

## หลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน

### Good Faith in Labor Law

วาทีน หนูเกื้อ

Watin Nookua

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: watin.ng@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพิจารณาหลักสุจริตในกฎหมายแรงงานตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ มาตรา ๕๔๓ “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่าเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือกระทำการประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” จึงมีปัญหาคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายนั้น ต้อง “สุจริต” ด้วยหรือไม่ บทความนี้จะศึกษาพิจารณาตอบปัญหาดังกล่าวใน ๓ หัวข้อคือ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับหลักสุจริต บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริต และหลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน

คำว่า “สุจริต” เป็นคำที่มีในกฎหมายโรมัน เขียนเป็นภาษาละตินว่า Bona Fide แปลว่าความซื่อสัตย์ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า good faith และมีในกฎหมายเยอรมัน ใช้คำว่า True Und Glauben ซึ่งแปลว่าความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ ในกฎหมายไทยความสุจริตเป็นหลักบังคับใช้ในการใช้สิทธิและการชำระหนี้ทางแพ่งโดยทั่วไป ดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ ว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต” ดังนั้นคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย จึงต้องเป็นคำสั่งที่ “สุจริต” ด้วย เพื่อให้มีความชัดเจนในการบัญญัติกฎหมาย จึงเห็นสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๔๓ ดังนี้ “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและสุจริตของนายจ้าง.....นายจ้างจะไล่ออกได้โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทน”

---

**คำสำคัญ :** หลักสุจริต, กฎหมายแรงงาน

---

## ABSTRACT

The objective of this article is to consider the Civil and Commercial Code section 583. It has been regulated that, "If an employee intentionally disobeys or always neglects his employer's lawful command, abandons work, seriously wrong does or not fulfills his work rightly and honestly, the employer is righteous to dismiss him without any advance notice or compensations." The problem is whether the lawful command has to be accordance with good faith or not. This article aims to answer such a question is three dimensions: meaning and concept of good faith principle, provisions of good faith and good faith principle in Labor Law.

Good faith or "Bona Fide" in Roman law means to be honest and in German "True Und Glauben" means honest and trustful. Therefore, good faith is the principle which is applicable to the exercise and general commercial repayment. It is regulated in Civil and Commercial Code section 5, "In the exercise for their right and debt, every person must act in good faith." Thus the employer's command should not only be lawful but also be good faith. In order to clarify the law, it is deserved to amend the Civil and Commercial Law section 583 as following: "If an employee intentionally disobey his employer's command which is lawful and good faith..., the employer is righteous to dismiss him without advance notice or compensations."

---

**Key words:** good faith principle, Labor Law

---

### บทนำ

กฎหมายแรงงานเป็นทั้งกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชนคือเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนนั้นก็เพราะรัฐเห็นว่าการคุ้มครองของลูกจ้างมีน้อยกว่านายจ้าง รัฐจึงต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับคุ้มครองลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ฯลฯ และการที่

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาต่างตอบแทน และในประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ บัญญัติว่า "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้" ดังนั้น การใช้สิทธิปฏิบัติงานของลูกจ้างจึงต้องเป็นไปตามหลัก "หลักสุจริต" ส่วนการใช้สิทธิออกคำสั่ง

ของนายจ้างตามบทบัญญัติในมาตราที่ซึ่งถือว่าเป็นอำนาจบังคับบัญชาหรืออำนาจการจัดการของนายจ้าง (Management Right) กฎหมายบัญญัติว่าต้องชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น จึงมีปัญหาคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายนั้นต้อง “สุจริต” ด้วยหรือไม่ บทความนี้จะทำการศึกษาพิจารณาตอบปัญหาดังกล่าว โดยแบ่งพิจารณาออกเป็น ๓ หัวข้อ คือ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับหลักสุจริต บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริต และหลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน

### ๑. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับหลักสุจริต

คำว่า “สุจริต” เป็นคำที่มีมาตั้งแต่กฎหมายโรมันซึ่งเขียนเป็นภาษาลาตินว่า Bona Fide แปลว่าความซื่อสัตย์ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Good Faith และตรงกับภาษาเยอรมันว่า True Und Glauben แปลว่า ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ (ปรีดี เกษมทรัพย์ (๒๕๒๕) น.๑๐๑) ความสุจริตจึงเป็นหลักที่ใช้บังคับในการใช้สิทธิและการชำระหนี้ทางแพ่งโดยทั่วไป ดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ ว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต”

หลักสุจริตนี้มีที่มาจากหลักที่ว่า “บุคคลผู้มาศาลต้องมาด้วยมือสะอาด” (He who comes to the court must come with clean hands) หมายถึง การที่บุคคลใช้สิทธิของตนที่เกิดขึ้นมาแล้วนั้นจะต้องใช้โดยสุจริตมิฉะนั้นศาลจะไม่รับรองสิทธินั้นหรือไม่รับบังคับให้

จุดมุ่งหมายของหลักสุจริตที่ได้เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มแรกในประวัติศาสตร์กฎหมายโรมันก็เพื่อบรรเทาหรือแก้ไขความกระด้างตายตัวของ

บทบัญญัติของกฎหมายซึ่งหากบังคับใช้ตามบทบัญญัติเช่นนั้นจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่กรณี กฎหมายยุติธรรมจึงถูกนำมาบรรจุไว้ในรูปแบบของคดีสุจริตเพื่อให้ผู้พิพากษาชาวโรมันมีอำนาจวินิจฉัยตามหลักความเป็นธรรมโดยมุ่งหมายให้เกิดความเป็นธรรมหรือหาความยุติธรรมที่แท้จริงหลักสุจริตจึงเปรียบเสมือนสัญลักษณ์แห่งการค้นหาความเป็นธรรม ในกฎหมายนี้โรมันในยุคหนึ่ง ได้นำเอาหลักสุจริตไปใช้ในการพิจารณาถึงเจตนาอันแท้จริงของคู่สัญญา โดยไม่เพียงพิจารณาถึงถ้อยคำตามตัวอักษรที่เคร่งครัดเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาตามหลักสุจริตด้วยทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติตามสัญญาที่ตกลงกันเกิดความยุติธรรมอันเป็นการทำให้หลักการรักษาสัญญามีความหมายทางจริยธรรมมากขึ้นและช่วยยับยั้งการคดโกงความไม่ซื่อสัตย์ความไม่เป็นธรรมรวมทั้งการกระทำที่ไม่สมเหตุสมผลต่างๆในสังคมเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมโรมันอย่างแท้จริงและด้วยบทบาทสำคัญของหลักสุจริตเช่นนี้ทำให้นักกฎหมายโรมันใช้หลักสุจริตเป็นที่รวมแห่งความยุติธรรม การรักษาสัจธรรมความไว้วางใจความเป็นธรรมและหลักศีลธรรมอันดี

หลักสุจริตกับความยุติธรรมหรือหลักความเป็นธรรมนั้น แท้จริงแล้วเป็นสิ่งเดียวกันเนื่องจากเจตนารมณ์ของหลักสุจริตก็คือมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมหรือความยุติธรรมที่แท้จริงในสังคมนั้นเองนั่นคือการให้ผู้กฎหมายใช้หลักสุจริตไปวินิจฉัยข้อพิพาทต่างๆให้เกิดความยุติธรรมขึ้น ดังนั้นหลักสุจริตจึงนำเอาแนวความคิดในทางศีลธรรมของสังคมเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการปรุงแต่งกฎหมายและปรุงแต่งความสัมพันธ์ของคนในสังคมความยุติธรรมกับหลักสุจริตจึงเป็นองค์รวม

เดียวกันโดยหลักสุจริตทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความยุติธรรมที่แท้จริงและหลักสุจริตถือเป็นหลักทั่วไปที่เป็นรากฐานของกฎหมายแพ่งทั้งระบบ (ปรีดี เกษมทรัพย์ (๒๕๒๕) น.๑๐๑) ซึ่งรวมทั้งกฎหมายแรงงานด้วย

## ๒. บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริต

บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริต อันถือเป็นหลักทั่วไปที่จะนำมาใช้ได้กับทุกเรื่องนั้น ประเทศเยอรมันเป็นประเทศแรกที่บัญญัติรับรองหลักสุจริตไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมัน ค.ศ.1900 ,มาตรา 157 และมาตรา 242 “ลูกหนี้จะต้องทำการชำระหนี้โดยสุจริต ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงปกติประเพณีด้วย” หมายความว่า มาตรานี้เป็นบทครอบจักรวาล (Generalkauseln) ทำหน้าที่เป็นเครื่องวัดมาตรฐานควบคุมความประพฤติของบุคคลในทุกๆเรื่องอันเป็นมาตรฐานทางศีลธรรมในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจและข้อสัจต่อกัน รวมทั้งพิเคราะห์ถึงจารีตประเพณีโดยปกติในสังคมด้วย กล่าวคือคู่สัญญาอีกฝ่ายย่อมคาดหมายไว้ว่าอีกฝ่ายย่อมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในสังคมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของมนุษย์ร่วมสังคมเดียวกัน ความคาดหมายเช่นนั้นย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจของบุคคลต่อบุคคล

ในประเทศสหรัฐอเมริกาแม้จะจ้างงานตามหลักการแสดงเจตนาก็ตาม แต่ต้องกระทำโดยสุจริตและเป็นธรรม คือนำเอาหลักสุจริตมาใช้ในการจ้างงานด้วย ดังกรณีศาลสูงแห่งรัฐเนวาด้า ในคดี K-Mart Corporation v. Ponsock ได้ตัดสินโดยอาศัยหลักการกระทำโดยสุจริตและเป็นธรรมไว้ดังนี้

ข้อเท็จจริงในคดีคือ ลูกจ้างทำงานมานานถึง ๑๐ ปี แล้วถูกนายจ้างเลิกจ้างก่อนเกษียณ

อายุ (ซึ่งหากลูกจ้างเกษียณอายุนายจ้างต้องจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนให้ลูกจ้างด้วย) โดยนายจ้างอ้างว่าเป็นการเลิกจ้างตามหลักการแสดงเจตนา และการเลิกจ้างในครั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างทำสีหกเลอะเปื้อนรอยกของบริษัท คณะลูกขุนได้ทำการสอบสวนแล้วพบว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากไม่ต้องการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนกรณีการเกษียณอายุ จึงไม่เห็นด้วยกับที่นายจ้างกล่าวอ้าง ศาลเองก็เห็นด้วยกับคณะลูกขุนและถือว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างในการกระทำดังกล่าว(อ้างถึงใน สุนิสา สว่างเนตร, ๒๕๕๑, น. ๑๙๘-๑๙๙)

ในบทบัญญัติของกฎหมายไทยได้บัญญัติหลักการใช้สิทธิโดยสุจริตนี้ไว้ ๒ กรณี คือ

### ๑. การใช้สิทธิโดยสุจริตเฉพาะเรื่อง

ความสุจริตเฉพาะเรื่อง หมายถึง “ความไม่รู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคู่กรณีที่เกี่ยวข้องหรือความรู้อาจไม่ถึงการณ” เช่น การรับโอนทรัพย์สินไว้โดยไม่ทราบข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจเป็นกรณีที่ไม่ทราบว่าเป็นทรัพย์สินที่ขโมยมาก็ดี หรือรับโอนทรัพย์สินไว้โดยไม่ทราบว่าเป็นทรัพย์สินที่มีการคบบิดข้อฉลหรือแสดงเจตนาหลอกลวงกันในระหว่างคู่สัญญาคนก่อนๆ ก็ดี ถือเป็น การกระทำโดยสุจริตซึ่งกฎหมายจะเข้ามาคุ้มครองโดยการบัญญัติให้ไม่ต้องคืนทรัพย์สินนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้ามีการรับโอนทรัพย์สินไว้โดยทราบถึงข้อบกพร่องบางอย่าง เช่น มีการคบบิดกัน ข้อฉลก็ดีหรือรับโอนไว้โดยทราบดีถึงการหลอกลวงหรือข้อบกพร่องในการทำสัญญาของคู่สัญญาคนก่อนๆ ก็ดีก็ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สุจริต ผู้ทรงสิทธิจึงไม่สามารถใช้สิทธิที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินนั้นยัน

ต่อบุคคลอื่นได้ เนื่องจากกฎหมายไม่รับรองและไม่คุ้มครองให้จึงอาจต้องคืนทรัพย์สินนั้นให้แก่บุคคลอื่นที่มีสิทธิดีกว่าไป

การใช้สิทธิโดยสุจริตเฉพาะเรื่องนี้ได้มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หลายมาตราด้วยกัน เช่น มาตรา ๑๕๕, ๔๑๒, ๙๐๕, ๙๑๖, ๑๒๙๙, ๑๓๐๐, ๑๓๐๓, ๑๓๑๑, ๑๓๑๒, ๑๓๒๙, ๑๓๓๐, ๑๓๓๑, ๑๓๓๒ เป็นต้น

## ๒. การใช้สิทธิโดยสุจริตทั่วไป

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ บัญญัติว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี ท่านว่าบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต”

คำว่า “สุจริต” ในมาตรา ๕ นี้ มีความหมายกว้างกว่าในกรณีความสุจริตเฉพาะเรื่อง โดยหมายถึง “ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ” ซึ่งบุคคลจะต้องมีต่อกันในกรณีต่างๆ

บทบัญญัติในมาตรานี้เป็น “บทครอบจักรวาล” ที่ทำหน้าที่เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติของบุคคลที่มีต่อกันในทางกฎหมาย เป็นการกำหนดให้บุคคลต้องประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ การกระทำใดที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความซื่อสัตย์และความไว้วางใจย่อมถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สุจริต ซึ่งศาลจะไม่รับรองและไม่รับบังคับให้ (พรชัย สุนทรพันธุ์ และ ญัฐพงศ์ โปษะบุตร (๒๕๕๐) น. ๑๒๓-๑๒๖.) เช่น

**คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๘๖-๗๘๗/๒๕๓๓**

การที่โจทก์และจำเลยที่ ๑ ได้ที่พิพาทมาในระหว่างอยู่กินเป็นสามีภริยากัน โดยมีได้จดทะเบียนสมรสกันนั้นถือว่าเป็นทรัพย์ที่นำมาหาร่วม

กัน มีกรรมสิทธิ์ร่วมกันคนละครึ่ง แม้ที่พิพาทจะมีชื่อจำเลยที่ ๑ เป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ในโฉนดแต่ผู้เดียวก็เป็นการกระทำแทนโจทก์ด้วย จำเลยที่ ๑ จึงไม่มีสิทธิเอาที่พิพาทส่วนของโจทก์ไปจดทะเบียนโอนขายให้จำเลยที่ ๒ โดยมีได้รับความยินยอมจากโจทก์ ฉะนั้นเมื่อจำเลยที่ ๒ รับโอนที่พิพาทมาจากจำเลยที่ ๑ โดยรู้อยู่แล้วว่าโจทก์เป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย จึงเป็นการไม่สุจริต ไม่ผูกพันส่วนของโจทก์ จำเลยที่ ๒ จึงต้องจดทะเบียนใส่ชื่อโจทก์เป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ร่วมกันในที่ดินพิพาทด้วย

ในกรณีที่มีการปฏิบัติหน้าที่ หรือการชำระหนี้ก็เช่นเดียวกัน ถ้าลูกหนี้ได้ทำการชำระหนี้แก่เจ้าหนี้โดยไม่สุจริตก็ถือว่าการชำระหนี้ที่ไม่ถูกต้อง ไม่ทำให้หนี้นั้นระงับสิ้นไปหรืออาจต้องชำระหนี้ใหม่ให้ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ตัวอย่าง ดังกับแดงเป็นเพื่อนกัน ดำได้ตกลงกู้เงินจากแดง ๑๐๐,๐๐๐.- บาท ต่อมาแดงมีหนี้สินล้นพ้นตัวจึงถูกเจ้าหนี้ฟ้องล้มละลาย ศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของแดงเพื่อให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เข้ามาจัดการรวบรวมทรัพย์สินและหนี้สินของแดงเอาไปชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ แทนที่ดำจะชำระเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาทให้แก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ซึ่งมีอำนาจเหนือทรัพย์สินและหนี้สินของแดงทั้งหมด แต่กลับนำเงินไปชำระคืนให้แก่แดงเพราะเห็นแก่เพื่อน ดังนี้ถือว่าการชำระหนี้ของดำเป็นการชำระหนี้โดยไม่สุจริต ดำจะอ้างว่าการชำระหนี้นั้นได้กระทำถูกต้องแล้วมาต่อสู้กับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้ (พรชัย สุนทรพันธุ์ และ ญัฐพงศ์ โปษะบุตร (๒๕๕๐) น. ๑๒๖.)

## ๓. หลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน

สำหรับกรณีของกฎหมายแรงงาน หลักสุจริตได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๘๓ ว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของ นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลย ไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้ง การงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่า นายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” ซึ่งอาจแยกพิจารณาเป็น ๒ กรณี คือ

**กรณีแรกการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง** นั้นลูกจ้างต้องกระทำโดยสุจริต เพราะกฎหมาย บัญญัติว่าหากลูกจ้างทำประการอื่นอันไม่สมแก่ การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและ สุจริต นายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าว ข่งหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๘/๒๕๔๘

“การที่ลูกจ้างใช้บัตรผ่านของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ผ่านเข้าไปที่ เคาน์เตอร์ของสายการบิน ช. และได้ช่วยเหลือ ผู้โดยสารชาวเข้าชาวจีน ๒ คนซึ่งใช้หนังสือเดินทาง ปลอม โดยลูกจ้างนำหนังสือเดินทางดังกล่าวไป ดำเนินการแทนและมีได้นำผู้โดยสารชาวจีนทั้งสอง ไปแสดงตนต่อหน้านาง ส. เจ้าหน้าที่ของสาย การบิน ช. เมื่อนาง ส. ขอให้ลูกจ้างนำผู้โดยสาร ชาวจีนทั้งสองมาแสดงตน ลูกจ้างก็แสดงอาการไม่ พอใจและพูดต่อว่านาง ส. พฤติการณ์ดังกล่าวของ ลูกจ้างเป็นเรื่องผิดปกตีส่อไปในทางไม่สุจริต อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย การกระทำ ของลูกจ้างถือว่า เป็นการทำประการอื่นอันไม่สม แก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไป**โดยถูกต้อง และสุจริต** นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดย ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า”

กรณีข้อเท็จจริงตามฎีกานี้ ผู้เขียนเห็นว่าการ กระทำของลูกจ้างเป็นกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ในการทำ หน้าที่ส่อไปในทางไม่สุจริต ไม่สามารถไว้วางใจให้ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ จึงถือว่าเป็นการทำประการ อื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไป **โดยถูกต้องและสุจริต**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๒/๒๕๒๕

ลูกจ้างมาทำงานสายเป็นประจำและนายจ้างได้ ตักเตือนแล้ว ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่สมควร แก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริต

กรณีข้อเท็จจริงตามฎีกานี้ ผู้เขียนเห็น ว่า การมาทำงานสายเป็นประจำ ทั้ง ๆ ที่นายจ้าง ตักเตือนแล้วนั้น เป็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ไม่ สามารถไว้วางใจได้ จึงขัดกับ “หลักสุจริต” ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๘/๒๕๒๖

ลูกจ้างเป็นกรรมการบริษัทนายจ้าง ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกบัญชีและการเงิน ออกคำสั่งในฐานะกรรมการบริษัทให้ช่อมรถยนต์ เก่งของบริษัทเป็นเงิน ๒๐,๐๐๐.-บาทเศษ โดยใช้ เงินของบริษัท เมื่อช่อมเสร็จแล้วก็ส่งโอนขายรถคัน ดังกล่าวให้ตัวเองในราคา ๔๐,๐๐๐.-บาท ซึ่งเท่ากับรถเก่าของบริษัทที่ช่อมเหมือนกันที่เคย ขายไปโดยไม่มีช่อม ถือว่าเป็นการกระทำอัน ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต

ข้อเท็จจริงตามคดีนี้ ผู้เขียนเห็นว่า การ ที่ลูกจ้างออกคำสั่งให้ช่อมรถก่อนแล้วประมูลขาย ให้ตนเองนั้น เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ไปในทาง เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง เป็นการไม่ซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สามารถไว้วางใจได้ ซึ่ง นอกจากจะเป็นการกระทำโดยไม่สุจริตแล้ว ยังต้อง

ถือว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ด้วย เพียงแต่ประเด็นเรื่องการทุจริตต่อหน้าที่คงไม่ได้กำหนดไว้ในประเด็นการพิจารณา ศาลฎีกาจึงไม่ได้วินิจฉัยในประเด็นนี้

**กรณีที่สอง** การใช้สิทธิออกคำสั่งของนายจ้างนั้นนายจ้างต้องกระทำโดยสุจริตด้วยหรือไม่เพราะกฎหมายเพียงบัญญัติบังคับว่า ต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่ได้บัญญัติว่าต้องกระทำโดยสุจริตด้วย จึงอาจพิจารณาได้เป็น ๒ ความเห็นคือ

**ความเห็นแรก** เห็นว่าคำว่าคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างนั้น หมายถึงคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยหลักกฎหมายเอกชนคือ “เอกชนสามารถทำทุกอย่างได้ ถ้าไม่มีกฎหมายห้าม” ดังนั้น คำสั่งของนายจ้างจึงเป็นคำสั่งที่ไม่มีกฎหมายห้าม หรือไม่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือไม่ผิดกฎหมายก็เพียงพอแล้ว โดยไม่ต้องพิจารณาถึงความสุจริตก็ได้ เพราะหากกฎหมายประสงค์จะให้ เป็นคำสั่งที่สุจริตด้วยก็ต้องบัญญัติไว้ให้เห็น เช่นเดียวกับกรณีของลูกจ้าง

**ความเห็นที่สอง** อาจมีความเห็นว่าคำว่า “คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย” นั้นหมายถึงคำสั่งที่ชอบด้วยหลักสุจริตด้วยเพราะหลักสุจริตได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ เช่นกัน

ผู้เขียนเห็นเห็นพ้องด้วยกับความเห็นที่สอง เพราะการออกคำสั่งของนายจ้างก็ดี การใช้อำนาจลงโทษของนายจ้างก็ดี ถือเป็นอำนาจการจัดการของนายจ้าง (Management Right)

อันเป็นการใช้สิทธิในทางแพ่งตามสัญญาจ้างแรงงานจึงต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ คือต้องกระทำโดยสุจริต และหากนายจ้างกระทำการโดยไม่สุจริตอาจจะต้องรับผิดเป็น ๒ กรณี คือ

**กรณีแรก** อาจถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ หรือ การฝ่าฝืนการจำกัดสิทธิของนายจ้าง ตามมาตรา ๓๑ เพราะแนวความคิดทางแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะรวมตัวกันเป็นองค์การหรือรวมตัวกันยื่นข้อเรียกร้องและร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างเป็นแนวความคิดที่ยอมรับกันในประเทศที่เจริญทางอุตสาหกรรม และได้นำมาบัญญัติไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วยเมื่อกฎหมายแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้สิทธิดังกล่าวไว้แล้ว ก็จำเป็นต้องมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองการใช้สิทธินั้นด้วย เพื่อมิให้ลูกจ้างได้รับผลร้ายจากการใช้สิทธิของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง ซึ่งเรียกการกระทำของนายจ้างดังกล่าวนี้ว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม”(เกษมสันต์ วิลาวรรณ(๒๕๓๗) น. ๑๔๓.) (มาตรา ๑๒๑, ๑๒๒ และ ๑๒๓) และ “การฝ่าฝืนข้อจำกัดสิทธิ” (มาตรา ๓๑)

แม้ในบทบัญญัติของกฎหมายจะไม่ได้บัญญัติว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” และ “การฝ่าฝืนข้อจำกัดสิทธิ” ต้องเกิดจากการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตของนายจ้างก็ตาม แต่ผู้เขียนเห็นว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” ก็คือ “การฝ่าฝืนข้อจำกัดสิทธิ” ก็ดี ล้วนต้องเป็นกรณีที่เกิดจากการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตของนายจ้างด้วย เช่น

นายจ้างยุบเลิกแผนกส่งของและเลิกจ้างลูกจ้างก็เนื่องจากลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างแผนกส่งของหลายคนเป็นผู้นำในการร้องเรียนก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้าง การเลิกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการฝ่าฝืน ๑๒๑(๑)(ฎีกาที่ ๑๒๔๕/๒๕๒๒)

การที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างนั้น แม้จะยื่นในระหว่างที่ยังใช้ข้อบังคับเดิมที่ตกลงกัน ก็ถือได้ว่ามีกรยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างจึงต้องห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างนั้นเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าว (ฎีกาที่ ๒๖๐๒-๒๖๐๓/๒๕๒๓)

จะเห็นได้ว่าการใช้สิทธิเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างตามแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาข้างต้น เกิดจากการที่นายจ้างโกรธเคืองลูกจ้างที่ใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้าง จึงต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง อันถือว่า **เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต**

**กรณีที่สอง** อาจ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

แนวความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับการเลิกจ้างนั้น ให้เป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างพอใจที่จะเลิกจ้างเมื่อใดก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีเหตุผลในการเลิกจ้าง และไม่ต้องรับผิดชอบในการเลิกจ้างด้วย แต่สิทธิเด็ดขาดดังกล่าวของนายจ้างทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนและไม่ได้รับความเป็นธรรมต้องประสบปัญหาค่าใช้จ่ายในขณะที่ต้องตกงาน และเป็นผลสืบเนื่องไปสู่วิธีการคุ้มครองจากการก่ออาชญากรรมต่างๆเพราะความ

จำเป็นของลูกจ้างผู้ตกงาน ด้วยปัญหานี้เอง ทำให้มีผู้เห็นว่าการใช้สิทธิเด็ดขาดในการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง **การใช้สิทธิเลิกจ้างของนายจ้างควรเป็นไปโดยสุจริต ตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป** (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕) (ธีระ ศรีธรรมรักษ์(๒๕๔๕) น. ๓๐๖.) การเลิกจ้างจึงต้องมีเหตุผลอันสมควรจึงจะทำให้การเลิกจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งศาลก็ต้องเข้ามามีบทบาทควบคุมการเลิกจ้างของนายจ้าง มิให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนหรือเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๒๙/๒๕๒๙ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า นายจ้างไม่มีประจักษ์พยานรู้เห็นว่า ลูกจ้างได้เอาเสื้อผ้าเด็กไปจากร้านของนายจ้าง หรือมีส่วนรู้เห็นในกรณีที่สินค้าในร้านของนายจ้างขาดหายไป แสดงว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาของนายจ้าง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๐๕/๒๕๒๙ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์จะรับทหารผ่านศึกซึ่งพิการทุพพลภาพและครอบครัวเข้าทำงานแทน จึงไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการใช้สิทธิเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จะเห็นได้ว่าวิธีการกระทำของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งสองกรณีข้างต้น เป็นการใช้สิทธิเลิกจ้างที่ไม่สุจริต จึงต้องรับผิดชอบฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรม



### บทสรุปและเสนอแนะ

จากการศึกษาพิจารณาเห็นได้ว่า “หลักสุจริต” เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการใช้สิทธิทางกฎหมายจึงต้องผูกพันนายจ้างในการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จึงต้องเป็นคำสั่งที่เกิดจากการใช้สิทธิโดยสุจริตภายใต้บังคับของบทบัญญัติใน มาตรา ๕ ด้วย แม้ในบทบัญญัติของกฎหมายจะไม่มีคำว่าสุจริตไว้ก็ตาม แต่ถ้าต้องการให้เกิดความชัดเจนในการใช้การตีความกฎหมาย เช่นเดียวกับกรณีของการทำหน้าที่ของลูกจ้าง และ

ป้องกันการตีความเป็นอย่างอื่นจากนักกฎหมายบางท่านที่อาจจะยึดถือหลักการตีความโดยเคร่งครัด จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ใหม่ดังนี้

**มาตรา ๕๘๓** “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและสุจริตของนายจ้างก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจณก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

### บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วิจารณ์, (๒๕๓๗), **กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล(๒) การเลิกจ้างและการลาออก**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ปรีดี เกษมทรัพย์, (๒๕๒๕), **กฎหมายแพ่ง:หลักทั่วไป**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรชัย สุนทรพันธุ์ และ ณัฐพงษ์ โปษะบุตร, (๒๕๕๐), **หลักกฎหมายเอกชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์, (๒๕๔๕), **กฎหมายแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนิสา สว่างเนตร, (๒๕๕๑), **การกระทำในทางส่วนตัวและผลทางกฎหมาย**, วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขา กฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.