Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University
Vol. 13 No. 1 (January – April 2019)

สำคัญผิดสำคัญอย่างไรต่อสัญญาจ้างแรงงาน

WHY MISTAKE IS IMPORTANT FOR HIRE OF SERVICES

สุชาดา รัตนพิบูลย์[1] และปัทมาวรรณ จินดารักษ์[2]
Suchada Rattanapibul and Patamawan Jindarak

[1]สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ
[2]สาขาวิชาการจัดการ กลุ่มวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ
[1]Laws Program, Faculty of Law, Payap University
[2]Management, Human Resource Management Major, Faculty of Business Administration, Payap University
E-mail: singhsri@hotmail.com

Received: November 25, 2018
Revised: January 24, 2019
Accepted: January 25, 2019

บทคัดย่อ

สัญญาเป็นนิติกรรมประเภทที่มีบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปตกลงเข้ามาผูกพันกันในนิติสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง สัญญาจะมีผลตามกฎหมายเพียงใดนั้นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบแห่งความสมบูรณ์ของนิติกรรมด้วย กรณีที่เป็นประเด็นในบทความนี้ คือ เรื่องการแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดตามมาตรา 156 – 158 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยส่วนสัญญาที่เป็นวัตถุแห่งการศึกษาในบทความนี้ คือ สัญญาจ้างแรงงาน ตามมาตรา 575 – 586 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเจตนาโดยสำคัญผิดในการผูกนิติสัมพันธ์เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงกับหลักทั่วไปของความสมบูรณ์แห่งนิติกรรม

คำสำคัญ

นิติกรรมสัญญา สำคัญผิด สัญญาจ้างแรงงาน

ABSTRACT

The contract is a juristic act with two or more parties agree to be bound in one of the legal relations. The legal effect of the contract must consider the composition of the integrity of the law. The case in this article is a mistake intention under Section 156 - 158 of the Civil and Commercial Code. The contract is the object of this study is the hire of services under Section 575 - 586 of the same code. Especially in relation to the intention of mistake in the binding of the juristic act with hire of services. This will be linked to the general principle of juridical integrity.

Keywords

Juristic acts, Mistake, Hire of Services

บทนำ

สัญญาเป็นนิติกรรมประเภทที่มีบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปตกลงเข้ามาผูกพันกันในนิติสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลตามกฎหมายเพียงใดนั้นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบแห่งความสมบูรณ์ของนิติกรรม กล่าวคือ ต้องพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (1) ความสามารถของบุคคลผู้เป็นคู่กรณีในนิติกรรม (2) วัตถุประสงค์ของนิติกรรม (3) กฎหมายกำหนดเรื่องแบบในนิติกรรมนั้นหรือไม่ และ (4) เจตนาในการทำนิติกรรม

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า สัญญาจะมีผลตามกฎหมายเพียงใดนั้นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบแห่งความสมบูรณ์ของนิติกรรมด้วย ซึ่งกรณีความสามารถของบุคคลนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ต่อไปจะใช้ว่า ป.พ.พ.) บัญญัติให้เห็นอย่างชัดเจนอยู่ในบรรพ 1 หลักทั่วไป ลักษณะ 2 บุคคล หมวด 1 บุคคลธรรมดา ส่วนที่ 2 ความสามารถ ขณะที่เรื่องวัตถุประสงค์และแบบ จะวางหลักไว้ใน บรรพ 1 ลักษณะ 4 นิติกรรม หมวด 1 บทเบ็ดเสร็จทั่วไป ส่วนการแสดงเจตนาในการทำนิติกรรมได้บัญญัติไว้ในบรรพ 1 ลักษณะ 4 หมวด 2 การแสดงเจตนา ซึ่งมีอยู่ด้วยกันหลายกรณี กรณีที่เป็นประเด็นในบทความนี้ คือ เรื่องการแสดงเจตนาโดยสำคัญผิด บัญญัติไว้ในมาตรา 156 – 158 แห่ง ป.พ.พ. ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป

อย่างไรก็ตาม การที่กฎหมายบัญญัติเรื่องต่าง ๆ ไว้ในบรรพ 1 หลักทั่วไป นั้น เป็นการกล่าวถึง “หลักทั่วไป” ในการก่อนิติกรรม หากประสงค์จะพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติม จะพบว่ามีปรากฏอีกทั้ง ในบรรพ 2 หนี้ บัญญัติหลักทั่วไปของสัญญาไว้ในลักษณะ 2 และในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ซึ่งจะมีสัญญาเฉพาะเรื่องอีกหลายประเภท ส่วนสัญญาที่เป็นวัตถุแห่งการศึกษาในบทความนี้ คือ สัญญาจ้างแรงงาน (บัญญัติไว้ในมาตรา 575 – 586 แห่ง ป.พ.พ.) และแม้ว่าจะมีการบัญญัติรายละเอียดไว้เป็นการเฉพาะในแต่ละสัญญาก็ตาม หากเกิดกรณีที่เป็นปัญหาและไม่มีบทบัญญัติของแต่ละสัญญาวางหลักไว้ ก็ต้องกลับมาพิจารณาหลักทั่วไปเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

เมื่อกล่าวถึงสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากจะมีกฎหมายกำหนดไว้ใน ป.พ.พ. แล้ว ยังมีกฎหมายอื่นอีกหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น แต่ในบทความนี้ จะมุ่งประเด็นไปที่สัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. เป็นหลัก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ “เจตนาโดยสำคัญผิด” ในการผูกนิติสัมพันธ์เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงกับหลักทั่วไปของความสมบูรณ์แห่งนิติกรรม

ดังนั้น เนื้อหาในส่วนแรกจึงต้องทำความเข้าใจหลักกฎหมายเรื่องสำคัญผิดเป็นเบื้องต้น ลำดับถัดมาจึงพิจารณาหลักกฎหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ก่อนที่จะนำกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ และนำเสนอข้อสรุปเป็นลำดับสุดท้าย

เนื้อหา

1. หลักกฎหมายเรื่องสำคัญผิด

การแสดงเจตนาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลถึงความสมบูรณ์ของนิติกรรม ดังบทบัญญัติมาตรา 149 แห่ง ป.พ.พ. นิยามไว้ว่า “นิติกรรม หมายความว่า การใด ๆ อันทำลงโดยชอบด้วยกฎหมาย ***ด้วยใจสมัคร*** มุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ เพื่อจะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิ” ซึ่งคำว่า “ด้วยใจสมัคร” นี้ จะรู้ได้ก็ด้วยการพิจารณาจากการแสดงเจตนาของบุคคลที่ทำนิติกรรม (Setthabut, 2009) ใน ป.พ.พ. บัญญัติเรื่องเกี่ยวกับการแสดงเจตนาไว้ ดังนี้ (1) เจตนาซ่อนเร้น 2) เจตนาลวง (3) นิติกรรมอำพราง (4) สำคัญผิด (5) กลฉ้อฉล และ (6) ข่มขู่ แม้จะมีกฎหมายแสดงไว้เป็นการเฉพาะเรื่อง แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงควบคู่กันไปกับการแสดงเจตนาเข้าทำนิติกรรม คือ การใช้สิทธิในการทำนิติกรรมนั้นต้องเป็นไปโดยสุจริต ดังที่มาตรา 5 แห่ง ป.พ.พ. บัญญัติว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต” การทำนิติกรรมถือเป็นเรื่องของการใช้สิทธิของบุคคลประการหนึ่ง

หากกล่าวเป็นการเฉพาะถึงเรื่องของการแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดแล้ว เรื่องนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การสำคัญผิดในสาระสำคัญแห่งนิติกรรม และการสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลหรือของทรัพย์ ทั้งนี้ ผลตามกฎหมายของทั้งสองลักษณะมีความแตกต่างกัน ถึงกระนั้น ยังมีข้อยกเว้นที่ไม่อาจอ้างความสำคัญผิดมาเป็นประโยชน์แก่ตนได้ ซึ่งจะศึกษาในรายละเอียดต่อไป

1.1 การสำคัญผิดในสาระสำคัญแห่งนิติกรรม

มาตรา 156 แห่ง ป.พ.พ. บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมเป็นโมฆะ

ความสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ความสำคัญผิดในลักษณะของนิติกรรม ความสำคัญผิดในตัวบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีแห่งนิติกรรมและความสำคัญผิดในทรัพย์สินซึ่งเป็นวัตถุแห่งนิติกรรม เป็นต้น”

สิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรม หมายความว่า หากสิ่งนั้นหรือข้อเท็จจริงนั้นไม่มีอยู่หรือไม่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายหลังการแสดงเจตนา ผู้กระทำย่อมไม่ก่อนิติกรรมขึ้นเป็นแน่แท้ จึงถือว่านั่นคือสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรม ซึ่งในวรรคสองของมาตรา 156 ขยายความตัวอย่างของสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญ อธิบายได้ ดังนี้

1. ความสำคัญผิดในลักษณะของนิติกรรม หรืออีกนัยหนึ่งเป็นความสำคัญผิดในวัตถุที่ประสงค์ โดยประสงค์จะทำนิติกรรมอย่างหนึ่ง แต่กลับสำคัญผิดไปทำนิติกรรมอีกอย่างหนึ่งแทน (Pramoj, 2016) เช่น การลงลายมือชื่อในคำขอทำประกันชีวิต โดยเข้าใจว่าที่ลงลายมือชื่อนั้นเป็นการขอต่ออายุกรมธรรม์ประกันชีวิตเดิม ดังนั้น สัญญาประกันชีวิตฉบับใหม่ย่อมตกเป็นโมฆะ (ฎีกา 4861/2555) หรือมีเจตนาที่จะขายที่ดิน แต่กลับลงนามในสัญญากู้และจำนองที่ดินโดยเข้าใจผิดคิดว่าเป็นการขาย อันเป็นการสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญ ดังนั้น สัญญากู้และสัญญาจำนองย่อมตกเป็นโมฆะ (ฎีกา 6673/2550) เป็นต้น

2. ความสำคัญผิดในตัวบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีในนิติกรรม คือ การที่ผู้แสดงเจตนาประสงค์จะผูกนิติสัมพันธ์กับบุคคลหนึ่ง แต่เมื่อแสดงเจตนาไปแล้วกลับเป็นการทำนิติกรรมกับอีกบุคคลหนึ่งซึ่งไม่ใช่บุคคลที่ตนเองประสงค์จะก่อนิติกรรมด้วย ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวต้องเป็นสาระสำคัญของนิติกรรมด้วย (Sotthibandhu, 2015) การพิจารณาว่าบุคคลนั้นเป็นสาระสำคัญหรือไม่ อาจเห็นได้อย่างชัดเจนใน

กรณีที่กฎหมายกำหนดไว้โดยให้ความสำคัญกับคู่กรณีในนิติกรรม (Setthabut, 2009) เช่น ในสัญญายืมใช้คงรูป มีบทบัญญัติในมาตรา 648 แห่ง ป.พ.พ. ว่า “อันการยืมใช้คงรูป ย่อมระงับสิ้นไปด้วยมรณะแห่งผู้ยืม” นั่นคือ เมื่อผู้ยืมสิ้นชีวิตเสียแล้ว ทรัพย์สินที่ผู้ยืมได้ยืมไปย่อมต้องกลับคืนมายังผู้ให้ยืม สิทธิในการยืมไม่อาจตกทอดไปยังทายาทของผู้ยืมได้ เพราะผู้ให้ยืมไว้เนื้อเชื่อใจผู้ยืม จึงให้ยืมใช้ทรัพย์สินดังกล่าว หาได้ไว้ใจทายาทของผู้ยืมว่าจะดูแลทรัพย์สินของตนเองให้ดีอย่างที่ผู้ยืมซึ่งมรณะไปไม่ หรือพิจารณาตามสัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 577 แห่ง ป.พ.พ. ที่วางหลักว่า หากนายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอก ต้องให้ลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ในทางกลับกัน หากลูกจ้างจะให้บุคคลอื่นทำงานแทนตน ก็ต้องให้นายจ้างยินยอมด้วยเช่นกัน มิเช่นนั้นแล้ว อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาเสียได้ ดังนั้น สาระสำคัญจึงอยู่ที่ทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้าง หากตั้งแต่แรกที่ทำสัญญาจ้างแรงงานกันขึ้นแล้วฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจผิดในตัวคู่กรณีของสัญญา ย่อมทำให้สัญญาจ้างแรงงานนั้นตกเป็นโมฆะได้ เป็นต้น

3. ความสำคัญผิดในทรัพย์สินซึ่งเป็นวัตถุแห่งนิติกรรม เป็นกรณีที่คู่กรณีในนิติกรรมมุ่งประสงค์ต่อทรัพย์สินอย่างหนึ่ง แต่เมื่อแสดงเจตนาไปแล้ว กลับผูกพันกับทรัพย์สินตามนิติกรรมไม่ตรงตามที่ตนประสงค์ เช่น ทำสัญญาจะซื้อจะขายที่ดินแปลงหนึ่งโดยมุ่งประสงค์จะนำไปออกโฉนดในภายหลัง ปรากฏว่าที่ดินแปลงดังกล่าวเป็นที่สาธารณสมบัติของแผ่นดิน ไม่สามารถนำไปออกโฉนดได้ดังนี้ เป็นการสำคัญผิดในทรัพย์สินอันเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมแล้ว (ฎีกา 5007/2542) หรือแสดงเจตนาซื้อขายที่ดินแปลงหนึ่ง แต่กลับลงนามในสัญญาซื้อขายเป็นการขายที่ดินอีกแปลงหนึ่งซึ่งไม่ใช่แปลงที่ตนประสงค์จะขาย เช่นนี้นิติกรรมย่อมเป็นโมฆะ (ฎีกา 4997/2549, 843/2501) เป็นต้น

4. ความสำคัญผิดในสาระสำคัญในกรณีอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน ป.พ.พ. ของมาตรา 156 วรรคสอง เพราะตามที่บัญญัติไว้นั้นเป็นเพียงตัวอย่างให้พิจารณาถึงลักษณะของความสำคัญผิด ดังนั้น ถ้ามีประเด็นอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ได้บัญญัติไว้ และเป็นสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรม หากไม่เข้าใจผิดหรือไม่สำคัญผิดเสียแล้ว นิติกรรมย่อมไม่อาจเกิดขึ้น นิติกรรมนั้น ย่อมตกเป็นโมฆะเช่นเดียวกัน ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น สำคัญผิดว่ากรมธรรม์ที่ทำลงไปเป็นการฝากเงินที่มีสิทธิพิเศษด้านการคุ้มครองชีวิตและสามารถถอนเงินได้ ทั้งที่ความจริงเป็นการทำสัญญาประกันชีวิต จึงเป็นกรณีความสำคัญผิดในเนื้อหาของนิติกรรมที่เป็นสาระสำคัญ ซึ่งหากผู้เข้าทำสัญญาไม่เข้าใจผิดเสียแล้ว สัญญาประกันชีวิตนั้นย่อมไม่อาจเกิดขึ้น สัญญาจึงตกเป็นโมฆะ (ฎีกา 534/2559) หรือการตกลงซื้อขายที่ดินกันในราคาหนึ่ง แต่เมื่อทำสัญญาซื้อขายที่ดินกลับเป็นอีกราคาหนึ่ง เพราะถูกนายหน้าหลอกลวง เป็นการสำคัญผิดในเรื่องราคาทรัพย์สินที่ตกลงซื้อขายกัน ซึ่งมีความสำคัญมากพอกับตัวทรัพย์สินซึ่งเป็นวัตถุแห่งนิติกรรม จึงถือว่าแสดงเจตนาทำนิติกรรมโดยสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญของนิติกรรมแล้ว (ฎีกา 6103/2545)

ความสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญมีผลเป็นโมฆะ หมายความว่า นิติกรรมนั้นเสียเปล่า ไม่ก่อให้เกิดผลใด ๆ ในทางกฎหมาย และไม่สามารถให้สัตยาบันได้ หากต้องคืนทรัพย์สินระหว่างคู่กรณี ต้องใช้บทกฎหมายเรื่องลาภมิควรได้ มาใช้บังคับ ดังที่มาตรา 172 แห่ง ป.พ.พ. บัญญัติว่า “โมฆะกรรมนั้นไม่อาจให้สัตยาบันแก่กันได้และผู้มีส่วนได้เสียคนหนึ่งคนใดจะยกความเสียเปล่าแห่งโมฆะกรรมขึ้นกล่าวอ้างก็ได้

ถ้าจะต้องคืนทรัพย์สินอันเกิดจากโมฆะกรรม ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยลาภมิควรได้แห่งประมวลกฎหมายนี้มาใช้บังคับ”

1.2 การสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลหรือทรัพย์สิน

มาตรา 157 แห่ง ป.พ.พ. บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลหรือทรัพย์สินเป็นโมฆียะ

ความสำคัญผิดตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นความสำคัญผิดในคุณสมบัติซึ่งตามปกติถือว่าเป็นสาระสำคัญ ซึ่งหากมิได้มีความสำคัญผิดดังกล่าวการอันเป็นโมฆียะนั้นคงจะมิได้กระทำขึ้น”

การสำคัญผิดในกรณีนี้ต่างจากกรณีแรกตรงที่ สิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญด้านตัวบุคคลหรือทรัพย์สินนั้น ผู้แสดงเจตนาเข้าใจถูกแล้ว มิได้มีความสำคัญผิดแต่อย่างใด แต่เมื่อทำนิติกรรมลงไปกับตัวบุคคลนั้นหรือทรัพย์สินนั้น กลายเป็นว่าเข้าใจผิดในคุณสมบัติของบุคคลนั้นหรือทรัพย์สินนั้นไป เช่น ต้องการทำนิติกรรมจ้างทำของกับนาย ก โดยให้นาย ก สร้างบ้านทรงไทยให้แล้วเสร็จ ปรากฏว่า นาย ก ไม่สามารถสร้างได้ เพราะตนมีความรู้ความสามารถด้านการก่อสร้างอาคารสมัยใหม่ ไม่ใช่บ้านทรงไทยแต่อย่างใด ดังนี้ เป็นการสำคัญผิดในคุณสมบัติของนาย ก ผู้เป็นคู่กรณีในนิติกรรม หรือต้องการซื้อเครื่องปั่นน้ำผลไม้ชนิดแยกกากได้ แต่ได้ทำนิติกรรมซื้อขายลงไปโดยเข้าใจผิดว่าเครื่องปั่นน้ำผลไม้ที่ซื้อไปนั้นแยกกากได้ เช่นนี้เป็นการสำคัญผิดในคุณสมบัติของทรัพย์สินในนิติกรรม เป็นต้น

การจะกล่าวอ้างว่าสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลหรือทรัพย์สินก็ดี คุณสมบัติดังกล่าวนั้นต้องเป็นสาระสำคัญในนิติกรรมด้วย ซึ่งถ้าไม่มีความสำคัญผิดเสียแล้ว นิติกรรมย่อมไม่อาจทำขึ้นเลย

ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกาที่วินิจฉัยว่าเป็นความสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคล เช่น การแจ้งปีเกิดผิดโดยมีเจตนาปกปิดความจริง ทำให้คู่กรณีเข้าใจผิด จึงรับเข้าเป็นพนักงาน ดังนี้ เป็นความสำคัญผิดว่ามีคุณสมบัติด้านอายุตามที่ต้องการ จึงเป็นการสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลซึ่งถือว่าเป็นสาระสำคัญในนิติกรรม (ฎีกา 3595/2531) แต่การที่ผู้ว่าจ้างรับผู้รับจ้างเข้าทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารงานทรัพย์สินทางปัญญา หาใช่เพราะเป็นเนติบัณฑิตจากมลรัฐแคลิฟอร์เนียไม่ ดังนั้น การเป็นเนติบัณฑิตจากมลรัฐแคลิฟอร์เนียจึงมิใช่คุณสมบัติของบุคคลอันเป็นสาระสำคัญในสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจึงไม่ตกเป็นโมฆียะ (ฎีกา 6075/2549) ส่วนตัวอย่างที่เกี่ยวกับความสำคัญผิดในคุณสมบัติของทรัพย์สิน เช่น ทำสัญญาจะซื้อจะขายที่ดินที่มีแนวสายไฟฟ้าแรงสูงพาดผ่าน โดยผู้จะขายปกปิดข้อความจริงดังกล่าว ทำให้ผู้จะซื้อเข้าใจว่าสามารถปลูกสร้างบ้านได้เต็มเนื้อที่ แต่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วไม่สามารถทำได้ตามที่เข้าใจ จึงเป็นการทำสัญญาโดยสำคัญผิดในคุณสมบัติของทรัพย์ (ฎีกา 712/2557) หรือทำสัญญาเช่าที่ดินโดยเข้าใจผิดว่าที่ดินอยู่ติดกับถนน แต่ความจริงแล้วที่ดินดังกล่าวมีที่ดินราชพัสดุคั่นอยู่ จึงเป็นการสำคัญผิดในคุณสมบัติของที่ดินที่เช่า ซึ่งถือเป็นสาระสำคัญในนิติกรรม (ฎีกา 3105/2553)

กรณีสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลหรือทรัพย์สินมีผลเป็นโมฆียะ ซึ่งแตกต่างจากความเป็นโมฆะ นั่นคือ นิติกรรมยังไม่เสียเปล่าไป แต่คู่กรณีมีสิทธิที่จะบอกล้างหรือให้สัตยาบันก็ได้ หากผู้มีสิทธิบอกล้างได้ใช้สิทธิบอกล้าง จะส่งผลให้นิติกรรมดังกล่าวตกเป็นโมฆะมาตั้งแต่ต้น และให้ผู้เป็นคู่กรณีกลับคืนสู่ฐานะเดิม ถ้าเป็นการพ้นวิสัยจะกลับคืนได้ ก็ให้ได้รับค่าเสียหายชดใช้ให้แทน หาใช่เป็นการชดใช้ฐานลาภมิควรได้ดังเช่นกรณีนิติกรรมตกเป็นโมฆะตามมาตรา 156 ไม่ ในทางตรงข้ามกับการ

บอกล้าง คือ การให้สัตยาบัน ถ้าผู้มีสิทธิให้สัตยาบันได้ให้สัตยาบันในนิติกรรมนั้น จะทำให้นิติกรรมมีผลสมบูรณ์มาตั้งแต่แรก ซึ่งกรณีของนิติกรรมที่เป็นโมฆะจะไม่มีการให้สัตยาบันแต่อย่างใด

ดังนั้น แม้เป็นเรื่องของความเข้าใจผิดหรือสำคัญผิดเหมือนกัน แต่เมื่อประเภทของความสำคัญผิดต่างกัน ผลในทางกฎหมายจึงแตกต่างกันไปด้วย เพราะความร้ายแรงแห่งกรณีต่างกันนั่นเอง

1.3 ข้อยกเว้นที่ไม่อาจอ้างการสำคัญผิดได้

จากความสำคัญผิดที่กล่าวมาในหัวข้อ 1.1 และ 1.2 ที่ผลของนิติกรรมจะตกเป็นโมฆะหรือโมฆียะแล้วแต่กรณีนั้น แต่มิใช่ว่าผลจะเป็นดังเช่นที่กฎหมายบัญญัติไว้เสมอไป เพราะถ้าผู้แสดงเจตนาโดยสำคัญผิดได้กระทำลงไปด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงแล้ว ผู้นั้นก็ไม่อาจถือเอาความสำคัญผิดมาใช้เป็นประโยชน์ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 158 แห่ง ป.พ.พ. ที่บัญญัติว่า “ความสำคัญผิดตามมาตรา 156 หรือมาตรา 157 ซึ่งเกิดขึ้นโดยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของบุคคลผู้แสดงเจตนา บุคคลนั้นจะถือเอาความสำคัญผิดนั้นมาใช้เป็นประโยชน์แก่ตนไม่ได้” ซึ่งกล่าวได้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามมาตรา 158 ถือเป็นข้อยกเว้นของมาตรา 156 และมาตรา 157 แต่ต้องเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หากทำลงไปด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างธรรมดาก็ยังคงต้องบังคับให้เป็นไปตามมาตรา 156 หรือมาตรา 157 แล้วแต่กรณี

อย่างไรเป็นความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนั้น ศาสตราจารย์ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช อธิบายว่า “ความประมาทเลินเล่อที่จะเป็นข้อห้ามมิให้ถือประโยชน์ในความสำคัญผิด...นั้น ต้องเป็นความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ซึ่งคนธรรมดาในฐานะเช่นนั้นไม่อาจขาดไร้ความระมัดระวังถึงแก่จะเกิดความสำคัญผิดขึ้นได้” (Pramoj, 2016) ฝ่ายศาสตราจารย์ ดร.จิ๊ด เศรษฐบุตร อธิบายว่า “...ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ก็คือการกระทำหรือละเว้นกระทำซึ่งบุคคลที่มีความระมัดระวังเพียงเล็กน้อย ก็ไม่กระทำหรือละเว้นกระทำ ดังนี้ ความสำคัญผิดเพราะความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงจึงหมายความว่าผู้แสดงเจตนาไม่ได้ใช้ความระมัดระวังอย่างใดเลย จึงเกิดสำคัญผิดขึ้น” (Setthabut, 2009) และศาสตราจารย์ ดร.ศนันท์กรณ์ โสตถิพันธุ์ อธิบายว่า “ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนั้น หมายถึงการที่ผู้แสดงเจตนามิได้ใช้ความระมัดระวังเลยแม้เพียงเล็กน้อย เช่น ไม่ได้อ่านสัญญาเลย เป็นต้น” (Sotthibandhu, 2015)

จากคำอธิบายข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง คือ การที่ผู้แสดงเจตนาไม่ได้ใช้ความระมัดระวังเลยแม้แต่เพียงเล็กน้อยในการกระทำนิติกรรมหรือละเว้นกระทำนิติกรรม จึงทำให้เกิดความสำคัญผิดขึ้น ดังนั้น เมื่อตนเป็นผู้ที่ไม่ได้ใช้ความระมัดระวังแต่อย่างใด จึงไม่ควรอ้างความเป็นโมฆะหรือโมฆียะมาเป็นประโยชน์แก่ตนได้

ตัวอย่างที่ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่าไม่สามารถอ้างความสำคัญผิดมาใช้เป็นประโยชน์แก่ตนได้ เช่น การลงลายมือชื่อในหนังสือค้ำประกันที่ยังมิได้มีการกรอกข้อความใด ๆ พร้อมมอบสำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการไป ต่อมามีการกรอกข้อความผิดไปจากที่ตกลงกัน เช่นนี้จะอ้างว่าเป็นความสำคัญผิดมิได้ เพราะตนเองได้กระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง จึงต้องรับผิดตามสัญญาค้ำประกัน (ฎีกา 357/2548) หรือการเข้าประมูลซื้อที่ดินที่ขายทอดตลาดโดยเจ้าพนักงานบังคับคดี ซึ่งสามารถตรวจสอบความถูกต้องของที่ตั้งได้ก่อนเข้าประมูล เมื่อปรากฏว่าที่ดินที่ประมูลได้ไม่ตรงกับที่ตั้งที่ตนเองเข้าใจ จึงเป็นความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้ประมูลเองที่ไม่ตรวจสอบให้ดีก่อน ดังนั้นจึงไม่สามารถอ้างความเข้าใจผิดดังกล่าวมาเป็นประโยชน์แก่ตนได้ (ฎีกา 3360 - 3410/2543)

2. หลักกฎหมายเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานมีเป็นจำนวนมาก ตั้งแต่ดั้งเดิมสัญญาจ้างแรงงานมีบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่เมื่อสังคมเปลี่ยนไป ลักษณะของการทำงานเปลี่ยนไป การจะบังคับเพียงในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เริ่มไม่เท่าทันกับยุคสมัย จึงได้มีกฎหมายเฉพาะเพิ่มเติมอีกหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือแม้กระทั่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก็เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน

อย่างไรก็ตาม รากฐานของการเกิดขึ้นของสัญญาก็ดี ความสมบูรณ์ของสัญญาก็ดี จะต้องบังคับตามกฎเกณฑ์ทั่วไปของสัญญา กล่าวโดยย่อคือ การผูกนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสัญญาจ้างแรงงานนั้น คู่กรณีต้องเป็นผู้มีความสามารถตามกฎหมาย หากหย่อนความสามารถจะทำให้สัญญานั้นตกเป็นโมฆียะ วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่เป็นการพ้นวิสัย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือศีลธรรมอันดี มิเช่นนั้นสัญญาจะตกเป็นโมฆะ อีกทั้งถ้ากฎหมายกำหนดในเรื่องแบบไว้ สัญญาชนิดนั้นก็ต้องทำตามแบบที่กฎหมายกำหนดด้วย หากฝ่าฝืนไม่ทำตาม สัญญาย่อมตกเป็นโมฆะ นอกจากนี้ หากสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะความเข้าใจผิดหรือสำคัญผิดก็ต้องใช้บทบัญญัติความสำคัญผิดตามที่พิจารณาในหัวข้อที่ 1 มาบังคับแก่กรณีด้วย

ดังนั้น การศึกษาในบทความนี้จึงจะเน้นเฉพาะกฎเกณฑ์ของสัญญาจ้างแรงงาน (Eagjariyakorn, 2015) ที่อยู่ใน ป.พ.พ. เท่านั้น โดยแบ่งเป็น 3 เรื่อง คือ การเป็นสัญญาต่างตอบแทน การเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบกำหนดให้ต้องทำตาม และการเป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัว

2.1 สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน

การพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาต่างตอบแทนหรือไม่นั้น ตามมาตรา 369 แห่ง ป.พ.พ. บัญญัติไว้ว่า “ในสัญญาต่างตอบแทนนั้น คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งจะไม่ยอมชำระหนี้จนกว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะชำระหนี้หรือขอปฏิบัติการชำระหนี้ก็ได้ แต่ความข้อนี้ท่านมิให้ใช้บังคับ ถ้าหนี้ของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งยังไม่ถึงกำหนด” นั่นคือ คู่กรณีในสัญญาดังกล่าวต่างก็มีหน้าที่ต้องชำระหนี้ต่อกัน แต่ถ้าหน้าที่ที่กำหนดไว้ของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยังไม่ถึงกำหนดชำระแล้ว อีกฝ่ายหนึ่งจะบังคับให้ฝ่ายนั้นชำระหนี้ไม่ได้

ตามมาตรา 575 แห่ง ป.พ.พ. ที่บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” จะเห็นได้ว่า คู่กรณีในสัญญาจ้างแรงงาน คือ นายจ้างกับลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีหนี้หรือหน้าที่ที่ต้องกระทำต่อนายจ้าง คือการทำงาน ส่วนนายจ้างก็มีหนี้หรือหน้าที่ที่ต้องกระทำตอบแทน คือ การจ่ายสินจ้าง ดังนั้น จึงถือได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทน

สินจ้างในสัญญาจ้างแรงงานนี้นับเป็นสาระสำคัญประการหนึ่ง เพราะมาตรา 576 แห่ง ป.พ.พ. ยังวางหลักว่า หากไม่อาจคาดหมายได้ว่าจะเป็นการทำงานให้เปล่าแล้ว ก็ย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้าง แต่การได้สินจ้างในสัญญาจ้างแรงงานนี้จะต่างจากสัญญาจ้างทำของ คือ ในสัญญาจ้างทำของนั้น การตกลงให้สินจ้างของผู้ว่าจ้างต่อผู้รับจ้างก็เพื่อหวังผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือตัวผู้รับจ้าง อันแตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่าง

นายจ้างกับลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งมาตรา 583 แห่ง ป.พ.พ. ให้สิทธิแก่นายจ้าง ในการไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายสินไหมทดแทน ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่ง เป็นต้น ดังฎีกาที่ 6942/2550 วินิจฉัยว่า การจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างกันหรือไม่นั้น จะต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 อย่างไรก็ตาม ถ้าความปรากฏว่าบุคคลนั้นไม่ได้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานใดเป็นกิจจะลักษณะ ไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับการทำงาน และมิได้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารบริษัท เป็นเพียงแต่มาช่วยทำงานเท่านั้น กรณีนี้จึงไม่มีนิติสัมพันธ์การจ้างแรงงานระหว่างกัน (ฎีกา 13163/2558)

อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างไม่ทำงานเพราะนายจ้างไม่มีงานให้ทำ ก็หาเป็นความผิดของลูกจ้างไม่ ในกรณีนี้ นายจ้างจึงยังคงต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยไม่สามารถอ้างมาตรา 583 แห่ง ป.พ.พ. มาไล่ออกลูกจ้างได้ ทั้งนี้ควรต้องตั้งข้อสังเกตด้วยว่า การจ่ายสินจ้างดังกล่าว นายจ้างจ่ายให้เพราะมีเจตนาจ้างในฐานะเป็นลูกจ้าง หากตนจ่ายสินจ้างแต่ไม่ได้จ่ายให้ในฐานะเป็นลูกจ้าง คู่กรณีดังกล่าวก็ไม่ผูกพันกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใดในขณะเดียวกัน ถ้านายจ้างมีความประสงค์จะจ้างแต่ลูกจ้างไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ ทั้งที่นายจ้างมีงานให้ทำได้ โดยที่นายจ้างไม่ได้ผิดสัญญาในการจ่ายสินจ้าง ก็หาใช่นายจ้างทำผิดหน้าที่เรื่องการสั่งงานให้ทำไม่ เพราะหน้าที่ตามกฎหมายที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างในลักษณะการต่างตอบแทนนั้น คือการจ่ายสินจ้าง หาใช่การสั่งงานให้ลูกจ้างทำไม่ ดังนั้น ลูกจ้างจะอ้างว่านายจ้างทำผิดหน้าที่ที่ไม่มอบหมายงานให้ตนไม่ได้

2.2 สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ

จากที่อ้างข้างต้นถึงมาตรา 152 แห่ง ป.พ.พ. ที่วางหลักเรื่องนิติกรรมที่ต้องทำตามแบบที่กฎหมายกำหนด หากไม่กระทำตาม นิติกรรมหรือสัญญานั้นจะตกเป็นโมฆะ ซึ่งคำอธิบายว่าอย่างไรเรียกว่าแบบนั้น ศาสตราจารย์ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช อธิบายว่า แบบในกรณีนี้เป็น “...แบบแห่งนิติกรรม ไม่ใช่แบบในการแสดงเจตนา ... (แต่) แบบเป็นหลักขัดขวางเจตนา เมื่อกฎหมายรับรองความศักดิ์สิทธิ์ของเจตนา ข้อขัดข้องขัดขวางมีอย่างไรจะต้องได้ปรากฏกำหนดไว้ชัดแจ้ง ถ้าไม่มีกฎหมายกำหนดแบบไว้ กิจการใด ๆ ย่อมทำสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยลำพังแต่อาศัยการแสดงเจตนา...” (Pramoj, 2016) ส่วนศาสตราจารย์ ดร.จิ๊ด เศรษฐบุตร เห็นว่าแบบเป็นกรอบพิธีภายนอก เพราะโดยหลักแล้วนิติกรรมย่อมสมบูรณ์เมื่อมีการแสดงเจตนาซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของนิติกรรม (Setthabut, 2009) และศาสตราจารย์ ดร.ศนันท์กรณ์ โสตถิพันธุ์ กล่าวถึงแบบว่า “...เป็นวิธีในการสื่อเจตนา เพราะเจตนาภายในจะมีความสำคัญได้ต้องสื่อออกมาภายนอก แบบจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือหรือพาหนะของเจตนา... (หรือเป็น) วิธีการในการแสดงเจตนาทำนิติกรรม...” (Sotthibandhu, 2015)

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า นอกเหนือจากหลักพื้นฐานที่ต้องอาศัยเจตนาที่ต้องตรงกันของคู่กรณีเป็นเบื้องต้นแล้ว หากกรณีใดที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องกระทำการอย่างอื่นเพิ่มเติมด้วย และคู่กรณีมิได้ทำตามนั้น จะส่งผลให้นิติกรรมหรือสัญญาเป็นโมฆะ การกระทำที่นอกเหนือจากเจตนาดังกล่าวจึงเรียกว่าแบบ เช่น การทำสัญญาซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ตามมาตรา 456 วรรคแรก แห่ง

ป.พ.พ. วางหลักให้คู่กรณีต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่ มิเช่นนั้นเป็นโมฆะ ดังนั้น การทำเป็นหนังสือและการจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่ตามมาตรานี้จึงถือเป็นการกระทำเพิ่มเติมที่กฎหมายกำหนดให้ทำนอกเหนือจากการมีเจตนาที่ต้องตรงกันในการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ดังกล่าว และถ้าฝ่าฝืนไม่ทำลงไปจะทำให้นิติกรรมตกเป็นโมฆะ อันสอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา 152 ที่กล่าวถึงข้างต้น

กรณีที่กฎหมายกำหนดให้กระทำนอกเหนือจากการมีเจตนาที่ตรงกันของคู่กรณี แต่มิได้บัญญัติผลหากฝ่าฝืนเอาไว้ให้เป็นโมฆะนั้น การกระทำดังกล่าวย่อมไม่ต้องตามมาตรา 152 เช่น การกู้ยืมเงินกว่า 2,000 บาท หากมิได้มีหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้กู้ยืมเป็นสำคัญ จะฟ้องร้องบังคับคดีมิได้ จะเห็นว่าในเรื่องดังกล่าวสัญญากู้ยืมเงินมิได้เสียไปแต่อย่างใด แต่ผู้ให้กู้ไม่อาจจะนำเรื่องดังกล่าวขึ้นมาฟ้องร้องได้ เป็นเหตุต้องห้ามฟ้องคดีเพราะไม่มีหลักฐานเป็นหนังสือตามที่กฎหมายกำหนด มิใช่นิติกรรมการกู้ยืมเงินเป็นโมฆะ ดังนั้น การทำหลักฐานเป็นหนังสือจึงมิใช่แบบ

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติตาม ป.พ.พ. บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ในลักษณะ 6 สัญญาจ้างแรงงานแล้ว ไม่พบการกำหนดให้ต้องกระทำอย่างอื่นนอกเหนือจากเจตนาที่จะผูกพันเป็นนายจ้างกับลูกจ้างกันแต่อย่างใด จึงกล่าวได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ ดังนั้น หากคู่กรณีประสงค์จะทำสัญญาจ้างแรงงานโดยมีฝ่ายหนึ่งจ่ายสินจ้างให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง และฝ่ายที่รับสินจ้างตกลงจะทำงานให้ผู้จ่ายสินจ้าง การตกลงเช่นนั้นถือเป็นสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ซึ่งเคยมีคำพิพากษาฎีกายืนยันไว้หลายฎีกาว่าสัญญาจ้างแรงงานหาต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือ หรือต้องทำเป็นหนังสือไม่ เช่น ฎีกาที่ 2481/2526 และ 2651-2653/2529 เป็นต้น เช่นเดียวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ฎีกา 8484-8485/2559 ได้วินิจฉัยว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นกรณีนายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างหรือลูกจ้างแสดงเจตนาลาออก ไม่มีกฎหมายบังคับว่าผู้แสดงเจตนาจะต้องทำตามแบบหรือต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ จึงมิใช่กรณีที่กฎหมายบังคับให้ต้องมีพยานเอกสารมาแสดง

การที่สถานที่ทำงานใด ๆ ก็ตามมีสัญญาจ้างแรงงานที่ลงนามผู้จ้างและผู้รับจ้าง จะมีพยานหรือไม่ก็ดี ก็เป็นเพียงพยานหลักฐานที่เมื่อมีข้อสงสัยกันเกิดขึ้น คู่กรณีสามารถอ้างพยานเอกสารดังกล่าวเป็นพยานหลักฐานในเบื้องต้นได้ แต่คู่กรณีอีกฝ่ายก็สามารถพิสูจน์หักล้างเป็นอย่างอื่นได้เช่นกัน ดังนั้น การมีสัญญาจ้างแรงงานมิใช่เป็นสิ่งที่บอกว่าสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์แล้วหรือไม่ เพราะกฎหมายมิได้บังคับว่าต้องให้ทำเป็นหนังสือแต่อย่างใด

2.3. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัว

สิ่งที่ปรากฏในสัญญาจ้างแรงงานที่พบว่ามีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวนั้น จะมีทั้งกรณีของลูกจ้างและของนายจ้าง โดยพิจารณาได้จากมาตรา 577 แห่ง ป.พ.พ. ที่บัญญัติว่า “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้”

ในสัญญาจ้างแรงงาน การที่บุคคลคนหนึ่งจะตัดสินใจผูกพันทางกฎหมายเข้าเป็นลูกจ้างของใครนั้น เขาย่อมต้องพิจารณาหลายประการ เช่น ชื่อเสียงของนายจ้าง การจ่ายเงินเดือนหรือการมีความเป็นธรรมให้กับลูกจ้าง เป็นต้น ดังนั้น เมื่อบุคคลคนนั้นตัดสินใจแล้ว นั่นหมายความว่า

เขามีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่จะมาเป็นนายจ้างบังคับบัญชาเขาในระหว่างที่ตนเป็นลูกจ้างอยู่ การที่นายจ้างจะโอนสิทธิที่ตนมีเหนือตัวลูกจ้างไปให้แก่บุคคลอื่นนั้น จึงต้องให้ลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย เพราะเขาไม่ได้เลือกคนที่นายจ้างโอนสิทธิไปเป็นนายจ้างของเขาแต่อย่างใด

ในทางกลับกัน การที่นายจ้างจะเลือกบุคคลใดมาเป็นลูกจ้างนั้น ก็ย่อมต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ หรือความเหมาะสมของลูกจ้างในตำแหน่งงานนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น ถ้าลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกมาทำงานแทนตน ก็ต้องให้นายจ้างยินยอมเสียก่อน เพราะบุคคลภายนอกดังกล่าวอาจไม่มีความเหมาะสมในงานนั้นหรือนายจ้างอาจไม่ไว้วางใจให้ทำงานนั้น เหมือนดังเช่นลูกจ้างก็ได้

กฎหมายให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวโดยบัญญัติผลไว้ในวรรคท้ายว่าให้คู่สัญญาฝ่ายที่ได้รับผลจากการฝ่าฝืนดังกล่าวมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ถึงกระนั้นก็ตาม หากพิจารณามาตรา 584 แห่ง ป.พ.พ. ประกอบ กลับพบว่า การที่กฎหมายบัญญัติให้สัญญาจ้างแรงงานระงับเมื่อนายจ้างตายหากสาระสำคัญอยู่ที่ตัวผู้เป็นนายจ้างนั้น สามารถพิจารณาในทางตรงกันข้ามได้ว่า ถ้าสาระสำคัญไม่ได้อยู่ที่ตัวนายจ้าง แม้นายจ้างจะเสียชีวิตก็หาทำให้สัญญาจ้างแรงงานนั้นระงับไปแต่อย่างใดไม่ ดังนั้น การที่จะอ้างว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเฉพาะตัวก็อาจกล่าวไม่ได้อย่างเต็มที่ เพราะจากเหตุผลในมาตรา 584 แสดงว่ามิได้มีความเฉพาะตัวของผู้เป็นนายจ้างก็ได้

3. กรณีศึกษาด้านสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคล

จากที่กล่าวถึงในสัญญาจ้างแรงงานว่ามีลักษณะเป็นการเฉพาะตัว ไม่ว่าจะเป็นกรณีของนายจ้างหรือลูกจ้างก็ตาม โดยเฉพาะในแง่ของลูกจ้างนั้น นายจ้างที่ตัดสินใจทำสัญญาจ้างลูกจ้างคนใดก็เป็นเพราะพึงพอใจในความรู้ ความสามารถ ของลูกจ้างเป็นสำคัญ ดังนั้น หากมีกรณีที่นายจ้างสำคัญผิดในคุณสมบัติของลูกจ้างแล้ว จะทำให้สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวตกเป็นโมฆียะหรือไม่ ในบทความนี้จะขอยกตัวอย่างคำพิพากษาฎีกาที่ 6075/ 2549 ซึ่งเป็นกรณีที่วินิจฉัยว่าการเป็นเนติบัณฑิตของมลรัฐแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกาไม่ใช่คุณสมบัติที่เป็นสาระสำคัญของบุคคลมาเปรียบเทียบกับกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่งให้บุคลากรพ้นสภาพจากการเป็นเจ้าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพราะใช้คุณวุฒิการศึกษาปลอม ซึ่งในกรณีหลังนี้ แม้ไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานโดยตรง แต่มีลักษณะที่เหมือนกันของการจ้างบุคคลเข้ามาทำงาน คือ มุ่งถึงคุณสมบัติของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่จ้าง

ในลำดับแรก จะนำเสนอกรณีศึกษาทั้งสองกรณีโดยย่อ และนำมาวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลเป็นลำดับถัดไป

3.1 กรณีศึกษา

คำพิพากษาฎีกาที่ 6075/2549 มีคำวินิจฉัยส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญผิด คือ จำเลยรับโจทก์เข้าทำงาน เพราะเห็นว่าโจทก์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สามารถทำหน้าที่บริหารดูแลงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างงาน แม้โจทก์*จะแจ้งเท็จเรื่องการเป็นเนติบัณฑิตจากมลรัฐแคลิฟอร์เนีย* คุณสมบัติดังกล่าวก็หาใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานไม่ เพียงแต่ทำให้โจทก์ดูมีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษ มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจในการดูแลและบริหารงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวจึงไม่ตกเป็นโมฆียะเพราะเหตุสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนในกรณีที่สอง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตอบข้อหารือไปยังสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง เป็นเรื่องเสร็จที่ 1403/2560 ความตอนหนึ่งมีสาระสำคัญว่า มหาวิทยาลัยแห่งนี้จ้าง นาย ร เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิปริญญาเอก (บัญชีและการเงิน) สังกัดคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ต่อมาทางมหาวิทยาลัยตรวจสอบ พบว่า นาย ร ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกจาก University of Hertfordshire ประเทศอังกฤษ แต่ได้*ใช้หลักฐานทางการศึกษาและใบปริญญาบัตรปลอม*ในการสมัครเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทางมหาวิทยาลัยจึงมีคำสั่งให้ นาย ร พ้นสภาพการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับปัญหาว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถเรียกคืนเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่ นาย ร ได้รับไปในระหว่างดำรงตำแหน่งโดยใช้วุฒิการศึกษาปลอมได้หรือไม่นั้น เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ร ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก แต่ได้ใช้หลักฐานทางการศึกษาและใบปริญญาบัตรปลอมในการสมัครเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิปริญญาเอก และได้ใช้หลักฐานดังกล่าวประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ การกระทำของ นาย ร จึงเป็นการกระทำโดยไม่สุจริตเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์จากทางมหาวิทยาลัย ดังนั้น เมื่อมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งให้ นาย ร พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่มีคำสั่งจ้าง และมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งที่แต่งตั้งให้ นาย ร ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยย่อมสามารถเรียกให้ นาย ร คืนเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับไปได้

3.2 วิเคราะห์กรณีศึกษากับหลักความสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคล

สิ่งที่แตกต่างกันของทั้งสองกรณีซึ่งต้องตั้งข้อสังเกตไว้ในเบื้องต้น คือ กรณีตามคำพิพากษาฎีกาที่ 6057/2549 นั้น เป็นเรื่องระหว่างเอกชน ดังนั้นจึงตกอยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายแพ่ง ส่วนกรณีที่สองไม่ใช่เรื่องระหว่างเอกชน จึงตกอยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายมหาชน อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ที่นำทั้งสองกรณีนี้มาทำการศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่บุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีในการจ้างทำงานดังกล่าวมีการแจ้งเท็จในเรื่องคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษาของตนต่อผู้จ้างเหมือนกัน แต่กรณีแรกไม่ทำให้สัญญาตกเป็นโมฆียะ ในขณะที่กรณีที่สองผู้จ้างมีคำสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานสถาบันอุดมศึกษา

ประเด็นที่พิจารณา คือ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวเป็นสาระสำคัญในการจ้างงานหรือไม่

ตามหลักกฎหมายเรื่องความสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลตามที่ได้อธิบายมาในเบื้องต้น ความสำคัญผิดที่จะส่งผลให้นิติกรรมหรือสัญญานั้นตกเป็นโมฆียะ ต้องเป็นความสำคัญผิดในคุณสมบัติที่ถือเป็นสาระสำคัญของสัญญาด้วย นั่นคือ ในกรณีศึกษาตามคำพิพากษานั้น ถ้าผู้จ้างเข้าใจถูกต้องว่าบุคคลที่ตนรับเข้าทำงานไม่ได้สำเร็จการศึกษาเป็นเนติบัณฑิตจากมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ตนจะไม่จ้างบุคคลดังกล่าวเด็ดขาด แต่กลับเป็นว่าคุณสมบัติดังกล่าวเป็น “...เพียงแต่ทำให้โจทก์ดูมีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษ มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจในการดูแลและบริหารงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น...” เพราะสาระสำคัญที่ผู้จ้างตัดสินใจจ้างคือ “...โจทก์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สามารถทำหน้าที่บริหารดูแลงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างงาน...” ดังนั้น แม้โจทก์

จะแจ้งคุณสมบัติอันเป็นเท็จ แต่เมื่อคุณสมบัติดังกล่าวมิใช่สาระสำคัญเสียแล้ว ย่อมไม่ทำให้สัญญาจ้างเสียไปแต่อย่างใด สัญญาจ้างจึงไม่ตกเป็นโมฆียะเพราะการเข้าใจผิดในคุณสมบัติของบุคคลแต่อย่างใด

การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเปลี่ยนไปในกรณีที่สอง ซึ่งผู้จ้างเป็นสถาบันอุดมศึกษาและอีกฝ่ายหนึ่งประสงค์จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งอาจารย์โดยใช้คุณวุฒิปริญญาเอกในการสมัครงาน การทำงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น คุณสมบัติด้านคุณวุฒิการศึกษาของคนที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งอาจารย์นับว่าเป็นสาระสำคัญ ดังจะเห็นจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้อง และหากหลักสูตรใดไม่มีอาจารย์ตามเกณฑ์ที่กำหนดอาจส่งผลถึงคุณภาพของหลักสูตรด้วย และที่เป็นการร้ายแรงยิ่งกว่าคือ หลักสูตรดังกล่าวอาจถูกสั่งปิดหลักสูตรก็ได้ การกระทำของ นาย ร ที่ใช้คุณวุฒิการศึกษาปลอม เพื่อมุ่งหวังตำแหน่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยที่ถ้ามหาวิทยาลัยผู้จ้างรู้ความจริงหรือเข้าใจถูกต้องว่า นาย ร ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกแล้ว ทางมหาวิทยาลัยจะไม่มีทางจ้าง นาย ร เป็นอาจารย์เด็ดขาด สิ่งที่ นาย ร ทำ จึงก่อให้เกิดความสำคัญผิดขึ้นในฝั่งของมหาวิทยาลัยผู้จ้าง

กรณีนี้เป็นที่น่าวิเคราะห์ว่าควรเป็นความสำคัญผิดประเภทใดระหว่างความสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญ หรือความสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคล แน่นอนว่าคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นคุณสมบัติที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญของ นาย ร ที่สถาบันการศึกษาตัดสินใจจ้าง นาย ร เข้ามาทำงาน เมื่อปรากฏความจริงว่า นาย ร มิได้มีคุณสมบัติดังกล่าว นิติกรรมนั้นก็ควรตกเป็นโมฆียะตามมาตรา 157 แห่ง ป.พ.พ. ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงประเด็นที่หลักสูตรอาจถูกสั่งปิดนั้น แสดงว่าคุณสมบัติด้านคุณวุฒิการศึกษาเป็นสาระสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทางสถาบันการศึกษาย่อมไม่ประสงค์จะจ้างบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนมาประจำในหลักสูตรแน่นอน ดังนั้น “คุณวุฒิปริญญาเอก” จะนับเป็น “สิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญ” ของนิติกรรมได้หรือไม่ เพราะในมาตรา 156 วรรคสอง แห่ง ป.พ.พ. ก็เป็นเพียงการยกตัวอย่างของสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญ มิใช่กรณีที่มีเพียง 3 ประการเท่านั้น กล่าวคือ สิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญอาจมีมากกว่า 3 กรณีนี้ได้ คือ อาจไม่ใช่กรณีลักษณะของนิติกรรม หรือตัวบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีแห่งนิติกรรม หรือทรัพย์สินซึ่งเป็นวัตถุแห่งนิติกรรม ก็ได้ และหากเป็นเช่นนี้ สัญญาจ้างงานของ นาย ร ที่แจ้งเท็จเรื่องคุณวุฒิการศึกษา ย่อมตกเป็นโมฆะ เพราะนายจ้างได้สำคัญผิดในคุณวุฒิการศึกษาซึ่งเป็นสาระสำคัญของนิติกรรม

การพิจารณาข้างต้นนั้น เป็นการพิจารณาตามหลักความสำคัญผิดในกฎหมายแพ่ง แต่เมื่อมหาวิทยาลัยคู่กรณีมีพระราชบัญญัติใช้บังคับเองเป็นการเฉพาะ จึงได้พิจารณาให้ นาย ร พ้นสภาพการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย และเพราะเหตุที่ นาย ร ได้ใช้คุณวุฒิการศึกษาดังกล่าวประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ การได้รับผลดีจากตำแหน่งวิชาการนั้นมาจากการกระทำอันเป็นเท็จ ดังนั้นผลประโยชน์ใด ๆ ที่ นาย ร ได้รับไป ทางมหาวิทยาลัยจึงสามารถเรียกคืนเงินได้ ผลดังกล่าวหากพิจารณาเทียบเคียงกับการเป็นโมฆียะ แสดงว่าทางมหาวิทยาลัยได้บอกล้างสัญญาจ้าง และส่งผลให้สัญญาจ้างตกเป็นโมฆะมาตั้งแต่ต้น หากต้องมีการส่งคืนทรัพย์สินกันต้องให้คู่กรณีกลับคืนสู่สถานะเดิม หากไม่สามารถกลับคืนดั่งนั้นได้ ก็ให้จ่ายค่าสินไหมทดแทน ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 176 แห่ง ป.พ.พ. ส่วนถ้าเทียบเคียงกับการเป็นโมฆะ แสดงว่าทางมหาวิทยาลัยได้กล่าวอ้างความเสียเปล่าแห่ง

โมฆะกรรม เสมือนว่าไม่ได้ทำสัญญาใด ๆ กับ นาย ร และถ้า นาย ร ได้รับทรัพย์สินอย่างใดไปจากสัญญาดังกล่าว นาย ร ต้องคืนให้กับมหาวิทยาลัยฐานลาภมิควรได้ตามมาตรา 172 แห่ง ป.พ.พ.

สรุป

แม้สัญญาจ้างแรงงานจะเป็นสัญญาเฉพาะที่ปรากฏอยู่ในเอกเทศสัญญา แต่ก็ต้องตกอยู่ภายใต้หลักทั่วไปของบทกฎหมายเรื่องนิติกรรมสัญญาด้วย โดยความผสมผสานที่กล่าวถึงในบทความนี้ทำให้เห็นว่า สัญญาจ้างแรงงานคำนึงถึงความเฉพาะตัวของคู่กรณีในสัญญา ไม่ว่าลูกจ้างตัดสินใจเข้ามาทำงานก็เพราะมั่นใจในตัวนายจ้าง หรือนายจ้างตัดสินใจจ้างก็เพราะมั่นใจในความรู้ ความสามารถหรือคุณสมบัติของลูกจ้างว่าจะสามารถทำงานได้ก็ตาม แต่ถ้ามีการแจ้งคุณสมบัติอันเป็นเท็จ และคุณสมบัติดังกล่าวของบุคคลเป็นสาระสำคัญของสัญญา ก็จะส่งผลถึงความสมบูรณ์ของสัญญาจ้างได้ดังเช่นกรณีศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นข้างต้น

หลักทั่วไปอีกประการหนึ่งที่แทรกอยู่เสมอในการผูกนิติสัมพันธ์ คือ หลักสุจริต ซึ่งปรากฏในมาตรา 5 แห่ง ป.พ.พ. บัญญัติว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี ท่านว่าบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต” การทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นการใช้สิทธิของบุคคลประการหนึ่งจึงควรต้องทำโดยสุจริต ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าความสำคัญผิดที่ปรากฏในตัวอย่างข้างต้นนี้มาจากความไม่สุจริตของบุคคลเป็นสาเหตุหลัก เพราะหากตนสุจริตเสียแล้ว ก็คงไม่ใช้ข้อมูลเท็จจนกระทั่งคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งในสัญญาสำคัญผิด

ดังนั้น หากความสำคัญผิดดังกล่าวเป็นความสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญ จะส่งผลให้สัญญาตกเป็นโมฆะ และถ้าเป็นความสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลที่เป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ก็จะส่งผลให้สัญญาตกเป็นโมฆียะ แต่ถ้าเรื่องดังกล่าวมิใช่สาระสำคัญ ก็หากระทบถึงความสมบูรณ์ของสัญญาจ้างแรงงานไม่ ความสำคัญผิดจึงมีความสำคัญต่อความสมบูรณ์ของสัญญาจ้างแรงงานดังที่ได้กล่าวมา

References

Eagjariyakorn, P. (2015). **kham‘athibāi čh̄āng rænngngān čh̄āng tham khǭng rap khon** [Explanation hire of service, hire of work, carriage]. 12nd ed. Bangkok: Winyuchon Publication House.

Pramoj, S. (2016). **pramūan kotmāi phǣng læ phānit wāduāi nitikam læ nī lem 1 (phāk 1 - 2)** [Civil and commercial code concerning legal transactions and obligation volume 1 (Part 1-2)]. 3rd ed. Modify by Pongsapan, M. Bangkok: Winyuchon Publication House.

Setthabut, J. (2009). **lak kotmāi phǣng laksana nitikam læ sanyā** [Civil law and juristic acts and contract]. 5th ed. Modify by Thirawat, D. Bangkok: Text book and handout project Faculty of Law Thammasat University.

Sotthibandhu, S. (2015). **kham‘athibāi nitikam sanyā** [Explanation legal transactions and contracts)]. 19th ed. Bangkok: Winyuchon Publication House.