่ายค้าน

**๓. หลักการว่าด้วยสิทธิเสรีภาพ (right, liberty or freedom)** หลักการว่าด้วยสิทธิเสรีภาพ เป็นหลักการที่สำคัญ มีคำ ๓ คำ คือ สิทธิ (rights) เสรีภาพ (liberty) และอิสรภาพ (freedom) ซึ่งสิทธิหมายถึง ประโยชน์ที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้ เสรีภาพ หมายถึง โอกาสที่จะเลือกทำหรือไม่ทำ ระหว่างทางเลือกทั้งหลายทางตามความปรารถนาของตน โดยปราศจากข้อบังคับ หรือ ข้อจำกัด มีเฉพาะข้อจำกัดโดยกฎหมายเท่านั้น อิสรภาพ หมายถึง การทำหรืองดเว้นที่จะทำสิ่งใดก็ได้ที่ไม่ละเมิดผู้อื่น มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๑ เสรีภาพในการคิดและแสดงออก (freedom of thought and expression) หมายถึง แต่ละคน หรือแม้แต่มุมมองแต่ละคนมีอิสระในการคิด และแสดงออกซึ่งความคิดของตนได้อย่างเต็มที่ ตราบใดที่การคิดและการแสดงออกดังกล่าวไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ไม่ทำให้ผู้อื่นเสียหายหรือเดือดร้อน

๓.๒ สิทธิในการเป็นราษฎรของรัฐ (right to citizenship) หมายถึง การที่คนๆ หนึ่ง เป็นราษฎรของรัฐใด คือมีสัญชาติ (nationality) หรือชาติตามกฎหมายของรัฐใด คนๆ หนึ่งย่อมมีสิทธิได้สัญชาติเป็นราษฎรของรัฐนั้น หรือคนๆ หนึ่งถือกำเนิดภายใต้ดินแดนที่อยู่ภายใต้อธิปไตยของรัฐใด คนๆ หนึ่งย่อมได้รับสิทธิได้สัญชาติเป็นราษฎรของรัฐนั้น และย่อมมีสิทธิอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิทางการเมือง สิทธิทางสังคม และสิทธิทางเศรษฐกิจ เสมอภาค กันกับราษฎรคนอื่น

๓.๓ เสรีภาพในการเลือกตั้ง (Rights to vote or Freedom to vote) หมายถึง การที่ราษฎรของรัฐ ผู้มีคุณสมบัติพื้นฐานที่จำเป็นของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ได้รับสิทธิในการเลือกตั้งเท่าเทียมกัน

๓.๔ เสรีภาพในการนับถือศาสนา (Freedom of religion or Freedom of religious) หมายถึง คนมีอิสระที่จะเชื่อ หรือไม่เชื่อ นับถือหรือไม่นับถือศาสนาใดก็ได้ ตราบเท่าที่ไม่ทำให้เกิดความเสียหาย หรือเดือดร้อนรำคาญต่อผู้อื่น

๓.๕ เสรีภาพในการเคลื่อนไหว หรือย้ายที่อยู่ (freedom of movement) หมายถึง ราษฎรของรัฐ และแม้แต่นักท่องเที่ยวที่เข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายของรัฐนั้น ย่อมมีอิสระที่จะไปไหนมาไหน ตั้งบ้านเรือนอยู่ในรัฐนั้นโดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาต เว้นแต่ในสถานที่หวงห้าม

๓.๖ เสรีภาพในการประชุม ชุมนุม ในการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือ หรือสมาคม (freedom of assembly or association) หมายถึงคนทั้งหลายมีอิสระที่จะประชุมหรือชุมนุมกันโดยสงบและปราศจากอาวุธ トラบเท่าที่การประชุมนั้นไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อแก่บุคคลอื่น

๓.๗ เสรีภาพที่จะไม่ถูกรัฐ หรือใครกระทำต่อตนตามอำเภอใจ (freedom from arbitrary treatment by a state or anybody) หมายถึงทุกคนที่อยู่ในรัฐไม่ว่าเป็นราษฎร หรือ คนต่างด้าว ต้องได้รับหลักประกันจากรัฐว่าตนเองจะไม่ถูกรัฐ เจ้าหน้าที่ใด กระทำโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เสรีภาพจากการไม่ต้องหวาดกลัว

๓.๘ เสรีภาพด้านอื่นๆ (other personal freedom) หมายถึงคนแต่ละคนย่อมมีอิสระในความเป็นอยู่และกระทำการส่วนตัวใดๆ ของตนที่ไม่ละเมิดผู้อื่น

### วัฒนธรรมการเมืองประชาธิปไตย

วัฒนธรรมการเมืองประชาธิปไตย หมายถึง แนวปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยอัลมอนต์ และเวอร์บา<sup>๒</sup> กล่าวว่า เป็นวัฒนธรรมของพลเมือง ที่ถือเป็นวัฒนธรรมการเมืองประชาธิปไตย มีลักษณะสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่

- (๑) มีเหตุผล
- (๒) การมีส่วนร่วมในการทางการเมือง อย่างกระตือรือร้น
- (๓) มีความรู้ในเรื่องการเมือง
- (๔) มีความสำนึกในความสามารถทางการเมืองของตน และ
- (๕) มีความรอบคอบในการตัดสินใจ

การสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองประชาธิปไตย ฌานีท์ สันตะพันธ์ (๒๕๕๐) นำเสนอว่า มี ๒ แนวทางคือ

(๑) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาโครงสร้างทางการเมืองการปกครองให้เป็นประชาธิปไตย

(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ด้วยการกล่อมเกลາทางการเมือง (political socialization) ซึ่งเป็นวิธีเดียวกับการขัดเกลາทางสังคม (socialization) ที่มีตัวแทนของสังคม ได้แก่ ครอบครัว กลุ่มเพื่อน สถานศึกษา ศาสนา ตลอดจนสื่อมวลชนทำหน้าที่ดังกล่าว ทำให้บุคคลได้ทราบถึงคุณธรรม คุณค่า อุดมคติที่สังคมยึดมั่น ได้เรียนรู้บรรทัดฐาน และขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนยึดมั่นในหลักศีลธรรม และพร้อมจะใช้ชีวิตในแนวทางที่สังคมต้องการการกล่อมเกลา

<sup>๒</sup> Almond and Verba, ๑๙๖๕ อ้างถึงใน วิสุทธ์ โภธิแทน, ๒๕๕๑

ทางการเมือง ตามความหมายของ Kenneth P. Langton<sup>๓</sup> หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้เรียนรู้แบบแผนพฤติกรรมและอุปนิสัยในทางที่เกี่ยวเนื่องกับการเมือง โดยผ่านสื่อกลางต่างๆ ของสังคม รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไป เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน โรงเรียน สมาคม ชมรม สื่อมวลชน เป็นต้น และการกลมกลืนทางการเมืองดำเนินการได้ ๒ แนวทางหลักคือ

(๑) การกลมกลืนทางการเมืองโดยตรง ประกอบด้วย ๔ รูปแบบ ได้แก่

(๑.๑) การเลียนแบบ

(๑.๒) การเรียนรู้โดยการคาดการณ์ล่วงหน้า

(๑.๓) การศึกษาทางการเมือง หมายถึง การวิธีการเรียนรู้การเมืองในสถาบันต่างๆ เช่น เรียนในหลักสูตรของโรงเรียนหน่วยงานของรัฐ พรรคการเมือง ซึ่งพื้นฐานทางวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดีจะได้รับการจัดระบบการศึกษาที่ดี และ

(๑.๔) ประสบการณ์ทางการเมืองโดยตรง และ

(๒) การกลมกลืนทางการเมืองโดยอ้อม แบ่งออกได้ ๓ รูปแบบ ได้แก่

(๒.๑) การถ่ายโอนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคล

(๒.๒) การฝึกอบรม

(๒.๓) ระบบความเชื่อของบุคคล

นอกจากนี้ เยวภา ประคองสินธุ์ (๒๕๔๒) ได้กล่าวถึง โคลแมน<sup>๔</sup> ที่กล่าวว่า การกลมกลืนทางการเมือง เป็นกระบวนการที่บุคคลได้มาซึ่ง เจตคติ และความรู้สึกต่อระบบการเมือง และต่อบทบาทของตนในระบบการเมือง ทั้งนี้ รวมถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ (Cognition) ความรู้สึก (Feeling) การมีความจงรักภักดีและความสำนึกผูกพันในฐานะพลเมือง (Sense of civic obligation) และความรู้สึกในความสามารถทางการเมือง (Sense of political competence)

การปกครองระบอบประชาธิปไตย คือการปกครองที่ดำเนินการโดยประชาชน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยยึดหลักการสำคัญ ได้แก่ อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน การปกครองโดยเสียงข้างมากที่เคารพเสียงข้างน้อย คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคลและมีภราดรภาพที่เกิดจากการเคารพและยอมรับเหตุผล ในการส่งเสริมให้ประชาชนของรัฐสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ซึ่งการเรียนรู้การเมืองผ่านองค์กรต่างๆ ของสังคมที่เรียกว่า การกลมกลืนทางการเมือง จะส่งผลให้ประชาชนได้มีบุคลิก เจตคติ และวิถีปฏิบัติทางการเมืองที่เหมาะสมตามบทบาทของตนเอง และตามแบบแผนของสังคมในฐานะพลเมืองของชุมชนและประเทศ

<sup>๓</sup> มานีท์ สันตะพันธ์, ๒๕๕๐.

<sup>๔</sup> Coldman, ๑๙๖๘ อ้างถึงใน วิชัย ภูโยธิน, ๒๕๒๕.

## แนวคิดเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน

### ความหมายของแรงงาน

คำว่า “งาน” “แรงงาน” หรือ “Labor” ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

ศาสตราจารย์ ดร. จีต เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงงานไว้ว่า “งานบุคคล หรือเรียกกันว่างานหรือแรงงานนั้น ทางเศรษฐศาสตร์หมายถึงการกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้”

จากคำอธิบายของท่านเช่นนี้ทำให้พิจารณาได้ว่าแรงงานนั้น จะต้องเป็นแรงงานของบุคคลหรือแรงงานของมนุษย์เท่านั้น มิใช่แรงงานจากเครื่องจักรหรือสัตว์ ผลของการทำงานจากพลังแรงงานของเครื่องจักรหรือกำลังของสัตว์นั้น มิได้เรียกว่า “แรงงาน” เพราะเป็นเพียงแรงงานทดแทนเท่านั้น เนื่องจากว่า หากขาดเสียซึ่งแรงงานของมนุษย์แล้ว แรงงานทดแทนจากเครื่องจักรและสัตว์จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย เพราะปราศจากผู้ที่ควบคุมบังคับบัญชาให้เครื่องจักรหรือสัตว์ทำงานได้ ดังนั้น แรงงานที่สำคัญและเป็นบ่อเกิดแห่งเศรษฐกิจทั้งหลายก็คือแรงงานของมนุษย์นั่นเอง และการที่มนุษย์ได้ใช้แรงงานของตนไปนั้น ย่อมจะต้องมีความมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนแรงงานของตนที่ได้กระทำไปแล้วด้วย คือการได้รับ “ค่าจ้าง” หรือ “สินจ้าง” เพื่อผลตอบแทนการทำงานของตนที่ได้กระทำไปเพื่อที่จะได้นำเอาค่าจ้างหรือสินจ้างนั้น ๆ มาใช้สนองความต้องการของตน สุดแล้วแต่ที่ว่าค่าจ้างนั้นจะเป็นเงินหรือสิ่งของตามแต่จะตกลงกัน

ศาสตราจารย์ Dale Yodor ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “แรงงาน หมายถึง แรงงานทั้งหมดของมนุษย์ ซึ่งว่าจ้างกันได้ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์”

Melvin W. Blodgett ได้ให้ความหมายกว้าง ๆ ว่า “แรงงาน” หมายถึงบุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ ได้นิยามความหมายของคำว่า “แรงงาน” ว่าหมายถึง คนงานหรือผู้ใช้แรงในการทำงาน ทั้งนี้ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร หรือผู้ต้องขัง

จึงสรุปได้ว่า คำว่าแรงงานอาจมีความหมายได้หลายนัย กล่าวคือ

๑. ความหมายโดยทั่วไป หมายถึงประชากรวัยทำงานทุกคน ซึ่งรวมถึงผู้ที่ทำงานอยู่ ผู้ที่กำลังว่างงาน และผู้ที่กำลังหางานทำ ตามความหมายนี้รวมถึงผู้ประกอบการอิสระ นายจ้าง ลูกจ้าง และนักวิชาชีพต่าง ๆ ด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึงแรงงานในทางทหารด้วย

๒. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผู้ที่หาเลี้ยงชีพโดยได้รับค่าจ้าง (Wage and Salary Earners) ตามความหมายนี้ หมายถึง บุคคลที่เลี้ยงชีพโดยอาศัยค่าจ้างจากนายจ้างหรือรัฐบาล ปกติมักเรียกว่า “ลูกจ้าง”

ดังนั้น งานหรือแรงงานนั้นจึงหมายถึงกำลังแรงงานของมนุษย์ ซึ่งรวมทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิดสติปัญญาด้วย มิใช่ว่าแรงงานหมายถึงเฉพาะกำลังทางกายเท่านั้น ผู้ที่ใช้แต่เพียงสติปัญญาความคิดในการทำงานเพียงอย่างเดียว ก็เรียกได้ว่าเป็นผู้ใช้แรงงานด้วย มิใช่ว่าผู้ใช้แรงงานจะหมายถึงแต่เพียงผู้ที่ทำงานโดยอาศัยกำลังกายเท่านั้น แต่ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกายมากกว่าสมองหรือผู้ที่ทำงานโดยใช้สมองมากกว่ากำลังกาย ก็จะต้องใช้ทั้งกำลังกายและกำลังสมองควบคู่กันไปทั้งสิ้น มิใช่ว่าจะใช้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ขนาดและปริมาณของการใช้กำลังกายและกำลังสมองย่อมแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน

#### ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

การใช้แรงงานมนุษย์เป็นเรื่องที่มีมาตั้งแต่ในสมัยสังคัมโบราณ ซึ่งแต่เดิมนั้นการใช้แรงงานอาจมีขึ้นระหว่างบุคคลภายในครอบครัวเดียวกัน ต่อมาอาจจะมีการใช้แรงงานของบุคคลอื่นในรูปแบบของการเกณฑ์แรงงาน การใช้แรงงานทาส หรือการแลกเปลี่ยนแรงงานในระหว่างกันเองก็ตาม ดังจะเห็นได้บ่อย ๆ ในภาคเกษตรกรรม แต่เมื่อมีการยกเลิกระบบทาสไปและการแลกเปลี่ยนระหว่างแรงงานมีวงจำกัด ความต้องการใช้แรงงานของคนก็ยังมีอยู่และยิ่งทวีความต้องการมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรม ซึ่งภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมดังกล่าวมุ่งที่จะผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นจึงมีการว่าจ้างบุคคลอื่นให้ทำงานให้โดยมีสินจ้างหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทน สัญญาจ้างแรงงานจึงได้เกิดขึ้น<sup>๕</sup>

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่ง ซึ่งในประเทศอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยต่างฝ่ายต่างยินยอมติดต่อกันตามที่ได้ตกลงไว้และตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่ว่าจะป็นงานใช้สมองหรือกำลังกายก็ตาม และฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องชำระหรือจ่ายสินจ้าง สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนและมีลักษณะพิเศษต่างไปจากสัญญาจ้างบริการธรรมดา เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่

<sup>๕</sup> ไผทชิต เอกจริยากร. (๒๕๔๘). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน. หน้า ๑๙.

จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้ง

แรงงานของตน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ ในขณะที่นายจ้างต้องดูแลเอาใจใส่และให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างด้วย<sup>๖</sup>

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของ สัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา ๕๗๕ ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “สัญญาจ้าง” ไว้ดังนี้ สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้

#### ความหมายของการจ้างงาน

ในประเทศเกษตรกรรม ในสมัยสังคมศักดินา ผู้มียศศักดิ์หรือเป็นขุนนางทั้งหลายมักจะเป็นเจ้าของที่ดินซึ่งประกอบกิจการทางเกษตร บรรดาเจ้าของที่ดินเหล่านี้จะมีคนงานที่ทำงานในไร่นาที่จัดสรรให้ ผลผลิตที่ได้ตกเป็นเจ้าของที่ดิน คนงานได้รับส่วนแบ่งของผลผลิตตามกฎหมายที่เจ้าของที่ดิน กำหนด ซึ่งไม่แตกต่างจากระบบทาสแต่อย่างใด อาจเรียกระบบนี้ว่าระบบลูกนาหรือข้าแผ่นดิน ภายหลังระบบนี้เลิกราไป เกิดระบบการทำงานโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยนเข้าแทนที่ ซึ่งเรียกว่า “ระบบการจ้างงาน”<sup>๗</sup>

การจ้างงาน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง ซึ่งเรียกว่านายจ้างหรือผู้ว่าจ้างได้จ้างบุคคลอีกคนหนึ่งซึ่ง เรียกว่าลูกจ้างหรือผู้รับจ้างทำงานให้กับตน โดยนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างดังกล่าว ยินดีจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้<sup>๘</sup>

จากความหมายและคำนิยามทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจ้างงานแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

<sup>๖</sup> วิจิตร (พืงลัดดา วิเชียรชม. (๒๕๔๔). การเลิกจ้างและการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (รายงานการวิจัย). หน้า ๖.)

<sup>๗</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (๒๕๔๖) หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์. หน้า ๓๑.

<sup>๘</sup> วีระ ศรีธรรมรักษ์. (๒๕๔๖). มกราคม – มิถุนายน. “มาตรการทางกฎหมายในการจ้างงานและคุ้มครอง การจ้างงานในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย.” กฎหมายธุรกิจบัณฑิตย, ๓:๑. หน้า ๑-๓.

## ๑. การจ้างงานในระบบ

การจ้างงานในระบบ คือ การจ้างงานที่มีสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างนั้นเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ โดยบุคคล ๒ ฝ่าย เรียกว่านายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้ที่เป็นลูกจ้างยินดีทำงานให้เพื่อรับค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นจากนายจ้าง และผู้ที่เป็นนายจ้างยินดีจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เพื่อประโยชน์ในการผลิตและการจำหน่ายในทางธุรกิจการค้าของตน

การจ้างงานในระบบจะต้องอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เป็นต้น และการคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชนเท่านั้น

## ๒. การจ้างงานนอกระบบ

การจ้างงานนอกระบบ คือ การจ้างงานที่โดยส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาจ้างและไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานใด ๆ เช่น แรงงานภาคเกษตร ภาคขนส่งทางทะเล แรงงานอิสระต่าง ๆ เช่น คนเก็บขยะ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ทำขนมขาย หรืองานรับจ้างอื่น ๆ ที่ไม่มีนายจ้าง เป็นต้น

## วิวัฒนาการและแนวความคิดพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน

ในสังคมสมัยโบราณมนุษย์ต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง โดยในระยะแรกสมาชิกในครอบครัวจะแบ่งหน้าที่กันทำ จนเมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม การใช้แรงงานในครอบครัวจึงไม่เพียงพอ และมีความจำเป็นจะต้องหาคนภายนอกครอบครัวมาช่วยเหลือ โดยให้ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกัน จนเกิดการพัฒนาระบบนิติสัมพันธ์กันระหว่างชั้นอีกลักษณะหนึ่ง คือสัญญาจ้างแรงงาน

เริ่มแรกฝ่ายนายจ้างเป็นเจ้าของที่ดิน โรงงาน เงินทุน มีความรู้ความสามารถในกระบวนการผลิตและการตลาดเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่เป็นผู้ควบคุมอำนาจรัฐในทางปกครองและการบัญญัติกฎหมาย ได้พยายามรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มตนไว้ใช้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่าทำสัญญาจ้างแรงงานเอาัดเอาเปรียบลูกจ้าง และพยายามปิดความรับผิดชอบตามกฎหมายและตามสัญญาจ้างที่มีต่อลูกจ้างด้วย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ ๑๘ ซึ่งการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก นายจ้างได้เริ่มนำเอาเครื่องจักรมาใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งทำให้สามารถผลิตสินค้าได้เป็นจำนวนมากภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ฐานะของลูกจ้างจึงตกต่ำลง นายจ้างในยุคนั้นอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบเป็นอย่างมาก สามารถกำหนดค่าจ้าง สภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ตามใจชอบ และมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ โดยลูกจ้างไม่อยู่ในฐานะที่ต่อรองได้ เพราะหากไม่ยอมรับค่าจ้าง สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่นายจ้างกำหนดก็ไม่มีการจ้าง ในยุคนั้นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างก็มีเพียงกฎหมายแพ่งเท่านั้นซึ่งไม่เพียงพอ

สภาพความไม่เป็นธรรมเช่นนี้มีปรากฏอยู่ทั่วไปตลอดศตวรรษที่ ๑๘ ลูกจ้างจึงมีการเคลื่อนไหวรวมตัวกันเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตลอดจนสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งในระยะแรกนายจ้างก็ไม่ยินยอม จนเกิดมีการปะทะกันอย่างรุนแรงหลายครั้ง และในที่สุดรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ก็ยินยอมบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างขึ้น คือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่นายจ้างบางส่วนก็มีความเห็นว่า การกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นการสร้างภาระให้แก่นายจ้างอย่างยิ่ง จึงพยายามที่จะปิดความรับผิดชอบโดยการปฏิเสธไม่ยอมรับนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง โดยการไม่ยอมทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลักฐาน หรือการปรุงแต่งสัญญาจ้างแรงงานให้เป็นสัญญารูปแบบอื่น ลูกจ้างจึงต้องปกป้องตนเองโดยการฟ้องร้องคดีต่อศาล

แต่เนื่องจากระบบกฎหมายทั้งสองระบบคือ ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) และระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) ต่างได้รับอิทธิพลแนวความคิดจากกฎหมายโรมัน ซึ่งไม่ได้บัญญัติแยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาประเภทอื่นเป็นเอกเทศ และไม่ได้กำหนดสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญาให้ชัดเจนและเสมอภาคกันเหมือนกับที่กำหนดไว้ในสัญญาประเภทอื่น ๆ สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกับสัญญาบางประเภท เช่น สัญญาจ้างทำของ สัญญาจ้างขนส่ง เป็นต้น<sup>๙</sup>

สำหรับประเทศไทย ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนกระทั่งถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ในช่วงรัชกาลแรก<sup>๑๐</sup> ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมแบบครัวเรือน บุคคลในสังคมอยู่กันแบบระบบศักดินาหรือระบบเจ้าขุนมูลนาย การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจึงเป็นลักษณะการเกณฑ์แรงงานราษฎรหรือระบบไพร่ อันได้แก่ ไพร่หลวง ไพร่ส่วย หรือไพร่หลวงส่วย และไพร่สม นอกจากระบบไพร่ดังกล่าวแล้วยังมีแรงงานอีกประเภทหนึ่ง คือ “ทาส” หมายถึง บุคคลที่ต้องทำงานให้นายทาส ซึ่งโดยทั่วไปมักเป็นเจ้าขุนมูลนาย ดังนั้นในสมัยนี้จึงไม่มีลักษณะของการจ้างงาน หรือหากจะมีสัญญาจ้างก็มักจะทำขึ้นสำหรับช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และเพื่อกิจการเฉพาะสิ่ง จากเหตุผลนี้ทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ใช้กันน้อย

สมัยรัชกาลที่ ๕ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงขึ้นครองราชย์ จึงมีการประกาศเลิกทาส มีผลให้กฎหมายตราสามดวง บทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างหลายบาทไม่สามารถใช้บังคับได้ จนกระทั่งปี พ.ศ.๒๔๖๒ ได้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งนับว่าเป็นก้าวแรกของการมีบทบาทในด้านแรงงานของประเทศไทย

<sup>๙</sup> วินัย ลูว์โรจน์ (๒๕๔๖). หลักวินัยฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน. หน้า ๑-๓.

<sup>๑๐</sup> ร.แลงกาต์. (๒๕๒๖). ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม ๒. หน้า ๒๒๗-๒๓๑

สมัยรัชการที่ ๖ ได้มีการตราประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ออกมาบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๔๗๒ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ในบรรพ ๓ ลักษณะ ๖ มาตรา ๕๗๕ - ๕๘๖ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในเรื่องการจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และการเลิกจ้าง

ในการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ พระยามานวราชเสวี (ปลอด วิเชียร ณ สงขลา) อดีตกรรมการร่างกฎหมาย กรมร่างกฎหมาย ในช่วงปี พ.ศ.๒๔๖๖ - ๒๔๖๗ ได้อธิบายไว้ใน Index of Civil Code ว่ามีที่มาจากประมวลกฎหมายประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน สวิส และญี่ปุ่น<sup>๑๑</sup>

### แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงาน

#### ๑. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างบริการธรรมดา เพราะมีความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดสิทธิหน้าที่ ที่ต่างฝ่ายต่างพึ่งพาอาศัยและปฏิบัติต่อกัน ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่แต่เพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วยแม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์ต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลในการผลิต โดยที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง เป็นผู้จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานของตนให้แก่นายจ้าง ซึ่งเมื่อผลผลิตดีกิจการก็มีความเจริญ นายจ้างก็จะได้ผลกำไรทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างนอกจากจะได้ค่าจ้างประจำที่จะเลี้ยงดูครอบครัวแล้ว ก็อาจได้รับเงินโบนัสหรือรายได้เพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้าง<sup>๑๒</sup> ซึ่งโดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เพราะการตงงานนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิตหลายประการ ลูกจ้างทุกคนจึงประสงค์ที่จะมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป

#### ๒. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน

เป็นแนวคิดใหม่ที่ว่า ในความเป็นจริงผู้คนใช้ชีวิตส่วนมากไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน รายได้และอนาคตของผู้คนเหล่านั้นจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะมีงานทำต่อไปเรื่อย ๆ สำหรับลูกจ้าง

<sup>๑๑</sup> มานวราชเสวี (ปลอด วิเชียร ณ สงขลา). พระยา. (๒๕๒๓). ดรรชนีที่มาของกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑-๔. หน้า ๒๔-๒๕.

<sup>๑๒</sup> เมธี ดุลยจินดา. (๒๕๒๐). เหนื่อยตายดีกว่าอดตาย. หน้า ๑๘๓ และ สุชาติ สุขสุมิตร. (๒๕๒๔). “การเลิกจ้างและความเสียหาย (๑).” วารสารศาลแรงงาน, เล่ม ๒. หน้า ๓.

แล้วการเลิกจ้างถือเป็นความโศกเศร้า และสำหรับบางคนก็อาจทำให้เขาเสียเพื่อนพ้องและครอบครัว บางครั้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอายุมาก ต้องเผชิญกับการหางานยาก การที่ลูกจ้างได้ลงทุนความชำนาญ ทุ่มเทก่าลังกาย กำลังใจของเขาอุทิศให้แก่งาน จึงเปรียบเสมือนผลประโยชน์ในทางทรัพย์สินจากการทำงาน สำหรับลูกจ้างแล้วงานจึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญของเขา (Job Property)<sup>๑๓</sup> หรืออีกนัยหนึ่งแรงงานเทียบได้กับทรัพย์สินและลูกจ้าง หรือเจ้าของแรงงานเปรียบเทียบกับเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อเจ้าของทรัพย์สินมีสิทธิในทรัพย์สินของเขา เขาจึงควรมีสิทธิในทรัพย์สินของเขา และเขาจึงควรมีสิทธิได้รับความมั่นคงในการทำงานที่มีราคา<sup>๑๔</sup>

### ๓. มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง

#### ๓.๑ การคุ้มครองโดยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การคุ้มครองโดยวิธีนี้เป็นการที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน เช่น การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกำหนดเหตุและกรณีที่ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือการที่ต้องมีการพิจารณาาร่วมกัน กับผู้แทนของสหภาพแรงงาน เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง การคุ้มครองโดยวิธีการนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง ลูกจ้างในกิจการเล็กๆ หรือกิจการที่ไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานก็อาจจะไม่ได้รับความคุ้มครอง ข้อเสียอีกประการหนึ่งคือ วิธีการนี้ให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น จึงมีขอบเขตความคุ้มครองที่จำกัดเฉพาะลูกจ้างเพียงบางกลุ่ม

#### ๓.๒ การคุ้มครองโดยการออกกฎหมายให้ความคุ้มครอง

เป็นการคุ้มครองโดยการแทรกแซงของรัฐ<sup>๑๕</sup> ด้วยการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและมาตรการอื่นตลอดจนมีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการตรวจตรา ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยกำหนดโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืน บทบัญญัติของกฎหมาย การคุ้มครองในกรณีนี้กฎหมายจะระบุกรณีและเหตุผลที่จะให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง และจะต้องเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การเลิกจ้างจะต้องมีขั้นตอนและวิธีการ เช่น จะต้องบอก

<sup>๑๓</sup> John Mesher. (๑๙๗๖). Compensation for Unemployment. P.๑๒.

<sup>๑๔</sup> J.R. Carby-Hell. (๑๙๗๖). Study in three termination A speets of Modern Employment, in Studies in Labour Law. P.๒๐๖.)

<sup>๑๕</sup> J.R. Carby-Hell. (๑๙๗๖). Study in three termination A speets of Modern Employment, in Studies in Labour Law. P.๒๐๖.)

กล่าวล่วงหน้าก่อนนานเท่าไร จะต้องมืองค์การใดในการร่วมวินิจฉัยในกรณีที่เป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และใครจะเป็นผู้มีอำนาจชี้ขาด เป็นต้น

### ๓.๓ การคุ้มครองโดยการกำหนดเป็นค่าชดเชย

ค่าชดเชย (Severance Allowance) เป็นการคุ้มครองในรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ซึ่งจ่ายโดยนายจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่นายจ้างมีอยู่ตามกฎหมายหรือตามความเสียหายที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป โดยทั่วไปแล้วถือว่าค่าชดเชยมีลักษณะเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างต้องตกงาน โดยนายจ้างไม่ได้ให้โอกาสลูกจ้างที่จะหางานใหม่ ค่าชดเชยจึงขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนมีการเลิกจ้าง มากกว่าที่จะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างที่ทำงานมานาน ซึ่งในกรณีนี้จะมีระบบกองทุนเงินสะสม บำเหน็จบำนาญ หรือการประกันการชราภาพอยู่แล้ว<sup>๑๖</sup>

## หลักประชาธิปไตยในบริบทด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๑. หลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาหรือหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (Autonomy of Will)

กฎหมายโรมันเป็นกฎหมายที่เก่าแก่และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อระบบกฎหมายในปัจจุบัน นักกฎหมายโรมันได้พัฒนากฎหมายแพ่งให้เจริญรุ่งเรืองมากกว่าสองพันปี ในกฎหมายว่าด้วยนิติกรรมสัญญา นักกฎหมายโรมันได้สร้างทฤษฎี “เสรีภาพในการแสดงเจตนา” (Freedom of Contract) หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาของบุคคล (Autonomy of Will) หรือที่เรียกว่า “หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา” Pacta Sunt Servanda ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นของกฎหมายโรมันตราบจนทุกวันนี้ กฎหมายโรมันได้ให้ความสำคัญและเคารพต่อการแสดงเจตนาของบุคคล และได้ให้ความเท่าเทียมแก่บุคคลด้วยการแสดงเจตนาโดยบริสุทธิ์ ดังนั้น คู่สัญญาจึงมีหน้าที่จะต้องผูกพันกันและปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาด้วยความสุจริตตรงไปตรงมาซึ่งกันและกัน<sup>๑๗</sup>

ในการที่บุคคลจะเข้าทำสัญญากัน ในทางกฎหมายไม่ได้มีการห้ามที่จะไม่ให้บุคคลเข้าเป็นคู่สัญญากัน จะเปิดทางให้โดยอิสระและมีสิทธิเสรีภาพที่บุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาเป็นคู่สัญญา วิธีการทำสัญญาและวางข้อกำหนดได้อย่างอิสระ ตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี

<sup>๑๖</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (๒๕๒๕). “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน.” วารสารนิติศาสตร์, เล่ม ๑๒. หน้า ๑๕

<sup>๑๗</sup> ประสิทธิ์ ไชวี่โลกุล. (๒๕๔๕). กฎหมายแพ่งหลักทั่วไป : คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔ - ๑๔. หน้า ๙๐-๙๑

ของประชาชน หรือเรียกอีกอย่างว่า หลักเสรีภาพในการทำสัญญา สำหรับสัญญาที่สร้างขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว ย่อมมีผลบังคับให้เป็นไปตามเจตนาของคู่สัญญา โดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ โดยกฎหมายจะเข้ามาเกี่ยวข้องก็แต่เฉพาะในกรณีที่เห็นสมควรเท่านั้น ตามหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา

การที่คู่สัญญามีอิสระในการกำหนดเนื้อหาข้อสัญญา คู่สัญญาอาจตกลงกันกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และเหตุของการเลิกสัญญาของคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอย่างไรก็ได้ นอกเหนือจากสิทธิในการเลิกสัญญาตามกฎหมาย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องนิติกรรมสัญญาของไทย ยึดหลักกฎหมายในเรื่องของหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาและหลักเสรีภาพแห่งสัญญาอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ เมื่อคู่กรณีได้แสดงเจตนาทำนิติกรรมสัญญากันโดยชอบด้วยกฎหมายและโดยสมัครใจแล้ว คู่กรณีจะต้องผูกพันให้ต้องปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด ถึงแม้ผลของการทำนิติกรรมสัญญาจะทำให้ฝ่ายหนึ่งได้เปรียบอีกฝ่ายหนึ่งอย่างมากเพียงไรก็ตาม หากเพียงแต่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว สามารถที่จะตกลงกันอย่างไรก็ได้

ในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าคู่สัญญาต่างก็มีเสรีภาพในการทำสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการเลือกคู่สัญญา แบบของสัญญา แต่ในเรื่องเสรีภาพในการกำหนดข้อสัญญาหรือเนื้อหาในสัญญานั้น ในทางปฏิบัติยังคงเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การกำหนดเงื่อนไขในสัญญา ฝ่ายนายจ้างเท่านั้นที่จะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในสัญญาจ้างแรงงาน เช่น เรื่องของการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างมักจะเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบกว่าเนื่องจากมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ อันทำให้ลูกจ้างต้องยอมรับเงื่อนไขบางอย่างของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์ การตกลงให้สัญญาสิ้นสุดลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือให้สิทธินายจ้างในการบอกเลิกสัญญาได้โดยลูกจ้างมิได้เป็นผู้ประพฤติดิตสัญญา โดยอาจกำหนดว่าลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างเลิกสัญญาได้ตลอดเวลา โดยไม่เรียกร้องค่าเสียหายหรือเงินใด ๆ จากนายจ้าง ซึ่งนายจ้างสามารถถือโอกาสของการมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ประกอบกับรัฐไม่สามารถที่จะเข้ามาแทรกแซงได้ หากข้อกำหนดในสัญญานั้นไม่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เพราะถ้าหากรัฐเข้ามาแทรกแซงก็ย่อมเป็นการขัดต่อเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา แต่ถ้าหากไม่มีกบฏป้องกันในการใช้หลักดังกล่าวข้างต้นแล้วก็อาจทำให้เกิดปัญหาตามมาได้ด้วยเช่นกัน จึงต้องมีหลักการเพื่อนำมาจำกัดการใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา ซึ่งก็คือหลักสุจริตนั่นเอง

## ๒. หลักสุจริต (Principle of good faith)

หลักสุจริตเป็นหลักกฎหมายที่มีแนวคิดมาจากกฎหมายโรมัน เป็นกฎหมายเพื่อดำรงความยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรมให้แก่สังคมโดยรวม จึงเป็นหลักที่ได้รับการยอมรับและถือเป็นส่วนสำคัญของกฎหมาย โดยมีอยู่ทั้งกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ

หลักสุจริตได้พัฒนามาจากความเชื่อของมนุษย์ในเรื่องศาสนาและคำสาบาน การให้คำสาบานเป็นวิธีที่นำมาใช้ในเกือบทุกชนชาติ เป็นการร้องขอต่อสิ่งที่มีอำนาจให้คำสาบานเชื่อว่าศักดิ์สิทธิ์ เพื่อให้คำสาบานนั้นเป็นเครื่องหมายหรือหลักฐานยืนยันความจริงของการเบิกความหรือเพื่อเป็นการรับประกันว่าจะมีการชำระหนี้ ซึ่งความน่าเชื่อถือของคำสาบานจะขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือความศรัทธาต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ นอกจากนี้ กฎหมายธรรมชาตีก็นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อแนวความคิดเรื่องความสุจริตเช่นกัน โดยมีความคิดว่าความยุติธรรมเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของมนุษย์ มนุษย์แสวงหาและต้องการจะค้นหาคำตอบว่าความยุติธรรมคืออะไร<sup>๑๘</sup>

อริสโตเติล (Aristotle ๓๘๔-๓๒๒ B.C.) มีความเข้าใจและเชื่อว่าความยุติธรรมคือคุณค่าอันสำคัญยิ่งทางสังคม (Social Virtue) ความยุติธรรมคือการจัดสรรในสิ่งที่แต่ละคนพึงมีได้ และเห็นว่าความยุติธรรมแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ความยุติธรรมตามธรรมชาติและความยุติธรรมตามแบบแผนทั่วไป ซึ่งเป็นความยุติธรรมตามตัวบทกฎหมาย อย่างไรก็ตามถือว่าความยุติธรรมตามธรรมชาตินั้น อยู่เหนือความยุติธรรมตามแบบแผนทั่วไป กล่าวคือ บทบัญญัติแห่งกฎหมายต้องมีช่องทางให้นำหลักความเป็นธรรมเข้ามาปรับแต่งกฎหมาย ในกรณีเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นและความยุติธรรมต้องสอดคล้องกับจารีตประเพณีปฏิบัติ

ศาสตราจารย์ปรีดี พนมยงค์ อธิบายว่า ความสุจริตเป็นหลักสำคัญของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือความประพฤติของบุคคลในการใช้สิทธิและในการชำระหนี้จำเป็นต้องอยู่ภายในขอบเขตแห่งความสุจริต<sup>๑๙</sup>

ศาสตราจารย์หยุด แสงอุทัย เห็นว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของหลักสุจริตคือความยุติธรรมตามเนื้อเรื่อง (Substantial Justice) ซึ่งจะเรียกร้องให้มีการวางข้อบังคับของกฎหมายและการวินิจฉัยคดีให้สอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความยุติธรรมซึ่งใช้อยู่ในขณะที่ยกกฎหมายบังคับ และยุติธรรมสำหรับประชาชนที่กฎหมายนั้นใช้บังคับ

<sup>๑๘</sup> สมยศ เชื้อไทย. (๒๕๔๑). ความรู้นิติปรัชญาเบื้องต้น. หน้า ๗๕-๘๐. สมยศ เชื้อไทย. (๒๕๔๑). ความรู้นิติปรัชญาเบื้องต้น. หน้า ๗๕-๘๐.

<sup>๑๙</sup> ปรีดี พนมยงค์. (๒๕๗๑). บันทึกความสำคัญประกอบด้วยอุทาหรณ์และคำแนะนำแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑. หน้า ๔๒ - ๔๕.

หลักสุจริตเป็นบทกฎหมายบังคับหรือที่เรียกว่า “Jus Cogen” หมายความว่า คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่อาจทำข้อตกลงยินยอมว่าจะไม่นำหลักสุจริตมาใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ คู่สัญญาจะตกลงร่วมกันว่าจะไม่นำหลักสุจริตมาใช้บังคับโดยคู่สัญญา โดยคู่สัญญาจะใช้วิธีการใด ๆ โดยไม่คำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม หรือความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจต่อกันไม่ได้ เพราะข้อตกลงยินยอมดังกล่าวขัดต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม หรือขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือขัดต่อรัฐประศาสนโยบาย จึงทำให้ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะ<sup>๒๐</sup>

หลักสุจริตตามกฎหมายของประเทศไทย ได้บัญญัติไว้ให้ใช้เป็นเครื่องวัดความประพฤติของมนุษย์ในกรณีต่าง ๆ ว่ากระทำการอยู่ในกรอบที่ระบบกฎหมายจะสนับสนุนหรือประณามหรือไม่ เป็นหลักทั่วไปสำหรับผดุงความยุติธรรมในการที่คู่กรณีจะปฏิบัติต่อกันและกัน หรือในกรณีที่บุคคลจะใช้สิทธิของตน ในเมื่อกฎหมายหรือข้อตกลงระหว่างกันไม่ได้แสดงโดยละเอียด ก็ให้ถือเอา ความสุจริตเป็นที่ตั้ง สิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน จึงต้องนำหลักสุจริตมาใช้ในการวินิจฉัยด้วย ซึ่งหากข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ก็ต้องวินิจฉัยไปในทางที่เป็นคุณต่อลูกจ้างเสมอ คือ ลูกจ้างเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

### ๓. หลักความเสมอภาค

ตามหลักของนิติกรรมสัญญา เมื่อคู่สัญญาได้แสดงเจตนาในการทำนิติกรรมสัญญากันโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยความสมัครใจและไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน คู่สัญญาย่อมผูกพันให้ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดตามหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาและหลักเสรีภาพในการทำสัญญา แต่ในปัจจุบันการคำนึงถึงหลักทั้งสองข้างต้นยังไม่เพียงพอ เนื่องจากสิทธิต่าง ๆ ของคู่สัญญาในทางปฏิบัติต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความเสมอภาคของคู่สัญญาด้วย กล่าวคือ คู่สัญญาจะต้องมีฐานะหรือศักยภาพที่เท่าเทียมกัน (Equality) ก็จะกลายเป็นว่าผู้ที่อยู่ในฐานะที่เหนือกว่า ไม่ว่าจะ เป็นทางด้านเศรษฐกิจ สติปัญญา การศึกษา โอกาส เช่นนายจ้าง เป็นต้น สามารถนำหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา และหลักเสรีภาพในการทำสัญญามาใช้เพื่อเอาเปรียบหาผลประโยชน์จากผู้ที่อยู่ในฐานะที่ด้อยกว่า เช่น ลูกจ้าง เป็นต้น สืบเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำทางสังคม อำนาจการต่อรอง โดยเฉพาะสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างมักเป็นผู้ร่างข้อสัญญาและจัดทำไว้ล่วงหน้า ลูกจ้างไม่สามารถต่อรองหรือแก้ไขข้อสัญญา จำต้องอยู่ในลักษณะจำยอม เนื่องจากหากขอต่อรองแก้ไขข้อสัญญา นายจ้างก็อาจจะไม่ยอมรับ ลูกจ้างเข้าทำงาน นอกจากนั้นลูกจ้างส่วนใหญ่ลงชื่อในสัญญาโดยไม่อ่านข้อความในสัญญาจ้างแรงงานเลย อันเนื่องมาจากทราบดีว่าตนไม่สามารถที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาได้อยู่แล้ว

<sup>๒๐</sup> หยุด แสงอุทัย. (๒๕๓๘). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. หน้า ๑๐๒.

ประกอบกับต้องการงาน เกรงว่าหากมีการขอเจรจาต่อรองแก้ไข นายจ้างอาจเปลี่ยนใจไม่รับตนเข้าทำงาน

ความไม่เสมอภาคของอำนาจในการต่อรองนี้ปรากฏอยู่เสมอ ตั้งแต่ก่อนปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ แต่ความไม่เสมอภาคในช่วงนี้ไม่มีลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือการได้เปรียบเสียเปรียบอย่างชัดเจน หรือมีสภาพการต่อรองโดยไม่เป็นธรรมเหมือนเช่นปัจจุบัน และความไม่เสมอภาคระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเองซึ่งมีขึ้นในระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ ในยุโรปที่มีการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ใหญ่ขึ้น ระบบนายทุน และระบบการใช้เครื่องจักรได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้อำนาจการต่อรองอยู่ที่เจ้าของกิจการหรือนายทุน ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่โดดเดี่ยวจากกลุ่มของนายจ้าง ซึ่งมีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรอาชีพของนายจ้าง เป็นผู้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อผูกมัดลูกจ้างมากขึ้นตามลำดับ จนในที่สุดฝ่ายลูกจ้างจำต้องรวมตัวเพื่อต่อต้านเรียกร้องสิทธิกับนายจ้าง ประกอบกับรัฐได้เข้ามามีบทบาทช่วยเหลือแก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อต่อรองกับนายจ้างในการกำหนดเงื่อนไขของสัญญาจ้างแรงงาน

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยไว้ดังนี้

๑. สิทธิ (Right) หมายถึง อำนาจตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายสูงสุดได้บัญญัติรับรองและคุ้มครองให้แก่บุคคลในอันที่จะกระทำการใด ๆ หรือไม่กระทำการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับร่างกายหรือทรัพย์สินของตน เป็นการให้อำนาจแก่บุคคล ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องที่จะไม่ให้บุคคลอื่นเข้าไปแทรกแซงในสิทธิตามรัฐธรรมนูญรับรองและคุ้มครอง เช่นสิทธิในชีวิตร่างกาย สิทธิในทรัพย์สินของลูกจ้าง ฯลฯ เป็นต้น

๒. เสรีภาพ (Liberty) หมายถึง ภาวะมนุษย์ที่ไม่อยู่ภายใต้การครอบงำของผู้อื่น มีอิสระในการที่จะกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามความประสงค์ของตน เช่น เสรีภาพในการติดต่อสื่อสาร เสรีภาพในการประกอบอาชีพ หรือ เสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่ เป็นต้น

นอกจากนี้ตามรัฐธรรมนูญฯ ได้กล่าวถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในทางอ้อม ตัวอย่างเช่น

๑. การรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๒. ความเสมอภาค
๓. สิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย
๔. สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้กฎหมายย้อนหลัง

#### ๕. สิทธิที่จะได้รับการสันนิษฐานในคดีอาญาว่าเป็นผู้บริสุทธิ์

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหากคู่สัญญาค้ำประกันถึงแนวคิดพื้นฐานต่าง ๆ ข้างต้น โดยยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามหลักสุจริต หลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา และจำเป็นต้องค้ำประกันถึงสถานะของคู่สัญญาให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในด้านการกำหนดข้อสัญญา ย่อมไม่มีปัญหาเกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงตามสังคมในปัจจุบัน การปฏิบัติตามแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้นนั้น เป็นเพียงแนวคิดคิดทางทฤษฎีเท่านั้น ไม่ได้มีผลบังคับต่อการประพฤติปฏิบัติแต่อย่างใด จึงส่งผลให้คู่สัญญาไม่สามารถใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ในการคุ้มครองสิทธิในด้านต่าง ๆ ของลูกจ้างอย่างครบถ้วน การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึงสิทธิของทั้งลูกจ้างและนายจ้างอย่างเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย อย่างเหมาะสม จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการอุดช่องโหว่เรื่องความเหลื่อมล้ำของอำนาจในการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างยุติธรรมบนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาและหลักความเสมอภาคของคู่สัญญา



## บรรณานุกรม

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (๒๕๓๖). สัญญาจ้างแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ : นิติบรรณาการ  
จินตนา ศรีนุกูล. “ศูนย์เรียนรู้การเมืองและการเลือกตั้งอาเซียน : แนวทางการให้การศึกษาเพื่อสร้าง  
พลเมืองในระบอบ

ประชาธิปไตย. หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๖ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ  
กระทรวงต่างประเทศ, ๒๕๕๗.

บรรเจิด สิงคะเนติ. (๒๕๕๘). หลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์. กรุงเทพฯ:  
วิญญูชน.

ปริญญญา เทวานฤมิตรกุล. การศึกษาเพื่อความเป็นพลเมือง (Civic Education): แก้ปัญหาการเมืองไทย  
โดยสร้าง

ประชาธิปไตยที่ “คน”. เอกสารการประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า. ครั้งที่ ๑๓ ประจำปี  
๒๕๕๔.

บ.จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, ๒๕๕๕.

ปรีดี พนมยงค์. (๒๔๗๑). บันทึกความสำคัญประกอบด้วยอุทาหรณ์และคำแนะนำแห่งประมวลกฎหมาย  
แพ่ง

และพาณิชย์ บรรพ ๑. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (๒๕๓๔). คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (๒๕๕๔). กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพฯ: ธรรม  
นิติ.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (๒๕๔๑). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

วิสุทธิ โพธิแทน. แนวคิดพื้นฐานของประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจา  
นุเบกษา, ๒๕๕๑.

วิชญู เครืองาม. (๒๕๓๐). กฎหมายรัฐธรรมนูญ (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

ศิริระ ต่อมแก้ว. (๒๕๖๐). มาตรการคุ้มครองแรงงานในกรณีเลิกจ้าง: ศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทย

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐสิงคโปร์.

(วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

สมพร พรหมดีตาธ. (๒๕๔๑). คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑. กรุงเทพฯ:  
พิมพ์อักษร.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (๒๕๔๓, มิถุนายน). หลักความเสมอภาค. วารสารนิติศาสตร์, ๓๐(๒).

สุขุมภรณ์ พรหมมี. (๒๕๔๗). กฎหมายแรงงานกับมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม ๘๐๐๐ : ศึกษาเฉพาะ

กรณีสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย.

(วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สำนัก  
การพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๕.

หยุด แสงอุทัย. (๒๕๓๘). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. กรุงเทพฯ : ประกายพรีก

หยุดย คมเมธียุทธการ. (๒๕๕๖). สิทธิในการเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน.

(วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).

