

ความรับผิดชอบเพื่อละเมิด กรณีสัญญาจ้างแรงงาน ที่มีข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย

มงคล เจริญจิตต์*



ภาพโดย: น.ส. วลีพร พาลีคราม

ในสังคมปัจจุบันนั้นเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า สภาพของการจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นที่ใด ฝ่ายนายจ้างโดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเงื่อนไขและค่าตอบแทนในการจ้างงานให้กับลูกจ้าง ส่วนฝ่ายลูกจ้างนั้นจะเป็นฝ่ายที่ต้องยินยอมตกลงตามเงื่อนไขที่ฝ่ายนายจ้างกำหนด อีกทั้งฝ่ายลูกจ้างก็เป็นฝ่ายที่มีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่าฝ่ายนายจ้าง อันเนื่องมาจากภาวะทางด้านเศรษฐกิจที่ดีน้อยกว่าฝ่ายนายจ้างนั่นเอง

เมื่อเหตุการณ์เป็นเช่นนี้ จึงทำให้เหล่าลูกจ้างที่ไม่มีทางเลือก ลูกจ้างจำเป็นจะต้องตกลงยอมรับตามข้อตกลงที่นายจ้างเสนอให้ แม้ว่าลูกจ้างจะทราบดีอยู่แล้วว่า ข้อตกลงนั้นจะเป็นข้อตกลงที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำก็ตาม เนื่องด้วยความจำเป็นที่จะต้องหาเลี้ยงชีพเพื่อความอยู่รอด จะเลือกแต่งงานที่ได้เงินเดือนตามที่ต้องการก็ไม่ได้ มีงานอะไรให้ทำก็จำเป็นที่จะต้องทำต้องเลือกไว้ก่อน ซึ่งกรณีเช่นนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้างอย่างแน่นอน โดยเฉพาะในกรณีเรื่องของเงินค่าตอบแทนที่ได้ลดน้อยลงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สิ่งที่ควรจะได้รับตามกฎหมายก็ไม่ได้รับ และเนื่องจากความเชื่อที่ว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่

* นักศึกษาปริญญาโท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กฎหมายกำหนดนั้นเป็นมาตรฐานที่ค่อนข้างต่ำอย่างมากสำหรับการดำรงชีพอยู่แล้ว หากให้ลูกจ้างยังจะต้องยอมรับตามสิ่งที่นายจ้างเสนอให้ ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนยิ่งขึ้นไปอีก

ปัญหาที่พบเห็นกันอยู่เสมอก็คือมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดนั้น มักจะไม่ได้รับการปฏิบัติ หรือไม่สมารถที่จะถูกบังคับใช้ได้อย่างดีเท่าที่ควร เมื่อปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายเกิดขึ้นในทางปฏิบัติ อาจจะเป็นด้วยเหตุผล เนื่องจากความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือด้วยตัวกระบวนการของการบังคับใช้กฎหมายก็ตาม จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่จะพิจารณาว่า การกำหนดข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายให้คู่ตกลงอีกฝ่ายหนึ่งต้องปฏิบัติตามเป็นละเมิดหรือไม่เพื่อจะได้เป็นแนวทางอีกทางหนึ่งให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเรียกร้องในสิ่งที่ลูกจ้างควรได้รับ

โดยประเด็นที่เกิดขึ้น ก็คือ ประการแรก การที่คู่ตกลงฝ่ายหนึ่งที่มีอำนาจในการกำหนดข้อตกลง (นายจ้าง) ได้กำหนดข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง (ลูกจ้าง) ซึ่งมีอำนาจในการต่อรองที่น้อยกว่ายินยอมตามข้อตกลงนั้น แล้วก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้าง เป็นการละเมิดที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างหรือไม่ และประการที่สอง คือ ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นละเมิดแล้ว ความตกลงที่ลูกจ้างได้ให้ต่อนายจ้างนั้น นายจ้างสามารถที่จะยกความยินยอมของลูกจ้างในการตกลงตามข้อตกลงดังกล่าวมาเป็นข้ออ้างไม่ต้องรับผิดได้หรือไม่ ซึ่งจะได้พิจารณาในหัวข้อต่อไป

อนึ่ง บทความเรื่องนี้เป็นการศึกษาถึงการกระทำของนายจ้างในการกำหนดข้อตกลงที่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และการกระทำของนายจ้างที่เป็นการกระทำที่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหลังจากที่ได้มี

การตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ซึ่งในที่นี้จะใช้คำว่ากฎหมายแรงงานเพื่อให้ครอบคลุมเกี่ยวกับกฎหมายที่มุ่งประสงค์คุ้มครองผู้ใช้แรงงานทั้งหมด เนื่องจากอยู่ในข่ายที่อาจจะเกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันได้

หลักเกณฑ์ความรับผิดเพื่อละเมิด¹

ตามมาตรา 420 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดไว้ว่า “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมาย ให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น” จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว แสดงให้เห็นหลักเกณฑ์ของการกระทำที่จะเป็นละเมิดได้ดังนี้

1. ผู้กระทำความผิด (Tortfeasors)

ตามมาตรา 420 ที่ยกขึ้นมาอ้างนั้น เป็นบทบัญญัติที่แสดงความรับผิดของตนเอง ซึ่งผู้ที่จะกระทำความผิดนั้นไม่ได้เป็นปัญหาถกเถียงอย่างไร โดยที่ผู้กระทำสามารถเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล

2. ความผิด หรือความน่าตำหนิ (Fault)

กล่าวคือ เป็นการกระทำที่มีความน่าตำหนิ หรือเป็นความผิด ซึ่งความผิดในที่นี้นั้น หมายถึง ความผิดอันมีลักษณะเป็นความน่าตำหนิของผู้กระทำ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามมาตรา 420 ที่ได้ยกขึ้นมาเพื่ออธิบายนั้น ก็หมายถึง การกระทำที่เกิดจากความจงใจ หรือความประมาทเลินเล่อของผู้กระทำ กล่าวคือเป็นการจงใจกระทำละเมิด หรือประมาทเลินเล่อก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผิด เป็นเรื่องน่าตำหนิ

“จงใจ” ก็คือ การกระทำโดยรู้สำนึกถึงผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้น ซึ่งก็คือความเสียหายนั่นเอง ในกรณีของ “ประมาท” คือ การที่ไม่ใช้ความระมัดระวัง เช่นที่บุคคลในภาวะเช่นนั้นพึงต้องมีตามวิสัย และพฤติการณ์

3. การกระทำ (Act)

โดยปกติก็คือ การกระทำที่แสดงออกมา ซึ่งการกระทำในทางกฎหมายนั้นเป็นได้ทั้งการกระทำการ และการงดเว้นกระทำการ

¹ ผศ.ดร.พรรณรายรัตน์ ศรีไชยรัตน์, คำบรรยายวิชากฎหมายละเมิดชั้นสูง คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549

“การกระทำ” ก็คือ การเคลื่อนไหวเนื้อตัวร่างกายโดยรู้สำนึก ส่วน “งดเว้น” คือ การไม่กระทำการในสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้กระทำ ซึ่งจะต้องเป็นกรณีที่มีหน้าที่ให้กระทำแล้วไม่ทำ ซึ่งหน้าที่ที่เกิดขึ้นนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ 3 ทาง คือ หน้าที่ที่เกิดจากสัญญา เกิดจากกฎหมายกำหนด และจากความสัมพันธ์ตามข้อเท็จจริงระหว่างผู้งดเว้นและผู้เสียหาย

4. โดยผิดกฎหมาย (Unlawfulness)

หมายถึง การล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่นโดยไม่มีอำนาจ หรือโดยไม่มีข้อแก้ตัว ซึ่งการที่จะมีอำนาจในการกระทำอย่างใดๆ ได้นั้น แบ่งออกเป็น อำนาจตามกฎหมายตามสัญญา และตามคำพิพากษาของศาล

แต่ถ้าการกระทำนั้นเป็นการกระทำให้ผู้อื่นเสียหายโดยมีข้อแก้ตัว ก็ถือว่าไม่ผิดกฎหมายเช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น เรื่องของความยินยอม ซึ่งอาจจะมองว่าเป็นข้อแก้ตัว หรือจะมองว่า ความยินยอมไม่ก่อให้เกิดความเสียหายก็ได้

ในเรื่องของความยินยอมนั้น มีประเด็นปัญหาที่น่าสนใจอยู่ประการหนึ่ง คือ ความยินยอมที่เห็นนั้นจะต้องมีลักษณะอย่างไร และต้องให้แก่ไหน ซึ่งในส่วนนี้จะได้พิจารณาอีกขั้นตอนหนึ่งภายหลัง

5. ความเสียหาย (Harm or Damages)

ตามกฎหมายละเมิดของไทยจะต้องมีความเสียหายเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น จึงจะเป็นความรับผิดตามกฎหมายเรื่องละเมิด ซึ่งต่างจากความรับผิดในทางอาญาที่ไม่จำเป็นที่จะต้องมีความเสียหายเกิดขึ้น เพียงแต่ได้กระทำความผิดประกอบตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ผู้กระทำก็ต้องรับผิดในทางอาญา

ความเสียหายในทางละเมิดนั้นจะต้องเป็นความเสียหายที่มีลักษณะแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นมาแล้ว หรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แต่อย่างไรก็ตามจะต้องมีความเสียหายเกิดขึ้น ซึ่งแนวโน้มในปัจจุบัน อาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องมีความเสียหายเกิดขึ้นจริง แต่จะต้องเป็นความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นการแน่นอน โดยไม่ว่าความเสียหายนั้นจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ก็ตาม หรืออาจจะมืพร้อมกันทั้งสองส่วนคือความเสียหายที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อีกทั้งความเสียหายตามกฎหมายไทยนั้นจะต้องเป็นความเสียหาย

ที่เกิดแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด

6. ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Causation)

ในข้อสุดท้ายนี้ หมายความว่า การกระทำและผลของการกระทำที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์และใกล้ชิดกัน จะต้องไม่เป็นการห่างกันเกินไป ซึ่งไม่มีความเป็นเหตุเป็นผลในการให้การเยียวยาความเสียหายนั้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การกระทำผิดที่จะเป็นละเมิดนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นการกระทำที่มีความน่าตำหนิ หมายความว่า เป็นการกระทำที่จิตใจหรือมีความประมาทเลินเล่อ และผลแห่งความจงใจหรือประมาทเลินเล่อ นั้น ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่น อันเป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อ ชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างใดๆ อีกทั้งความเสียหายที่เกิดขึ้นจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับการกระทำของผู้กระทำละเมิด

เมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ความรับผิดเพื่อละเมิดดังที่กล่าวไว้ในตอนต้น กับประเด็นปัญหาที่ตั้งไว้ คือ การทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดข้อตกลง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อเงื่อนไขของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่า จำยอมต้องตกลงตามข้อเสนอของนายจ้าง ได้ข้อสรุปดังต่อไปนี้

การกระทำในการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวผู้กระทำในกรณีนี้ก็คือ นายจ้าง โดยที่การกระทำที่นำมาพิจารณาว่าเป็นการกระทำละเมิดหรือไม่ ก็คือ การปฏิบัติตามข้อตกลงของนายจ้างและลูกจ้าง โดยข้อตกลงนั้นเป็นข้อตกลงที่กำหนดโดยนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นการขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกรณีนี้ ตามความคิดเห็นของข้าพเจ้าถือว่าการทำละเมิดต่อตัวลูกจ้างอย่างเห็นได้ชัด (เมื่อยังไม่พิจารณาเรื่องความยินยอมของลูกจ้าง ที่จะได้อธิบายในหัวข้อถัดไป) เนื่องจากว่า เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายอยู่แล้วโดยตัวของการกระทำนั้นเอง กล่าวคือ กฎหมายคุ้มครอง

แรงงานกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติ ก็เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ปราศจากมูล เหตุที่จะมาเป็นข้อแก้ตัวไม่ต้องรับผิดชอบได้

ดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า ความเสียหายของผู้ใช้แรงงานนั้น คือ การที่ผู้ใช้แรงงานนั้นต้องสูญเสียสิทธิที่พึงมีพึงได้ตามกฎหมาย แต่นอกจากสิทธิที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ก็มีความเสียหายในส่วนอื่นที่กฎหมายแรงงานไม่ได้ กำหนดไว้ ดังนั้นในส่วนของความเสียหายจึงสามารถที่จะพิจารณาแยกออกได้ 2 ส่วน คือ

1. ความเสียหายที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้อง รับผิดชอบไว้โดยตรง

หมายความถึง ความเสียหายที่เกิดจากการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม มาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เช่น ในเรื่อง ค่าแรงขั้นต่ำ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินชดเชย สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาน ประกอบการ เป็นต้น ซึ่งความเสียหายเหล่านี้ เป็นความเสียหายที่สามารถเรียก ร้องได้อยู่แล้วตามมาตรการทางด้านกฎหมายแรงงาน กล่าวคือ เป็นความเสียหาย ที่มีมูลเหตุมาจากข้อพิพาทในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของลูกจ้างนั่นเอง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายแรงงานนั้น เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองกลุ่มผู้ ใช้แรงงานเป็นสำคัญ โดยกำหนดถึงมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง อีกทั้งยังได้กำหนดด้วยว่าการกำหนดให้มีข้อตกลงที่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่ กำหนดไว้ ย่อมเป็นโมฆะ แม้จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีผลผูกพันให้นายจ้างจะต้องกระทำการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ไม่ได้ ว่า จะได้รับการยินยอมจากลูกจ้างหรือไม่ เว้นแต่กรณีที่กำหนดให้ได้รับความ ยินยอมได้ ดังจะเห็นได้ว่า ภายใต้กรอบของกฎหมายแรงงานนั้น นายจ้างยังคง ผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามสิ่งที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะตกลงไว้เป็นพิเศษ

อย่างไรกับลูกจ้าง ถ้าตกลงต่ำกว่ามาตรฐานก็ต้องทำให้ถึงมาตรฐาน ซึ่งกรณีนี้ กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้สิทธิต่อลูกจ้างที่จะเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตาม มาตรฐานแรงงานได้ แสดงให้เห็นว่า แม้เรื่องดังกล่าวจะได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้างก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามที่ กฎหมายต้องการคุ้มครอง การกำหนดข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นเรื่องที่ก่อให้เกิดผลในการกระทบสิทธิต่อลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาถึง เหตุผลของการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมต้องการรักษาสีทธิของ ลูกจ้างเป็นสำคัญ การไม่ยอมปฏิบัติตามสิ่งที่กฎหมายแรงงานกำหนดของนายจ้าง เป็นการละเมิดต่อสิทธิของลูกจ้าง จะมาอ้างเรื่องความยินยอมของลูกจ้างเพื่อไม่ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำไม่ได้ เมื่อกฎหมายกำหนดเช่นนี้ แล้วนายจ้างยัง คงตั้งต้นที่จะไม่ปฏิบัติอยู่ ก็เป็นการจงใจที่จะกระทำการอันขัดต่อกฎหมายเพื่อ ให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่น ถึงแม้ว่าความยินยอมของลูกจ้าง แต่ก็เป็นความ ยินยอมที่เกิดการมีอำนาจในการต่อรองที่น้อยกว่า และไม่มีโอกาสได้เลือก หรือ เรียกร้องสิทธิของตนเอง เนื่องจากต้องคำนึงถึงความอยู่รอดและการดำรงชีวิต ความยินยอมนั้นจึงไม่อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการยินยอมที่แท้จริง ตามความเห็น ของข้าพเจ้า นายจ้างจึงควรต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดจากการปฏิบัติตาม ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน

2. ความเสียหายที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ในกรณีนี้หมายความว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติตามข้อ ตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และความเสียหายเหล่านั้นเป็นความเสียหาย อย่างอื่นที่ไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ตัวอย่างเช่น นายจ้าง ตกลงจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงาน ทำให้ลูกจ้างต้องไปกู้หนี้ยืมสินและ เสียดอกเบียให้แก่ผู้ให้กู้ หรือ การกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างไม่ครบตามที่ กฎหมายกำหนด ทำให้ลูกจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานทั้งที่ไม่ ควรที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในกรณีดังกล่าว หรือความเสียหายอย่างอื่นๆ ทั้งที่เป็น ตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นกล่าวไปไม่ถึง หรือไม่

ครอบคลุมถึง เป็นต้น ในกรณีนี้ลูกจ้างอาจเรียกให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นได้ตามกฎหมายลักษณะละเมิด

กฎหมายลักษณะละเมิด ในเรื่องความยินยอมเป็นข้ออ้างไม่ต้องรับผิด หรือ ความยินยอมไม่ทำให้เป็นละเมิด (Volenti non fit injuria)

ตามกฎหมายเรื่องละเมิดนั้น มีกรณีที่ผู้กระทำสามารถที่จะยกมาเป็นข้ออ้างไม่ต้องรับผิดได้ เช่น หมอตรวจด้วยนิรโทษกรรม การกระทำโดยได้รับอำนาจตามกฎหมาย แม้การกระทำนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นก็ตาม นอกจากนี้ ศาลไทยก็ยอมรับว่า ในกรณีที่ผู้เสียหายให้ความยินยอมต่อผู้กระทำการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้นจะไม่เป็นละเมิด ด้วยเหตุผลที่ว่า กฎหมายละเมิดนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเยียวยาความเสียหาย การที่บุคคลใดยินยอมให้ผู้อื่นทำความเสียหายให้เกิดขึ้นกับตนนั้น ย่อมไม่เป็นการทำให้ผู้เสียหายนั้นถูกล่วงสิทธิ²

ในเรื่องของความยินยอมนั้น มีนักวิชาการบางท่านได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า กรณีของความยินยอมที่มีลักษณะที่ขัดต่อศีลธรรมอันดี หรือความสงบเรียบร้อย หรือนโยบายสาธารณะ ยังเป็นปัญหาที่มีการตั้งข้อสงสัยกันอยู่ อีกทั้งความเห็นของท่านอาจารย์หยุด แสงอุทัย ในหมายเหตุท้ายฎีกา 616/2482 ที่ว่า “ถ้าการยินยอมไม่เป็นการขัดต่อศีลธรรมของประชาชน บุคคลย่อมมีอำนาจให้บุคคลอื่นกระทำร้ายต่อตนเองได้และความยินยอมนี้เป็นเหตุให้การกระทำของผู้อื่นเป็นการชอบด้วยกฎหมาย...” แม้ว่าคำพิพากษาดังกล่าวเป็นคำพิพากษาในคดีอาญา แต่ท่านก็มีความเห็นว่า ในเรื่องของทางแพ่งนั้นก็น่าจะมีความหมายอย่างเดียวกัน

ท่านอาจารย์อนันต์ จันทโรภากร ก็มีความเห็นว่าความยินยอมที่ขัดต่อศีลธรรมไม่สามารถทำให้การกระทำตามความยินยอมนั้นกลายเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายขึ้นมา กรณีนี้เป็นเรื่องทางกฎหมายอาญา ซึ่งท่านมีความเห็นว่า ในทางกฎหมายแพ่ง ในที่นี้ก็คือกฎหมายละเมิด ในเรื่องของความยินยอมก็น่า

² เรื่องเดียวกัน

จะมีความหมายในลักษณะเดียวกัน

ยังมีความเห็นของท่าน ประจักษ์ พุทธิสมบัติ ที่ว่ากรณีของการที่ผู้เสียหายสมัครใจเข้าสู่อันตรายด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการให้ความยินยอมให้กระทำต่อร่างกาย ทรัพย์สินหรือสิทธิของตน การกระทำนั้นย่อมไม่เป็นละเมิด และสามารถนำมาเป็นข้อแก้ตัวของผู้กระทำได้³

โดยเรื่องของความยินยอมนั้นอาจจะเป็นเรื่องที่มีได้ทั้งในทางอาญาและทางแพ่ง ซึ่งในทางอาญานั้น ได้มีการแยกการกระทำผิดไว้สองประเภท คือ ความผิดอันยอมความได้ กับความผิดอันยอมความกันไม่ได้ หรือความผิดอาญาแผ่นดิน ซึ่งเคยมีคำพิพากษาของศาลว่า ความยินยอมของผู้เสียหายทำให้การกระทำของจำเลยไม่มีความผิด ดังเช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 616/2482, 787/2483, 1403/2508 เป็นต้น ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้ท่านอาจารย์พจน์ ปุษapakom ได้สรุปไว้ว่า ความยินยอมของเจ้าทุกข์เป็นข้อแก้ตัวได้เฉพาะเท่าที่ไม่ขัดต่อความสำนึกในศีลธรรมอันดี ซึ่งไม่รวมเรื่องของความสงบเรียบร้อย เว้นแต่บางกรณีที่เป็นนโยบายของรัฐก็ไม่สามารถยกเรื่องความยินยอมมาเป็นข้อแก้ตัวได้

แต่ในทางแพ่งนั้น ท่านประจักษ์ ได้กล่าวว่า มีหลักกฎหมายว่า “ความยินยอมไม่ทำให้เป็นละเมิด” (That to which a man consents cannot be considered an injury) โดยกล่าวถึงหลักเกณฑ์ในเรื่องของความยินยอมในทางแพ่งไว้ดังนี้

1. ผู้เสียหายยินยอมให้กระทำหรือยอมต่อการกระทำ หรือเสี่ยงเข้ารับความเสียหาย อันถือได้ว่าเป็นการยินยอมรับผลแห่งความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ย่อมทำให้การกระทำไม่เป็นละเมิด
2. การให้ความยินยอมนั้นจะต้องให้ก่อนหรือขณะกระทำผิด การให้ความยินยอมก่อนกระทำผิดไม่ว่าล่วงหน้านานเท่าใด หากยังไม่มีการถอนการให้ความยินยอม ความยินยอมนั้นก็ยังคงมีผลอยู่

³ ประจักษ์ พุทธิสมบัติ, *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด และ จัดการงานนอกสั่ง* (กรุงเทพฯ: ศรีสมบัติการพิมพ์), หน้า 16

3. การให้ความยินยอมนั้น ปกติต้องให้แก่ผู้กระทำโดยตรง
4. การให้ความยินยอม ต้องเป็นไปโดยสมัครใจ ปราศจากการทำฉ้อฉล หลอกลวง หรือข่มขู่ หรือล้าคฤมิต
5. การให้ความยินยอมนั้น เมื่อผู้กระทำเข้าใจผลแห่งความยินยอมแล้ว แม้จะขัดต่อความสำนึกในศีลธรรมอันดี (ซึ่งผู้กระทำมีความผิดอาญา) ก็ไม่ทำให้เป็นละเมิดทางแพ่ง เว้นแต่การกระทำอันเป็นความผิดอาญาบางประเภท ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องรับผิดแม้จะได้รับความยินยอม

6. การให้ความยินยอมอาจจะให้โดยตรงหรือโดยปริยายก็ได้
7. การให้ความยินยอมอาจจะเกิดจากนิติกรรมสัญญาก็ได้
8. การให้ความยินยอมมีขอบเขตจำกัด ถ้าผู้กระทำทำนอกเหนือจากความยินยอมที่ให้ไว้ หรือกระทำโดยประมาทเลินเล่อ ผู้กระทำต้องรับผิดฐานละเมิด
9. ความยินยอมอาจจะถอนได้ก่อนที่จะมีการกระทำ⁴

จากหลักเกณฑ์เรื่องความยินยอมที่ได้กล่าวมานั้น แสดงให้เห็นถึงข้อพิจารณาว่า การให้ความยินยอมอย่างใดใช้ได้หรือใช้ไม่ได้ อันจะส่งผลให้ความยินยอมดังกล่าวจะเป็นข้ออ้างของผู้กระทำไม่ต้องรับผิดเพื่อละเมิดได้หรือไม่ ในส่วนของสัญญาจ้างแรงงานนั้น ประเด็นตรงนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจทีเดียวว่า ความยินยอมของลูกจ้างจะเป็นข้อผูกมัดลูกจ้างให้ไม่สามารถเรียกร้องค่าความเสียหายเพื่อละเมิดหรือไม่

ความรับผิดในการกระทำตามข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในที่นี้ จะกล่าวถึงการกระทำที่ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดความรับผิดไว้อย่างชัดเจน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายอื่น ซึ่งก็คือกฎหมายลักษณะละเมิด โดยพื้นฐานของกฎหมายละเมิดนั้น ในเรื่องความ

⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 21-23

ยินยอมจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าหากมีความยินยอมของผู้เสียหายแล้ว ผู้กระทำไม่ต้องรับผิดในความเสียหายที่เกิดขึ้น เมื่อการกระทำของนายจ้างอันเกิดจากข้อตกลงตามสัญญาจ้างที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น ประเด็นที่น่าพิจารณา คือ ความยินยอมของลูกจ้างนั้นจะทำให้นายจ้างไม่ต้องรับผิดในความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อลูกจ้างได้หรือไม่ โดยเฉพาะในเรื่องของทฤษฎีหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา และหลักเรื่องความเป็นอิสระในการที่จะผูกนิติสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น การกระทำของนายจ้างก็จะถือว่าไม่เป็นละเมิด ถึงแม้ว่า การกระทำของนายจ้างจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้เสียหายจริง อันเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างนั้นเกิดขึ้นโดยจงใจเพื่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างตามหลักละเมิด แต่เนื่องจากลูกจ้างได้ยินยอมพร้อมใจในการเข้ารับความเสี่ยงจากผลของความเสียหายที่เกิดขึ้น แม้ว่าความตกลงนั้นจะเป็นความตกลงที่มีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย อันมีผลให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นโมฆะก็ตาม ความยินยอมนั้นก็ไม่นับผลไป ซึ่งนายจ้างอาจใช้อ้างเป็นข้อแก้ตัวให้ไม่ต้องรับผิดฐานละเมิดได้

แม้จะพิจารณาได้ความหมายดังที่ได้กล่าวมา แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่น่าสนใจเรื่องของความยินยอม เนื่องจากว่า กฎหมายแรงงานนั้นเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้แรงงาน คือ ฝ่ายลูกจ้าง หากเราตีความให้การยินยอมของลูกจ้างมีผลทำให้ไม่เป็นละเมิด ความต้องการให้กฎหมายแรงงานได้รับการปฏิบัติโดยให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะไม่เป็นผล กฎหมายที่มีลักษณะเพื่อคุ้มครองกลุ่มบุคคลที่มีฐานะหรืออำนาจในการต่อรองน้อยกว่าก็จะมีถูกล่วงละเมิดได้อยู่เสมอ เพียงเพราะความยินยอมของผู้ที่มีอำนาจในการต่อรองที่น้อยกว่าได้ถูกบีบบังคับให้ต้องยินยอม

ข้าพเจ้าเห็นว่าการให้ความยินยอมของลูกจ้างนั้น ไม่อาจจะถือได้ว่าเป็นการให้ความยินยอมที่เป็นไปตามหลักทฤษฎีเรื่องความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา หรือ หลักเรื่องเสรีภาพในการแสดงเจตนา หรือผูกนิติสัมพันธ์ต่อผู้อื่น เนื่องจากหลักการดังกล่าว ยึดถือในเรื่องของความเท่าเทียมกันของคู่สัญญาเป็นสำคัญ แต่ในเรื่องของสัญญาจ้างแรงงานนั้น เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าลูกจ้างนั้น

เป็นฝ่ายที่ถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ ดังนั้น จะถือว่า การให้ความยินยอมนั้น เป็นการให้ความยินยอมโดยสมัครใจอย่างแน่แท้คงจะเป็นคำกล่าวที่ไม่ถูกต้อง เสียทีเดียวนัก เพราะการให้ความยินยอมของลูกจ้างนั้น เป็นการให้ความยินยอม ที่อยู่บนพื้นฐานของความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจในการต่อรอง ดังนั้น ข้าพเจ้า จึงเห็นว่า ไม่น่าจะนำความยินยอมในลักษณะดังกล่าวนี้มาเป็นข้ออ้างให้พ้นความ รับผิดชอบละเมิดได้ นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงบทบัญญัติของกฎหมาย คຸ້ມຄອງแรงงาน จะเห็นว่าเป็นนโยบายรัฐอย่างหนึ่งในการที่จะให้ความคุ้มครอง ผู้ใช้แรงงานให้ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้าง รัฐจึงบัญญัติฉบับนี้ออกมา บังคับใช้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ฉะนั้น จึงมีความสอดคล้องกันกับ ความเห็นในเรื่องความยินยอมของท่านอาจารย์พจน์ ปุสุปาคม ที่ว่า บางกรณีที่เป็นนโยบายของรัฐก็ไม่สามารถยกเรื่องความยินยอมมาเป็นข้อแก้ตัวให้ไม่ต้องรับ รับผิดชอบละเมิดได้

สิ่งที่ต้องพิจารณาในประเด็นต่อมา ก็คือ การใช้สิทธิในทางสัญญา กำหนดข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย โดยอ้างว่าเป็นเสรีภาพในการแสดงเจตนา ทั้ง ๆ ที่มีกฎหมายกำหนดห้ามไม่ให้มีการตกลงในลักษณะดังกล่าว และถ้ามีการตกลง ในลักษณะที่ต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนดจริง ข้อตกลงนั้นย่อมเป็นโมฆะ การ ที่นายจ้างยังฝืนที่จะกระทำการกำหนดข้อตกลงที่เป็นการขัดต่อกฎหมายแรงงาน ที่มุ่งจะคุ้มครองผู้ใช้แรงงานนั้น จะถือว่าเป็นการใช้สิทธิที่ตนมีอยู่อย่างไม่ต้อง หารือ ไม่สมควรหรือไม่ที่ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่า ต้องยอมจำนน ยอมรับข้อตกลงนั้น เนื่องจากความจำเป็นหรือเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีความ สำคัญต่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงาน จากความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจะเห็นว่า กฎหมายยังไม่ประสิทธิผลเพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้ทุก สถานการณ์ที่ถูกนายจ้างเอาเปรียบ และอาศัยช่องโหว่บางประการของกฎหมาย เป็นตัวแสวงหาประโยชน์ต่อผู้ที่มีฐานะที่ต่ำกว่า การใช้สิทธิอย่างไม่สุจริตใน ลักษณะเช่นนี้ของนายจ้าง สมควรแล้วหรือไม่ที่กฎหมายจะให้ความคุ้มครองต่อ นายจ้างให้ไม่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง เพียงเพราะว่า มีข้ออ้างที่ได้รับความยินยอม จากลูกจ้างซึ่งถูกบีบบังคับด้วยเหตุผลนาาประการ ให้ต้องยอมรับตามข้อตกลง

ที่นายจ้างเสนอให้

หนทางเยียวยาความเสียหายให้กับผู้ใช้แรงงาน

ประเด็นสุดท้ายที่จะขอกล่าวถึงในที่นี้ คือ หนทางเยียวยาความเสียหาย ให้กับผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากว่า กระบวนการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเปิด โอกาสให้ลูกจ้างเรียกร้องส่วนที่ตนเองควรจะได้รับจากนายจ้างได้ ตามช่อง ทางการเรียกร้องผ่านพนักงานตรวจแรงงานและศาลแรงงาน ซึ่งหากลูกจ้างใช้ สิทธิเรียกร้องดังกล่าว ก็เท่ากับว่าได้รับการชดเชยในส่วนที่เป็นความเสียหายที่ เกิดขึ้นไปแล้ว

ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า การได้รับการเยียวยาตามกระบวนการของ กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น เป็นการได้รับการเยียวยาจากการขาดตกบกพร่อง ในสิ่งที่ได้รับไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด แต่จากที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า ยังมี ความเสียหายอีกส่วนหนึ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบ อย่งชัดเจน ความเสียหายในส่วนนี้ข้าพเจ้าเห็นว่า ลูกจ้างยังคงสามารถเรียกได้ อยู่ตามกฎหมายลักษณะละเมิด กล่าวคือ หากนายจ้างกระทำการทุกอย่างตามที่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำอยู่แล้ว ความเป็นอยู่ของ ลูกจ้างย่อมจะต้องดีขึ้นตามนัยยะของการกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ แต่การ ไม่ยอมปฏิบัติตามสิ่งที่กฎหมายกำหนด อาจจะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน บางทีจะ ต้องมีการทู่ห็นียมสิน ต้องเสียดอกเบี้ยเพิ่มขึ้น ทั้ง ๆ ที่อาจจะไม่จำเป็นต้องกู้ก็ได้ หรือการได้รับความลำบากทุกข์ยากเพิ่มขึ้น เนื่องจากการไม่ยอมปฏิบัติตาม มาตรฐานขั้นต่ำของนายจ้าง หรือได้รับอันตรายจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่ กฎหมายกำหนด ก็น่าจะสมารถที่จะเรียกร้องได้ในส่วนที่ได้มีการปฏิบัติที่ต่ำกว่า มาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งเป็นความเสียหายในส่วนที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ กำหนดความรับผิดชอบโดยตรง

unสรุป

บทความนี้เป็นกรนำเสนอปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเนื่องด้วยสถานะและอำนาจการต่อรองที่น้อยกว่าของลูกจ้าง ทำให้สิทธิหรือสิ่งที่ลูกจ้างควรจะได้รับตามกฎหมาย กลับไม่ได้รับการปฏิบัติในความเป็นจริง ทุกวันนี้มีลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนมากที่ต้องทนรับค่าแรงที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามมาตรฐานแรงงาน หากพฤติกรรมดังกล่าวของนายจ้างได้ถูกหยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์ และนำไปสู่การนำเรื่องราวดังกล่าวเข้ามาสู่กระบวนการได้รับการเยียวยา ซึ่งนอกจากขั้นตอนและวิธีการตามกฎหมายแรงงานแล้ว การใช้มาตรการทางด้านความรับผิดชอบตามกฎหมายละเมิด ก็จะกลายเป็นอีกช่องทางหนึ่ง ที่จะทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นได้รับการปฏิบัติในความเป็นจริงเพิ่มมากขึ้น

ในเรื่องของการใช้มาตรการทางด้านความรับผิดชอบตามกฎหมายละเมิด เป็นเครื่องมือในการช่วยให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้นนั้น อาจจะใช้เรื่องดังกล่าวเข้ากับเรื่องของนโยบายสาธารณะ หรือที่เรียกว่า Public policy หรือ Social policy มาเป็นตัวจักรในการผลักดันให้เรื่องของกฎหมายละเมิดในการส่งเสริมเรื่องกิจการสาธารณะหรือที่คิดว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ดังเช่นที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา ที่บางสถานการณ์ นโยบายสาธารณะก็เป็นเรื่องที่มีอิทธิพลเข้ามาบีบบังคับในการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมได้ ดังตัวอย่างของกรณีคดี Summers V. Tice ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ปี 1948 เป็นคดีที่มีผู้ได้รับความเสียหายจากการยิงปืนซึ่งไม่แน่ใจว่า ลูกปืนที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้นมาจากปืนกระบอกใด ในสองกระบอกของผู้กระทำสองคน โดยที่ปืนทั้งสองกระบอกนั้นเป็นปืนชนิด และรุ่นเดียวกัน อีกทั้งยังมีการถูกยิงออกมาพร้อมกัน แต่ไม่สามารถที่จะพิสูจน์ได้ว่ามาจากกระบอกใด และศาลในคดีนี้ได้ตัดสินให้ผู้ที่ยิงปืนซึ่งก็คือทั้งสองคนต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถพิสูจน์ให้เห็นชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล⁵ ของการกระทำที่

⁵ Prof. David M. Engel เอกสารประกอบคำบรรยายวิชากฎหมายละเมิดชั้นสูง "Causation in fact", คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทำให้เกิดความเสียหาย อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงนโยบายในเรื่องเกี่ยวกับการใช้อาวุธที่ผู้ใช้อาวุธปืนต้องมีความระมัดระวัง และแสดงให้เห็นว่านโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่เข้ามาบีบบังคับในการให้ความยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ได้รับความเสียหายด้วยเหตุผลหนึ่งก็คือ เพื่อต้องการที่จะให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น ซึ่งก็เป็นการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งของกฎหมายละเมิด วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการป้องปราม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอย่างเดียวกันเกิดขึ้นอีกในอนาคต หรือให้เกิดขึ้นน้อยลง รวมถึงเพื่อเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นดังกล่าว

สิ่งต่างๆเหล่านี้จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการอธิบาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการผดุงความยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กฎหมายหลายฉบับ หรือหลายเรื่องในการอธิบายกรณีอย่างเดียวกัน ควรจะต้องได้รับการอธิบายให้มีความสอดคล้องกันได้ เพื่อเป็นแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมที่อยู่ในตัวกฎหมาย และเพื่อบอกว่า กฎหมายไม่ใช่แค่เพียงคำสั่งของรัฐ แต่เป็นสิ่งที่แสดงถึงความยุติธรรมด้วย

บรรณานุกรม

- จิต เศรษฐบุตร. 2539. *หลักกฎหมายแพ่ง ลักษณะละเมิด*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประจักษ์ พุทธิสมบัติ. *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด และจัดการงานนอกสั่ง*. กรุงเทพฯ: ศรีสมบัติการพิมพ์.
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.
- พรพรณรายรัตน์ ศรีไชยรัตน์. *คำบรรยายวิชากฎหมายละเมิดชั้นสูง*, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541.
- วิจิตรา วิเชียรชม. *กฎหมายแรงงาน 2: กฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2541.
- Engel, David M. เอกสารประกอบคำบรรยายวิชากฎหมายละเมิดชั้นสูง "Causation in fact", คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.