

## ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาในงาน อุตสาหกรรมกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541

Legal issues related to fixed-term employment contracts in  
industrial activity and labor protection under the Labor Protection  
Act B.E. 2541

อาจารย์ มีอินทร์เกิด มีสิทธิ์ \*

Arjaree Meeintarakerd Meesidhi

---

\* รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ คณะวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Associate Professor Dr., School of Law, Sukhothai Thammathirat Open University

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาในงานอุตสาหกรรมกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากการศึกษาบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบปัญหาทางกฎหมาย 3 ประการได้แก่ 1. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดคำนิยามของคำว่า “สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา” 2. ปัญหาเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างในงานอุตสาหกรรมที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 และเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 และ 3. ปัญหาช่องว่างทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 20 ซึ่งผู้เขียนเห็นสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 เกี่ยวกับการกำหนดคำนิยามของคำว่า “สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา” และมาตรา 20 เพื่อขจัดปัญหาในการทำสัญญาจ้างที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง

**คำสำคัญ:** สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา , การคุ้มครองแรงงาน , สัญญาจ้างในงานอุตสาหกรรม

## Abstract

This article aims to analyze the legal issues related to fixed-term employment contracts in industrial activity and labor protection under the Labor Protection Act B.E. 2541. Upon reviewing the stipulations of the Civil and Commercial Code, the Labor Protection Act B.E. 2541, and the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560, three legal difficulties were identified 1. Issues pertaining to the definition of "fixed-term employment contract" ; 2. Issues concerning employment contracts in industrial settings that discriminate against employees in violation of Section 27 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560, constituting an exercise of rights in bad faith under Section 5 of the Civil and Commercial Code; and 3. Issues related to legal ambiguities in Section 20 of the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998), which the author contends should be revised in accordance with Sections 5 and 20 of the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998).

**Keywords:** Fixed-term employment contract, Labor protection, Industrial employment contract

## 1. บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา เนื่องจากในการประกอบธุรกิจของนายจ้างในงานอุตสาหกรรม นายจ้างได้นำรูปแบบการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลามาใช้อย่างแพร่หลาย ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ กรณีสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและนายจ้างได้ทำสัญญาจ้างใหม่กับลูกจ้างรายเดิมต่อเนื่องกันอีกหลายคราว จนกระทั่งนายจ้างไม่ตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่อีกต่อไป สัญญาจ้าง

ย่อมสิ้นสุดลงมีผลเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน จึงมีปัญหาทางกฎหมายว่าสัญญาจ้างที่มีการต่อระยะเวลาเกินหลายคราวดังกล่าว เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่กำหนดระยะเวลา และการสิ้นสุดการจ้างหรือการเลิกจ้างด้วยเหตุสัญญาจ้างสิ้นสุดลงดังกล่าว จะถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หรือเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือไม่ ทั้งสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างดังกล่าวพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ เพียงใด อีกทั้งปัญหาการนับระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ยังคงเป็นปัญหาทางกฎหมายและมีคดีสู่ศาลแรงงานมาโดยตลอด อันเป็นปัญหาความไม่เสมอภาคและเท่าเทียมกันในกฎหมายและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย และกระทบต่อสภาพจิตใจของลูกจ้างที่จะพัฒนาศักยภาพและทักษะฝีมือตลอดจนสูญเสียหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม บทความนี้จะกล่าวถึงเฉพาะปัญหาทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานหรือมาตรฐานขั้นต่ำของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวโดยตรง อีกทั้งยังเป็นกฎหมายที่มีการผสมผสานระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน ถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับอย่างจริงจังที่มีการกำหนดบทลงโทษทางอาญาไว้เมื่อมีการฝ่าฝืนกฎหมาย<sup>1</sup> ดังนั้น กฎหมายฉบับนี้จึงเป็นกฎหมายด้านแรงงานที่เป็นพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงานและเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อตกลงหรือสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหากขัดหรือแย้งในทางที่เป็นโทษหรือต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมาย ข้อตกลงหรือสัญญานั้นย่อมตกเป็นโมฆะ<sup>2</sup>

ทั้งนี้ งานอุตสาหกรรมในบทความนี้ หมายถึง งานในกระบวนการผลิตหรือบริการของนายจ้างทั้งที่เป็นกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรอุตสาหกรรมและกิจการบริการ ซึ่งในบทความนี้จะใช้คำว่า “งานอุตสาหกรรม”

<sup>1</sup> วิจิตร(พืงลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน 2566) น.147.

<sup>2</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 บัญญัติว่า “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัยหรือ เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ” มาตรา 151บัญญัติว่า “การใดเป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นไม่เป็นโมฆะ”

## 2. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 27 ซึ่งบัญญัติว่า “...บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้...”

จากการศึกษาพบว่านายจ้างในงานอุตสาหกรรมทำสัญญาจ้างที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 27

### 2.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2.2.1 มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต”

จากการศึกษามีข้อพิจารณาว่า การทำสัญญาจ้างของนายจ้างในงานอุตสาหกรรมโดยมีลักษณะที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามมาตรา 5 หรือไม่

2.2.2 มาตรา 582 เมื่อกล่าวถึงความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนนั้น หากพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงานตามมาตรา 582 ที่บัญญัติว่า

“ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน”

จากมาตรา 582 นักวิชาการได้อธิบายคำว่า “สัญญาจ้างแรงงาน” ว่า “สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาประเภทหนึ่งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นสัญญาที่ประกอบด้วยบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งซึ่งแสดงความประสงค์และตกลงว่าจะทำงานสัญญาจ้างแรงงานว่าจะทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งให้เรียกว่าลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งแสดงความประสงค์และตกลงว่าจะให้สินจ้างวงเล็บค่าตอบแทนตลอดเวลาที่ฝ่ายแรกทำงานให้ให้เรียกว่านายจ้างหากทั้งสองฝ่ายต่างแสดงความประสงค์และตกลงกันได้ก็จะเกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น”<sup>3</sup>

<sup>3</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 32, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน 2568) น. 19.

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายมาตรา 582 ดังกล่าว**มิได้**กำหนดคำนิยามหรือความหมายของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แต่อย่างใดเช่นกัน

2.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541<sup>4</sup> มาตรา 17 มาตรา 20 มาตรา 118 และมาตรา 119

มาตรา 17 บัญญัติว่า “สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง คราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้แต่ไม่ จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างที่ตกลงงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้อง จ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ”

จากบทบัญญัติดังกล่าว**มิได้**มีการกำหนดบทนิยามหรือการให้ความหมายของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้เช่นกัน ทำให้เกิดผลทางกฎหมายของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา กล่าวคือ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงโดยผลแห่งสัญญาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง โดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องบอกเลิกจ้างหรือไม่จำเป็นต้องบอกเลิกจ้างล่วงหน้าตามหลักการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าแต่อย่างใด เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องมีการบอกกล่าวเฉพาะกรณีที่เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาเท่านั้น

มาตรา 20 บัญญัติว่า

“การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น”

บทบัญญัติดังกล่าวเป็นปัญหาทางกฎหมายสำคัญในการพิจารณาว่า มาตรา 20 เป็นบทบัญญัติเพื่อการคุ้มครองแรงงานหรือจะถือว่าเป็นช่องว่างทางกฎหมาย อันจะส่งผลให้ลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างที่มี

<sup>4</sup> เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

กำหนดระยะเวลายังไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานหรือได้รับความเป็นธรรมสมดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่

อย่างไรก็ตาม หากเป็นกรณีสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดลงในทางกฎหมายถือว่าเป็นกรณีการเลิกจ้าง หากลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้และลูกจ้าง**มิได้**กระทำความผิดร้ายแรงตามเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติไว้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในหมวดค่าชดเชยมีบัญญัติในมาตรา 118 วรรคหนึ่งที่กำหนดถึงกรณีที่มีการเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีใดบ้าง ดังนี้

มาตรา 118 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สามร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย...”

ส่วนในมาตรา 118 วรรคสอง กำหนดว่า การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึง กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนิน

กิจการต่อไป ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาเวลานั้น

ในมาตรา 118 วรรคสาม ได้กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน โดยวางหลักกฎหมายไว้ว่า “...**ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาเวลานั้น**”

และในมาตรา 118 วรรคสี่ บัญญัติว่า “**การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง**

เมื่อพิจารณากฎหมายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้เกิดข้อควรพิจารณาว่า การพิจารณาสิทธิของลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาในการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอันเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้างหรือการเลิกจ้าง ต้องมีการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าหรือไม่ และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่ ซึ่งจำต้องพิจารณากฎหมายสามมาตราประกอบกัน ได้แก่ มาตรา 17 มาตรา 118 และมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และต้องพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 27 อีกด้วย

### 3. ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาในงานอุตสาหกรรมกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บทความนี้มุ่งศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายของประเทศไทยเท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาทางกฎหมายที่สำคัญในทางปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมาย โดยมีปัญหาทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่จะต้องพิจารณาว่าสัญญาจ้างที่ทำกันในงานอุตสาหกรรมเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างหรือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยต้องพิจารณาหลักกฎหมายตามมาตรา 17 หรือ มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ หรือจำต้องพิจารณาประกอบกันรวมทั้งการพิจารณาเจตนารมณ์ของมาตรา 20 ประกอบด้วยและมีปัญหาว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 118 วรรคสี่ เป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ได้กำหนดค่านियามหรือเงื่อนไขของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน หรือว่าเป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเรื่องสิทธิการได้รับค่าชดเชยของลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเท่านั้น

ซึ่งผู้เขียนได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาในงานอุตสาหกรรมกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ 3 ประการ ดังนี้

## 1. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดคำนิยามของคำว่า “สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การที่นายจ้างนำงานที่เป็นกระบวนการผลิตหรือธุรกิจหลักของตนมาทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลา เช่น คราวละหกเดือน หรือคราวละสิบเดือนหรือคราวละหนึ่งปีและมีการทำสัญญาจ้างในลักษณะดังกล่าวต่อเนื่องไปอีกหลายคราวติดต่อกัน<sup>5</sup> โดยนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่เดิมหรือหน้าที่อื่นแต่ยังคงเป็นงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจหลักของนายจ้าง อันมิใช่งานโครงการที่โดยลักษณะหรือสภาพของงานเป็นงานที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดของงาน หรือในงานอันมีลักษณะครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสาม จะถือว่าสัญญาจ้างดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา หรือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

หากการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาดังกล่าวชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคหนึ่ง เมื่อพิจารณาประกอบกับมาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่แล้วจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าวมีความไม่สอดคล้องกันอันจะก่อให้เกิดการตีความกฎหมายในทางย้อนแย้งหรือไม่

ประเด็นนี้เคยมีการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ซึ่งศาลแรงงานภาค 2 ได้วินิจฉัยว่า “...แม้การทำสัญญาดังกล่าวของจำเลย (นายจ้าง) ในลักษณะนี้จะเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารต้นทุนด้านแรงงานของจำเลยฝ่ายเดียว แต่ก็ไม่มีความหมายห้ามมิให้กระทำ หากแต่จะกระทำได้อาจต้องเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างให้ความยินยอมร่วมกันที่จะรับทำงานที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดเอาไว้ ประกอบกับในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ (ลูกจ้าง) จำเลยทุกฉบับ ไม่มีข้อตกลงในสัญญาหรือมีเงื่อนไขในทำนองที่ว่าให้สิทธินายจ้างต่อสัญญาได้ ในกรณีที่ครบกำหนดอายุสัญญาอันเป็นเงื่อนไขหรือข้อตกลงในสัญญาจ้างที่คู่สัญญาเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิในการลดหรือขยายระยะเวลาการจ้างได้ ซึ่งจะทำให้เป็นเรื่องสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน

สัญญาจ้างฉบับที่โจทก์กับจำเลยทำรวมหกฉบับเป็นเรื่องที่จำเลยต่ออายุสัญญาจ้างและโจทก์ยินยอมลงลายมือชื่อด้วยความสมัครใจ แม้โจทก์จะอ้างและนำสืบว่า ในขณะที่ลงลายมือชื่อโจทก์ไม่ได้อ่านข้อความในสัญญาจ้างแต่ละฉบับ แม้กระทั่งสัญญาจ้างฉบับแรก ซึ่งโจทก์เข้าใจว่า เป็นสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาที่เป็นข้อกล่าวอ้างของโจทก์แต่ฝ่ายเดียว ชัดต่อหลักเหตุผล ถือเป็นความบกพร่องของโจทก์ ต้องถือว่าโจทก์และจำเลยต่างสมัครใจเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานแบบมีกำหนดระยะเวลา รวมทั้งรับรู้และยินยอมรับสิทธิประโยชน์

<sup>5</sup> พัทรินทร์ บรรเทา “สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551 น. 40-46.

และสวัสดิการ ตามที่ปรากฏในเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างทุกฉบับ ดังนั้นสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยดังกล่าวทุกฉบับ จึงไม่ฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17...”<sup>6</sup>

ในเวลาต่อมาฝ่ายลูกจ้างในฐานะโจทก์ได้ใช้สิทธิในชั้นอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ซึ่งศาลได้วินิจฉัยและพิพากษาเห็นพ้องด้วยกับศาลแรงงานภาค 2 ว่า “เห็นว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า บทบัญญัติดังกล่าวให้นายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานแบบมีกำหนดระยะเวลาได้ ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสามารถกระทำได้ตามกฎหมายด้วยความสมัครใจของคู่สัญญา ...

...โจทก์และจำเลยทำสัญญาจ้างกันไว้ทุกฉบับ มีกำหนดระยะเวลาจ้างติดต่อกันมาโดยตลอด โดยสัญญาแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้มีวันเริ่มต้นและสิ้นสุดเป็นการแน่นอน แม้การกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดดังกล่าวจะติดต่อกันมาโดยตลอด แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขอื่นใดที่จะทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด สัญญาจ้างดังกล่าวจึงเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน สัญญาจ้างจึงสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาแต่ละฉบับ”

และได้วินิจฉัยเพิ่มเติมว่า “ดังที่ได้วินิจฉัยมาแล้วว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เมื่อสัญญาจ้างฉบับสุดท้ายกำหนดระยะเวลาการจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ 26 พฤศจิกายน 2564 ถึงวันที่ 22 กันยายน 2565 แล้วจำเลยแจ้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้างต่อโจทก์ให้มีผลในวันที่ 23 กันยายน 2565 ซึ่งเป็นวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง จึงเป็นการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลาการจ้างในสัญญา สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคหนึ่ง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ นอกจากนี้การที่จำเลยไม่ต่อสัญญาจ้างฉบับใหม่กับโจทก์ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างฉบับสุดท้ายเป็นผลให้สัญญาจ้างต้องเลิกกัน

ในส่วน of ค่าชดเชยนั้นได้ความว่า จำเลยทำสัญญาจ้างกับโจทก์รวมหกฉบับ จึงต่อเนื่องกันรวมกันแล้วเกินกว่า 2 ปี จึงมีใช้งานที่จะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี อันเป็นหลักเกณฑ์ประการหนึ่งของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ กรณีจึงไม่มีเหตุยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าว ปรากฏข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามระยะเวลาการทำงานให้แก่โจทก์เท่ากับค่าจ้างจำนวน 1 เดือน ในเดือนสุดท้ายของสัญญาจ้างแต่ละฉบับ การที่จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ช่วงละ 10 เดือน รวม 6 ครั้ง และกำหนดจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ในแต่ละช่วงไป ทำให้สิทธิที่โจทก์จะได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างได้ไม่เท่าสิทธิตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 118

<sup>6</sup> คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 2 คดีหมายเลขดำที่ ร 497-ร 498/2566 คดีหมายเลขแดงที่ ร 105 - ร

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ตามมาตรา 20 บัญญัติว่า “การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น” บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้การทำสัญญาจ้างเป็นช่วง ๆ นั้น ต้องนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเวลาเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิในการคำนวณค่าชดเชยของโจทก์ จึงต้องคิดจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามจำนวนระยะเวลาที่โจทก์ทำงานมาทุกช่วงเวลาทั้งหมดรวมกัน ...”<sup>7</sup>

จากคำพิพากษาดังกล่าว สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. ศาลแรงงานภาค 2 ในฐานะศาลชั้นต้นได้วินิจฉัย ดังนี้

ประการที่หนึ่ง การทำสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้พิจารณาถึงความตกลงยินยอมกันของคู่สัญญา

ประการที่สอง ในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่มีข้อตกลงในสัญญาหรือมีเงื่อนไขในทำนองที่ ทำให้สิทธินายจ้างต่อสัญญาได้ในกรณีที่ครบกำหนดอายุสัญญา อันเป็นเงื่อนไขหรือข้อตกลงในการลดหรือขยายระยะเวลาการจ้างได้ ซึ่งจะทำให้เป็นเรื่องสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน

ประการที่สาม แม้การทำสัญญาจ้างดังกล่าวของนายจ้าง จะเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารต้นทุนด้านแรงงานของนายจ้างฝ่ายเดียว แต่ก็ไม่มีกฎหมายห้ามมิให้กระทำการดังกล่าว

จึงพิพากษาว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาและไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

2. ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษได้วินิจฉัย ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ศาลอุทธรณ์ฯ เห็นพ้องด้วยกับศาลชั้นต้น

ประการที่สอง เมื่อสัญญาจ้างดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา นายจ้างจึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง และไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง

ประการที่สาม ในส่วนของค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างนั้น เมื่อนายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างรวมหกฉบับต่อเนื่องกันรวมกันแล้วเกินกว่า 2 ปี จึงมีใ้งานที่จะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย แต่เนื่องจากนายจ้างได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในเดือนสุดท้ายของสัญญาจ้างแต่ละฉบับ จำนวน 1 เดือนทุกครั้งที่ยุติสัญญาจ้างสิ้นสุด ซึ่งเป็นจำนวนเงินไม่เท่ากับสิทธิตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศาลอุทธรณ์จึงพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ครบถ้วนโดยนำมาตรา 20 ประกอบการวินิจฉัย

<sup>7</sup> คำพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ 1198/2567 วันที่ 6 มิถุนายน 2567

จากคำพิพากษาดังกล่าว ด้วยความเคารพในคำวินิจฉัยของศาล ผู้เขียนขอแสดงความเห็น ดังนี้

1. การที่นายจ้างทำสัญญาจ้างดังกล่าวกับลูกจ้างเป็นคราว ๆ ต่อเนื่องกันมาหลายคราว รวมระยะเวลาประมาณห้าปี และลักษณะงานเกี่ยวกับกระบวนการผลิตรถยนต์ที่มีอยู่ประจำ อีกทั้งเป็นงานที่ต้องทำต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งที่นายจ้างยังคงประกอบกิจการ มิใช่เป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง หรือเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวหรือชั่วคราวและงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสี่ การที่นายจ้างทำสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างเพื่อแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยการลดต้นทุนด้านแรงงานของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ด้วยเหตุที่สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาและแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาที่ได้รับจากนายจ้างแตกต่างกัน การทำสัญญาจ้างที่ละฉบับต่อเนื่องกันยาวนานหลายปีย่อมแสดงว่างานของนายจ้าง**มิใช่**เป็นงานที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน **จึงถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา**

2. การพิจารณาว่าเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนหรือไม่นั้น โดยพิจารณาแต่เพียงมาตรา 17 วรรคแรกเท่านั้น ซึ่งกฎหมายมิได้บัญญัติถึงคำนิยามหรือลักษณะหรือเงื่อนไขของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แต่อย่างใด กฎหมายบัญญัติไว้แต่เพียงหลักการในการบอกเลิกสัญญาจ้างว่าไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างเท่านั้น โดยมีได้พิจารณามาตรา 118 วรรคสามและสี่ ประกอบด้วยนั้น **ย่อมก่อให้เกิดการย้อนแย้งกันของตัวบทกฎหมาย** ดังกล่าว เพราะตามมาตรา 118 วรรคสี่ ได้จำกัดขอบเขตของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามมาตรา 118 วรรคสามไว้แล้ว เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการที่นายจ้างในกิจการอุตสาหกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องกันโดยไม่ใช่งานที่มีลักษณะต้องทำเป็นครั้งคราว นายจ้าง **ได้ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย รวมทั้งเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิหรือสวัสดิการอื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นการเลือกปฏิบัติของนายจ้าง**

3. ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคแรก แต่เมื่อพิจารณาถ้อยคำในมาตรา 118 วรรคสี่ แล้วเห็นได้ว่ากฎหมายได้วางขอบเขตและความหมายของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้ชัดเจนแล้ว ดังนั้น การที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 วรรคหนึ่งและมีการต่ออายุสัญญาจ้างเป็นคราวๆต่อเนื่องกัน ย่อมขัดแย้งกับมาตรา 118 วรรคสี่ สัญญาจ้างดังกล่าว **จึงไม่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 118 วรรคสาม** แม้มตรา 118 เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชย แต่ค่าชดเชยเป็นผลมาจากการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายหรือไม่นั้น จำต้องพิจารณาด้วยว่าเป็นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจึงไม่อาจพิจารณาแต่เพียงมาตรา 17 วรรคแรก แต่ต้องพิจารณามาตรา 118 วรรคสามและสี่ ประกอบด้วย อีกทั้งตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติที่วางหลักการและลักษณะของการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาไว้เพียงมาตรา 118 วรรคสี่เท่านั้น ดังนั้น หากได้พิจารณาสัญญาจ้างตามมาตรา 118 วรรคสามและสี่ประกอบแล้ว ย่อมพิจารณาได้ว่าสัญญาจ้างดังกล่าว ถือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง กล่าวโดยสรุป ด้วยความเคารพในคำวินิจฉัยของศาล ผู้เขียนเห็นว่า คำวินิจฉัยดังกล่าวอาจยังมีความคลาดเคลื่อนต่อหลักกฎหมาย และมีการตีความรูปแบบของสัญญาจ้างที่มีผลกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในการได้รับสิทธิหรือการเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในประเด็นปัญหาข้อนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้กล่าวไว้ในส่วนของข้อเสนอแนะต่อไป

## 2. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างในงานอุตสาหกรรมที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 ซึ่งเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5

ปัญหาประการที่สองนี้ มีประเด็นที่จำต้องพิจารณาว่า สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาดังกล่าวเป็นการทำสัญญาจ้างที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 27 หรือไม่ และนายจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 หรือไม่

ในทางปฏิบัติพบว่า นายจ้างได้ทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาในงานที่เป็นกระบวนการผลิตหรือธุรกิจหลักของนายจ้างในหลายสาขาทั้งงานอุตสาหกรรม งานพาณิชย์กรรม และงานบริการ แต่ในการได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งรวมถึงสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างกับลูกจ้าง หรือนายจ้างกับองค์กรของลูกจ้างได้ทำกันไว้ นายจ้างกลับทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาโดยมุ่งประสงค์ให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาคเท่าเทียมในเรื่องค่าจ้าง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน กล่าวคือตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เท่าเทียมจากสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ในขณะที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาได้รับสิทธิตามกฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จัดทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยสมบูรณ์ อาทิ นายจ้างและลูกจ้างตกลงว่าสวัสดิการของลูกจ้างให้เป็นไปตามแต่เฉพาะที่ระบุไว้ในสวัสดิการสำหรับลูกจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา โดยกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยันรายเดือน โบนัสประจำปี เงินช่วยเหลือค่าที่พักอาศัย เงินทองเที่ยวประจำปีไว้ แตกต่างจากลูกจ้างอื่นที่ทำงานในกระบวนการผลิตหรืองานธุรกิจหลักของนายจ้าง ซึ่งมีความแตกต่างในทางที่ขัดแย้งกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างมีหน้าที่จัดทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 กล่าวคือ

ลูกจ้างประเภทที่มีกำหนดระยะเวลาได้รับค่าจ้างในอัตราที่น้อยกว่าลูกจ้างสัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลากล่าวคือ ค่าจ้างของลูกจ้างประเภทสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาจะได้รับเป็นรายเดือน จะเริ่มจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคำนวณคูณจำนวน 30 วัน สัญญาถัดไปจะนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขณะนั้นคูณจำนวน 30 วันและมาบวก 300 บาทจะได้ค่าจ้างต่อเดือน ซึ่งจะต่ำกว่าลูกจ้างประเภทสัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา ที่ได้รับการขึ้นค่าจ้างตามข้อตกลงสภาพการจ้างที่องค์กรของลูกจ้างเจรจาต่อรองและตกลงกับนายจ้าง

ในส่วนของสวัสดิการหลายประเภทที่ลูกจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาได้รับ แต่ลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาไม่ได้รับ ได้แก่ (1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2) รางวัลเกียรติคุณตามอายุงาน ซึ่งจะต้องได้รับทุกๆ ห้าปี (3) สวัสดิการเงินช่วยเหลือดอกเบี้ยซื้อที่อยู่อาศัย ร้อยละห้า (4) สวัสดิการกู้เงินธนาคารอาคารสงเคราะห์ในอัตราพิเศษ (5) ค่าระดับตำแหน่งงาน และมีอีกหลายประการที่ลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาได้รับน้อยกว่าลูกจ้างไม่มีกำหนดเวลา อาทิ (1) โบนัสประจำปีได้รับเพียงร้อยละหกสิบ ของโบนัสที่ลูกจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาได้รับ (2) ค่ารักษาพยาบาลได้รับเพียงตามสัดส่วนจำนวนเดือนที่ทำงานในแต่ละสัญญา โดยจำเลยจะกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลต่อปีต่อคนมาให้ เมื่อจะเบิกต้องนำค่ารักษาพยาบาลที่จำเลยกำหนดหารสิบสองเดือน แล้วคูณจำนวนเดือนที่ทำงานมาตั้งแต่เริ่มสัญญาในขณะนั้น เช่น สัญญาแรก จำเลยกำหนดให้ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยใน 45,000 บาท/ปี/คน เริ่มสัญญา 9 ตุลาคม 2560 หากเข้าโรงพยาบาลในเดือนธันวาคม 2560 ถือว่าทำงานมาได้สองเดือนจะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ 7,500 บาท เท่านั้น เป็นต้น ในขณะที่ลูกจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาเบิกได้ทั้งหมดและจำเลยทำประกันสุขภาพกับบริษัทประกันชีวิต (3) ทุนการศึกษาบุตรพนักงานซึ่งต้องทำงานสองปีขึ้นไปจึงจะมีสิทธิได้รับ<sup>8</sup>

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาดังกล่าว โดยไม่มีหลักประกันว่านายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานหรือต่ออายุสัญญาจ้างกับลูกจ้างไปจนถึงเมื่อใด อีกทั้งไม่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กระทั่งต่อหลักประกันในเรื่องสิทธิการมีงานทำอย่างมั่นคง ก่อให้เกิดการทำสัญญาจ้างที่ทำให้บุคคลไม่เสมอภาคและเท่าเทียมกันในกฎหมาย ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากนายจ้างที่เท่าเทียมกัน และไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพในการทำงานของลูกจ้าง อันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภาพรวม ซึ่งจำต้องพิจารณาว่า นายจ้างได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 และเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 หรือไม่

<sup>8</sup> ข้อเท็จจริงในคดีแรงงานหมายเลขดำที่ ร 497-ร 498/2566 คดีหมายเลขแดงที่ ร 105 - ร 106/2567 ศาลแรงงานภาค 2

เมื่อพิจารณาลักษณะและสาระสำคัญของสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาดังกล่าว เห็นได้ว่า มีลักษณะและเงื่อนไขที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 27<sup>9</sup>

นอกจากนี้ การทำสัญญาจ้างงานลักษณะนี้ ถือได้ว่าไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วย การเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ. 2560 (ค.ศ.1958)<sup>10</sup> ซึ่งมีสถานะเป็นส่วนหนึ่งของกติการะหว่างประเทศ<sup>11</sup> ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบรรณแล้วอีกด้วย อีกทั้งมีผลผูกพันให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักการของอนุสัญญาดังกล่าวด้วยเช่นกัน นอกจากนี้รัฐบาลไทยยังมีหน้าที่ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่มีอยู่และที่จะใช้บังคับในอนาคตให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาดังกล่าว อีกทั้งต้องจัดทำรายงานสถานการณ์ประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการของอนุสัญญาดังกล่าวด้วย

การจ้างในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 และกติการะหว่างประเทศ

### ส่วนในประเด็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 หรือไม่

ผู้เขียนเห็นว่า การจ้างงานลักษณะข้างต้น ถือว่าเป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย การจ้างงานลักษณะนี้จึงมีสถานะเป็นการจ้างประเภท **ไม่มี** กำหนดระยะเวลาการจ้าง การใช้สิทธิในฐานะผู้มีอำนาจในการต่อรองเหนือกว่าในการว่าจ้างลูกจ้างที่ต้องการมีงานทำและเกรงกลัวที่จะตกงานโดยให้ทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาอันเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งตาม

<sup>9</sup> ซึ่งบัญญัติว่า “...บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำได้...”

<sup>10</sup> พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 15 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติเพลส 2567) น. 20.

การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพมีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ(การจ้างงานและอาชีพ) (ILO Discrimination(Employment and Occupation))ค.ศ.1985

<sup>11</sup> หลักการตามอนุสัญญาดังกล่าวกำหนดข้อห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือการประกอบอาชีพ ซึ่งรวมถึงการกำหนดข้อแตกต่างหรือการขึ้นอยู่กับความพอใจด้วยสาเหตุในเรื่องความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การฝึกอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันจะใช้นำมาเป็นสาเหตุให้เกิดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในเรื่องโอกาสการจ้างงานและอาชีพ จึงมีผลผูกพันประเทศไทยให้ต้องปฏิบัติตาม

“หลักสุจริต” มีหลักการที่สำคัญว่า<sup>12</sup> “การที่กฎหมายวางหลักสุจริตไว้ในฐานะเป็นหลักทั่วไปของประมวลกฎหมายก็ด้วยมุ่งจะให้เป็นหลักพื้นฐานของระบบกฎหมายโดยกำหนดหน้าที่แก่บุคคลทุกคนที่จะใช้สิทธิหรือปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ต้องกระทำไปภายใต้มาตรฐานทางคุณค่าเดียวกัน คือด้วยความสุจริต อันเป็นมาตรฐานทางคุณค่าทางสังคมตามเกณฑ์ที่ยอมรับกันว่าสอดคล้องกับความคาดหมายโดยชอบของบุคคลที่รู้ผิดชอบชั่วดีและรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา หรือตามมาตรฐานของวิญญูชนที่เกี่ยวข้องของนั่นเอง”

เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบที่นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างในลักษณะดังกล่าว ย่อมเป็นกรณีที่นายจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริตจึงเป็นการทำสัญญาจ้างที่ขัดต่อมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญาจ้างดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ในประเด็นปัญหาข้อนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้กล่าวไว้ในส่วนของข้อเสนอแนะต่อไป

### 3. สรุปและข้อเสนอแนะ

#### 3.1 บทสรุป

กฎหมายไทยไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่า “สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา” ในทางปฏิบัติ นายจ้างในงานอุตสาหกรรมใช้รูปแบบการทำสัญญาจ้างงานมีลักษณะที่เอาเปรียบลูกจ้างอย่างชัดเจนโดยมีกำหนดระยะเวลาสั้น เช่น 6 เดือน หรือ 10 เดือน เป็นต้น เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างได้ทำสัญญาจ้างในลักษณะเดียวกันอีกหลายครั้ง โดยไม่มีหลักประกันว่านายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานหรือต่ออายุสัญญาจ้างกับลูกจ้างไปจนถึงเมื่อใด อีกทั้งไม่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กระทั่งต่อหลักประกันในเรื่องสิทธิการมีงานทำอย่างมั่นคง ก่อให้เกิดการทำสัญญาจ้างที่ทำให้บุคคลไม่เสมอภาคและเท่าเทียมกันในกฎหมาย ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากนายจ้างที่เท่าเทียมกัน และไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพในการทำงานของลูกจ้าง อันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในภาพรวม การกระทำของนายจ้างดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 และเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 อีกทั้งมีปัญหาค่าความกฎหมายที่ยังคลาดเคลื่อนต่อเจตนารมณ์อันแท้จริงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้เขียนจึงเห็นสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวไว้ในส่วนของข้อเสนอแนะต่อไป

#### 3.2 ข้อเสนอแนะ

<sup>12</sup> กิตติศักดิ์ ปรกติ, “หลักสุจริตและเหตุเหนือความคาดหมายในการชำระหนี้ (Good Faith & Supervening Events) ในระบบกฎหมาย เยอรมัน ฝรั่งเศส แองโกลอเมริกันและไทย”. จาก <https://www.law.tu.ac.th/wp-content/uploads/2024/01/BonaFide--Supervening-Events.pdf> สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2568.

3.2.1 เห็นควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 เพื่อกำหนดคำนิยามของคำว่า “สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความชัดเจน

โดยเพิ่มเติมบทนิยามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 โดยให้มีถ้อยคำต่อจากนิยามคำว่า “สัญญาจ้าง” ดังนี้

*“สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา หมายความว่า การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”*

ดังนั้น เมื่อมีการเพิ่มเติมนิยามดังกล่าวแล้ว เนื้อความในมาตรา 118 วรรคสาม ย่อมไม่มีความจำเป็นต้องบัญญัติไว้อีก เห็นควรแก้ไขโดยตัดข้อความดังกล่าวออก

3.2.2 เห็นควรให้มีการเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 20 เพื่อขจัดปัญหาในการทำสัญญาจ้างที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 ซึ่งเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5

โดยเพิ่มข้อความในมาตรา 20 วรรคสอง ดังนี้

*“ในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างโดยไม่สุจริต เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินควร หรือทำสัญญาจ้างในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ ให้ถือว่าสัญญาจ้างนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายและการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้นเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง เพื่อประโยชน์ในการได้รับการคุ้มครองและได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้”*

3.2.3 เห็นควรให้ผู้ใช้กฎหมายมีการตีความกฎหมายด้านแรงงานโดยต้องคำนึงถึงหลักการและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 เป็นสำคัญ

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายตามข้อเสนอแนะดังกล่าว ย่อมเกิดประโยชน์แก่ กระทรวงแรงงาน ตลอดจนหน่วยงานและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานภาครัฐ และการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างแท้จริงต่อไป

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กิตติศักดิ์ ปรกติ. “หลักสุจริตและเหตุเหนือความคาดหมายในการชำระหนี้ (Good Faith & Supervening Events) ในระบบกฎหมาย เยอรมัน ฝรั่งเศส แองโกลอเมริกันและไทย” จาก [https://www.law.tu.ac.th/wp-content/uploads/2024/01/BonaFide-\\_-Supervening-Events.pdf](https://www.law.tu.ac.th/wp-content/uploads/2024/01/BonaFide-_-Supervening-Events.pdf) , 23 มกราคม 2568.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน , 2568.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ .พิมพ์ครั้งที่ 15 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติเพลส , 2567.

พัชรินทร์ บรรเทา, “สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2551.

วิจิตรา(ฟูงัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน . พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2566.

ศุภสิษฐ์ ทวีแจ่มทรัพย์ .กฎหมายแรงงาน . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน ,2567.