

บทที่ 2

แนวคิด ความหมาย ทฤษฎี กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานของ นักฟุตบอลอาชีพ

การศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ จึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงแนวคิด ความหมาย ทฤษฎีของการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน รวมไปถึงความแตกต่างของลักษณะสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งต้องศึกษาถึงสภาพการทำงานของนักฟุตบอลอาชีพและสวัสดิการที่นักฟุตบอลอาชีพพึงได้รับตามที่กฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ เพื่อนำมาปรับแก้กฎหมายให้ทันสมัยและบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังจะกล่าวต่อไปนี้

2.1 ประวัติกีฬาฟุตบอล

ฟุตบอล (Football) หรือซอกเกอร์ (Soccer) เป็นกีฬาที่มีผู้สนใจที่จะชมการแข่งขันและเข้าร่วมเล่นมากที่สุดในโลก ชนชาติใดเป็นผู้กำเนิดกีฬานี้ยังไม่มีหลักฐานยืนยันได้แน่นอน เพราะแต่ละชนชาติต่างยืนยันว่าเกิดจากประเทศของตน แต่ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศอิตาลี ได้มีการละเล่นชนิดหนึ่งที่เรียกว่า “ซูลอ” (Soule) หรือจีโอโค เดล คาลซิโอ (Gioco Del Calcio) มีลักษณะการเล่นที่คล้ายคลึงกับกีฬาฟุตบอลในปัจจุบัน ทั้งสองประเทศอาจจะถกเถียงกันว่ากีฬาฟุตบอลถือกำเนิดจากประเทศของตน อันเป็นการหาข้อยุติไม่ได้ เพราะขาดหลักฐานยืนยันอย่างแท้จริง¹ ดังนั้น ประวัติของกีฬาฟุตบอลที่มีหลักฐานที่แท้จริงสามารถจะอ้างอิงได้ เพราะการเล่นที่มีกติกาการแข่งขันที่แน่นอน คือประเทศอังกฤษเพราะประเทศอังกฤษตั้งสมาคมฟุตบอลในปี พ.ศ. 2406 และฟุตบอลอาชีพของอังกฤษเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2431²

ในประเทศไทย ได้มีการเล่นตั้งแต่สมัย “พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว” รัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เนื่องจากสมัยรัชกาลที่ 5 พระองค์ได้ส่งพระเจ้าลูกยา

¹ การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติศาสตร์กีฬาฟุตบอลไทย ความเป็นมาฟุตบอลโลก และกติกา*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://kittanut1.blogspot.com/p/blog-page_5938.html. [2561, 10 มกราคม]

² สุรศักดิ์ ทองสุวิมล. (2558). *คู่มือผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอล : FOOTBALL Referee Guide*. กรมพลศึกษา. หน้า 4.

เชอพระเจ้าหลานยาเชอ และข้าราชบริพารไปศึกษาวิชาการด้านต่างๆ ที่ประเทศอังกฤษ และผู้ที่นำกีฬาฟุตบอลกลับมายังประเทศไทยเป็นคนแรกคือ “เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา)” หรือ ที่ประชาชนชาวไทยมักเรียกชื่อสั้นๆว่า “ครูเทพ” ซึ่งท่านได้แต่งเพลงกราวกีฬาที่พร้อมไปด้วยเรื่องน้ำใจนักกีฬาอย่างแท้จริง เชื่อกันว่าเพลงกราวกีฬาที่ครูเทพแต่งไว้นี้จะต้องเป็น “เพลงอมตะ” และจะต้องคงอยู่คู่ฟ้าไทย³

พ.ศ. 2440 รัชกาลที่ 5 ได้เสด็จนิวัติพระนคร กีฬาฟุตบอลได้รับความสนใจมากขึ้น จากบรรดาข้าราชการบรรดาคณาจารย์ ตลอดจนชาวอังกฤษในประเทศไทยและผู้สนใจชาวไทยจำนวนมากขึ้นเป็นลำดับ กอปรกับครูเทพท่านได้เพียรพยายามปลูกฝังการเล่นฟุตบอลในโรงเรียนอย่างจริงจังและแพร่หลายมากในโอกาสต่อมา⁴

พ.ศ. 2443 (รศ. 119) การแข่งขันฟุตบอลอย่างเป็นทางการครั้งแรกของไทยได้เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2443 (รศ. 119) ณ สนามหลวง ซึ่งเป็นสถานที่ออกกำลังกายและประกอบงานพิธีต่างๆการแข่งขันฟุตบอลคู่ประวัติศาสตร์ของไทย ระหว่าง “ชุดบางกอก” กับ “ชุดกรมศึกษาธิการ” จากกระทรวงธรรมการหรือเรียกชื่อการแข่งขันครั้งนี้ว่า “การแข่งขันฟุตบอลตามข้อบังคับของแอสโซซิเอชัน” เพราะสมัยก่อนเรียกว่า “แอสโซซิเอชันฟุตบอล” (ASSOCIATIONS FOOTBALL) สมัยปัจจุบันอาจเรียกได้ว่า “การแข่งขันฟุตบอลของสมาคม” หรือ “ฟุตบอลสมาคม” ผลการแข่งขันฟุตบอลนัดพิเศษดังกล่าวปรากฏว่า “ชุดกรมศึกษาธิการ” เสมอกับ “ชุดบางกอก” 2-2 ต่อมาครูเทพท่านได้วางแผนการจัดการแข่งขันฟุตบอลนักเรียนอย่างเป็นทางการพร้อมแปลกติกาฟุตบอลแบบสากลมาใช้ในการแข่งขันฟุตบอลนักเรียนครั้งนี้ด้วย⁵

ต่อมาพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 พระองค์ทรงมีความสนพระทัยกีฬาฟุตบอลเป็นอย่างยิ่งถึงกับทรงกีฬาฟุตบอลเอง และทรงตั้งทีมฟุตบอลส่วนพระองค์เองชื่อทีม “เสือป่า” และได้เสด็จพระราชดำเนินประทับทอดพระเนตรการแข่งขันฟุตบอลเป็นพระราชกิจวัตรเสมอมา และจากพระราชกิจวัตรของรัชกาลที่ 6 ทางด้านฟุตบอล นับได้ว่าเป็นยุคทองของไทยอย่างแท้จริง อีกทั้งยังมีการเผยแพร่ข่าวสาร หนังสือพิมพ์ และบทความต่างๆด้วย⁶

พ.ศ. 2458 (รศ. 134) ประชาชนชาวไทยสนใจกีฬาฟุตบอลอย่างกว้างขวาง เนื่องจาก กรมศึกษาธิการได้พัฒนาวิธีการเล่น วิธีจัดการแข่งขัน การตัดสิน กติกาฟุตบอลที่สากลยอมรับ ตลอดจนระเบียบการแข่งขันที่รัดกุมยิ่งขึ้น และผู้ใหญ่ในวงการให้ความสนใจอย่างแท้จริง

³ สุรศักดิ์ ทองสุวิมล. อังแล้วชิงอรรดที่ 2. หน้า 6.

⁴ เรื่องเดียวกัน. หน้า 6.

⁵ เรื่องเดียวกัน. หน้า 6.

⁶ เรื่องเดียวกัน. หน้า 6 – 7.

นับตั้งแต่พระองค์รัชกาลที่ 6 เองลงมาถึงพระบรมวงศานุวงศ์จนถึงสามัญชน และชาวต่างชาติ และในปี พ.ศ. 2458 จึงได้มีการแข่งขันฟุตบอลประเภทสโมสรครั้งแรกเป็นการชิงถ้วยพระราชทานและเรียกชื่อการแข่งขันฟุตบอลประเภทนี้ว่า “การแข่งขันฟุตบอลถ้วยทองของหลวง” การแข่งขันฟุตบอลสโมสรนี้เป็นการแข่งขันระหว่าง ทหาร-ตำรวจ-เสือป่า ซึ่งผู้เล่นจะต้องมีอายุเกินกว่าระดับมัธยมศึกษา นับว่าเป็นการเพิ่มประเภทการแข่งขันฟุตบอล

ราชกรีฑาสโมสร หรือสปอร์ตคลับ นับได้ว่าเป็นสโมสรแรกของไทยและเป็นศูนย์กลางของชาวต่างประเทศในกรุงเทพฯ ซึ่งยังอยู่ในปัจจุบัน และสโมสรสปอร์ตคลับเป็นศูนย์กลางของกีฬาหลายประเภท โดยเฉพาะกีฬาฟุตบอลได้มีผู้เล่นระดับชาติจากประเทศอังกฤษมาเข้าร่วมทีมอยู่หลายคน เช่น มร.เอ.พี. โคลปี, อาจารย์โรงเรียนราชวิทยาลัย นับได้ว่าเป็นทีมฟุตบอลที่ดี มีความพร้อมมากทั้งทางด้านผู้เล่น งบประมาณและสนามแข่งขันมาตรฐาน จึงต้องเป็นเจ้าภาพให้ทีมต่างๆของไทยเรามาเยือนอยู่เสมอ ทำให้วงการฟุตบอลไทยในยุคนั้นได้พัฒนาขึ้น และรัชกาลที่ 6 ทรงสนพระทัยโดยเสด็จมาเป็นองค์ประธานพระราชทานรางวัลเป็นพระราชกิจวัตร ทำให้ประชาชนเรียกการแข่งขันสมัยนั้นว่า “ฟุตบอลหน้าพระที่นั่ง” และระหว่างพักครึ่งเวลามีการแสดง “พวกฟุตบอลตลกหลวง” นับเป็นพิธีขึ้นชอบของปวงชนชาวไทยสมัยนั้นเป็นอย่างยิ่ง และการแข่งขันฟุตบอลสโมสรครั้งแรกนี้ มีทีมสมัครเข้าร่วมแข่งขันจำนวน 12 ทีม ใช้เวลาในการแข่งขัน 46 วัน (11 ก.ย.-27 ต.ค. 2458) จำนวน 29 แมตช์ ณ สนามเสือป่า ถนนหน้าพระลาน สวนดุสิต กรุงเทพมหานคร หรือสนามหน้ากองอำนวยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติปัจจุบัน พระองค์รัชกาลที่ 6 ได้ทรงโปรดเกล้าแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแข่งขันนับว่าฟุตบอลไทยมีระบบในการบริหารมานานนับถึง 72 ปีแล้ว⁷

ความเจริญก้าวหน้าของฟุตบอลภายในประเทศได้แผ่ขยายกว้างขวางทั่วประเทศไปสู่สโมสรกีฬาต่างจังหวัดหรือชนบทอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นที่นิยมกันทั่วไปภายใต้การสนับสนุนของรัชกาลที่ 6 และพระองค์ท่านทรงเล็งเห็นกาลไกลว่าควรที่จะตั้งศูนย์กลางหรือสมาคมอย่างมีระบบแบบแผนที่ดี โดยมีคณะกรรมการบริหารสมาคมและทรงมีพระบรมราชโองการก่อตั้ง “สโมสรคณะฟุตบอลสยาม” ขึ้นมาโดยพระองค์และพระบรมวงศานุวงศ์ทรงเล่นฟุตบอลเอง

รัชกาลที่ 6 ได้ทรงมีวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยดังนี้คือ

1. เพื่อให้ผู้เล่นฟุตบอลมีพลานามัยที่สมบูรณ์
2. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี

⁷ การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติศาสตร์กีฬาฟุตบอลไทย ความเป็นมาฟุตบอลโลก และกติกา*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://kittanut1.blogspot.com/p/blog-page_5938.html. [2561, 10 มกราคม]

3. เพื่อก่อให้เกิดไหวพริบ และเป็นกีฬาที่ประหยัคดี

4. เพื่อเป็นการศึกษากลยุทธ์ในการรุกและการรับเช่นเดียวกับกองทัพทหารหาญ

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว นับเป็นสิ่งที่ผลักดันให้สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยดำเนินการเจริญก้าวหน้ามาจนตราบถึงทุกวันนี้ และกำลังอยู่ระหว่างปรับปรุงข้อมูลดังนี้ พ.ศ. 2458 (ร.ศ. 134) การแข่งขันระหว่างชาติครั้งแรกของประเทศไทย เมื่อวันอังคารที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2458 ณ สนามราชกรีฑาสโมสร (สนามม้าปทุมวันปัจจุบัน) ระหว่าง “ทีมชาติสยาม” กับ “ทีมราชกรีฑาสโมสร” ต่อหน้าพระที่นั่ง และมี “มร.ดักลาส โรเบิร์ตสัน” เป็นผู้ตัดสิน ซึ่งผลการแข่งขันปรากฏว่าทีมชาติสยามชนะทีมราชกรีฑาสโมสร 2-1 ประตู (ครั้งแรก 0-0) และครั้งที่ 2 เมื่อวันเสาร์ที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2458 เป็นการแข่งขันระหว่างชาตินัดที่ 2 แบบเหย้าเยือน หน้าพระที่นั่ง ณ สนามเสือป่าสวนดุสิตและผลปรากฏว่า ทีมชาติสยามเสมอกับทีมราชกรีฑาสโมสร หรือทีมรวมต่างชาติ 1-1 ประตู (ครั้งแรก 0-0)⁸

จากนั้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ก่อตั้งสมาคมฟุตบอลแห่งชาติสยามขึ้น โดยทรงรับเข้าอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ตั้งแต่เริ่มแรก พร้อมทั้งตราข้อบังคับสมาคมฯ และแต่งตั้งสภากรรมการบริหารชุดแรก ต่อมาราวปลายปีเดียวกัน จึงเริ่มจัดการแข่งขันฟุตบอลถ้วยใหญ่ (ถ้วยพระราชทาน ก) และฟุตบอลถ้วยน้อย (ถ้วยพระราชทาน ข) ขึ้นเป็นครั้งแรก ทั้งนี้สมาคมฯ เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ (ฟีฟ่า) เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2468 สืบเนื่องมาจากการที่รัฐบาลจอมพล แปลก พิบูลสงคราม ประกาศรื้อนิยมนำชื่อประเทศจากสยามเป็นไทยเมื่อปี พ.ศ. 2482 จึงเปลี่ยนชื่อสมาคมเป็น สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์⁹

จากนั้นสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหพันธ์ฟุตบอลเอเชีย (เอเอฟซี) เมื่อปีพ.ศ. 2500 และเข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้ง ของสหพันธ์ฟุตบอลเอเชีย (เอเอฟเอฟ) เมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2527 ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 สมาคมฯ จัดระบบการแข่งขันฟุตบอลเสียใหม่เป็นระดับชั้น (Division) โดยตั้งวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นเลิศ ตามรูปแบบของสมาคมฟุตบอลอังกฤษในขณะนั้น คือจัดเป็นฟุตบอลถ้วยพระราชทาน ประเภท ก, ข, ค และ ง ตลอดจนไทยเอฟเอคัพ (เริ่มจัดครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2513) รวมถึงฟุตบอลชิงถ้วยพระราชทานคิงส์คัพ (เริ่มจัดครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2511) และคิงส์คัพ (เริ่มจัดครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2513) เป็นต้น นอกจากนี้

⁸ สุรศักดิ์ ทองสุวิมล. อ่างแล้วชิงจรรยาที่ 2. หน้า 7.

⁹ สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/ฟุตบอลในประเทศไทย>. [2561, 10 มกราคม]

ยังจัดการแข่งขันในระดับอื่นเช่น ฟุตบอลนักเรียน, ฟุตบอลอาชีวศึกษา, ฟุตบอลเยาวชนและอนุชน, ฟุตบอลเตรียมอุดมศึกษา, ฟุตบอลอุดมศึกษา รวมทั้งกำกับดูแลในการส่งทีมฟุตบอลต่างๆ เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันระหว่างประเทศอีกด้วย¹⁰

2.1.1 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอล

วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลในประเทศอังกฤษ

ฟุตบอลจัดเป็นกีฬาประเภทหนึ่งที่มีต้นกำเนิดและพัฒนารูปแบบอยู่ในโลกตะวันตกมาอย่างยาวนาน¹¹ การเล่นฟุตบอลเป็นกิจกรรมหนึ่งของวัฒนธรรมในสังคมที่เริ่มต้นจากความสนุกสนานและค่อยๆพัฒนาแบบแผนของการเล่น และมีกฎกติกาการเล่น การเผยแพร่การเล่นฟุตบอลจากสังคมหนึ่งไปสู่สังคมหนึ่งเปรียบเสมือนเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมระหว่างกัน¹²

วิวัฒนาการด้านกีฬาฟุตบอลจะเป็นไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์ตลอดมา ต้นกำเนิดกีฬาตะวันออกไกลจะได้รับอิทธิพลมาจากสงครามครั้งสำคัญๆ เช่น สงครามพระเจ้า อเล็กซานเดอร์มหาราช ได้นำเอา “เกลโล-โรมัน” (Gello-Roman) พร้อมกีฬาต่างๆ เข้ามาสู่เมืองกอล (Gaul) อันเป็นรากฐานส่วนหนึ่งของกีฬาฟุตบอลในอนาคต และการเล่นฮาร์ปาสตัม (Harpastum) ได้ถูกดัดแปลงมาเป็นกีฬาซูลู¹³

ในปีพ.ศ. 2400 สโมสรฟุตบอลได้ก่อตั้งเป็นครั้งแรกที่เมืองเซนพัสต์ประเทศอังกฤษ และต่อมาในวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2406 สโมสรฟุตบอล 11 แห่ง ได้มารวมกันที่กรุงลอนดอน เพื่อก่อตั้งสมาคมฟุตบอลขึ้น ซึ่งถือเป็นรากฐานในการกำเนิดสมาคมแห่งชาติทำให้ผู้เล่นฟุตบอล ต้องเล่นตามกฎและกติกาของสมาคมฟุตบอล จนเวลาผ่านไปจากคำว่า Association ก็ย่อเป็น Assoc และกลายเป็น Soccer ขึ้นในที่สุด ซึ่งนิยมเรียกกันในประเทศอังกฤษ¹⁴

ครั้งแรกๆ เกมนี้จะเล่นเฉพาะคนที่อยู่ในวัยฉกรรจ์เท่านั้น ซึ่งเป็นเกมที่รุนแรงป่าเถื่อน และโหดร้าย ซึ่งเล่นกันทั่วทั้งเมืองหรือทั้งหมู่บ้าน เป้าหมายในการเล่นคือ พยายามพาลูกบอล

¹⁰ สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/ฟุตบอลในประเทศไทย>. [2561, 10 มกราคม]

¹¹ adminvisa. (2561). *ประวัติฟุตบอล เล่นฟุตบอล ความเป็นมาฟุตบอล Football Soccer*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.educatepark.com/story/ประวัติฟุตบอล>. [2561, 12 มกราคม]

¹² การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติกีฬาฟุตบอลไทย ความเป็นมาฟุตบอลโลก และกติกา*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://kittanut1.blogspot.com/p/blog-page_5938.html. [2561, 10 มกราคม]

¹³ สุรศักดิ์ ทองสุวิมล. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 2. หน้า 4.

¹⁴ เรื่องเดียวกัน. หน้า 4.

ลูกหนึ่งจากตำบลหนึ่งไปสู่อีกตำบลหนึ่งโดยถูกต้องตามกติกา ซึ่งกติกาได้ก่อความยุ่งยากมากทำให้ถูกตำหนิและถูกห้าม โดยกษัตริย์องค์ที่ 7 ในระหว่าง พ.ศ. 1743 และ พ.ศ. 2193 ก็ยังถูกห้าม แต่กระนั้นก็ยังคงมีการแข่งขันอยู่และเกมนี้ได้เล่นฉลองในวันโชรป ทิวสเดย์ (Shrove Tuesday) ที่ Alnwick ทางตอนเหนือของประเทศและที่อื่นๆ แต่การเล่นฟุตบอลเหมือนกับกีฬาที่เล่นเป็นทีมบางชนิดที่ต้องใช้กติกาซึ่งเริ่มต้นไม่อิสระทั้งหมด แต่แพร่หลายมากตามโรงเรียนโดยทั่วไป โดยกลายเป็นความทรงจำว่าเป็นกีฬาที่นิยมที่สุดของอังกฤษ แต่ละโรงเรียนได้พัฒนาการแข่งขันด้วยการกำหนดกติกา¹⁵

กติกาการเล่นฟุตบอลได้พัฒนามาพร้อมกับการเล่นฟุตบอลในโรงเรียนในประเทศอังกฤษ กล่าวคือ ใน พ.ศ. 2381 มีการกำหนดกรอบการแข่งขันและกติกาการเล่นเรียกว่า “กติกาเคมบริดจ์” การเล่นฟุตบอลในระบบโรงเรียนของอังกฤษเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมของนักเรียนที่จะมีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมการเล่นฟุตบอลของอังกฤษในสมัยต่อมา ช่วง พ.ศ. 2406 มีการก่อตั้งสมาคมฟุตบอลและมีการนำฟุตบอลไปเผยแพร่ในยุโรปโดยผู้ประกอบการอิสระและทหารประจำการในที่ต่างๆจนกระทั่ง พ.ศ. 2451 ฟุตบอลได้รับการบรรจุในรายการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกเป็นครั้งแรก¹⁶

ฟุตบอลเริ่มได้รับความนิยมและมีทิศทางการเติบโตในสองแนวทางในประเทศอังกฤษ ประการแรก กติกาการแข่งขันมีความชัดเจนขึ้นเมื่อฟุตบอลกลายเป็นกีฬาที่มีการแข่งขันในโรงเรียนและในมหาวิทยาลัย และได้สร้างบรรทัดฐานให้กับผู้เล่นให้มีลักษณะของการเล่นที่เป็นของสุภาพบุรุษ ซึ่งต่อมากลายเป็นเรื่องที่เรามากเรียกฟุตบอลของอังกฤษในอดีตว่าฟุตบอลผู้ดีอังกฤษ และสามารถผลักดันให้ฟุตบอลกลายเป็นหนึ่งของรายการแข่งขันกีฬาโอลิมปิก ประการที่สอง การเล่นและการแข่งขันในนามของสโมสรของโบสถ์ของเมือง ของโรงงานและบริษัทได้ทำให้การเล่นฟุตบอลและการเข้าชมกลายเป็นต้นทุนทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งที่ผู้ชมยินดีจ่ายเป็นค่าเข้าชม และพัฒนาเป็นฟุตบอลอาชีพในเวลาต่อมา¹⁷

พัฒนาการของฟุตบอลในประเทศอังกฤษในระยะเริ่มต้นแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญกับฟุตบอลและสร้างสรรค์ให้ฟุตบอลเป็นวัฒนธรรมที่มีทั้งกลุ่มผู้ใช้แรงงานและผู้มีการศึกษาได้มีกิจกรรมสังคัมร่วมกัน ความสำเร็จดังกล่าวน่าจะมาจากรายการแข่งขันฟุตบอลนักเรียนและฟุตบอลอาชีพ โดยสมาคมฟุตบอลมีบทบาทสำคัญในการจัดรายการแข่งขัน

¹⁵ สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/ฟุตบอลในประเทศไทย>. [2561, 10 มกราคม]

¹⁶ นกคต เวชสวัสดิ์. (2559). *สารานุกรมฟุตบอลกินเนสส์*. เชียงใหม่ : สุริวงษ์บุ๊คเซนเตอร์. หน้า 85.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน. หน้า 110.

ฟุตบอลและเผยแพร่วัฒนธรรมกีฬาฟุตบอลของอังกฤษประกอบด้วย 2 สมาคมหลักใหญ่ๆ ได้แก่ สมาคมฟุตบอลนักเรียน สมาคมฟุตบอลอังกฤษ จนวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2406 ได้มีการจัดตั้งเป็นสมาคมฟุตบอลอังกฤษ (เอฟเอ) โดยมีหน้าที่หลักได้แก่ การจัดรายการแข่งขันฟุตบอล หน้าที่สำคัญๆคือ การขจัดข้อขัดแย้งของกติกากการแข่งขันในแต่ละท้องถิ่น ต่อมาสมาคมก็เริ่มมีบทบาทในการจัดรายการแข่งขันระหว่างทีมชาติอังกฤษและทีมชาติสกอตแลนด์¹⁸

ต่อมาเอฟเอ เริ่มจัดแข่งขันระบบฟุตบอลถ้วย โดยให้ชื่อว่า เอฟเอคัพ เป็นครั้งแรกของอังกฤษและของโลก ตั้งแต่ฤดูกาล 1871-72 จนถึงปัจจุบัน จากนั้น สโมสรฟุตบอล 12 แห่งริเริ่มรวมตัวกันเป็นองค์กรฟุตบอลลีก เพื่อจัดการแข่งขันระบบลีก ระหว่างกลุ่มสโมสรดังกล่าวเป็นครั้งแรก ในฤดูกาล 1888-89 และยังจัดแข่งขันฟุตบอลถ้วย โดยให้ชื่อว่า ฟุตบอลลีกคัพ ตั้งแต่ฤดูกาล 1960-61 จนถึงปัจจุบัน สำหรับระบบลีก ดำเนินมาเป็นเวลา 104 ปี จนกระทั่งสโมสรฟุตบอล 22 แห่ง (ต่อมาลดลงเหลือเพียง 20 สโมสร) ในลีกระดับชั้นที่ 1 (Division 1) ร่วมกับรูเพิร์ต เมอร์ต็อก นักธุรกิจสื่อสาร เจ้าของเครือข่ายโทรทัศน์สกาย แยกตัวออกมาก่อตั้งลีกสูงสุดขึ้นใหม่ โดยให้ชื่อว่า พรีเมียร์ลีก ตั้งแต่ฤดูกาล 1992-93 จนถึงปัจจุบัน ส่วนองค์กรฟุตบอลลีกยังคงจัดแข่งขันลีก ในระดับรองลงไปตามเดิม¹⁹

ใน พ.ศ. 2446 สมาคมฟุตบอลอังกฤษได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและการจัดการภายในเป็นบริษัทจำกัดเพื่อดำเนินงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ทำให้ฟุตบอลของอังกฤษพัฒนาการสำคัญไปด้วยของระบบทุนนิยมในสังคมกีฬาฟุตบอล กล่าวคือ สโมสรฟุตบอลที่อยู่ในลีกหรือดิวิชั่นของสมาคมฟุตบอลอังกฤษได้พยายามทำให้ฟุตบอลกลายเป็นเส้นทางการประกอบอาชีพที่หาเลี้ยงตนเองได้ทั้งผู้เล่นและสโมสร การแข่งขันฟุตบอลลีกเป็นการนำกีฬาฟุตบอลเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมแบบเต็มตัว คือ มีการกำกับดูแลข้อตกลงทางการเงินและการย้ายสังกัดของนักฟุตบอล จัดสรรรายได้อื่นนอกจากค่าผ่านประตูสมาชิก ค่าลิขสิทธิ์การถ่ายทอดการแข่งขันรายได้จากสปอนเซอร์หรือผู้สนับสนุนทางการเงินและบริษัทพนันฟุตบอล²⁰

วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย

พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งสมาคมฟุตบอลแห่งสยามขึ้น เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2459 และตราข้อบังคับขึ้นใช้ในสนามฟุตบอลแห่งสยามด้วยซึ่งมีชื่อย่อว่า ส.ฟ.ท. และเขียนเป็นภาษาอังกฤษว่า“THEFOOTBALL

¹⁸ นภค เวชสวัสดิ์. อังแล้วเชิงอรธที่ 16. หน้า 110 - 112.

¹⁹ วิกีพีเดียสารานุกรมเสรี. (2561). *ประวัติกีฬาฟุตบอลในประเทศไทยอังกฤษ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/ฟุตบอลในประเทศไทยอังกฤษ>. [2561, 12 มกราคม]

²⁰ เรื่องเดียวกัน. (ออนไลน์).

ASSOCIATION OF THAILAND UNDER THE PATRONAGE OF HIS MAJESTY THE KING”

ใช้อักษรย่อว่า F.A.T. และสมาคมได้จัดการแข่งขันด้วยใหญ่และด้วยน้อยเป็นครั้งแรกในปีนี้ด้วย พ.ศ. 2468 เป็นภาคีสมาชิกสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2468²¹

พ.ศ. 2499 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ครั้งที่ 3 และเรียกว่าข้อบังคับ “ลักษณะปกครอง” นอกจากนี้ในปีเดียวกันสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยได้สิทธิ์ส่งทีมฟุตบอลชาติไทย เข้าร่วมการแข่งขัน “กีฬาโอลิมปิก” ครั้งที่ 16 นับเป็นครั้งแรกที่ประเทศไทยมีสิทธิ์เข้าร่วมการแข่งขัน เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2499 ณ นครเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย²²

พ.ศ. 2500 เป็นภาคีสมาชิกสหพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย ซึ่งมีชื่อย่อว่า A.F.C. และเขียนเป็นภาษาอังกฤษว่า “ASIAN FOOTBALL CONFEDERATION” พ.ศ. 2501 มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับลักษณะปกครอง ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2503 มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ลักษณะปกครอง ครั้งที่ 5

พ.ศ. 2504-ปัจจุบัน สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยได้จัดการแข่งขันฟุตบอลด้วยน้อยและด้วยใหญ่ ซึ่งภายหลังได้จัดการแข่งขันแบบเดียวกันกับของสมาคมฟุตบอลอังกฤษ คือ จัดเป็นประเภทถ้วยพระราชทาน ก ข ค และ ง และยังจัดการแข่งขันประเภทอื่นๆ อีก เช่น ฟุตบอลนักเรียน ฟุตบอลเตรียมอุดม ฟุตบอลอาชีพ ฟุตบอลเยาวชนและอนุชน ฟุตบอลอุดมศึกษา ฟุตบอลเอฟเอคัพ ฟุตบอลควีนส์คัพ ฟุตบอลคิงส์คัพ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้จัดการแข่งขัน และส่งทีมเข้าร่วมการแข่งขันกับทีมนานาชาติอีกมากมายจนถึงปัจจุบัน²³

พ.ศ. 2539 สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปรับปรุงระบบการแข่งขันฟุตบอลในประเทศ จากวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นเลิศมาเป็นรูปแบบอาชีพ โดยเริ่มก่อตั้งฟุตบอลลีกสูงสุดขึ้น ซึ่งมีสโมสรฟุตบอลเข้าร่วมแข่งขัน เริ่มแรกที่ 10 ทีม ก่อนที่จะเพิ่มเป็น 12 ทีมในเวลาต่อมา โดยในปี พ.ศ. 2550 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ การยุบโปรวินเชียลลีก โดยให้สโมสร 4 อันดับแรก เข้าแข่งขันในไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกแทน รวมจำนวนสโมสรในไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกเป็น 16 ทีม พร้อมทั้งเพิ่มเงื่อนไขให้สโมสรซึ่งอยู่ใน 3 อันดับสุดท้ายเมื่อจบฤดูกาล ต้องตกชั้นไปสู่ไทยลีกดิวิชัน 1 โดยมีทีมชนะเลิศ กับอันดับ 2 และ 3 ของไทยลีกดิวิชัน 1 ขึ้นชั้นมาสู่ไทยพรีเมียร์ลีกเป็นการทดแทน²⁴

²¹ สุรศักดิ์ ทองสุวิมล. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 2. หน้า 7-8.

²² เรื่องเดียวกัน. หน้า 7.

²³ เรื่องเดียวกัน. หน้า 8.

²⁴ สยามกีฬารายวัน. (2557). *ทีทีแอลได้ข้อสรุปไทยลีกตกชั้นรทีม*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.siamsport.co.th/sport_football/140131_262.html. [2557, 31 มกราคม].

ต่อมาในปี พ.ศ. 2552 สมาพันธ์ฟุตบอลเอเชีย ออกระเบียบว่าด้วยความเป็นสโมสรฟุตบอลอาชีพอย่างสมบูรณ์แบบ เป็นผลให้สมาคมฯ ต้องดำเนินการจัดตั้ง บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 เพื่อเข้าจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกภายในประเทศ อย่างเป็นทางการ โดยมิวิตติ แยมบุญเรือง อดีตนักฟุตบอลทีมชาติไทย เป็นประธานกรรมการคนแรก และออกระเบียบให้ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลอาชีพ ต้องจัดตั้งในรูปนิติบุคคล (บริษัท) เพื่อดำเนินการบริหารสโมสร ส่งผลให้มีการแข่งขันเชิงรูปแบบ การบริหารจัดการให้เป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น รวมทั้งแพร่หลายออกไปยังส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ จากเดิมที่สโมสรฟุตบอลต่างๆ จะกระจุกตัวอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น จึงกลับมาเป็นที่นิยมของแฟนฟุตบอลไทยอีกครั้ง โดยในฤดูกาล 2554 สมาคมฯ ประกาศเพิ่มจำนวนสโมสรที่ได้สิทธิ เลื่อนชั้นขึ้นจากลีกดิวิชัน 1 เป็นผลให้ไทยพรีเมียร์ลีก มีสโมสรที่เข้าแข่งขันรวมเป็น 18 ทีม ภายหลังจากการเลือกตั้งนายกสมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2559 ซึ่งพลตำรวจเอก สมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง ที่ได้รับเลือกจากสโมสรสมาชิกให้ดำรงตำแหน่งนายกสมาคมคนใหม่ได้ประกาศว่าได้ทำการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทใหม่ขึ้นมาทำหน้าที่แทนบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด (TPL) เป็นที่เรียบร้อยแล้วโดยใช้ชื่อว่า บริษัท พรีเมียร์ลีกไทยแลนด์ จำกัด (PLT)²⁵

ปัจจุบันการแข่งขันกีฬาฟุตบอลไทยมีความเป็นฟุตบอลอาชีพมากขึ้น โดยการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ให้คำจำกัดความของฟุตบอลอาชีพไว้ดังนี้ เป็นการจัดการแข่งขันระบบลีกให้ทั่วถึงทั่วประเทศ และประกอบด้วยจำนวนทีมที่แข่งขันกันแน่นอน มีระบบการแข่งขันแบบเหย้า-เยือน และจำนวนต่อนัดที่เพียงพอ ระยะเวลาในการแข่งขันต้องไม่สั้นหรือยาวเกินไป รวมทั้งยังมีการเก็บค่าเข้าชม และมีผู้ชมมีกิจกรรมทางการตลาดอันเป็นที่เข้าใจกันระหว่างลีกและสโมสร ในการจัดการแข่งขันในสโมสรต้องมีสนามที่ได้มาตรฐานและความปลอดภัยที่ดี ฝ่ายบริหารลีกจัดตั้งขึ้นถูกต้องตามกฎหมายและมีการจัดการที่ดีและได้มาตรฐานตามที่สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติกำหนดไว้ และสโมสรที่เข้าหลักเกณฑ์ในระบบฟุตบอลอาชีพเท่านั้นที่มีสิทธิ์ร่วมแข่งขันในลีก และในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพต้องเปิดกว้างต่อสื่อทุกสื่อ ไม่ว่าจะเป็นโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่างๆ รวมไปถึงเว็บไซต์ต่างๆอีกด้วย²⁶ ดังนั้นระบบการจดทะเบียนการแข่งขันในลักษณะนี้ประเทศไทยได้นำมาใช้เช่นเดียวกันกับประเทศอังกฤษ โดยมีการจดทะเบียน

²⁵ สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/ฟุตบอลในประเทศไทย>. [2561, 10 มกราคม]

²⁶ การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติกีฬาฟุตบอลไทย ความเป็นมาฟุตบอลโลก และกติกา*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://kittanut1.blogspot.com/p/blog-page_5938.html. [2561, 10 มกราคม]

บริษัทไทยพรีเมียร์ลีกจำกัดเป็นผู้จัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของไทยที่อยู่ภายใต้การดูแลของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย

2.1.2 สถานภาพของนักฟุตบอลอาชีพ

เนื่องจากกลุ่มอาชีพนักฟุตบอลที่ได้รับความสนใจของสังคมในปัจจุบันมีสถานภาพการทำงาน²⁷ ดังนี้

1. สถานที่ทำงาน กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่ทำงานในสนามฟุตบอลเป็นส่วนใหญ่ทั้งในเรื่องของการฝึกซ้อมและการแข่งขัน

2. หน้าที่ มีหน้าที่ฝึกซ้อมตามโค้ชที่ฝึกสอนสั่ง ทำการลงแข่งขันตามแต่ละรายการที่สโมสรเข้าร่วมแข่งขัน เป็นต้น

3. สถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีการทำสัญญาจ้างกัน ซึ่งส่วนใหญ่เข้าใจถึงเงื่อนไขการทำงานหรือข้อตกลงและนักฟุตบอลอาชีพก็ปฏิบัติตาม เวลาส่วนใหญ่ไม่แน่นอนโดยนายจ้างจะกำหนดไว้ในเวลาใดก็ได้ตามแต่ที่โค้ชสอนจะนัดหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะทำการฝึกซ้อมกันในช่วงเช้ากับช่วงเย็น ไม่มีการทำงานที่แน่นอน ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ จะเห็นได้ว่าวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ วันลาป่วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาทำหมันตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานกลุ่มฟุตบอลอาชีพเหล่านี้ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

4.สวัสดิการกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ มีการจัดสวัสดิการให้ เช่น มีการทำประกันให้แก่กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ แต่ก็พบว่าบางคนไม่มีการทำประกันให้ อีกทั้งยังไม่เพียงพอในด้านต่างๆ อีก ทั้งเรื่องที่พัก รถรับส่ง การตรวจสุขภาพตามระยะเวลา ซึ่งในทางเป็นจริงมีเพียงบางสโมสรเท่านั้นที่มีการจัดสวัสดิการให้ ส่วนมากยังไม่ถึงเท่าที่ควร แม้กระทั่งการให้กู้ยืมเงินล่วงหน้าหรือเงินประกันสังคม จะจัดสวัสดิการให้เพียงพอเล็กน้อยเท่านั้น เช่น เจ็บป่วยเนื่องมาจากการแข่งขันเท่านั้น

5. กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่จะรับรายได้เป็นเดือนแบ่งได้หลายเกรด หลายระดับ ถ้ายังเป็นระดับทีมชาติหรือนักฟุตบอลที่มีชื่อเสียงก็จะได้รับเงินที่สูง ส่วนพวกที่ไม่ค่อยได้ลงแข่งขันก็จะมีเงินเดือนน้อยกว่าตามแต่ระดับและการลงแข่งขัน²⁸

²⁷ วรัญญา ผลศิริ. (2553). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ*. นิตยสารกรมทาบัตติต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า 37 – 38.

²⁸ เรื่องเดียวกัน. หน้า 38.

2.2 แนวคิดการคุ้มครองแรงงาน

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก โดยเกิดขึ้นประมาณกลางศตวรรษที่ 18 ถึงต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบทุนนิยมระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมาก หวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม” ทั้งนี้เนื่องมาจากแนวความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างแรงงานเข้าทำงานได้ จะให้ค่าจ้างเท่าใดก็ได้และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงานหรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันทำให้ลูกจ้างไม่มีอำนาจต่อรองที่เพียงพอในการระมัดระวังและป้องกันผลประโยชน์ของตนเองได้ ทำให้ลูกจ้างต้องตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ³⁰

กฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานเป็นบทบัญญัติถึงมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงาน โดย บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างจะต้องจัดการจ้างในเรื่องต่างๆ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้เช่น อัตราค่าจ้างจำนวนชั่วโมงในการทำงานปกติเวลาพักการทำงานล่วงเวลาวันหยุดและวันลา รวมถึงสวัสดิการและมาตรการ ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น³¹

2.2.1 ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การคุ้มครองการใช้แรงงานในเรื่องทั่วไป เช่น ค่าจ้าง วันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าแรงงานชาย แรงงานหญิง แรงงานเด็ก ต่างก็ได้รับการคุ้มครองในเรื่องทั่วไปเหล่านี้เหมือนกัน โดยมี

²⁹ ปิยามาศ รัตนะบดดี. (2544). *ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 14 -16.

³⁰ เรื่องเดียวกัน. หน้า 14 – 16.

³¹ ชนินาฏ ลีดส์. (2560). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. หน้า 7.

อุดมมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบเกินสมควร และเพื่อลดปัญหาด้านแรงงาน³²

2.2.2 เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน

การให้ความคุ้มครองเกิดขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม เหมาะสมกับลูกจ้างด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้³³

(1) เหตุผลในทางเศรษฐกิจ ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในการผลิตและเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ บ้านเมืองจะเจริญในทางเศรษฐกิจหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับแรงงานนั้นมีส่วนอยู่ไม่น้อย ดังนั้น แรงงานจึงกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของรัฐที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การปล่อยให้มีการใช้ลูกจ้างอย่างหักโหมแทนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์มากกลับกลายเป็นการลดผลิตผลให้ต่ำลง หรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่างๆขึ้นกับแรงงานเหล่านั้นได้

(2) เหตุผลในทางสังคม ถือว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะก่อนข้างเสียเปรียบ และนายจ้างเป็นผู้อยู่ในฐานะที่ได้เปรียบเพราะเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในขณะที่ลูกจ้างมีแต่เพียงแรงงานที่จะขายให้แก่ นายจ้างเท่านั้น จึงเกิดแนวคิดที่ว่ารัฐมีหน้าที่และมีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองลูกจ้างผู้มีฐานะอ่อนแอกว่าในทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างผาสุก

(3) เหตุผลในทางศีลธรรมและมนุษยธรรม การที่เกิดมีสภาพการจ้างแรงงานที่กดขี่ทารุณโหดร้ายอย่างในประเทศตะวันตก รัฐต้องเข้าไปคุ้มครองการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนและรัฐบาลไม่ต้องการให้ลูกจ้างคนงานทั่วไปโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เป็นผู้หญิงและเด็กถูกใช้แรงงานมากจนเกินไปอันขัดต่อศีลธรรมอันดีและมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงจะมีให้แก่กัน³⁴

ในการคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะใช้วิธีการใช้กฎหมายโดยตรงในการให้ความคุ้มครองแรงงาน โดยวิธีนี้เป็นการที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการในการให้ความคุ้มครองโดยการออกกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งนี้ในการกำหนดจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและมีเจ้าหน้าที่ของรัฐคอยตรวจตราสอดส่องไม่ให้มีการใช้แรงงานที่กดขี่หรือต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการคุ้มครองแรงงาน วิธีการ

³² พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2546). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : นิติธรรม. หน้า 15.

³³ จินตนา พรพิไลพรรณและ อัญชลี ค้อคงคา. (2536). *เศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 232 – 233.

³⁴ เรื่องเดียวกัน. หน้า 232.

คุ้มครองแรงงานนอกจากการใช้กฎหมายคุ้มครองโดยตรงแล้ว ยังมีอีกหลายวิธี เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะช่วยในการคุ้มครองแรงงาน เพราะทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานนั้น เงื่อนไขต่างๆที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะหากกำหนดเงื่อนไขหรือสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐานในกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย³⁵

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่กว้างขวางมาก ไม่เฉพาะแต่การออกกฎหมายและการดำเนินการโดยรัฐเท่านั้น การดำเนินการโดยลูกจ้างหรือเมื่อนายจ้างเอง เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพทำงานที่ดีและให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ก็นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองแรงงานด้วย การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ก็นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองแรงงานด้วย การคุ้มครองแรงงานโดยรัฐออกกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดเป็นการบังคับให้นายจ้างจัดการให้กับลูกจ้างนั้น โดยทั่วไปแล้วจะกำหนดในเรื่องในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน ค่าชดเชย สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น ซึ่งการคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปบ้างในแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม จารีตประเพณีของประเทศนั้นๆ³⁶

2.2.3 ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน

หลักทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน เกิดจากการที่มนุษย์มีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เพื่อการดำรงชีวิตที่มั่นคง ทำให้เกิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคม กล่าวคือ

(1) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์ถือว่าเป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ คดิรน และทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยในความต้องการอาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรืออาจเกิดจากการการปรุงแต่งของมนุษย์เองก็ตาม ซึ่งความต้องการนี้ในบางครั้งจะถูก

³⁵ จินตนา พรพิไลพรรณและ อัญชลิ ค้อคงคา. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 33. หน้า 233 - 238

³⁶ เรื่องเดียวกัน. หน้า 238.

กระตุ้น โดยตรงจากกระบวนการบางสิ่งบางอย่างในร่างกาย แต่บ่อยครั้งก็เกิดขึ้นจากแรงกดดันของสังคมแวดล้อมภายนอก ความต้องการนี้บางครั้งก็จะมีพลังแต่บางครั้งก็อาจจะอ่อนแรงลง³⁷

ตามแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายในร่างกาย และเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์มีแรงจูงใจต่างๆที่จะดำรงชีวิตต่อไปได้ รวมถึงแรงผลักดันภายนอกจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวมนุษย์ หรือสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการและมีหลักในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุข สัมพันธภาพที่ดีต่อกันในหมู่มนุษย์ด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จากความต้องการของมนุษย์ในสังคมดังกล่าว ทำให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งการคุ้มครองแรงงานการจัดสวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพก็ถือเป็นสิ่งหนึ่ง

(2) ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

นอกจากแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว แนวความคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ³⁸ เนื่องจากเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนต้องการแล้ว ปัจจัยต่อไปที่มนุษย์จะต้องคำนึงถึง คือ ความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองนั้น และความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่เขามีความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว และยังหมายความรวมถึงความสุขสมบูรณ์ทั้งในด้านความเป็นอยู่และในด้านจิตใจ อันเป็นผลมาจากการที่เขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือความจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว ทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความกลัว ความกังวล หรือความเดือดร้อนทางกายภาพในการดำรงชีวิต ดังนั้นการสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้แก่นักฟุตบอลอาชีพ ก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคคลเหล่านั้น นอกเหนือจากค่าจ้างหรือสินจ้างแล้ว ยังเป็นการช่วยส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับนักกีฬาเหล่านั้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองและ

³⁷ วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 29 – 49.

³⁸ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). *ระบบความมั่นคงทางเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 6.

ครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีพทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอันเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่นักกีฬาเหล่านั้นได้³⁹

(3) ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

กีฬาในหลายประเทศมีความสำคัญในเชิงวัฒนธรรม เช่น กีฬาฟุตบอลในประเทศอังกฤษ อเมริกันฟุตบอลในอเมริกา ที่กลายเป็นกีฬาในฐานะเอกลักษณ์ประจำชาติอย่างหนึ่ง และแผ่ขยายและเป็นกีฬาประเภททีมที่สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนทั้งในท้องถิ่นและทั่วโลก ซึ่งทำให้กีฬาได้รับความสนใจในฐานะที่มีบทบาทในการสร้างทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มแฟนกีฬา

ในระบบทุนนิยม กีฬาหลายชนิดได้สร้างเม็ดเงินมหาศาลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกีฬาที่ได้รับความนิยมมาก เช่น ฟุตบอล อเมริกันฟุตบอล เทนนิส เป็นต้น ได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า กีฬาสมัยใหม่ผูกพันกับระบบทุนนิยม และพลังของเศรษฐกิจทุนนิยมไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดทุนวัฒนธรรม ซึ่งเข้าไปสะสมในการกีฬา แต่ยังส่งผลให้เกิดระเบียบเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่เกื้อกูลต่อการสร้างเศรษฐกิจส่วนเกินอีกด้วย ซึ่งเมื่อกีฬาอยู่ในระบบทุน ระเบียบกีฬาระหว่างประเทศก็ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบเศรษฐกิจระหว่างประเทศอีกด้วย⁴⁰

นอกจากนี้ความมั่นคงทางสังคมก็ถือว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านแรงงานนอกระบบ เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อบุคคลเหล่านั้นต้องมาประสบการสูญเสียรายได้ การไม่มีรายได้ การมีรายจ่ายเกิดขึ้น และการมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต อันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล⁴¹

แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบร่วมกันทางสังคม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้นำมาซึ่งวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมเกิดความสงบสุขแก่ผู้ใช้แรงงาน และครอบครัวลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นการจูงใจในการที่จะทำงานมากยิ่งขึ้น และให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆที่เกี่ยวกับแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

³⁹ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. อังแล้วเชิงอรุณที่ 38. หน้า 6.

⁴⁰ รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์. (2544). *กีฬาในระบบทุนวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: บ้านพระอาทิตย์. หน้า 50.

⁴¹ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. อังแล้วเชิงอรุณที่ 38. หน้า 6-7.

2.3 แนวคิดสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานหรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “สวัสดิการลูกจ้าง” เป็นสิ่งที่มีมานานแล้ว นับตั้งแต่เมื่อคนเริ่มทำงานโดยเฉพาะการทำงานที่มีลักษณะ “การจ้างงาน” ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานในระบบครอบครัวหรือการจ้างงานในลักษณะอื่นๆ สวัสดิการเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้โดยถือเสมือนหนึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง เช่น ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล อาหาร เป็นต้น คนที่ทำงานไม่ว่าจะมีบุคคลใดเป็นนายจ้างต่างก็ต้องได้รับสวัสดิการจากผู้ประกอบการทั้งสิ้น สวัสดิการที่ได้รับนั้นจึงมีทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขของกิจการและนายจ้างของแต่ละแห่ง⁴² ซึ่งในการจัดสวัสดิการต่างๆถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งครอบคลุมทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล และบริการต่างๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

“สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้าง องค์กรนายจ้าง หรือ องค์กรลูกจ้าง หรือภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้าง และอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้าง สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดี กินดีมากขึ้น ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส หอพัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้แยกเป็นสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่มระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน ปัจจัยปฐมพยาบาลระหว่างทำงาน ห้องพยาบาล แพทย์ พานหาน้ำส่งโรงพยาบาล แสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น⁴³

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานแล้ว อาจสรุปนิยามของคำว่าสวัสดิการแรงงานได้ว่า หมายถึง ความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความสุข ความพึงพอใจที่จะได้รับความ

⁴² สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีบริหาร*. สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน. หน้า 1.

⁴³ กระทรวงแรงงาน. (2560). *สวัสดิการแรงงาน*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.mol.go.th/employee/Welfare_workers. [2560, 27 ธันวาคม]

ปลอดภัย สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน⁴⁴

2.3.2 ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน⁴⁵

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายใน โรงงานหรือสถานประกอบกิจการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึง ครอบครัวของลูกจ้าง ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็น ส่วนหนึ่งของโครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อนหย่อนใจ ลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมี ส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้าง เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวย ความเป็นอยู่ไม่สุขสบายเท่าที่ควร หรือลูกจ้างที่มีความเป็นอยู่ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือ สภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่งตามไปด้วย การทำงาน ของลูกจ้างขณะที่มีความกังวลใจ อาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน และมีผลไป ถึงการลางาน การขาดงานบ่อยๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วย สิ่ง เหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการ แรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ และแก้ไขปัญหานานาประการของลูกจ้างไปด้วยในตัว ดังนั้นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะ ใหญ่ ๆ 3 ประการ⁴⁶ คือ

(1) ในขณะที่ทำงาน (on-the-job) ในเวลาทำงาน

(2) นอกเวลาทำงาน (off-the-job) แต่ยังคงอยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไป ทำงานก่อนและหลังทำงาน แต่ยังคงอยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่หยุดรับประทานอาหาร กลางวัน เป็นต้น

(3) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (outside the company in the community at large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวลูกจ้างที่อยู่ ภายนอกโรงงานชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขา เป็นต้น

⁴⁴ สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน. (2558). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบและ แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม. หน้า 2.

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน. หน้า 7.

⁴⁶ สุวิทย์ ชัยวรพันธุ์. (2520). ความหมายของสวัสดิการแรงงาน เรื่องสวัสดิการแรงงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. หน้า 14.

เมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชน ของลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ให้แก่มูลนิธิอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะ⁴⁷ ดังนี้

(1) ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย

(1.1) การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ ให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การ กำหนดสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้ลูกจ้างเกิดความ มั่นใจขณะปฏิบัติงาน เป็นผลให้มีสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี ตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้อง ออกจากงาน โดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง

(1.2) ความสะดวกสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วมในสถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่าน หนังสือ ตลอดจนห้องสมุดเพื่อบริการคนงานในเวลาที่พักจากการทำงาน

(1.3) บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวชภัณฑ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาพอนามัย การวิจัย และบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

(2) ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการ รับส่ง จัดทำถนนหนทาง สวน สนามเด็กเล่น การจัดยารักษาความปลอดภัยให้บริเวณที่พักของ ลูกจ้าง การสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานลูกจ้าง การจัดตั้งร้านค้าสหกรณ์ สโมสรพักผ่อนหย่อน ใจ เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้น แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม⁴⁸

สวัสดิการแรงงานทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงาน ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของนายจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้ บำเหน็จบำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น สวัสดิการแรงงานเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของ นายจ้าง

⁴⁷ สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 44. หน้า 8.

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน. หน้า 8.

สำหรับสวัสดิการแรงงานด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุดการจัดการศึกษาในโรงงาน

สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 10 ประการ⁴⁹ คือ

(1) สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาลการตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย

(2) สวัสดิการแรงงานด้านความปลอดภัย เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย

(3) สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงาน การประกันชีวิตเงินบำนาญ เป็นต้น

(4) สวัสดิการแรงงานด้านวันหยุด วันลา เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย

(5) สวัสดิการแรงงานด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน

(6) สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ

(7) สวัสดิการแรงงานด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี

(8) สวัสดิการแรงงานด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

(9) สวัสดิการแรงงานด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่ลูกจ้างที่มีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลลูกจ้างดีเด่น

(10) สวัสดิการอื่น ๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สโมสรเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่า การลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็น การลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่ย้ายไปถือเป็น

⁴⁹ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 42. หน้า 46.

ค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Fringe Benefits) เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต บำเหน็จบำนาญ เงินสะสม รถ ประจําตำแหน่ง การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงาน ซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างและลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้าง ถึงแม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้น แต่นายจ้างก็จะได้ประโยชน์ด้วย⁵⁰

อย่างไรก็ดีการจัดสวัสดิการแรงงานในองค์กร โดยทั่วไปควรต้องเน้นประโยชน์ของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และเพื่อธำรงรักษาจงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการจะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรด้วย นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างทั้งส่วนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และส่วนที่ให้เพื่อใช้สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง⁵¹

2.3.3 ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานมิใช่มาจากความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ทำให้ลักษณะการให้ หรือวิธีการจัดสวัสดิการแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ ทฤษฎีสวัสดิการต่างๆ ตามที่ M.V.Moorthy⁵² กล่าวไว้มีดังนี้

(1) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

⁵⁰ เน่งน้อย อินทราสุขพร. (2522). *การศึกษาทฤษฎีของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 10 – 11.

⁵¹ เรื่องเดียวกัน. หน้า 11.

⁵² M.V.Moorthy. (1968). *Principle of Labour Welfare*. General Printers & Publishers P.V.T. Limited, Calcutta, pp. 29-41.

ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎหมายบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้าง และการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดี โดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

(2) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็จะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญแก่นายจ้าง

(3) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างอย่างดี และไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้าง ซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

(4) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Fatheralistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่านายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติ ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่า จะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดา หรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

ทฤษฎีนี้จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

(5) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่าซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเข้าไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องจากลูกจ้าง

ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของ นายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัว ลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้

ทฤษฎีนี้มีได้เกี่ยวข้องกับทำให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นการ ป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือ ทฤษฎีแรก ซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่น ดังกล่าว⁵³

2.4 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญานักฟุตบอลอาชีพ

ประเด็นปัญหาที่ต้องมีการพิจารณาคือสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีลักษณะ สถานะทางกฎหมายอย่างไร เนื่องจากเมื่อพิจารณาถึงสถานะทางกฎหมายแล้วย่อมทำให้ทราบถึง สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา โดยการพิจารณาสถานะทางกฎหมายของสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพ กับสโมสรจะพิจารณาหลักการของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และหากไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ของสัญญา 2 ประเภทข้างต้น สัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพอาจตกอยู่ภายใต้บังคับของ หลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องสัญญา โดยเป็นสัญญาไม่มีชื่อหรือเรียกอีกชื่อว่าสัญญาจ้างแรงงานชนิด พิเศษ

2.4.1 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ใน มาตรา 575 ว่า “สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากบทบัญญัติของมาตรา 575 นั้น สามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ได้ว่า

ก. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่ายคือ นายจ้างฝ่ายหนึ่งและลูกจ้าง อีกฝ่ายหนึ่ง

⁵³ สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 44. หน้า 5.

1. นายจ้างนั้นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้ให้คำจำกัดความไว้แต่ถ้าพิจารณาจากคำจำกัดความของสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 แล้ว อาจให้คำจำกัดความของนายจ้างได้ว่า เป็นบุคคลที่จ้างบุคคลอื่นให้ทำงานให้ตน โดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้ ซึ่งค่าตอบแทนนี้เรียกว่าสินจ้างซึ่งเป็นเงินตราเท่านั้น⁵⁴

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของนายจ้างว่า หมายถึง ผู้ว่าจ้างทำงาน หรือบุคคลที่ตกลงว่าจ้างบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ให้ทำงานให้ และจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

2. ลูกจ้างนั้นถ้าพิจารณาจากบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเฉพาะบทบัญญัติมาตรา 575 ก็อาจกล่าวได้ว่า ลูกจ้างคือ บุคคลหนึ่งที่ตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน แม้ว่าบทบัญญัติมาตรา 575 นี้จะมีได้ให้คำจำกัดความเช่นนี้ไว้โดยตรงก็ตาม และถ้าไปพิจารณาจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แล้ว จะพบคำจำกัดความคำว่า ลูกจ้าง ในมาตรา 5 ว่า “ลูกจ้างหมายความว่าผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมด้วย” หรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้ให้คำจำกัดความว่า ลูกจ้างหมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”⁵⁵

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถพิจารณาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ได้ดังต่อไปนี้

1. สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวลูกจ้าง เพราะเวลาที่นายจ้างจะเลือกลูกจ้างคนใดเข้าทำงาน นายจ้างก็ต้องพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ ความขยันขันแข็งและความไว้วางใจ ส่วนลูกจ้างจะทำงานให้แก่ใคร ก็พิจารณาว่านายจ้างเป็นใครเช่นเดียวกัน ตามมาตรา 577 บัญญัติว่า “นายจ้างจะ โอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

⁵⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. มาตรา 5.

⁵⁵ ไพฑูริย์ เอกจริยกร. (2552). *คำอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน* (พิมพ์ครั้งที่ 9) . กรุงเทพฯ : วิทยุชน. หน้า 25.

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้”⁵⁶

2. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำการไปในทางการที่จ้าง ตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 ได้บัญญัติว่า “นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น”

3. สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามวิธีที่ตนต้องการได้ ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมดูแล เชื้อพึงคำสั่งของนายจ้างตลอดเวลาโดยอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้บัญญัติโดยตรงอย่างชัดเจน แต่ถ้าพิจารณาจากบทบัญญัติมาตรา 583 ที่บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี... ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”⁵⁷

4. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาไม่มีแบบ กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบไว้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงด้วยวาจาได้ โดยไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ และแม้ไม่ได้ทำสัญญาจ้างมีหลักฐานเป็นหนังสือก็สามารถฟ้องร้องบังคับคดีได้⁵⁸

5. หน้าที่ของลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้กำหนดหน้าที่ของลูกจ้างไว้หลายประการด้วยกัน กล่าวคือ

5.1 ลูกจ้างต้องทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนเป็นสินจ้าง

5.2 ลูกจ้างต้องทำงานด้วยตนเอง ตามมาตรา 577 วรรคสอง บัญญัติว่า “ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย”

5.3 ลูกจ้างต้องมีความสามารถตามที่ตนได้รับรองไว้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ตาม มาตรา 578 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษหากต่อมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้น ไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้”

⁵⁶ ไพทิต เอกจริยกร. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 55. หน้า 35.

⁵⁷ เรื่องเดียวกัน. หน้า 37.

⁵⁸ กมล สนธิเกษตริน. (2537). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของและรับขน*. กรุงเทพฯ : สุทธิสารการพิมพ์. หน้า 2.

6. หน้าที่ของนายจ้าง ต้องจ่ายสินจ้างตามจำนวนและระยะเวลาที่ตกลงกัน สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีค่าตอบแทน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะได้รับสินจ้างอันเป็นบำเหน็จค่าเหนื่อยในการทำงาน⁵⁹

2.4.2 ลักษณะของสัญญาจ้างทำของ

ความหมายและสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างทำของไว้ในมาตรา 587 “อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”

ก. สาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของ

เมื่อพิจารณาความหมายของสัญญาจ้างทำของที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ก็สามารถที่จะแยกพิจารณาถึงสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของได้ดังนี้ คือ

1. สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือฝ่ายผู้ว่าจ้างฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นผู้ที่ตกลงให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ตน แล้วจะจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ส่วนคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็คือผู้รับจ้างที่ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างโดยจะได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน

2. วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของนั้นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ การที่ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนเป็นผลสำเร็จ ผู้ว่าจ้างมิได้ต้องการเฉพาะแรงงานของผู้รับจ้างแต่เพียงอย่างเดียวดังเช่นนายจ้างต้องการจากลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน⁶⁰

3. ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จการทำงานนั้น

ในสัญญาจ้างทำของนั้นผู้รับจ้างมิได้ทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างโดยเปล่าประโยชน์หรือโดยปราศจากค่าตอบแทน เมื่อผู้รับจ้างทำการงานให้แก่ผู้ว่าจ้างแล้ว ก็จะได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน สัญญาจ้างทำของจึงเป็นสัญญาที่มีค่าตอบแทน และเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีหน้าที่ตอบแทนซึ่งกันและกัน สินจ้างที่ต้องจ่ายโดยมากเป็นเงินตรา แต่จะตกลงจ่ายเป็นทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้⁶¹

⁵⁹ ไพทิจิต เอกจริยกร. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 55. หน้า 49.

⁶⁰ เรื่องเดียวกัน. หน้า 132.

⁶¹ จินตา บุญชยาอคม. (2512). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ*. พระนคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 15.

ดังนั้นจึงไม่มีสัญญาจ้างทำของแบบทำให้เปล่าได้⁶²

แนวคำพิพากษาและคำวินิจฉัยของศาลไทย

ในการพิจารณาคดีนั้นศาลไทยได้นำหลัก “อำนาจบังคับบัญชา” มาเป็นหลักในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่มาเป็นเวลานานแล้ว โดยมักใช้คู่กับหลักเรื่องวัตถุประสงค์แห่งสัญญาที่ว่าสัญญาจ้างทำของมุ่งถึง “ผลสำเร็จของงาน” เป็นสำคัญ และในบางคดีศาลจะใช้เฉพาะหลัก “การคำนวณเงินจ้าง” หรือหลัก “วัตถุประสงค์แห่งสัญญา” โดยไม่กล่าวถึงอำนาจบังคับบัญชา แต่ในบางคดีศาลก็วินิจฉัยชัดเจนว่าแม้จะไม่ปรากฏอำนาจบังคับบัญชาก็ยังเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากอำนาจบังคับบัญชาเป็นเพียงลักษณะประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น⁶³

อำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างนี้ มิได้มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรง แต่เป็นอำนาจหรือสิทธิที่นายจ้างจะออกกฎเกณฑ์ ออกคำสั่ง⁶⁴ โดยทำเป็นระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ด้วยวาจา เป็นหนังสือ หรือโดยปริยายก็ได้ กำหนดให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม หากลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดและอาจถูกลงโทษได้ต่างกับจนถึงการเลิกจ้าง ซึ่งตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ให้อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้างได้ทันทีหากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง จึงเห็นได้ว่านายจ้างมีอำนาจลงโทษได้⁶⁵

ปัญหาเรื่องหลักอำนาจบังคับบัญชาคือนายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้เพียงใด กรณีที่สัญญาจ้างแรงงานมิได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น จะต้องคำนึงถึงหลักสุจริตและปกติประเพณี⁶⁶ ตามลักษณะของงานนั้นๆ ซึ่งเป็นที่รู้และเข้าใจกันทั่วไปในหมู่นายจ้าง – ลูกจ้างในแต่ละสาขาอาชีพ ถ้าหากเป็นงานที่ใช้ลูกจ้างผู้มีฝีมือหรือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ลูกจ้างย่อมไม่มีหน้าที่ต้องฟังคำสั่งของนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับรายละเอียดของงานหรือวิธีการทำงาน นายจ้างจึงไม่เข้าไปควบคุมหรือบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด แต่จะสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ แล้วคอยควบคุมดูแลผลงานของลูกจ้างในภายหลัง⁶⁷

⁶² ไพทชิต เอกจริยกร. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 55. หน้า 134-135.

⁶³ วิมลเรขา ศิริชัยราวรณ. (2550). *สถานภาพทางกฎหมายและการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 25.

⁶⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2548). *กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : วิทยุชน. หน้า 99.

⁶⁵ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536). *นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง*. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช 5:1. หน้า 108-114.

⁶⁶ ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (2522). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 103.

⁶⁷ วิมลเรขา ศิริชัยราวรณ. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 63. หน้า 24.

2.4.3 ลักษณะของสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยในอดีต คู่สัญญาไม่นิยมทำสัญญากันเป็นลายลักษณ์อักษรจึงไม่มีการฟ้องร้องเป็นคดีกัน แต่ในปัจจุบันมีมาตรการบังคับจากสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพและสโมสรต้องทำสัญญากันเป็นลายลักษณ์อักษร⁶⁸ สำหรับความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าเป็นสัญญาชนิดใดระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ หรือเป็นสัญญาไม่มีชื่อ ซึ่งในสัญญามาตรฐานฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยปี 2561 กำหนดชื่อของสัญญาดังกล่าวว่าเป็นสัญญาว่าจ้าง และเรียกคู่สัญญาว่าเป็นผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของสัญญาไม่มีการตกลงให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาที่สำคัญเนื่องจากจะส่งผลถึงสิทธิและหน้าที่ต่างๆของคู่สัญญาตามมา โดยจะทำการวิเคราะห์ต่อไป

สัญญามาตรฐานขององค์กรต่างๆกำหนดชื่อสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพกับสโมสรต้นสังกัดว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติให้อิสระแก่คู่สัญญาในการกำหนดข้อตกลงในสัญญา โดยกำหนดไว้ว่าข้อกำหนดสัญญามาตรฐานขั้นต่ำนี้ได้กำหนดสัญญาจ้างแรงงานสำหรับผู้เล่นอาชีพ ให้นำกฎหมายภายในประเทศที่สโมสรมีภูมิลำเนามาใช้ ในกรณีที่ไม่ได้ตกลงให้บังคับใช้กฎหมายอื่น แต่อย่างไรก็ตามการบังคับใช้กฎหมายกับเกี่ยวสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลของหลายประเทศไม่ได้ นำกฎหมายแรงงานมาใช้แต่อย่างใด เนื่องจากโดยสภาพของกฎหมายแรงงานไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองนักกีฬาฟุตบอลอาชีพซึ่งลักษณะงานมีคุณลักษณะเฉพาะแตกต่างจากลูกจ้างตามระบบกฎหมายแรงงานทั่วไป

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ทางสัญญาระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพกับสโมสร เห็นได้ว่าตามเงื่อนไขในสัญญามาตรฐานต่างๆให้อิสระแก่คู่สัญญาในการตกลงเข้าทำสัญญา เนื่องจากในปัจจุบันสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้กลายเป็นเครื่องมือทางธุรกิจของทั้งฝ่ายนักกีฬาและสโมสร ดังนั้นเงื่อนไขข้อกำหนดต่างๆในสัญญาจึงปล่อยให้มีการตกลงกันอย่างอิสระเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.4.4 สัญญานักฟุตบอลอาชีพกับสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

เมื่อพิจารณาสถานะทางกฎหมายของสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพว่าเป็นสัญญาชนิดใดระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ หรือเป็นสัญญาไม่มีชื่อ ได้ความว่า

⁶⁸ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพไทยลีก พ.ศ. 2561. ข้อ 4. หน้า 13.

สัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพแม้จะมีเงื่อนไขที่เกี่ยวกับผลสำเร็จของงานอยู่ เช่น ข้อตกลงกรณีได้รับโบนัสหากทำประตูได้ หรือจะได้รับโบนัสหากได้แชมป์ แต่อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพคือการลงทำการแข่งขันฟุตบอลอย่างเต็มความสามารถของนักกีฬาและการได้ค่าตอบแทนที่แน่นอนจากสโมสรหาซึ่งลงทำการแข่งขันเพื่อให้เป็นผลสำเร็จของงานแต่อย่างใด เนื่องจากไม่สามารถกำหนดผลการแข่งขันได้ ดังนั้นสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจึงไม่ใช่สัญญาจ้างทำของเนื่องจากสโมสรไม่ได้จ่ายเงินจ้างเพื่อผลสำเร็จของงาน

และเมื่อพิจารณาสัญญาจ้างแรงงานต้องไม่มีข้อตกลงที่แตกต่างจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์นี้ทำให้สัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานโดยแท้ เนื่องจากสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีข้อตกลงที่แตกต่างจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดหลายประการ เช่น วันหยุด วันลา การทำงานล่วงเวลา การจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากลักษณะงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีลักษณะเฉพาะตัว

แต่จากการพิจารณาตามสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพก็ยังมีลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานอยู่ในสัญญา เนื่องจากมีการบังคับบัญชาจากสโมสร และนักฟุตบอลอาชีพเองก็ยังคงได้รับเงินจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้กับสโมสร เพียงแต่สัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีข้อตกลงพิเศษที่ไม่นำกฎหมายแรงงานมาบังคับใช้เนื่องจากไม่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวขึ้นอยู่กับเจตนาของคู่สัญญาเป็นสำคัญ ดังคำพิพากษาที่ 1001/2555 ที่ศาลไม่ได้พิจารณาว่าสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นสัญญาที่ต้องปรับใช้ตามกฎหมายแรงงาน โดยศาลพิจารณาว่าเป็นสัญญาทางแพ่งซึ่งศาลพิจารณาประเภทของสัญญาโดยตัดสินตามหลักเจตนาที่คู่สัญญาตกลงกันเป็นสำคัญ

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีสถานะทางกฎหมายที่มีผลเป็นการยกเว้น ไม่ให้นำกฎหมายแรงงานมาบังคับใช้ โดยบังคับใช้กฎหมายตามหลักสัญญาทั่วไปกับสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพแทน ดังนั้นสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจึงเป็นสัญญาไม่มีชื่อ ตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกของไทย ประจำปี 2561 ที่เปิดกรอบเจรจาให้คู่สัญญามีอิสระในการตกลงกันตามเจตนาได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยบังคับใช้กฎหมายตามหลักเรื่องสัญญาทั่วไป

2.4.5 แนวคำพิพากษาคดีสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ศาลฎีกาของไทยเคยวินิจฉัยคดีการยกเลิกสัญญาที่ไม่เป็นธรรมสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ตามรายละเอียดดังนี้⁶⁹

จันทบุรี เอฟซี ทำสัญญาจ้าง พ.ต.ท.ประสงค์เป็นนักฟุตบอลและเป็นทีปรึกษาผู้ฝึกสอนให้กับทีมเป็นเวลา 10 เดือน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 53 ถึง 31 ต.ค. 53 ตกลงจ่ายค่าจ้างเดือนละ 35,000 บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงฝึกซ้อมวันละ 500 บาท และมีเงื่อนไขพิเศษโดยยอมให้ผู้เล่นฝึกซ้อมที่กรุงเทพฯ หากไม่ติดภารกิจให้มาซ้อมที่จันทบุรี โดยเฉพาะก่อนแข่งหรือมีตารางอุ่นเครื่องของทีม จันทบุรี เอฟซี จ่ายค่าจ้างงวดแรกให้ผู้เล่น 35,000 บาท กระทั่งวันที่ 26 เมษายน 2553 ผู้เล่นได้รับแจ้งจากผู้จัดการทีมเรื่องการยกเลิกสัญญาโดยอ้างว่าผู้เล่นไม่สามารถฝึกซ้อมกับทีมได้หรืออ้างนโยบายของโค้ชคนใหม่ ผู้เล่นฟ้องจันทบุรี เอฟซี ขอคิดค่าเสียหายที่ยกเลิกสัญญาตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนตุลาคม 2553 เป็นเงิน 245,000 บาท ค่าเสียหายส่วนละเมิดอีก 200,000 บาท และดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระหนี้

ศาลวินิจฉัยว่าพยานหลักฐานที่ผู้เล่นนำสืบมีความสอดคล้องต้องกันและมีน้ำหนักมากกว่าพยานหลักฐานฝ่ายจันทบุรี กล่าวคือการที่ผู้เล่นฝึกซ้อมที่ กทม. เป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้จึงไม่ใช่กรณีผู้เล่นขาดการฝึกซ้อมตามข้อตกลงของสัญญาว่าจ้าง ดังนั้นผู้เล่นจึงไม่ผิดสัญญา จันทบุรี เอฟซี ไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดตามสัญญาโดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้เล่น จันทบุรี เอฟซี ต้องชดเชยค่าเสียหายในส่วนที่เป็นค่าจ้างแก่ผู้เล่น จนถึงวันครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ตั้งแต่เดือนเมษายน 2553 ถึงเดือนตุลาคม 2553

แต่ที่ผู้เล่นเรียกร้องในอัตราเดือนละ 35,000 บาท เป็นจำนวนที่สูงเกินสมควร เนื่องจากเมื่อจันทบุรี เอฟซี ยกเลิกสัญญาแล้วเป็นเวลาถึง 7 เดือน ผู้เล่นไม่ได้ชวนขวายเป็นผู้เล่นฟุตบอลของทีมใดทั้งที่ผู้เล่นมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปย่อมไม่ยากหากผู้เล่นจะเข้าเป็นนักกีฬาฟุตบอลหรือทีปรึกษาของทีมฟุตบอลใด ศาลจึงเห็นควรกำหนดค่าเสียหายให้ในอัตราเดือนละ 12,000 บาท รวม 7 เดือน เป็นเงิน 84,000 บาท

และการที่ จันทบุรี เอฟซี ยกเลิกสัญญาโดยผู้เล่นไม่ได้เป็นฝ่ายผิดสัญญาจึงเป็นการละเมิดต่อผู้เล่นเมื่อพิจารณาถึงชื่อเสียง เนื่องจากผู้เล่นเคยเล่นฟุตบอลเยาวชนทีมชาติไทยจนถึงทีมชาติชุดใหญ่ ทั้งเคยเล่นฟุตบอลให้กับสโมสรที่มีชื่อเสียงหลายแห่ง และปัจจุบันรับราชการ

⁶⁹ ศาลฎีกา. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1001/2555. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://deka.supremecourt.or.th/search/index/21>. [2559, 20 ธันวาคม]

ตำรวจศพพันตำรวจโท ให้ค่าเสียหายแก่ชื่อเสียงแก่ผู้เล่น แต่ที่โจทก์ขอมา 200,000 บาทนั้นสูงเกินไป จึงเห็นสมควรกำหนดให้เป็นจำนวน 50,000 บาท

รวมค่าเสียหายทั้งสิ้น 134,000 บาท และดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี จากต้นเงินนับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจำนนบุรี เอฟซี จะชำระเสร็จ และให้จำนนบุรี เอฟซี ใช้ค่าฤชาธรรมเนียมแทนผู้เล่น โดยกำหนดค่าทนายความ 5,000 บาท

จำนนบุรี เอฟซี อุทธรณ์

ประเด็นแรกจำนนบุรี เอฟซี อุทธรณ์ว่าคดีนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานภาค 2 ศาลอุทธรณ์วินิจฉัยว่าปัญหาอำนาจศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชั้นต้นกับอำนาจของศาลชั้นเดียวกันต้องยุติในศาลชั้นต้น หากคู่ความไม่ได้แย้งหรือศาลชั้นต้นไม่ยกปัญหาขึ้นจนกระทั่งศาลชั้นต้นมีคำพิพากษา แสดงว่าคู่ความยอมรับอำนาจศาล ดังนั้นจึงล่วงเลยเวลาที่จะพิจารณาปัญหานี้

ประเด็นส่วนของค่าเสียหายจากการผิดสัญญาศาลอุทธรณ์พิพากษายืนตามศาลชั้นต้นให้ จำนนบุรี เอฟซีชดใช้เป็นเงิน 84,000 บาท ส่วนค่าเสียหายจากการละเมิดชื่อเสียงให้ลดจาก 50,000 บาทเป็น 30,000 บาท เนื่องจากข้อตกลงเงื่อนไขพิเศษเกี่ยวกับการฝึกซ้อมของผู้เล่นในลักษณะข้างต้นไม่มีสโมสรใดในโลกทำกัน รวมค่าเสียหายเป็นเงิน 114,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้อง และให้จำนนบุรี เอฟซี ใช้ค่าฤชาธรรมเนียมในศาลชั้นต้นแทนโจทก์เฉพาะค่าขึ้นศาลให้ใช้ตามทวนทรัพย์ที่โจทก์ชนะคดีในชั้นอุทธรณ์ โดยกำหนดค่าทนายความ 5,000 บาท

ข้อสังเกต

หลักการวินิจฉัยของศาลที่วินิจฉัยตามเงื่อนไขในสัญญาว่า ศาลไม่ได้พิจารณาว่าสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นสัญญาที่ต้องปรับใช้ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งศาลพิจารณาประเภทของสัญญาดังกล่าวว่าเป็นสัญญาทางแพ่งชนิดหนึ่งที่ต้องใช้เจตนาของคู่สัญญาในการทำสัญญา โดยตัดสินตามหลักเจตนาที่คู่สัญญาคกลงกันไว้เป็นสำคัญ

นอกจากนี้ยังมีแนวคำพิพากษาฎีกาที่ลักษณะสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในปัจจุบันไม่ควรนำกฎหมายแรงงานมาปรับใช้กับสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ อันได้แก่คำพิพากษาดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9202/2559 เมื่อพิจารณาสัญญาว่าจ้างนักกีฬาฟุตบอลระหว่างโจทก์กับจำเลยแล้ว แม้สัญญาดังกล่าวข้อ 3.1 และ 3.2 จะได้ความว่า โจทก์ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของจำเลยทั้งที่กำหนดไว้แล้วในขณะที่ทำสัญญาหรือกำหนดขึ้นใหม่ในภายหน้า ทั้งนี้กฎระเบียบดังกล่าวให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา โจทก์ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการฝึกซ้อม แข่งขัน และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีมหรือผู้บริหารทีมของจำเลยอย่าง

เครื่องครัด แต่ก็ปรากฏวัตถุประสงค์หลักของสัญญาในข้อ 8 ว่า คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจ จุดมุ่งหมายของสัญญานับนี้ถูกต้องตรงกันแล้วว่าผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างมีความผูกพันในความสำเร็จของงาน ไม่ว่าจะเป็ความสำเร็จทางการฝึกซ้อม การแข่งขัน และการมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างตามนโยบายของผู้ว่าจ้างเท่านั้น ประกอบกับระเบียบปฏิบัติแนบท้ายสัญญาข้อ 3 ถึงข้อ 5 ที่กำหนดการจ่ายโบนัสการแข่งขันโดยพิจารณาจากผลการแข่งขันเฉพาะผลการแข่งขันที่ชนะหรือเสมอว่าหากลงแข่งขันชนะจะได้รับโบนัสรวม 6,000 บาทต่อคน แต่หากผลการแข่งขันเสมอจะได้รับโบนัสรวม 3,500 บาทต่อคน กำหนดการประเมินผลและเงินรางวัลที่ได้รับจากการแข่งขันและเงินรางวัลผู้ทำประตูสูงสุดโดยคิดคำนวณจากการให้คะแนนจัดกลุ่มซึ่งคำนึงถึงการลงแข่งขันและการฝึกซ้อมแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หลักตามสัญญาว่ามุ่งถึงผลการแข่งขันและการมีชื่อเสียงของจำเลยจึงได้กำหนดค่าตอบแทนในความสำเร็จดังกล่าวไว้ ดังนั้น สัญญาว่าจ้างนักกีฬาฟุตบอลระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาที่โจทก์ว่าจ้างจำเลยให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีม หรือผู้บริหารทีมของจำเลย โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้าง ซึ่งก็คือผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างอันเป็นเป้าหมายสำคัญของจำเลย สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยดังกล่าวจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 หากแต่เป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่ง

โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยชำระเงิน 4,750,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างเป็นเงิน 649,999.99 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันที่ 28 สิงหาคม 2555 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงเบื้องต้นที่ศาลแรงงานกลางรับฟังเป็นยุติว่า โจทก์มอบอำนาจให้นางสาวปราดาฟองคดีแทนโจทก์ โจทก์มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติของจำเลย ต้นเดือนสิงหาคม 2555 ทีมงานผู้ฝึกสอนของจำเลยปฏิเสธไม่ยอมให้โจทก์เข้าร่วมฝึกซ้อมกับเพื่อนร่วมสโมสรและไม่ใส่ใจดูแลโจทก์ ทั้งแจ้งกับโจทก์ว่าไม่ต้องการว่าจ้างโจทก์ให้เป็นนักกีฬาฟุตบอลประจำสโมสรอีกต่อไป แล้ววินิจฉัยว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงาน และจำเลยเลิกจ้างโจทก์ เมื่อต้นเดือนสิงหาคม 2555 โดยโจทก์ไม่มีความผิด

คดีมีปัญหาตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์มีอำนาจฟ้องหรือไม่ โดยจำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าสัญญาว่าจ้างนักกีฬาฟุตบอลไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากคู่สัญญามุ่งเน้นถึงความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เห็นว่า เมื่อพิจารณาสัญญาว่าจ้างนักกีฬาฟุตบอลระหว่างโจทก์กับจำเลยแล้ว แม้สัญญาดังกล่าวข้อ 3.1 และ 3.2 จะได้ว่า โจทก์ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของจำเลยซึ่งที่กำหนดไว้แล้วในขณะทำสัญญาหรือกำหนดขึ้นใหม่ในภายหลัง ทั้งนี้กฎระเบียบดังกล่าวให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา โจทก์ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการฝึกซ้อม แข่งขัน และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีมหรือผู้บริหารทีมของจำเลยอย่างเคร่งครัด แต่ที่ปรากฏวัตถุประสงค์หลักของสัญญาในข้อ 8 ว่า คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจจุดมุ่งหมายของสัญญานับนี้ถูกต้องตรงกันแล้วว่าผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างมีความผูกพันในความสำเร็จของงาน ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จทางการฝึกซ้อม การแข่งขัน และการมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างตามนโยบายของผู้ว่าจ้างเท่านั้น ประกอบกับระเบียบปฏิบัติแนบท้ายสัญญาข้อ 3 ถึงข้อ 5 ที่กำหนดการจ่ายโบนัสการแข่งขัน โดยพิจารณาจากผลการแข่งขันเฉพาะผลการแข่งขันที่ชนะหรือเสมอว่าหากลงแข่งขันชนะจะได้รับโบนัสรวม 6,000 บาทต่อคน แต่หากผลการแข่งขันเสมอจะได้รับโบนัสรวม 3,500 บาทต่อคน กำหนดการประเมินผลและเงินรางวัลที่ได้รับจากการแข่งขันและเงินรางวัลผู้ทำประตูสูงสุดโดยคิดคำนวณจากการให้คะแนนจัดกลุ่มซึ่งคำนึงถึงการลงแข่งขันและการฝึกซ้อม แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หลักตามสัญญาว่ามุ่งถึงผลการแข่งขันและการมีชื่อเสียงของจำเลยจึงได้กำหนดค่าตอบแทนในความสำเร็จดังกล่าวไว้ ดังนี้ สัญญาว่าจ้างนักกีฬาฟุตบอล จึงเป็นสัญญาที่โจทก์ว่าจ้างจำเลยให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอนเจ้าหน้าที่ทีมหรือผู้บริหารทีมของจำเลย โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้างซึ่งก็คือผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างอันเป็นเป้าหมายสำคัญของจำเลย สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยดังกล่าว จึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หากแต่เป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่ง เมื่อสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกเงินรางวัลตามกฎหมายแรงงาน ในฐานะลูกจ้างเป็นคดีนี้ แต่โจทก์ก็ยังคงมีสิทธิฟ้องเรียกเงินรางวัลหรือค่าเสียหายตามสัญญาในฐานะคู่สัญญาที่ศาลที่มีอำนาจต่อไป ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น และคดีไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยข้ออื่นอีกต่อไปเพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลง⁷⁰

⁷⁰ ศาลฎีกา. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9202/2559. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 903/2560 "สัญญาจ้างนักฟุตบอล" เป็นสัญญาที่ว่าจ้างให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอนหรือผู้บริหาร โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้าง ก็คือผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้เล่นที่จ้าง อันเป็นเป้าหมายสำคัญ จึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน หากแต่เป็นสัญญาในทางแพ่งอย่างหนึ่ง จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินตามกฎหมายแรงงานในฐานะลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็น "นักฟุตบอล" เพื่อเล่นให้สโมสร นม.มคอ. ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ 160,000 บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 1 ของเดือน มีระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ต่อมาวันที่ 30 พฤศจิกายน 2558 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำผิด ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้าง ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม จำเลยให้การว่า วันที่ 8 พฤศจิกายน 2558 โจทก์พิมพ์และส่งข้อความลงในเฟซบุ๊กว่า "รพ...ว่าช่วยละนะ เจอที่ที่เข้าไป กูททานว่าเหยียเลยละ" ซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถเปิดอ่านและแสดงความคิดเห็นต่อไปได้ อันเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรงต่อผู้ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่จำเลย โจทก์ขาดซ้อมกับทีมฟุตบอลซึ่งจำเลยว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหลายครั้ง และจำเลยไม่มีอำนาจฟ้องเพราะไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ศาลแรงงานภาค 3 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นว่า คดีนี้โจทก์และจำเลยพิพาทกันตามสัญญาจ้างนักฟุตบอล สัญญาระบุว่า ข้อ 3 หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เล่น 3.1 ผู้เล่นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่งของสโมสร... 3.2 ผู้เล่นต้องทุ่มเทอย่างเต็มฝีมือและสุดความสามารถอย่างเต็มที่... 3.7 ผู้เล่นต้องเล่นฟุตบอลให้สโมสรเท่านั้น...โดยสัญญาดังกล่าวไม่มีข้อความที่จำเลยสามารถบังคับบัญชาหรือควบคุมวิธีการเล่นของโจทก์ ทั้งยังไม่มีกำหนดวันทำงาน ระยะเวลาการทำงาน กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือกำหนดการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันจะถือว่าโจทก์อยู่ภายใต้บังคับบัญชาจำเลย ซึ่งการเล่นฟุตบอลของโจทก์มีอำนาจตัดสินใจอิสระในการเล่นฟุตบอลตามทักษะ ความชำนาญเฉพาะของโจทก์อย่างเต็มที่ในการฝึกซ้อม แข่งขันและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีม หรือผู้บริหารทีมของจำเลยเท่านั้น ดังนั้น "สัญญาจ้างนักฟุตบอล" จึงเป็นสัญญาที่จำเลยว่าจ้างโจทก์ให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีม หรือผู้บริหารจำเลย โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับจ้างก็คือผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้เล่นที่จ้างอันเป็นเป้าหมายสำคัญของจำเลย สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลย

ดังกล่าวจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หากแต่เป็นสัญญาในทางแพ่งอย่างหนึ่ง โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกร้องเงินตามกฎหมายแรงงานในฐานะลูกจ้าง และปัญหานี้เป็นเรื่องอำนาจฟ้องซึ่งเป็นปัญหาอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลอุทธรณ์ฯ มีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142(5) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์ โดยให้โจทก์นำคดีไปฟ้องใหม่ต่อศาลที่มีเขตอำนาจภายใน 60 วัน นับแต่วันที่คำพิพากษานี้ถึงที่สุด⁷¹

ดังนั้นจากแนวคำพิพากษาที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในปัจจุบัน เนื่องจากสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในปัจจุบันมีการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะเงื่อนไขทางธุรกิจ ดังนั้นจึงไม่ควรนำกฎหมายแรงงานมาปรับใช้เนื่องจากเป็นบทบัญญัติที่มีความเคร่งครัดเกินไปไม่สอดคล้องกับสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ และหากนำกฎหมายแรงงานมาปรับใช้กับสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจะทำให้เกิดความยุ่งยาก เนื่องจากลักษณะงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความขัดแย้งกันหลายประการ เช่น วันหยุด วันลา ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น เพราะลักษณะงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างจากลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานทั่วไป

2.5 มาตรการทางกฎหมาย กฎระเบียบในเรื่องสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพของไทย

สถานะทางกฎหมายสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นสัญญาไม่มีชื่อดังที่ได้วิเคราะห์ไปแล้ว ดังนั้นมาตรการทางกฎหมายที่บังคับใช้กับสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยในปัจจุบันบังคับใช้ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องนิติกรรม-สัญญา และสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยมีการกำหนดสัญญาจ้างมาตรฐานเพื่อให้สโมสรนำไปเป็นตัวอย่างในการทำสัญญากับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่สมาคมฟุตบอลกำหนด⁷² ซึ่งกฎระเบียบที่ใช้กับการแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยย่อมอยู่ภายใต้สหพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย (AFC) ซึ่งอยู่ภายใต้สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ ข้อตกลงดังกล่าวองค์กรสมาชิกที่จะเข้าร่วมการแข่งขันต้องปฏิบัติตาม⁷³ หากไม่ปฏิบัติตามย่อมมีมาตรการลงโทษตามมา ซึ่งได้มีพิจารณาตามหลักการดังต่อไปนี้

⁷¹ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 903/2560. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.appealsc.coj.go.th>. [2561, 12 มกราคม]

⁷² ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. ข้อ 6. หน้า 16.

⁷³ สุรศักดิ์ ทองสุวิมล. อ่างแล้วในเชิงอรรถที่ 2. หน้า 5.

ก. ปฏิบัติตามระเบียบสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ (FIFA)

แม้ระเบียบสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติจะไม่ใช้กฎหมายระหว่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตามระเบียบดังกล่าวเป็นสิ่งที่เหล่าบรรดาสมาชิกของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติต้องปฏิบัติตามเนื่องจากเป็นข้อตกลงระหว่างสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติกับสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยรวมถึงระเบียบที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยด้วยเช่นกัน โดยในข้อตกลงระหว่างบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก กับองค์กรสมาชิกเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยมีการกำหนดให้สโมสรยอมรับและปฏิบัติตามธรรมเนียม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการตัดสินใจของฟีฟ่า⁷⁴ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิกสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติทั่วโลก

ข. เจตนาของคู่สัญญา

สัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย เมื่อพิจารณาจากเจตนาการเข้าทำสัญญาระหว่างสโมสรต่างๆกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพปรากฏว่าไม่ได้เป็นไปตามความคุ้มครองของกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด เนื่องจากความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานมีความแตกต่างจากความคุ้มครองตามเจตนาของสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เช่น เรื่องวันหยุด วันลา ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น การปรับใช้กฎ ข้อบังคับ เรื่องสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความเหมาะสมมากกว่าหากยึดถือตามแนวทางที่สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติกำหนดเนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ที่ออกโดยองค์กรที่ปกครอง ดูแลด้านฟุตบอลเป็นการเฉพาะ

เจตนาในการเข้าทำสัญญาของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจึงต้องการความคุ้มครองในรูปแบบเฉพาะตัวที่ต่างจากกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักกีฬาฟุตบอลชาวต่างชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยหลายรายเลือกไม่รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทยเนื่องจากมีมาตรฐานการคุ้มครองที่ต่ำกว่าที่ตนเองต้องการ⁷⁵ เช่น เมื่อเลิกสัญญาก่อนกำหนดนักกีฬาฟุตบอลต่างชาติต้องการให้มีการจ่ายค่าชดเชยตามที่ตกลงกันซึ่งมากกว่าค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

ค. วัตถุประสงค์แห่งนี้

หน้าที่ตามสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ วัตถุประสงค์แห่งนี้นักฟุตบอลเป็นหนี้กระทำการแข่งขันฟุตบอลแลกกับค่าตอบแทนโดยในสัญญามาตรฐานไทยพรีเมียร์ลีกระบุว่า “ผู้รับ

⁷⁴ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพรายการ “ไทยลีก 1” พ.ศ. 2560. ข้อ 4.2,4.3,4.5. หน้า 13.

⁷⁵ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพรายการ “ไทยลีก 1” พ.ศ. 2560. ข้อ 6. หน้า 16.

จ้าง” เป็นผู้ที่มีความสามารถทางการเล่นฟุตบอลและมีความพร้อมที่จะนำความสามารถนี้ไปให้บริการการเล่นฟุตบอลแก่องค์กรของ “ผู้รับจ้าง”⁷⁶ ส่วนหน้าที่ของสโมสรคือรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้รับจ้างถูกต้องครบถ้วนและตรงเวลา ซึ่งวัตถุประสงค์หนึ่งของสโมสรคือหนีในการส่งมอบทรัพย์สิน ดังนั้นเห็นได้ว่าสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่มีวัตถุประสงค์คือการจ่ายค่าตอบแทนแลกกับการลงทำการแข่งขันฟุตบอลอย่างเต็มความสามารถ

ง. เนื้อหาของสัญญา

สัญญามาตรฐานนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีกมีเนื้อหาข้อตกลงในสัญญาตามเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้ ระยะเวลาของสัญญาว่าจ้าง ค่าตอบแทน หน้าที่ของผู้รับจ้าง หน้าที่ของผู้ว่าจ้าง ความประพฤติของผู้รับจ้างและการลงโทษ ข้ออุทธรณ์ร้องทุกข์ การสิ้นสุดของสัญญา การตัดสินใจพิพาท อีกทั้งปัจจุบันเนื้อหาสัญญามีเรื่องทางธุรกิจกำหนดไว้ในสัญญา เช่น การเป็นพรีเซนเตอร์โฆษณาสินค้าที่เป็นผู้สนับสนุนของสโมสร เป็นต้น ซึ่งเงื่อนไขต่างๆในสัญญาคู่สัญญาสามารถตกลงกันได้โดยอิสระเท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน⁷⁷

จ. หลักอำนาจบังคับบัญชา

ข้อตกลงในสัญญามาตรฐานไทยพรีเมียร์ลีกเรื่องหน้าที่ของผู้รับจ้างที่แสดงถึงอำนาจบังคับบัญชาของสโมสร คือผู้รับจ้างต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของผู้ว่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเป็นนักฟุตบอลที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกซ้อมและการแข่งขันฟุตบอล และการประพฤติตนทั้งในและนอกสนามอย่างเคร่งครัด โดยให้ถือว่าคำสั่งของผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม และประธานสโมสรที่นำมาประกาศใช้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญา⁷⁸ อีกทั้งในกรณีที่ผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องครบถ้วน ผู้ว่าจ้างมีสิทธิลงโทษผู้รับจ้างได้ตามระเบียบที่ผู้ว่าจ้างกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าสโมสรมีอำนาจบังคับบัญชานักกีฬาฟุตบอลอาชีพ แต่อำนาจการบังคับบัญชานี้สโมสรทำได้เพียงในระดับหนึ่งเท่านั้นเนื่องจากนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นอาชีพที่มีความคล้ายกับอาชีพที่เป็นวิชาชีพ นักฟุตบอลสามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการทำงานได้เอง และสโมสรไม่สามารถควบคุมวิธีการทำงานของนักฟุตบอลเมื่อลงทำการแข่งขันได้

⁷⁶ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพรายการ “ไทยลีก 1” พ.ศ. 2560. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาว่าจ้าง. หน้า 65.

⁷⁷ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพรายการ “ไทยลีก 1” พ.ศ. 2560. ข้อ 6. หน้า 16.

⁷⁸ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพรายการ “ไทยลีก 1” พ.ศ. 2560. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาว่าจ้างข้อ 3.1. หน้า 65.

ฉ. ค่าจ้าง

หน้าที่ของผู้ว่าจ้างตามมาตรฐานสัญญาว่าจ้างอาชีพที่มีความสำคัญข้อหนึ่งคือต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้รับจ้างถูกต้องครบถ้วนและตรงเวลา⁷⁹ โดยค่าตอบแทนอาจเป็นเงินเดือน เงินสวัสดิการ หรือ โบนัส สำหรับจำนวนเงินต่างๆนี้สโมสรอาจกำหนดไว้ในสัญญาว่าให้เป็นไปตามระเบียบของสโมสร ซึ่งสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในปัจจุบัน ค่าตอบแทนมีจำนวนที่สูงมากเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ แตกต่างจากสมัยที่กีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยยังเป็นรูปแบบสมัครเล่นที่รายได้ของนักฟุตบอลเป็นเพียงรายได้เสริมไม่ใช่รายได้หลัก

ช. ลักษณะคล้ายความเป็นวิชาชีพ

ลักษณะงานอันเป็นวิชาชีพตามความหมายที่เข้าใจคือเป็นงานที่ต้องมีการศึกษาที่สูงและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม เช่น แพทย์ ทนายความ อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นต้น แต่สำหรับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่ได้มีความหมายลึกซึ้งเช่นนั้น เนื่องจากไม่ใช่งานที่มีการศึกษาที่สูงและมีการประพฤติตนอยู่ในกรอบแห่งศีลธรรมของวิชาชีพถึงขนาดเช่นอาชีพ แพทย์ ทนายความ หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ดังนั้นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจึงมีองค์ประกอบของอาชีพที่มีความเป็นวิชาชีพในเรื่องคุณพินิจในการทำงานไม่ได้อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง และเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพเท่านั้น นักกีฬาฟุตบอลอาชีพจึงไม่ใช่อาชีพที่เป็นวิชาชีพ โดยนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเพียงแค่นั้นเป็นอาชีพที่มีความคล้ายอาชีพที่มีความเป็นวิชาชีพเท่านั้น

ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาจากกฎระเบียบ และสัญญาจ้างมาตรฐานนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพที่มีการบัญญัติถึงเรื่องสัญญาจ้างนักกีฬาอาชีพ แต่ก็พบว่าสโมสรหลายสโมสรมีการนำข้อกำหนดที่สมาคมฟุตบอลกำหนดไว้มาทำเป็นสัญญาเพียงบางส่วนเท่านั้น ทำให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้รับผลกระทบถึงการได้ค่าตอบแทนและการได้สวัสดิการที่พึงควรจะได้รับไม่เท่าเทียมกัน และการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมโดยอ้างเหตุแห่งการบาดเจ็บจนไม่สามารถลงทำการแข่งขันให้กับต้นสังกัดได้จนนำมาเป็นข้ออ้างในการเลิกจ้าง รวมไปถึงการขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนส่งเสริมกีฬาอาชีพ ดังจะได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

⁷⁹ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพรายการ “ไทยลีก 1” พ.ศ. 2560. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาว่าจ้างข้อ 4.1. หน้า 65.

2.5.1 นิยามสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ

คุณสมบัติของทีมที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย คือต้องเป็นสโมสรที่เป็นสมาชิกของสมาคมฟุตบอลอาชีพแห่งประเทศไทย โดยองค์กรสมาชิกที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพรายการ “ไทยพรีเมียร์ลีก” และ “ลีกดิวิชั่น 1” จะต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด และมีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่า 20 ล้านบาท พร้อมชำระทุนจดทะเบียนเต็มจำนวนมูลค่าหุ้น และหนังสือรับรองที่ออกโดยธนาคารเพื่อเป็นการประกันความเสียหายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างนักกีฬา เป็นจำนวน 6 ล้านบาท⁸⁰ และได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขันจากสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย

ปัจจุบันสโมสรสมาชิกที่แข่งขันฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยคือสโมสรที่สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยรับรองให้เข้าร่วมการแข่งขัน กรณีเป็นสโมสรที่แข่งขันในไทยพรีเมียร์ลีก และดิวิชั่น 1 มีข้อกำหนดพิเศษคือต้องเป็นสโมสรที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

เมื่อพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพได้ให้นิยามของสโมสรกีฬาอาชีพ ประกอบด้วยคือ กีฬาอาชีพ⁸¹ หมายความว่า กีฬาที่จัดการแข่งขันอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล และมีนักกีฬาอาชีพเข้าร่วมแข่งขัน โดยมีรายได้จากการแข่งขัน ตามชนิดหรือประเภทที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และ สโมสรกีฬาอาชีพ⁸² หมายความว่า คณะบุคคลหรือนิติบุคคลที่ก่อตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเกี่ยวกับกีฬาอาชีพหรือการส่งเสริมกีฬาอาชีพ ไม่ว่าจะเรียกชื่อว่า สโมสรหรือไม่ก็ตามแต่ไม่หมายความรวมถึงสมาคมกีฬา

2.5.2 นิยามนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

คุณสมบัติของนักฟุตบอลประจำทีมที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขัน⁸³ ต้องเป็นนักฟุตบอลที่ขึ้นทะเบียนภายใต้สังกัดกับองค์กรสมาชิก โดยมีหลักฐานการขึ้นทะเบียน และมีสัญญาว่าจ้างอาชีพระหว่างนักฟุตบอลกับองค์กรสมาชิกเป็นที่เรียบร้อย ตามแบบที่คณะกรรมการกำหนดเป็นอย่างน้อย

⁸⁰ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. ข้อกำหนดในการเข้าร่วมการแข่งขัน ข้อ 8.5 และ 8.6. หน้า 18.

⁸¹ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ มาตรา 4.

⁸² เรื่องเดียวกัน. มาตรา 4.

⁸³ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. คุณสมบัติของนักกีฬาฟุตบอล ข้อ 28. หน้า 30.

คุณสมบัติข้อนี้คือคุณสมบัติหลักของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพต้องอยู่ในสังกัดของสโมสรซึ่งเป็นสมาชิกของลีกฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยทั้งไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 หรือลีกภูมิภาคดิวิชั่น 2 และนักกีฬาต้องมีสัญญาว่าจ้างอาชีพตามแบบที่สมาคมฟุตบอลกำหนด

และในพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพใช้บังคับ ต้องพิจารณานิยามนักกีฬาอาชีพประกอบ โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพได้ให้นิยาม นักกีฬาอาชีพ⁸⁴ หมายความว่า ผู้ซึ่งเล่นกีฬาเป็นอาชีพ เมื่อพิจารณาประกอบกับความหมายของกีฬาอาชีพในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จึงได้ความว่า ผู้ซึ่งเล่นกีฬาเป็นอาชีพและมีรายได้

ในปัจจุบันนิยามนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยยังไม่มีกำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยตามสัญญาจ้างมาตรฐานในระเบียบฯ กำหนดว่า “ผู้รับจ้าง” เป็นผู้ที่มีความสามารถทางการเล่นฟุตบอลและมีความพร้อมที่จะนำความสามารถนี้ไปให้บริการการเล่นฟุตบอลแก่องค์กรของ “ผู้ว่าจ้าง” ตามรายละเอียดที่ตกลงกันในสัญญา

2.5.3 หน้าทีสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ

สัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยมีการกำหนดหน้าที่ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไว้ในสัญญาว่าจ้างอาชีพมาตรฐาน ตามระเบียบ และข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย ประจำปี 2561 โดยได้กำหนดหน้าที่ของผู้ว่าจ้างไว้ดังต่อไปนี้⁸⁵

- รับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนให้ กับผู้รับจ้างครบถ้วนและตรงเวลา โดยข้อกำหนดนี้เป็นหน้าที่หลักของสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ เนื่องจากนักกีฬาฟุตบอลอาชีพลงทำการแข่งขันฟุตบอลเพื่อแลกค่าตอบแทนจากสโมสร

- ให้ความคุ้มครองและดูแลผู้รับจ้างอย่างเป็นธรรมและมีคุณธรรมเสมือนผู้รับจ้างเป็นพนักงานประจำคนหนึ่งขององค์กรผู้ว่าจ้าง⁸⁶ แต่อย่างไรก็ตามไม่มีการกำหนดว่าคุ้มครองและดูแลผู้รับจ้างอย่างเป็นธรรมและมีคุณธรรมเพียงใด หรือสนับสนุนการรักษาพยาบาลแก่ไหน และการออกค่ารักษาพยาบาลให้กับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่อยู่ภายใต้สังกัดของสโมสรทุกคนหรือไม่

⁸⁴ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาจ้าง. หน้า 65.

⁸⁵ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาจ้าง ข้อ 4.1. หน้า 65.

⁸⁶ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาจ้าง ข้อ 4.2. หน้า 65.

หน้าที่ในการคุ้มครองและดูแลผู้รับจ้างอย่างเป็นธรรมและมีคุณธรรมเสมือนผู้รับจ้างเป็นพนักงานประจำคนหนึ่งขององค์กรผู้ว่าจ้างที่มีการกำหนดในสัญญาจ้างมาตรฐาน เป็นการกำหนดถึงความคุ้มครองในความหมายอย่างกว้าง เช่น หากผู้จัดการสโมสรหรือผู้ฝึกสอนทำร้ายร่างกายนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเนื่องมาจากไม่พอใจนักฟุตบอลโดยอาจมีสาเหตุจากผลงานในสนามหรือจากสาเหตุใดก็ตาม กรณีนี้ย่อมไม่เป็นการคุ้มครองและดูแลผู้รับจ้างอย่างเป็นธรรม และเมื่อพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพมีการบังคับใช้เป็นกฎหมาย นักกีฬาอาชีพหรือบุคลากรกีฬาอาชีพผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องจากการกระทำของสโมสรกีฬาอาชีพหรือสมาคมกีฬาอาชีพซึ่งตนสังกัดอยู่หรืออยู่ในความดูแล ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อนายทะเบียน⁸⁷ กล่าวคือการทำร้ายร่างกายนักกีฬาฟุตบอลอาชีพย่อมเข้าหลักเกณฑ์ที่นักกีฬาสามารถร้องเรียนได้

สาระสำคัญของสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยในเรื่องหน้าที่ของสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ หลายสโมสรกำหนดหน้าที่เพียงเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้แก่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพแต่ไม่มีการกำหนดถึงความคุ้มครองในเรื่องอื่นๆเท่าที่ควรจะมีไว้ในสัญญาจ้าง เช่น การรักษาพยาบาล หรือ การประกันภัยการบาดเจ็บแก่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพกำหนดให้สโมสรกีฬาอาชีพหรือสมาคมกีฬาอาชีพจัดแจ้งการดำเนินการต่อนายทะเบียน⁸⁸ แต่สำหรับสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยจะมีการขึ้นทะเบียนเพื่อดำเนินการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลกับทางบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีกหรือสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย

ในเรื่องสัญญาจ้างมีการกำหนดหน้าที่ของสโมสรกีฬาอาชีพไว้คือ สโมสรกีฬาอาชีพที่ได้รับนักกีฬาอาชีพหรือบุคลากรกีฬาอาชีพเข้าอยู่ในสังกัดหรืออยู่ในความดูแล มีหน้าที่ต้องจัดทำสัญญาจ้าง หรือความตกลงร่วมกัน แล้วแต่กรณีเป็นหนังสือ

ข้อกำหนดในสัญญาจ้างหรือความตกลงร่วมกันตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการจ้างหรือมาตรฐานในการคุ้มครองที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยอย่างน้อยต้องกำหนดเรื่องชั่วโมงทำงานตามปกติ วันหยุด วันลา การเลิกจ้าง มาตรการด้านความปลอดภัย และการคุ้มครองนักกีฬาหรือบุคลากรกีฬาอาชีพ การทำประกันเพื่อคุ้มครองชีวิต สุขภาพและอุบัติเหตุ สำหรับนักกีฬาอาชีพ การเชี่ยวชาญรักษากรณีมีความเสียหายหรืออันตรายอันเกิดจากการบาดเจ็บในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาอาชีพ รายได้ การแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสโมสรกีฬา

⁸⁷ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ มาตรา 34.

⁸⁸ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ มาตรา 17.

อาชีพหรือสมาคมกีฬาอาชีพกับนักกีฬาอาชีพ⁸⁹ แต่ก็พบว่ามีการตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างบางรายที่ไม่มีมีการกำหนดไว้

กฎหมายส่งเสริมกีฬาอาชีพนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อวงการกีฬารวมถึงวงการฟุตบอลอาชีพเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีมาตรการบังคับให้บรรดาสโมสรกีฬาต้องทำตามมาตรฐานสัญญาจ้างที่กำหนดไว้ ถึงแม้กีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นกีฬายอดนิยมในประเทศไทยแต่อย่างไรก็ตามข้อกำหนดต่างๆในสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพยังมีข้อบกพร่องที่ควรมีการปรับปรุงอีกหลายประการ

2.5.4 หน้าทีมนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

หน้าที่หลักที่มีความสำคัญของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ คือลงทำการแข่งขันและฝึกซ้อมฟุตบอลอย่างเต็มความสามารถ

สัญญาว่าจ้างอาชีพมาตรฐาน ตามระเบียบ และข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย ประจำปี 2561 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้เล่นว่าจ้างไว้ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้⁹⁰

- มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของผู้เล่นว่าจ้างทั้งในและนอกสนาม โดยหน้าที่ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพข้อนี้สะท้อนถึงส่วนหนึ่งของหลักอำนาจบังคับบัญชาของสโมสรที่มีต่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ กล่าวคือกรณีที่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสโมสร สโมสรมีสิทธิลงโทษนักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้

- ไม่มีความประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่ทำให้ผู้เล่นว่าจ้างและองค์กรของผู้เล่นว่าจ้าง ต้องได้รับการเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศอย่างร้ายแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ก. มีการทรยศต่ออาชีพการเล่นฟุตบอล เช่น เล่นฟุตบอลไม่เต็มที่

ข. มีความผิดทางอาญา

ค. มีความผิดทางแพ่งนอกเหนือจากความประมาทเล็กน้อย

ง. มีการกล่าวคำหาหรือกล่าววิจารณ์ผู้ร่วมงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรของผู้เล่นว่าจ้างอย่างเปิดเผย ในเรื่องที่ไม่สมควรเปิดเผย

สำหรับหน้าที่อื่นๆที่สำคัญของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เช่น ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ, รับรองว่าจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการฝึกซ้อมและ

⁸⁹ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ มาตรา 22.

⁹⁰ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาจ้าง ข้อ 3. หน้า 65.

ลงทำการแข่งขัน,ไม่ไปเล่นฟุตบอลให้กับทีมฟุตบอลอื่น หรือไปมีส่วนร่วมในการโฆษณาให้กับธุรกิจใดๆ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากสโมสร เป็นต้น

และเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองและส่งเสริมนักกีฬาอาชีพ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพกำหนดให้นักกีฬาอาชีพยื่นขอจดทะเบียนการเป็นนักกีฬาอาชีพก่อนนายทะเบียน⁹¹

2.5.5 ชั่วโมงทำงาน วันหยุด

สัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยไม่มีการกำหนดถึงชั่วโมงทำงานและวันหยุดไว้โดยตรงในสัญญาแต่อย่างใด ในเรื่องชั่วโมงทำงาน กรณีการฝึกซ้อมต่อวันจะประมาณ 2-3 ชั่วโมงซึ่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ฝึกสอนและลงทำการแข่งขันตามโปรแกรมการแข่งขันซึ่งปกติจะทำการแข่งขันสัปดาห์ละ 1 เกมการแข่งขัน เว้นแต่บางสัปดาห์ที่มีการแข่งขันฟุตบอลชิงถ้วยในช่วงกลางสัปดาห์เพิ่มขึ้นมา

เรื่องวันหยุดจะไปอยู่ในส่วนของระเบียบ คำสั่ง กฎของสโมสรแต่ละสโมสร ซึ่งปกติแล้วนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจะได้รับการอนุญาตให้หยุดยาวในช่วงปิดฤดูกาลแข่งขัน เนื่องจากในระหว่างฤดูกาลแข่งขันนักกีฬาต้องลงฝึกซ้อมหรือไม่ก็ลงทำการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา สำหรับวันหยุดในช่วงฤดูกาลแข่งขันสโมสรจะกำหนดให้วันหลังจากที่ทำการแข่งขันเป็นวันหยุด 1 กรณีที่สัปดาห์นั้นมีการแข่งขัน 1 นัด แต่ถ้าสัปดาห์ที่มีเกมการแข่งขัน 2 นัด นักฟุตบอลต้องทำการฝึกซ้อมทุกวัน

หลักเกณฑ์ในเรื่องชั่วโมงทำงานและวันหยุดนี้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ โดยกำหนดว่าสโมสรกีฬาอาชีพหรือสมาคมกีฬาอาชีพใดที่ได้รับนักกีฬาอาชีพเข้าอยู่ในสังกัดหรืออยู่ในความดูแลต้องกำหนดเรื่องวันหยุดไว้ในสัญญาจ้างตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด⁹² ดังนั้นในเรื่องวันหยุดของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยจึงยังไม่มีกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.5.6 การประกันภัยและการคุ้มครองเมื่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้รับบาดเจ็บ

เมื่อพิจารณาถึงการประกันภัยและการรักษาพยาบาลสำหรับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย สิทธิการประกันภัยและการรักษาพยาบาลของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยมีการกล่าวถึงเพียงเล็กน้อยในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประจำปี 2561

⁹¹ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ มาตรา 26.

⁹² พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ มาตรา 21.

ในปัจจุบันเรื่องคำรักษาพยาบาลกรณีนักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้รับบาดเจ็บไม่มีการบัญญัติไว้เป็นกฎหมายเช่นเดียวกัน โดยมีการกล่าวถึงไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัยและสวัสดิภาพของนักกีฬาอาชีพ แต่ก็ยังไม่มี ความชัดเจนเท่าที่ควร ส่วนระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประจำปี 2561 มีการกล่าวถึงในภาพรวมกว้างๆของการรักษาพยาบาล โดยไม่มีการกำหนดในส่วนของรายละเอียด

ในสัญญามาตรฐานการจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของไทยกำหนดหน้าที่ของผู้ว่าจ้างข้อหนึ่งว่า ให้ผู้ว่าจ้างให้ความคุ้มครองและดูแลผู้รับจ้างอย่างเป็นธรรมและมีคุณธรรมเสมือนผู้รับจ้างเป็นพนักงานประจำคนหนึ่งขององค์กรผู้ว่าจ้าง⁹³ แต่ดูแลอย่างเป็นธรรมแค่ไหนรวมถึงเรื่องการรักษาพยาบาลและประกันภัยหรือไม่ ไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน

พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพได้กำหนดหลักเกณฑ์ถึงเรื่องการประกันภัยและการรักษาพยาบาลแก่นักกีฬาอาชีพไว้ กล่าวคือ เมื่อพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้จะมีคณะกรรมการกีฬาอาชีพที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ และในมาตรฐานการจ้างนี้กฎหมายกำหนดให้มีเรื่องมาตรฐานด้านความปลอดภัยและการคุ้มครองนักกีฬาอาชีพหรือบุคลากรกีฬาอาชีพ การทำประกันเพื่อคุ้มครองชีวิต สุขภาพและอุบัติเหตุสำหรับนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ การเยียวยารักษากรณีมีความเสียหายหรืออันตรายอันเกิดจากการบาดเจ็บในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาอาชีพไว้ด้วย แต่ก็พบว่ายังไม่มีการกำหนดสัญญาจ้างมาตรฐานอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพออกมา

กล่าวโดยสรุปคือปัจจุบันหลักการเรื่องประกันภัยและการคุ้มครองเมื่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้รับบาดเจ็บสำหรับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยยังไม่มีการที่ชัดเจน ทั้งที่จริงแล้วเป็นเรื่องที่สำคัญเนื่องจากนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บตลอดเวลาไม่ว่าจะในขณะที่ฝึกซ้อมหรือลงทำการแข่งขัน

2.5.7 การสิ้นสุดของสัญญา

การสิ้นสุดของสัญญาฝ่ายเดียวเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสิ้นสุดสัญญาจากทางฝ่ายสโมสรที่อ้างว่าสโมสรไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งมีการกำหนดเงื่อนไขในการสิ้นสุดสัญญาฝ่ายเดียวจากสโมสร เช่น สโมสรสามารถสิ้นสุดสัญญาได้หากเป็นไปตามมติคณะกรรมการบริหารของสโมสร หรือสโมสรสามารถสิ้นสุดสัญญาได้เมื่อนักฟุตบอลได้รับบาดเจ็บ แม้เป็นการบาดเจ็บที่มี

⁹³ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาว่าจ้างอาชีพ ข้อ 4.2. หน้า 66.

ระยะเวลาไม่นาน ทำให้บรรดานักกีฬาฟุตบอลอาชีพต้องเจอกับปัญหาการยกเลิกสัญญาที่ไม่เป็นธรรมซึ่งเป็นปัญหาสำคัญสำหรับกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

- ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพไทยลีก ประจำปี

2561

การสิ้นสุดลงของสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาการจ้างมาตรฐาน ตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561 โดยมีข้อกำหนดการสิ้นสุดลงของสัญญาดังต่อไปนี้

การสิ้นสุดลงของสัญญา⁹⁴

- สัญญานี้ไม่มีผลบังคับใช้หลังจากวันสิ้นสุดสัญญาแล้วจะมีการต่อสัญญากลับคือเงื่อนไขข้อนี้เป็นระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาให้สัญญาจ้างมีผลถึงเมื่อไร เมื่อสิ้นสุดสัญญาการจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ สัญญาขอมสิ้นสุดผลบังคับใช้

- ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันยกเลิกสัญญานี้ก่อนสัญญาหมดอายุได้ กรณีนี้เป็นไปตามความประสงค์ของคู่สัญญา เมื่อคู่สัญญาต้องการสิ้นสุดสัญญาการจ้างลงเมื่อไร สัญญาขอมสิ้นสุดผลบังคับใช้

- สัญญาฉบับนี้อาจถูกบอกเลิกโดยผู้ว่าจ้างได้หลังจากที่ได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 1 เดือน ในกรณีที่

- ก. ผู้รับจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามข้อ 6

การที่ผู้รับจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามข้อ 6 ในสัญญาจ้างมาตรฐาน คือ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพปราศจากความรับผิดชอบและไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของผู้ว่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเป็นนักฟุตบอลที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการฝึกซ้อมการแข่งขันฟุตบอลและการประพุดิตินทั้งในและนอกสนามแข่งขันอย่างเคร่งครัด เนื่องจากนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของผู้ว่าจ้าง ดังนั้นเมื่อนักกีฬาไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าวสโมสรจึงสามารถพิจารณาสิ้นสุดสัญญาการจ้างได้

รวมถึงนายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญากับนักกีฬาได้ในกรณี นักกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่ลงทำการแข่งขันฟุตบอลอย่างเต็มความสามารถ กรณีนี้มักเกิดขึ้นกรณีที่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพรายนั้นต้องการย้ายออกจากสโมสรเนื่องจากมีสโมสรอื่นติดต่อเข้ามา ทำให้ไม่เล่นฟุตบอลอย่างเต็มที่เพราะต้องการลงเล่นให้สโมสรอีกต่อไป มีความผิดทางอาญา มีความผิดทางแพ่งนอกเหนือจาก

⁹⁴ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. หมวดที่ 7 (ตัวอย่าง)สัญญาว่าจ้างอาชีพ ข้อ 8. หน้า 66.

ความประมาทเลินเล่อ หรือมีการกล่าวคำหยาบหรือกล่าววิจารณ์ผู้ร่วมงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กร ของผู้ว่าจ้างอย่างเปิดเผย ในเรื่องที่ไม่สมควรเปิดเผย⁹⁵

ข. ผู้รับจ้างไม่สามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการเป็นนักฟุตบอลที่ดีโดยที่ถูกล่ามลัง แง่งขันเกิน 3 เดือน กล่าวคือการสิ้นสุดสัญญาตามข้อนี้เมื่อพิจารณาแล้วอาจมีความไม่เป็นธรรม สำหรับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เป็นผู้รับจ้าง เนื่องจากหากการถูกล่ามลังทำการแข่งขันเกิน 3 เดือน เนื่องมาจากอาการบาดเจ็บและสโมสรฟุตบอลซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างมีสิทธิเลิกสัญญากับนักกีฬาฟุตบอล อาชีพได้ยอมทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะอาการบาดเจ็บที่เกิดกับนักกีฬาฟุตบอล อาชีพหลายรายที่มีระยะเวลายาวนาน

-สัญญาฉบับนี้อาจถูกบอกเลิกโดยผู้รับจ้างได้ หลังจากผู้รับจ้างได้มีการบอกกล่าว ล่วงหน้าไปยังผู้ว่าจ้างไม่น้อยกว่า 1 เดือน ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้รับจ้างตาม ระยะเวลาที่กำหนดติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือน⁹⁶

เงื่อนไขในสัญญาข้อนี้เป็นกรทำให้สิทธิเลิกสัญญาแก่ทางฝ่ายนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เนื่องจากแม้กีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยจะได้รับความนิยมน้อยกว่าหลายในปัจจุบัน แต่ สโมสรที่มีฐานะดีและมั่นคงยังคงมีเฉพาะสโมสรใหญ่ๆ ดังนั้นจึงมีสโมสรอีกจำนวนไม่น้อยที่ไม่มี เงินจ่ายค่าจ้างแก่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เงื่อนไขนี้จึงให้สิทธิแก่นักกีฬาในการเลิกสัญญาหาก สโมสรไม่จ่ายค่าจ้างแก่นักกีฬาเป็นเวลาติดต่อกัน 3 เดือน

การสิ้นสุดสัญญาของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยเกือบทั้งหมดเป็นการ สิ้นสุดตามเงื่อนไขในสัญญา เนื่องจากตามระเบียบไทยพรีเมียร์ลีกกำหนดไว้ชัดเจนว่านักกีฬา ฟุตบอลอาชีพต้องทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกับทางสโมสรต้นสังกัด โดยการสิ้นสุดสัญญา ย่อมเป็นไปตามระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา เว้นแต่บางกรณีที่เข้าเงื่อนไขให้ผู้สัญญาสามารถ สิ้นสุดสัญญาก่อนกำหนดได้ เช่น ผู้รับจ้าง(นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ)กระทำผิดอย่างร้ายแรง ตาม เงื่อนไขในสัญญา เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้เป็นการสิ้นสุดสัญญาตามเงื่อนไขในสัญญา แต่หลาย สโมสรมีการกำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาที่ไม่น่าจะเป็นธรรมกับนักฟุตบอลดังที่ได้กล่าวไป แล้วข้างต้น

⁹⁵ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. (ตัวอย่าง)สัญญาว่าจ้าง อาชีพ ข้อ 8. หน้า 66.

⁹⁶ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพไทยลีก ประจำปี 2561. (ตัวอย่าง)สัญญาว่าจ้าง อาชีพ ข้อ 8.3(3). หน้า 66.

ปัญหาการสิ้นสุดสัญญาฝ่ายเดียวของสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพต่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเคยมีคดีขึ้นสู่ศาลยุติธรรมของประเทศไทย คือฎีกาที่ 1001/2555 ซึ่งศาลมีคำพิพากษาให้สโมสรชดใช้ค่าเสียหายแก่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เนื่องจากสโมสร ไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาโดยไม่ได้ได้รับความยินยอมจากผู้เล่น

2.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของไทย

2.6.1 พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย

ในอดีตที่ผ่านมาการเล่นกีฬาในประเทศไทย จะอยู่ในรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการสันทนาการหรือหากเป็นการแข่งขันก็จะมุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศ เสียเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านการกีฬาของประเทศไทยจึงมีปรากฏเพียงพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2528 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านกีฬาในระดับพระราชบัญญัติฉบับแรก ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การจัดการกีฬาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาการกีฬา “เพื่อความเป็นเลิศ” มากกว่าเพื่อการอาชีพ เนื่องจากในอดีตนั้นการแข่งขันในลักษณะของกีฬาอาชีพนั้นยังมีค่อนข้างน้อยและประเภทของกีฬาอาชีพที่คนไทยพอที่จะคุ้นเคยก็มักจะเป็นกีฬาประเภทบุคคลที่เป็นที่นิยมในวงจำกัดหรือหากเป็นที่สนใจในวงกว้างก็มักจะเป็นกระแสนิยมเพียงชั่วครั้งชั่วคราวเท่านั้น อาทิเช่น กีฬาฟุตบอล

ดังนั้นจะพบว่าการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยนั้นมีพัฒนาการนับตั้งแต่ที่ยังมิได้มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายสำหรับการจัดการกีฬาอาชีพไว้โดยเฉพาะ การจัดการฟุตบอลอาชีพจะเป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านกีฬา คือ การกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์(ชื่อในขณะนั้น) เป็นหลัก แต่เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2528 ที่มีใช้กฎหมายสำหรับการจัดการกีฬาอาชีพโดยเฉพาะ การจัดการต่างๆ จึงต้องอาศัยหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมฟุตบอลฯ จนกระทั่งเมื่อมีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ.2556 และพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2558 ขึ้นจึงเริ่มมีการปรับโครงสร้างของการจัดการฟุตบอลอาชีพให้สอดคล้องกับบทบัญญัติกฎหมายที่กล่าวมาดังต่อไปนี้

บทบัญญัติที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดตั้งและดำเนินการของ “สมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย” ที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่แสวงหาผลกำไรซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานะทางกฎหมายของสมาคมฟุตบอลจากเดิมที่ถือเป็นสมาคมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ให้มีสถานะเป็นนิติบุคคลทางด้านกีฬาภายใต้กฎหมายกีฬา โดยเฉพาะในปัจจุบัน

สมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรหลักในการจัดการแข่งขันฟุตบอลในประเทศไทย ทุกรายการทั้งในระดับอาชีพและระดับสมัครเล่น โดยในส่วนของการแข่งขันระดับอาชีพนั้น สมาคมฯ ได้มอบสิทธิในการจัดการแข่งขันให้กับบริษัทเอกชนเป็นผู้ดำเนินการซึ่งในปัจจุบัน คือ บริษัท ไทยลีก จำกัด⁹⁷

2.6.2 พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ

พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้มีมาตรการต่างๆอัน เป็นการส่งเสริมกีฬาอาชีพ ได้แก่ กองทุนส่งเสริมกีฬาอาชีพ สิทธิในการรวมกลุ่ม การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการระงับข้อพิพาทกีฬาอาชีพ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

กองทุนส่งเสริมกีฬาอาชีพพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า “กองทุนส่งเสริมกีฬาอาชีพ” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือ การสงเคราะห์ สวัสดิการ การส่งเสริม การสนับสนุน การพัฒนา และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาอาชีพ นักกีฬาอาชีพและบุคลากรกีฬาอาชีพ

กองทุน ประกอบด้วย เงินที่โอนมาตามมาตรา 70 เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้ เงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือที่ได้รับจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็น เงินค่าปรับทางปกครองตามพระราชบัญญัตินี้ เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรือมอบให้ เงินที่ได้จากการจำหน่ายทรัพย์สินของกองทุน หรือได้จากการจัดหรือร่วมจัดหารายได้เข้ากองทุน หรือได้จากระบบสิทธิประโยชน์ที่ กกท. ดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมกีฬาอาชีพ เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนหรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมาย ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน รวมทั้งผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา รายได้อื่นๆ⁹⁸

เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือด้านสวัสดิการแก่นักกีฬาอาชีพ บุคลากรกีฬาอาชีพ และผู้ซึ่งประสบอุบัติเหตุหรือได้รับความเสียหายหรืออันตรายจากการแข่งขันกีฬาอาชีพ และกรณีอื่นอันควรแก่การสงเคราะห์ สนับสนุนการพัฒนานักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาอาชีพ เชิดชูเกียรติแก่นักกีฬาอาชีพแห่งชาติและบุคลากรกีฬาอาชีพแห่งชาติ ส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมนักกีฬาเพื่อให้เป็นนักกีฬาอาชีพทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพเพื่อหารายได้เข้ากองทุน เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด⁹⁹

⁹⁷ อภิชาติ มานิตยกุล. (2559). *มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการฟุตบอลอาชีพ : ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยและต่างประเทศ*. วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์. หน้า 123 – 127.

⁹⁸ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556. มาตรา 40.

⁹⁹ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556. มาตรา 44.

กองทุนส่งเสริมกีฬาอาชีพ บริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารกองทุน¹⁰⁰ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุน บริหารกองทุนและจัดหาผลประโยชน์ สโมสรกีฬาอาชีพหรือสมาคมกีฬาอาชีพที่ได้รับหนังสือสำคัญแสดงการจดทะเบียนแล้ว หากประสงค์จะขอรับการช่วยเหลือ การส่งเสริม และการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมกีฬาอาชีพ สามารถยื่นคำขอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนได้ตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด¹⁰¹

ด้านนักกีฬาอาชีพและบุคลากรกีฬาอาชีพก็สามารถขอรับการคุ้มครองการช่วยเหลือ การส่งเสริม และการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมกีฬาอาชีพได้เช่นเดียวกัน รวมไปถึงผู้จัดการแข่งขันกีฬาอาชีพซึ่งปฏิบัติตามกฎหมายก็มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือการส่งเสริมและการสนับสนุนตามเงื่อนไขและมาตรการที่คณะกรรมการกำหนด รวมตลอดถึงสิทธิประโยชน์อื่นที่กฎหมายกำหนด¹⁰²

หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ หรือคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ คณะกรรมการมีอำนาจสั่งงดหรือระงับการช่วยเหลือ การส่งเสริม และการสนับสนุนได้ทั้งหมดหรือบางส่วน¹⁰³ นอกจากนี้ในกรณีที่ผู้ได้รับเงินช่วยเหลือส่งเสริม และสนับสนุนจากกองทุนไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการช่วยเหลือ ส่งเสริม หรือสนับสนุนที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด ให้การกีฬาแห่งประเทศไทยรายงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุนทราบเพื่อพิจารณาเรียกคืนเงินช่วยเหลือส่งเสริม หรือสนับสนุนนั้น พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมายหรือตามสัญญาให้การกีฬาแห่งประเทศไทยนำเงินที่เรียกคืนส่งเข้ากองทุน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารกองทุนประกาศกำหนด¹⁰⁴

สิทธิในการรวมกลุ่ม นักกีฬาอาชีพและบุคลากรกีฬาอาชีพย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรเพื่อผดุงศักดิ์ศรีและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก รวมทั้งการเจรจาความตกลงร่วมกันกับสโมสรกีฬาอาชีพหรือสมาคมกีฬาอาชีพ¹⁰⁵

¹⁰⁰ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556. มาตรา 45.

¹⁰¹ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556. มาตรา 18 และมาตรา 19.

¹⁰² พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556. มาตรา 39.

¹⁰³ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556. มาตรา 31.

¹⁰⁴ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556. มาตรา 49.

¹⁰⁵ พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556. มาตรา 35.

2.7 กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.7.1 การคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานเป็นบทบัญญัติถึงมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการทำงาน โดยบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างจะต้องจัดการจ้างในเรื่องต่างๆ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้เช่น อัตราค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงในการทำงานปกติ เวลาพักการทำงานล่วงเวลา วันหยุดและวันลา รวมถึงสวัสดิการและมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น¹⁰⁶

การคุ้มครองการใช้สิทธิของลูกจ้าง นอกจากนายจ้างจะมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย และหากปรากฏว่าสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างทำให้นายจ้างได้เปรียบ ลูกจ้างเกินสมควรศาลก็มีอำนาจสั่งให้สัญญาข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรได้ นอกจากนี้นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงโดยเท่าเทียมกัน ในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และห้าม “นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน” กระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างหญิงหรือลูกจ้างชายก็ตาม¹⁰⁷

นอกจากนี้เนื่องจากการประกอบกิจการบางประเภทมีลักษณะงานพิเศษ กฎหมายจึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมกับกิจการนั้นๆ ซึ่งได้แก่ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือ เดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ส่วนหลักเกณฑ์การคุ้มครองจะ กำหนดในกฎกระทรวงให้แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้¹⁰⁸

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ระบุนายละเอียดยชัดเจนว่า นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการอะไรบ้างให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ แต่ให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัด สวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และกำหนดให้ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่50คนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ นั้น โดยจะต้องประกอบด้วย

¹⁰⁶ ชนินาฏ ลีดส์. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 31. หน้า 9.

¹⁰⁷ เรื่องเดียวกัน. หน้า 6.

¹⁰⁸ เรื่องเดียวกัน. หน้า 8.

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน ซึ่งจะต้องมาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่อธิบดี กำหนดแต่ถ้าในสถานประกอบการนั้นมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์อยู่แล้ว ก็ให้คณะกรรมการลูกจ้างนั้นทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹⁰⁹

2.7.2 การคุ้มครองค่าตอบแทน

เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนประเภทหนึ่งตามบทบัญญัติ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 กล่าวคือเป็นสัญญาระหว่างบุคคลคนหนึ่งซึ่ง เรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” โดยนายจ้างตกลงจะให้ สิ้นจ้างหรือค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้และในกรณีที่มีการทำงานให้แก่กันแล้วพฤติการณ์ไม่ อาจคาดหมายได้ว่างานนั้นพึงทำให้เปล่าก็ให้ถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สิ้นจ้างหรือ ค่าจ้าง (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 576) คงได้กล่าวแล้วว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่าง ตอบแทน ฉะนั้นในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยมีสาเหตุจากตัวลูกจ้างเองและ กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานนั้น นายจ้างก็ไม่มี หน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้เช่นกรณีที่ลูกจ้างขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือแม้ในกรณีที่ ลูกจ้างนัดหยุดงานแม้จะเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างก็มีสิทธิที่จะ ปฏิเสธไม่จ่ายค่าจ้างได้¹¹⁰

“ค่าตอบแทนการทำงาน” หมายถึง เงินประเภทต่างๆที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานให้ ซึ่งรวมถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลา ในวันหยุด ส่วนคำว่า “ค่าจ้าง” มีความหมายที่ แคบกว่า และเนื่องจากค่าจ้างเป็นปัจจัยในการทำงาน และเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง อีกทั้งเป็นฐานในการคำนวณเงินประเภทอื่น เช่น ค่า ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เป็นต้น รัฐจึงมีความจำเป็นต้องเข้ามากำหนดมาตรฐาน ขึ้นคำเกี่ยวกับค่าจ้างไว้หลายกรณีดังต่อไปนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนใน การทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของ

¹⁰⁹ ชนินาฏ ลิตส์. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 31. หน้า 15.

¹¹⁰ เรื่องเดียวกัน. หน้า 16.

วันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹¹¹

2.8 กฎหมายตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดการให้หลักประกันแก่บุคคลในสังคมที่มีปัญหา หรือ ความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพ ซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือในลักษณะเฉลี่ยความเสี่ยง เฉลี่ยทุกข์สุขร่วมกันระหว่างประโยชน์ในสังคมโดยการรวบรวมเงินเข้าเป็นกองทุนและจ่ายเงินช่วยเหลือนั้นก็คือ ผู้ที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนที่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง ซึ่งบุคคลหรือกิจการที่กฎหมายประกันสังคมไม่ใช้บังคับ ได้แก่ กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามพระราชกฤษฎีกา¹¹² ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2534 อันได้แก่ ลูกจ้างของสภากาชาดไทย ลูกจ้างและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างในงาน ลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล ทำให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมนี้

ซึ่งประโยชน์ที่กฎหมายประกันสังคมพึงจะได้รับ อาทิเช่น ให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานแก่ผู้ประกันตน กรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยโดยยังไม่มีกรเลิกจ้าง เช่น กรณีสถานประกอบการถูกน้ำท่วม จะมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้เพื่อเป็นการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนให้ลูกจ้าง ผู้ประกันตนต้องมีความสามารถในการทำงานพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง และผู้ประกันตนที่ว่างงานโดยมิได้ถูกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และผู้ประกันตนต้องมีใช้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ โดยผู้ประกันตนจะมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการ

¹¹¹ ชนินาฏ ลิตส์. อ่างแล้วเชิงจรรตที่ 31. หน้า 17 – 18.

¹¹² พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. มาตรา 4(6).

ทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย กฎหมายกำหนดข้อยกเว้นของสิทธิรับประโยชน์ทดแทนไว้สำหรับการประกันกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยนอกงาน ทูพพลภาพ หรือตาย นั่นคือผู้ประกันตน หรือผู้จัดการศพแล้วแต่กรณี จะไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ถ้าปรากฏว่าการประกันเคราะห์ภัยนั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนหรือผู้จัดการศพจงใจ ก่อให้เกิดหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น ผู้จัดการศพตามกฎหมายประกันสังคม ได้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้¹¹³

(1) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(3) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

รูปแบบของประโยชน์ทดแทนมี 4 รูปแบบ คือ

(1) บริการทางการแพทย์

(2) เงินทดแทนการขาดรายได้

(3) ค่าทำศพ

(4) เงินสงเคราะห์

ดังนั้น เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาครบกำหนดระยะเวลาที่เป็นเงื่อนไขตามกฎหมายแล้ว เกิดประสบเคราะห์ภัยหรือได้รับความเดือนร้อนตามประเภทของการประกันภัยสังคมแต่ละประเภทของการประกันภัยสังคมแต่ละประเภท ก็จะมีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่างๆดังกล่าว โดยสำนักงานประกันสังคมจะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบดูแลให้ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนได้รับความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในสังคม

2.9 มาตรการทางกฎหมาย กฎระเบียบในเรื่องสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย อังกฤษ

ความสัมพันธ์ในสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพอังกฤษเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะสัญญาจ้างแรงงานที่ให้บังคับใช้ตามกฎหมาย Employment Right Act 1996 โดยมีข้อกำหนดในสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกว่า ข้อตกลงในการจ้างใดที่อยู่นอกเหนือสัญญาจ้างมาตรฐานพรีเมียร์ลีกฉบับนี้และเป็นข้อตกลงที่อยู่ภายใต้ กฎหมาย Employment Right Act 1996 ให้

¹¹³ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. มาตรา 73.

บังคับใช้ตามกฎหมายดังกล่าว¹¹⁴ แต่อย่างไรก็ตามคู่สัญญาสามารถกำหนดข้อตกลงต่างๆ ได้หากไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย

สัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพกับสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศอังกฤษถูกกำหนดว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามระเบียบของสมาคมฟุตบอลอังกฤษ¹¹⁵ เนื่องจากศาลใช้หลักอำนาจบังคับบัญชาของสโมสรที่มีต่อนักฟุตบอลเป็นหลักในการตัดสินใจ แต่อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศอังกฤษมีลักษณะที่หลายประการที่แตกต่างจากกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้กับลูกจ้างทั่วไป เช่น ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด การคุ้มครองนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เป็นต้น อีกทั้งลักษณะงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความคล้ายอาชีพที่มีความเป็นวิชาชีพเนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความชำนาญ และเป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจในการทำงานโดยดุลยพินิจส่วนตัวของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเอง

ดังนั้นในสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศอังกฤษจึงมีข้อกำหนดที่แตกต่างจากข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป โดยมีตัวอย่างคำพิพากษาของศาลอังกฤษวินิจฉัยสถานะทางกฎหมายของสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามหลักอำนาจบังคับบัญชา ได้แก่ Walker V. Crystal Palace Football Club (1910)¹¹⁶ โดยกล่าวว่า แม้นักฟุตบอลจะสามารถใช้ความคิดริเริ่มในการเล่นฟุตบอลได้เอง แต่สโมสรฟุตบอลมีสิทธิที่จะกำหนดข้อตกลงพื้นฐานในการทำงาน เช่น สถานที่และเวลาที่จะแข่งขันฟุตบอล วันหยุด วันลา และอื่นๆ รวมทั้งสามารถกำหนดได้ว่านักฟุตบอลไม่ควรอยู่ในสถานที่สาธารณะด้วย ถือได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างสโมสรฟุตบอลกับนักฟุตบอลเป็นความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หากนักฟุตบอลได้รับบาดเจ็บจากการเล่นฟุตบอล สโมสรฟุตบอลต้องจ่ายค่าเสียหาย¹¹⁷ แต่ก็ยังพบว่าสัญญาการจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีการกำหนดสัญญามาตรฐานร่วมกันจากสมาคมนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของอังกฤษซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างกับสมาคมฟุตบอลอังกฤษซึ่งเป็น

¹¹⁴ Premier league form, Premier league contract, 20.2.

¹¹⁵ FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players. (2018). *“Regulations section 6 – Player”*. (Online). Available: http://www.footballleague.co.uk/regulations/20110629/section-6-players_2293633_2125731#60. [2018, January 12]

¹¹⁶ วิลาสินี ปานใจ. (2549). *ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 133-134.

¹¹⁷ เรื่องเดียวกัน. หน้า 134.

ตัวแทนของนายจ้าง¹¹⁸ โดยมีข้อกำหนดที่เป็นการเฉพาะเพิ่มเติมไปจากสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปอยู่หลายประการ อีกทั้งสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในปัจจุบันยังมีข้อตกลงทางธุรกิจมากมายที่คู่สัญญากำหนดขึ้นมาจากหลักความเป็นอิสระของการแสดงเจตนา

เมื่อสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในอังกฤษเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีข้อกำหนดในสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกว่า ข้อตกลงในการจ้างใดที่อยู่นอกเหนือสัญญาจ้างมาตรฐานพรีเมียร์ลีกฉบับนี้และเป็นข้อตกลงที่อยู่ภายใต้ กฎหมาย Employment Right Act 1996 ให้บังคับใช้ตามกฎหมายดังกล่าว ดังนั้นจึงต้องศึกษาถึงกฎหมายของประเทศอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องของประเทศอังกฤษ

กฎหมาย The Employment Right Act 1996¹¹⁹ เป็นกฎหมายหลักที่ได้มีการบัญญัติถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและคนทำงานไว้หลายประการ ได้แก่ การทำหนังสือข้อตกลงการว่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง การทำงานวันอาทิตย์ของคนทำงานบางประเภท การหยุดงาน การหยุดงานชั่วคราว การลาเพื่อคลอดบุตร การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การลดจำนวนลูกจ้าง การคุ้มครองกรณีนายจ้างล้มละลาย ประเภทการว่าจ้าง เป็นต้น สำหรับแนวทางและหลักการ การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สำคัญไว้ดังนี้

- ข้อตกลงการว่าจ้างเป็นหนังสือ : นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบให้ลูกจ้างฉบับหนึ่ง และมอบสัญญาให้แก่ลูกจ้างไม่ช้ากว่า 2 เดือนนับแต่วันเริ่มจ้าง สัญญาที่ทำนั้นจะประกอบไปด้วยสาระสำคัญ เช่น ชื่อของนายจ้างและลูกจ้าง วันเริ่มต้นของสัญญา ระยะเวลาและสัญญาจ้างแรงงานแบบต่อเนื่องได้เริ่มต้นขึ้น ค่าตอบแทนหรือวิธีคำนวณค่าตอบแทน ข้อตกลงเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน สิทธิเกี่ยวกับวันหยุดต่างๆ เป็นต้น

- การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง : ลูกจ้างบางประเภทได้รับการรับประกันการจ่ายค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 5 วันในช่วงเวลา 3 เดือน เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงานเพราะนายจ้างลดการทำงาน ของกิจการลง หรือเหตุประกอบอื่นทำให้ไม่มีงานให้ทำ ลูกจ้างที่ทำงานถึง 1 เดือน หรือปฏิเสธไม่ยอมทำงานอื่นที่เหมาะสม ไม่ได้รับการรับประกันการจ่ายค่าจ้าง

¹¹⁸ เบญจวรรณ ธรรมรัตน์. (2559). *การพัฒนากฎหมายกำกับดูแลและส่งเสริมกีฬาอาชีพ*. นิตยสารคดีฉบับพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 103 – 104.

¹¹⁹ กฎหมาย The Employment Right Act 1996. (2018). (Online). Available: <http://www.dit.gov.uk.com>. [2018, February 2]

- การบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือ : ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 1 เดือน โดยระยะเวลาบอกกล่าวขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจเลือกการจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้

- สิทธิชดเชยการให้ออกจากงาน : ลูกจ้างมีสิทธิไม่ถูกไล่ออกจากงานอย่างไม่ยุติธรรม ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 2 ปี ลูกจ้างอายุ 65 ปี หรืออยู่ในช่วงอายุการเกษียณตามข้อตกลงของนายจ้าง

- การจ่ายเงินกรณีนายจ้างมีหนี้สินส่วนตัว : ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินที่นายจ้างค้างชำระตามเกณฑ์ที่กำหนดจาก The National Insurance Fund

ข้อกำหนดเกี่ยวกับกฎหมายที่บังคับใช้มีการกำหนดไว้ในสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกอีกด้วยเช่นกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพกับสโมสรของประเทศอังกฤษในปัจจุบันบังคับใช้ตามกฎหมาย Employment right act 1996 โดยมีข้อกำหนดในสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีก กำหนดไว้ว่าเงื่อนไขในการจ้างใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในสัญญามาตรฐานซึ่งต้องบังคับตาม Employment right act 1996 มีกำหนดไว้ในภาคผนวก 2 ของสัญญา¹²⁰

เมื่อพิจารณาสถานะทางกฎหมายของสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศอังกฤษ เห็นได้ว่าถึงแม้สัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีสถานะทางกฎหมายเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามมีการกำหนดข้อตกลงต่างๆที่แตกต่างจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดอยู่หลายประการ กล่าวคือข้อตกลงดังกล่าวถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ดังนั้นสถานะทางกฎหมายของสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพแม้ถูกกำหนดว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีลักษณะพิเศษที่มีการกำหนดข้อตกลงต่างๆเพิ่มขึ้นตามลักษณะเฉพาะของงาน สำหรับผลบังคับต่อคู่สัญญาคือเป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญากรณีไม่มีการกำหนดไว้ในสัญญาให้นำลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานมาปรับใช้ แต่ถ้าเป็นลักษณะเฉพาะของกีฬาฟุตบอลอาชีพก็ให้ปรับใช้ตามข้อตกลงในสัญญา ประกอบกับในปัจจุบันฟุตบอลอาชีพกลายเป็นธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบ จึงมีข้อตกลงทางธุรกิจต่างๆถูกกำหนดไว้ในสัญญามากมาย การที่จะบังคับตามสัญญาให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานเพียงอย่างเดียวจึงไม่มีความเหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงหลักการแสดงเจตนาของคู่สัญญาประกอบด้วนเช่นกัน การที่ต้องพิจารณาถึงสถานะทางกฎหมายของสัญญาเนื่องจากส่งผลถึงสิทธิ – หน้าที่ของคู่สัญญา

สัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกอังกฤษถูกกำหนดขึ้น โดยการเจรจาร่วมกันของสมาคมนักกีฬาฟุตบอลอาชีพอังกฤษซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างกับสมาคมฟุตบอลอังกฤษ ซึ่งเป็น

¹²⁰ Premier league form, Premier league contract,20.2.

ตัวแทนของนายจ้าง¹²¹ ลีกฟุตบอลของอังกฤษเป็นลีกที่มีความเก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งในโลก อีกทั้งฟุตบอลอังกฤษมีพัฒนาการที่ต่อเนื่องยาวนาน เมื่อพิจารณาจากสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกอังกฤษ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีลักษณะที่มีรายละเอียดมากกว่าสัญญามาตรฐานขององค์กรอื่นๆ เช่น เรื่องสิทธิและหน้าที่ของผู้เล่นและสโมสร การได้รับบาดเจ็บและการป่วยไข้ของผู้เล่น การไม่สามารถลงทำการแข่งขันได้ของผู้เล่น สิทธิในการเลิกสัญญา เป็นต้น ซึ่งจะได้ทำการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.9.1 นิยามสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ

สัญญามาตรฐานนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในอังกฤษมีการกำหนดนิยามสโมสรคือ เป็นสโมสรฟุตบอลอาชีพซึ่งเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลหรือลีกที่กำหนดไว้¹²² ซึ่งการแข่งขันฟุตบอลหรือลีกที่กำหนดไว้คือการแข่งขันฟุตบอลอาชีพที่จัดขึ้นภายในประเทศอังกฤษ

สัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกเป็นสัญญาที่มีการกำหนดรายละเอียดไว้ในสัญญาอย่างละเอียด แต่ไม่ได้มีการกำหนดนิยามของสโมสรไว้ในสัญญามาตรฐาน จึงต้องไปพิจารณาจากระเบียบพรีเมียร์ลีกซึ่งกำหนดไว้ว่า สโมสรหมายถึงสโมสรของสมาคมที่เป็นสมาชิกของฟุตบอลลีก¹²³

นิยามสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพของการแข่งขันฟุตบอลในประเทศไทยและประเทศอังกฤษไม่มีประเด็นที่เป็นปัญหาให้ต้องพิจารณาทำความเข้าใจมากนัก เนื่องจากจะมีการกำหนดไว้ในระเบียบการแข่งขันอย่างชัดเจนในเรื่องการลงทะเบียนของสโมสรอาชีพ

2.9.2 นิยามนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

นิยามนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นเรื่องที่มีปัญหาให้ต้องพิจารณาอยู่พอสมควร เนื่องจากระเบียบของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติหรือระเบียบการแข่งขันฟุตบอลภายในประเทศ โดยส่วนมากใช้บังคับเฉพาะกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพซึ่งไม่รวมถึงนักกีฬาฟุตบอลสมัครเล่น ทำให้หลายๆสโมสรในประเทศต่างๆอาศัยช่องว่างของระเบียบโดยอ้างว่านักกีฬาฟุตบอลในสังกัดของตนเป็นเพียงนักกีฬาสมัครเล่นจึงไม่ถูกบังคับภายใต้ระเบียบฯ อีกทั้งการพิจารณานิยามของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความจำเป็นเนื่องจากส่งผลถึงการพิจารณาสิทธิและหน้าที่ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

¹²¹ Premier league form, Premier league contract,20.2.

¹²² Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and the rest of the UEFA territory,2.2.

¹²³ Premier league handbook 2012-2013, A.1.27.

เนื่องจากสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพอังกฤษถูกพิจารณาว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานแต่กฎหมายแรงงานอังกฤษไม่มีบทบัญญัติกฎหมายที่สื่อความหมายถึงนิยามคำว่า ลูกจ้าง ที่ชัดเจนมากนัก โดยกฎหมาย s230 of era 1996 นิยามเพียงคำว่า ลูกจ้าง หมายถึงบุคคลซึ่งเข้าสู่หรือทำงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน¹²⁴

นิยามนักกีฬาฟุตบอลอาชีพตามระเบียบของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติถูกกำหนดไว้ในระเบียบสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติคือระเบียบสถานะและการโอนย้ายของผู้เล่น กำหนดถึงสถานะของผู้เล่นอาชีพคือ

สถานะของผู้เล่น¹²⁵ : ผู้เล่นอาชีพและสมัครเล่น

1. ผู้เล่นที่มีส่วนในการแข่งขันเกี่ยวกับฟุตบอลทั้งผู้เล่นสมัครเล่นและผู้เล่นอาชีพ
2. ผู้เล่นอาชีพคือผู้เล่นซึ่งทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรกับทางสโมสรและได้รับค่าตอบแทนมากกว่าค่าใช้จ่ายที่เขาได้ใช้ในกิจกรรมด้านฟุตบอล กรณีผู้เล่นที่มีความหมายนอกเหนือจากนี้ให้พิจารณาว่าเป็นผู้เล่นสมัครเล่น

นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ตามความหมายของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติหมายถึงนักกีฬาฟุตบอลที่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรกับสโมสรต้นสังกัด และได้รับค่าตอบแทนจากกิจกรรมด้านฟุตบอลมากกว่าค่าใช้จ่ายที่เขาได้เสียไป ส่วนผู้เล่นที่อยู่นอกเหนือความหมายข้างต้นคือผู้เล่นสมัครเล่น กล่าวคือสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติพิจารณาจากหลักเกณฑ์การได้รับค่าตอบแทนเป็นหลัก

2.9.3 หน้าที่สโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ

- หน้าที่ที่จะให้งาน

โดยธรรมเนียมปฏิบัติแล้วหน้าที่ที่จะให้งานเป็นหน้าที่ของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งหรือขึ้นอยู่กับชั้นงาน หรือในกรณีที่ลูกจ้างกลุ่มที่ต้องการงานเพื่อที่จะสร้างชื่อเสียงหรือทำชื่อเสียงตนให้โด่งดังขึ้น มีข้อยกเว้นคือลูกจ้างผู้ซึ่งต้องการที่จะทำงานเพื่อก่อตั้งและส่งเสริมชื่อเสียงในด้านมืออาชีพ เช่น นักแสดงหรือนักร้อง

ซึ่งในความเป็นจริงแล้วหน้าที่ในการให้งานของนายจ้างหรือสโมสรฟุตบอลไม่ควรที่จะพิจารณาถึงการที่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพจะต้องได้รับโอกาสให้ลงสนามอย่างสม่ำเสมอถึงจะเรียกว่านายจ้างได้ให้งาน โดยอาจพิจารณาเฉพาะการให้ลูกจ้างหรือนักฟุตบอลทำการฝึกซ้อม

¹²⁴ Employment Rights Act 1996. (2018). (Online). Available:

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>. [2018, February 12]

¹²⁵ FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players, Article 2.

ควบคู่ไปกับการให้โอกาสนักกีฬาฟุตบอลได้ลงทำการแข่งขันจำนวนหนึ่ง เพราะโดยธรรมชาติของการแข่งขันกีฬาทุกชนิดรวมถึงกีฬาฟุตบอลอาชีพแล้วหากนักกีฬาทำผลงานได้ไม่ดีนายจ้างหรือโค้ชก็ไม่มีทางเลือกจำเป็นต้องให้นักกีฬาคนนั้นลงทำการแข่งขันแต่อย่างใด เนื่องจากปกติของการแข่งขันกีฬาผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายย่อมมีเป้าหมายถึงผลการแข่งขันของทีมเป็นหลัก หากใช้คำนึงถึงนักกีฬาฟุตบอลอาชีพว่าจะได้ลงทำการแข่งขันมากน้อยเพียงใด สำหรับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ได้รับโอกาสลงทำการแข่งขันน้อยคือไม่ถึงเกณฑ์ที่สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติกำหนด ทางสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติได้ออกข้อบังคับสำหรับการแก้ปัญหาให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพกรณีดังกล่าวมาเป็นการเฉพาะ โดยให้สิทธินักกีฬาฟุตบอลอาชีพรายนั้นเลิกสัญญาฝ่ายเดียวได้หากเป็นไปได้ตามหลักเกณฑ์¹²⁶

- หน้าที่ที่จะดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการของลูกจ้าง

หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ที่มีอยู่ในกฎหมายคอมมอนลอว์และตามกฎหมายลายลักษณ์อักษรต่างๆ หน้าที่ดังกล่าวมักจะพบได้ในสโมสรมืออาชีพทั่วไปที่มองว่าลูกจ้างของเขาเป็นสิ่งที่มีความค่า¹²⁷ เช่น ให้สโมสรเรียนรู้คุณค่าของผู้เล่นที่ได้รับบาดเจ็บในระหว่างฝึกซ้อม ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับธรรมเนียมปฏิบัติของสัญญาจ้างทั่วไป เป็นหน้าที่ในการสอดประสานกันของผู้เล่นไปสู่นายจ้างที่จะมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ

- หน้าที่ในการคงไว้ซึ่งความไว้วางใจและความมั่นใจร่วมกัน

หน้าที่นี้กล่าวไว้โดยผู้พิพากษา Brown-Wilkinson ในคดี Woods v. WIM Car Services 1981 ว่า “มีข้อกำหนดปริยายในสัญญาว่านายจ้างต้องไม่กระทำตนในลักษณะหรือมีแนวโน้มจะทำลายหรือทำให้ความสัมพันธ์ความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเสียหายร้ายแรง เว้นแต่มีเหตุอันควรและเหมาะสม การผิดข้อกำหนดนี้ไม่จำเป็นต้องแสดงว่านายจ้างเจตนาปฏิเสธสัญญา หน้าที่ของศาลคือดูการกระทำของนายจ้างและพิจารณาว่าผลคือสิ่งที่ลูกจ้างมีอาทอนได้”

คำพิพากษานายจ้างผิดสัญญานั้นเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจมิชอบและการคุกคามทางวาจาและกาย ผู้เล่นจะทนคำสบถ การโห่ร้อง คำวิจารณ์และการแซวของผู้จัดการ กับตันและเพื่อนร่วมทีมได้เพียงใด นี่เป็นวัฒนธรรม “ห้องแต่งตัว” เพื่อสร้างและรักษาเอกภาพและสปิริตของทีม แต่ในกฎหมายนั้น วัฒนธรรมในที่ทำงานอาจมิชอบด้วยกฎหมายโดยเฉพาะพฤติกรรมที่คุกคาม

¹²⁶ FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players, Article 15.

¹²⁷ สุนาฏ ชาญเพ็ชรพงศ์.(2550). *กฎหมายคุ้มครองนักกีฬาอาชีพ*. นิตยสารธรรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 121.

ทางเพศหรือเชื้อชาติ การยอมรับ “คำต่อว่า” ในเกมฟุตบอลก็เป็นสิ่งหนึ่ง มันอาจแตกต่างออกไปถ้ามีการเหยียดเชื้อชาติหรือพุดจาเสียดสีในที่สาธารณะ

การปฏิเสธเลือกผู้เล่นลงตัวจริงเป็นการผิดหน้าที่นี้หรือไม่ เมื่อไม่เลือกผู้เล่นก็เพื่อลงโทษนั้นคือการตัดสินใจของผู้จัดการมากกว่าเหตุผลด้านกีฬาหรือวินัย ผู้เล่นที่จะย้ายทีมก็อาจนั่งสำรองหากเป็นการกดดันให้อยู่กับทีมต่อไป ถ้าวิธีนี้ทำลายความไว้วางใจและความเชื่อมั่นร่วมกันแล้ว ผู้เล่นย่อมอ้างว่าเขาถูกเลิกจ้างและมีอิสระที่จะทำสัญญาใหม่กับสโมสรอื่น¹²⁸

หากนักกีฬาฟุตบอลอาชีพสามารถพิสูจน์ได้ว่าถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างไม่ชอบตัวนักกีฬาเป็นการส่วนตัวและนายจ้างไม่ให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพรายนั้นลงทำการแข่งขัน เมื่อพิจารณาที่ได้กล่าวไปข้างต้นย่อมถือว่าการลาออกของลูกจ้างเป็นการไล่ออกของนายจ้างได้เช่นเดียวกัน

สำหรับสัญญามาตรฐานขององค์กรด้านฟุตบอลในแต่ละองค์กรกำหนดหน้าที่ของสโมสรไว้คล้ายคลึงกัน โดยในแต่ละสัญญามีข้อกำหนดที่มีลักษณะคล้ายกัน ดังต่อไปนี้¹²⁹

1. สัญญากำหนดหน้าที่ทางการเงินของสโมสร เช่น

- 1.1 ค่าจ้าง (โดยทั่วไปที่ตกลงกันคือ : รายเดือน,รายสัปดาห์,ตามแต่ผลงานของผู้เล่น)
- 1.2 ผลประโยชน์ทางการเงินอื่นๆ (โบนัส,ค่าประสบการณ์,การลงทุนในทีมชาติ)
- 1.3 ผลประโยชน์อื่นๆ (ผลประโยชน์อื่นๆที่นอกเหนือจากเงิน เช่น รถยนต์,ที่อยู่อาศัย ฯลฯ)
- 1.4 การประกันทางการแพทย์และสุขภาพสำหรับอุบัติเหตุและความเจ็บป่วย (ตามที่กฎหมายกำหนด) และการจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ไม่สามารถลงทำการแข่งขันได้
- 1.5 ค่าใช้จ่ายกองทุนบำนาญหรือกองทุนประกันสังคม (ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามข้อตกลงร่วมเจรจาต่อรอง)
- 1.6 การชดใช้สำหรับค่าใช้จ่ายที่ได้เกิดขึ้นโดยผู้เล่น

2. สัญญานี้ต้องระบุถึงสกุลเงิน จำนวนเงิน วันที่ในการชำระเงิน(เช่น วันสิ้นเดือน) และวิธีการในการจ่ายเงิน(เงินสด โอนเข้าบัญชีธนาคาร ฯลฯ)

¹²⁸ ในกรณีที่มีการจงใจที่จะปฏิเสธไม่เลือกนักกีฬาในการลงเล่นเป็นตัวจริงนั้น ภายใต้กฎเกณฑ์ในการย้ายสโมสรของ FIFA นักกีฬาได้รับอนุญาตให้เลิกสัญญาได้ ถึงแม้ว่าการกระทำดังกล่าวจะไม่ถือว่าเป็นการผิดสัญญาของสโมสรก็ตาม.

¹²⁹ FIFA Professional football player contract minimum requirements,4.

3. สัญญานี้กำหนดถึงผลกระทบทางการเงินในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในด้านรายได้กับสโมสร(เช่น เลื่อนชั้น/ตกชั้น)

4. สำหรับผู้เล่นเยาวชน สัญญานี้ต้องให้หลักประกันว่าผู้เล่นมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษา(การศึกษาขั้นพื้นฐาน) กรณีนี้รวมถึงการเตรียมตัวในอาชีพที่สองหลังจากเลิกเล่นฟุตบอล

5. สโมสรและผู้เล่นตกลงที่จะจ่ายภาษีภายใต้กฎหมายของประเทศที่สโมสรตั้งอยู่

6. สัญญานี้รวมถึงการจ่ายเงินกรณีผู้เล่นไม่มาปฏิบัติงานแต่ยังมีสิทธิได้รับเงิน(วันลาพักผ่อน)

7. สัญญานี้รวมถึงบทบัญญัติในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน(เช่น สิทธิในการแสดงออกอย่างอิสระของผู้เล่น) และการไม่แบ่งแยกที่เกี่ยวกับผู้เล่น

8. สัญญานี้ต้องชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยของสโมสร ซึ่งรวมถึงบทบัญญัติที่เกี่ยวกับประกันภัยสำหรับผู้เล่นในเรื่องของการป่วยและอุบัติเหตุและเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพและการรักษาผู้เล่นในช่วงที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับฟุตบอล รวมถึงการกำหนดเรื่องการป้องกันการใช้สารกระตุ้น

9. สัญญานี้ต้องมีข้อตกลงเรื่องการเก็บสถิติการบาดเจ็บที่ถูกต้องของผู้เล่น(รวมถึงสถิติการบาดเจ็บที่ปรากฏในทีมชาติ)เป็นความลับ ถ้ากฎหมายไม่ได้บัญญัติเป็นอย่างอื่นสถิติในการบาดเจ็บนี้จะถูกเก็บโดยทีมแพทย์

10. สโมสรเคารพธรรมเนียม กฎเกณฑ์ รวมถึงประมวลจริยธรรม และคำวินิจฉัยของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ สมาพันธ์ฟุตบอลแห่งทวีป สมาคมฟุตบอลสมาชิก และที่นำมาใช้กับองค์กรฟุตบอลลีกอาชีพ

เนื่องจากฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษเป็นลีกฟุตบอลที่ได้รับความนิยมอย่างสูง นักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีความสามารถดีเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงไม่น้อยไปกว่านักแสดง จึงมีการกำหนดเรื่องการใช้ประโยชน์จากภาพลักษณ์ของผู้เล่น และมีข้อกำหนดในสัญญามาตรฐานระบุว่าสโมสรไม่สามารถใช้หรืออนุญาตให้ใช้รูปภาพของผู้เล่นในวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากที่ตกลงกันได้ หากไม่ได้รับอนุญาตจากผู้เล่นเป็นลายลักษณ์อักษร¹³⁰

¹³⁰ Premier league form, Premier league contract,6.2.1

สโมสรฟุตบอลมีหน้าที่ต้องปกป้องสิทธิมนุษยชนของผู้เล่น เช่น สิทธิในการแสดงออกอย่างอิสระของผู้เล่น และการไม่แบ่งแยกกันระหว่างผู้เล่น และสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกถือมีการกำหนดว่า ผู้เล่นมีสิทธิเลิกสัญญาได้กรณีที่สโมสรมีความผิดอย่างร้ายแรง¹³¹

2.9.4 หน้าที่ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

- หน้าที่ในการเชื่อฟัง

ลูกจ้างจะต้องเชื่อฟังคำสั่งที่มีเหตุผลและโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง คำสั่งนั้นต้องมีเหตุผลและสอดคล้องกับงานที่จ้างของลูกจ้างและไม่เป็นเงื่อนไขที่มากเกินไปที่เป็นการรบกวนความเป็นส่วนตัว เป็นที่ชัดเจนว่าหน้าที่ในการเชื่อฟังนี้สามารถแผ่ขยายไปที่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เวลาการทำงานและเครื่องแต่งกายรวมทั้งพฤติกรรมในเวลาส่วนตัวของลูกจ้าง

ข้อพิจารณาประเภทที่สามารถใช้ได้กับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพภายใต้การฝึกซ้อมและการแข่งขันแต่ละวัน เช่น การควบคุมอาหาร ชีวิตครอบครัว และมาตรฐานพฤติกรรมส่วนบุคคล¹³²

- หน้าที่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง

กรณีที่เกิดผลกระทบทางการเงินแก่สโมสร ในกรณีที่นักกีฬาทำใหตนเองเพื่อนร่วมทีม หรือในบางกรณีนักกีฬาฝ่ายตรงข้ามได้รับบาดเจ็บ ซึ่งนักกีฬามีอาชีพบางคนได้รับเงินเดือนค่อนข้างสูง จึงเป็นไปได้ที่สโมสรหรือบริษัทประกันภัยของทางสโมสรจะทำการเรียกร้องให้นักกีฬาชดเชยค่าเสียหายสำหรับความสูญเสียดังกล่าว ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำที่ละเลยหรือขาดความระมัดระวังไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนของนักกีฬา¹³³

- หน้าที่ซื่อสัตย์-การรักษาความลับ¹³⁴

หน้าที่ในการรักษาความลับในสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีกำหนดไว้ ก็จะไม่ทำให้เสียชื่อเสียงและมีหน้าที่ชัดเจนที่จะไม่ “ข้องเกี่ยวกับกิจกรรมหรืออาชีพที่ไม่สุจริตหรืออาจส่งผลเสียต่อสโมสร” ยกเว้นในกรณีตามพระราชบัญญัติการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ค.ศ. 1998

หน้าที่ที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์มี 2 กรณี คือ หน้าที่ที่จะไม่ทำการแข่งขันกับนายจ้าง และหน้าที่ที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ ยกเว้นในกรณีตามพระราชบัญญัติการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ค.ศ. 1998

¹³¹ Premier league form, Premier league contract, 11.1.1

¹³² สุนาฏ หาญเพชรพงศ์. อ้างแล้วในเชิงอรรถที่ 126. หน้า 122.

¹³³ เรื่องเดียวกัน. หน้า 122 – 123.

¹³⁴ Simon Gardiner, Mark James, John O’Leary and Roger Welch with Ian Blackshaw, Simon Boyes and Andrew Caiger, *supra* note 114, pp.539.

สัญญามาตรฐานองค์กรที่เกี่ยวข้องกับฟุตบอล

ข้อกำหนดเรื่องหน้าที่ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีการกำหนดไว้ในสัญญามาตรฐานต่างๆ มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่หลายข้อเช่นเดียวกับหน้าที่ของสโมสร โดยหน้าที่หลักของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่กำหนดไว้ในสัญญามาตรฐานมีดังต่อไปนี้¹³⁵

1. ข้อตกลงได้กำหนดหน้าที่ทั้งหมดของผู้เล่นต่อสโมสรดังต่อไปนี้

- 1.1 เมื่อถูกเลือกต้องลงทำการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถ
- 1.2 ต้องเข้าร่วมในการซ้อมและการเตรียมการแข่งขันตามคำสั่งสอนของผู้บังคับบัญชา(เช่น Head Coach)
- 1.3 ต้องรักษาสภาพร่างกายและมาตรฐานสภาพความพร้อมของร่างกาย
ขั้นสูง
- 1.4 ต้องปฏิบัติตามและกระทำตามคำสั่งอย่างเป็นทางการของทางสโมสร (อย่างมีเหตุผล เช่น การวางตัวอย่างเหมาะสมสำหรับสโมสร)
- 1.5 ให้ความสนใจกับกิจกรรมของทางสโมสร(กิจกรรมการกีฬาแต่รวมถึงกิจกรรมทางธุรกิจด้วย)
- 1.6 ต้องเชื่อฟังกฎของทางสโมสร(รวมถึงที่นำมาปฏิบัติ กฎด้านวินัยของสโมสรต้องแจ้งแก่ผู้เล่นก่อนที่เขาจะเซ็นสัญญา)
- 1.7 ต้องประพฤติตัวในแบบแผนของการกีฬาเกี่ยวกับผู้คนที่เกี่ยวข้องกับเกมการแข่งขัน การฝึกซ้อม ต้องเรียนรู้และสังเกตกติกาของการแข่งขันและต้องยอมรับคำตัดสินของฝ่ายจัดการแข่งขัน
- 1.8 ต้องละเว้นจากกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากฟุตบอล กิจกรรมอื่น ๆ หรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำจากทางสโมสรและกิจกรรมที่ไม่ครอบคลุมอยู่ในประกันภัยของทางสโมสร
- 1.9 ต้องดูแลรักษาทรัพย์สินของสโมสรและคืนเมื่อสัญญาสิ้นสุดลง
- 1.10 ต้องแจ้งทางสโมสรโดยทันทีในกรณีของการป่วยหรืออุบัติเหตุและต้องไม่ได้รับการรักษาใดๆ โดยปราศจากการให้ข้อมูลกับแพทย์ของสโมสร(ยกเว้นกรณีฉุกเฉิน) และต้องได้รับใบรับรองแพทย์

¹³⁵ FIFA Professional football player contract minimum requirements, 4 and Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and the rest of the UEFA territory, 7.

1.11 ต้องได้รับการตรวจสุขภาพโดยทั่วไปและได้รับการรักษาหากได้รับการร้องขอจากแพทย์ของทางสโมสร

1.12 ต้องทำตามข้อตกลงของสมาคมใดๆ ลีก สหภาพนักฟุตบอล และ/หรือ นโยบายต่อต้านการแบ่งแยกของทางสโมสร

1.13 ไม่ทำให้สโมสรหรือฟุตบอลเสื่อมเสียชื่อเสียง (เช่น การให้สัมภาษณ์สื่อ)

1.14 ไม่พนันหรือกระทำการกิจกรรมใดที่เกี่ยวข้องกับการพนันในเรื่องฟุตบอล

2. ผู้เล่นต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ รวมถึงประมวลจริยธรรม และคำวินิจฉัยของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ สมาพันธ์ฟุตบอลแห่งทวีป สมาคมสมาชิก และ ที่ซึ่งนำมาปฏิบัติในลีกฟุตบอลอาชีพ

3. ผู้เล่นและสโมสรตกลงที่จะถ่ายโอนสิทธิตามกฎหมายของประเทศที่สโมสรตั้งอยู่

4. ผู้เล่นมีสิทธิที่จะได้รับความเห็นที่สองจากแพทย์อิสระหากผู้เล่นไม่เห็นด้วยกับแพทย์ของสโมสร ถ้าความเห็นนั้นยังคงแตกต่างกัน คู่สัญญาอาจตกลงกันยอมรับความเห็นอิสระที่สาม ซึ่งจะถูกผูกพัน

เนื้อหาของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่กำหนดไว้ในสัญญามาตรฐานสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติและสัญญามาตรฐานผู้เล่นอาชีพในยุโรป มีความเหมือนกันเกือบทุกข้อซึ่งหลักการที่สำคัญคือลงทำการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถ มาร่วมฝึกซ้อม เชื่อฟังกฎของทางสโมสรปฏิบัติตามระเบียบสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ ฯลฯ

สัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกอังกฤษมีการกำหนดหน้าที่ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไว้คล้ายกับทางสัญญามาตรฐานสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติและสัญญามาตรฐานนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในยุโรป ซึ่งมีข้อกำหนดในสัญญาเพียงบางข้อที่แตกต่าง เช่น ลงเล่นฟุตบอลกับสโมสรเพียงสโมสรเดียวหรือที่ได้รับอนุมัติโดยสโมสรหรือเป็นไปตามกฎ¹³⁶

สำหรับหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญเนื้อหาของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพตามสัญญามาตรฐานนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ คือต้องลงทำการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถ ต้องเข้าร่วมซ้อมเตรียมการแข่งขันตามคำสั่งของโค้ช แต่อำนาจบังคับบัญชาของโค้ชต่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพซึ่งเป็นอาชีพที่มีลักษณะคล้ายอาชีพที่มีความเป็นวิชาชีพมีลักษณะแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป

¹³⁶ Premier league form, Premier league contract,3.1.7

ต้องรักษาสภาพร่างกายให้สมบูรณ์พร้อมทำการแข่งขันอยู่เสมอซึ่งเป็นธรรมชาติของนักกีฬาที่ต้องรักษาสภาพร่างกายให้ฟิตอยู่ตลอดเวลา ต้องปฏิบัติและกระทำตามคำสั่งที่มีเหตุผลของสโมสร เช่น การประพาดตัวอย่างเหมาะสมสำหรับสโมสร และผู้เล่นต้องปฏิบัติตามกฎของสโมสร

ผู้เล่นต้องละเว้นจากกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายที่ไม่ได้รับอนุญาตจากสโมสรและที่ไม่ครอบคลุมอยู่ในประกันภัย เนื่องจากหากผู้เล่นได้รับบาดเจ็บจากกิจกรรมดังกล่าวย่อมกระทบต่อการเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของผู้เล่นโดยตรง

ข้อสัญญาที่มีความสำคัญอีกข้อหนึ่งคือผู้เล่นต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎ รวมถึงประมวลจริยธรรม และคำวินิจฉัยของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ สหพันธ์ฟุตบอลแห่งทวีป องค์กรสมาชิก และองค์กรที่นำมาปฏิบัติ ลีกฟุตบอลอาชีพ โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่พิจารณาข้อพิพาทตามกฎหมายข้างต้นอาจเป็นสมาคมฟุตบอลในแต่ละประเทศ สภาระงับข้อพิพาทหรือคณะกรรมการด้านวินัยของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติหรือศาลอนุญาโตตุลาการด้านกีฬา

2.9.5 ชั่วโมงทำงานและวันหยุด

ปกติแล้วลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมายควบคุมการทำงานคือ Working Time Regulations ที่กำหนดว่าห้ามลูกจ้างทำงานเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงแต่อย่างไรก็ตามถึงแม้สัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจะถูกพิจารณาว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายอังกฤษ แต่ในสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกได้กำหนดข้อตกลงพิเศษไว้ในเรื่องชั่วโมงการทำงานของผู้เล่นว่า ชั่วโมงการทำงานของผู้เล่นขึ้นอยู่กับกรณีที่สโมสรร้องขอให้บรรลู่ซึ่งหน้าที่ของผู้เล่น และผู้เล่นจะไม่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับการทำงานนอกเหนือชั่วโมงการทำงานปกติ ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศอังกฤษเข้าช้อยกเว้นของกฎหมายระเบียบเวลาทำงานตามมาตรา 18 ที่ไม่ให้นำบทบัญญัติเรื่องชั่วโมงทำงานมาบังคับใช้กรณีลักษณะของงานมีความขัดแย้งกับบทบัญญัติ¹³⁷ กล่าวคือเรื่องเวลาการทำงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ฝึกสอนแต่ละรายในแต่ละเกมการแข่งขัน และเวลาการทำงานขึ้นอยู่กับประเพณีและธรรมเนียมปฏิบัติของอาชีพนี้มาอย่างยาวนาน ดังนั้นกฎหมายเรื่องชั่วโมงการทำงานจึงไม่มีความเหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้

ในการจ้างงานฟุตบอลอาชีพของประเทศอังกฤษ เช่น ตารางการแข่งขันฟุตบอลช่วงคริสต์มาสต่อเนื่องปีใหม่จะมีการแข่งขันฟุตบอลที่มากกว่าปกติเนื่องจากเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของอังกฤษมาอย่างยาวนานทั้งๆที่ในช่วงเวลานี้เป็นวันหยุดยาวของลูกจ้างทั่วไป เนื่องจากเป็น

¹³⁷ สุนาฏ หาญเพชรพงศ์. อ่างแล้วในเชิงอรรถที่ 127. หน้า 117.

วันหยุดประจำปีของอังกฤษ หรือการฝึกซ้อมหรือลงทำการแข่งขันย่อมเป็นไปตามที่ผู้ฝึกสอน กำหนดตามความเหมาะสม ซึ่งหลักเกณฑ์การฝึกซ้อมหรือลงทำการแข่งขันนี้ได้มีการกำหนดวัน ทำงานปกติของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพตามสัญญาพรีเมียร์ลีกไว้ว่า ชั่วโมงการทำงานของผู้เล่นขึ้นอยู่กับสโมสรร้องขออย่างมีเหตุผลเพื่อให้ผู้เล่นทำหน้าที่ให้สำเร็จ และผู้เล่นจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ใดๆเพิ่มสำหรับงานที่ได้ทำนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติ¹³⁸

สัญญามาตรฐานนักกีฬาฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษ

วันทำงานปกติของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพตามสัญญาพรีเมียร์ลีกมีการกำหนดไว้ว่า ชั่วโมงการทำงานของผู้เล่นขึ้นอยู่กับสโมสรร้องขออย่างมีเหตุผลเพื่อให้ผู้เล่นทำหน้าที่ให้สำเร็จ และผู้เล่นจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆเพิ่มสำหรับงานที่ได้ทำนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติ¹³⁹

ผู้เล่นต้องได้รับวันหยุดในแต่ละปี ที่มีการกำหนดโดยสโมสรไม่ต่ำกว่า 5 สัปดาห์ สโมสรต้องไม่ปฏิบัติอย่างไร้เหตุผลอันสมควรในการอนุญาตผู้เล่นให้หยุด 3 สัปดาห์ติดต่อกัน วันหยุดนี้ (หรือที่มีต่อการเห็นชอบโดยสโมสรภายในเวลาหนึ่งเดือนของการสิ้นสุดวันหยุด ประจำปีดังกล่าว) ไม่นับรวมเป็นวันหยุดสะสมในปีถัดไป

เรื่องชั่วโมงการทำงานตามปกติและเรื่องวันหยุดเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่ควร กำหนดไว้ในสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เนื่องจากอาชีพนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่สามารถนำ กฎหมายแรงงานในเรื่องชั่วโมงทำงานและวันหยุดดังเช่นลูกจ้างทั่วไปมาใช้บังคับ เพราะโปรแกรม การฝึกซ้อมและการกำหนดโปรแกรมการแข่งขันฟุตบอลไม่ได้เป็นไปอย่างแน่นอนตายตัวเสมอไป อีกทั้งวันหยุดหรือชั่วโมงทำงานก็ยังคงมีความแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปอย่างชัดเจน เนื่องจากอาชีพ นักกีฬาฟุตบอลเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยทักษะและความสามารถเฉพาะตัว

2.9.6 การประกันภัย¹⁴⁰

หลักการเกี่ยวกับการประกันภัยเชิงบังคับได้ถูกยอมรับเป็นครั้งแรกโดยกฎหมาย ประกันภัยแห่งชาติ ค.ศ. 1911 ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจาก โรงพยาบาลและหน่วยงานทางการแพทย์ และลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยจากการเจ็บป่วยเป็น ระยะเวลาไม่เกิน 26 สัปดาห์ แต่อาจจะได้รับเพิ่มขึ้นในกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพหรือพิการ ต่อมาใน ปี ค.ศ.1946 ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการประกันสังคมให้ลูกจ้างได้รับ ค่าชดเชยที่เท่าเทียมกันตามระดับความสูญเสียของรายได้ และได้มีการก่อตั้งการบริการด้านสุขภาพ

¹³⁸ Premier league form, Premier league contract, schedule 2.

¹³⁹ เรื่องเดียวกัน.

¹⁴⁰ สุนาฏ หาญพิเชษฐพงศ์. อ่างแล้วในเชิงอรรถที่ 127. หน้า 132.

แห่งชาติขึ้น และต่อมาได้มีการกำหนดบทบัญญัติเพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้แก่บุคคลที่ทุพพลภาพ หรือไร้ความสามารถเป็นระยะเวลานาน เช่น คนงานที่เป็นโรคปอดบวมหรือปอดอักเสบซึ่งเป็นโรคที่เกิดจากการได้รับฝุ่นละอองเป็นปริมาณมาก เป็นต้น ต่อมาในปี ค.ศ.1966 หลักการดังกล่าวได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นจนรวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ เช่น เงินบำนาญสำหรับคนไร้ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งทำให้ระบบประกันสังคมของอังกฤษพัฒนาขึ้นจนเกือบจะเทียบเท่ากับของประเทศยุโรป อย่างไรก็ตามในปี ค.ศ.1982 ได้มีการยกเลิกการจ่ายเงินชดเชยการเจ็บป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในระยะสั้น เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของรัฐลง¹⁴¹ หลักการในเรื่องการประกันภัยเชิงบังคับนี้เป็นสิทธิที่ลูกจ้างทุกคนในระบบกฎหมายแรงงานอังกฤษพึงได้รับ แต่สำหรับการประกันภัยของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจะมีมาตรฐานที่สูงกว่าลูกจ้างทั่วไปอย่างแน่นอนเนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บ

การประกันภัยเป็นทางเลือกหนึ่งที่สามารถจะคุ้มครองนักกีฬาผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการกีฬาให้ได้รับค่าสินไหมทดแทนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แม้การประกันภัยจะไม่ใช่วิธีระบบทางกฎหมายแต่มีประสิทธิภาพในการชดเชยค่าสินไหมทดแทนให้แก่นักกีฬาที่บาดเจ็บได้เป็นอย่างดี สโมสรและหน่วยงานจำนวนมากตกลงที่จะเข้าร่วมในนโยบายดังกล่าวและจ่ายเงินก้อนใหญ่เป็นเบี้ยประกันเพียงก้อนเดียวเพื่อที่จะให้การประกันภัยนั้นคุ้มครองการแข่งขันที่จัดขึ้นภายใต้การควบคุมของพวกเขาได้อย่างมากที่สุด¹⁴²

การประกันภัยที่นิยมทำกันในวงการกีฬานั้นมีหลายประเภท เช่น

(1) การประกันความรับผิดชอบส่วนบุคคล จะเป็นการคุ้มครองความรับผิดของผู้เอาประกันภัยสำหรับการบาดเจ็บของบุคคลอื่นที่เกิดจากการกระทำของผู้เอาประกันภัย และจะคุ้มครองความรับผิดที่เกิดจากการกระทำให้ผู้อื่นได้รับบาดเจ็บโดยไม่ได้เจตนาเท่านั้น การบาดเจ็บที่เกิดจากการกระทำโดยเจตนาจะเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากการคุ้มครอง ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บต้องเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนผ่านทางระบบศาลปกติ¹⁴³

(2) การประกันการบาดเจ็บส่วนบุคคล จะเป็นการคุ้มครองในกรณีที่ผู้เอาประกันภัยบาดเจ็บในขณะที่มีส่วนร่วมในการกีฬา ซึ่งจะคุ้มครองการบาดเจ็บทุกประเภทที่มีสาเหตุมาจากการมีส่วนร่วมในการกีฬา ไม่ว่าจะในขณะที่ฝึกซ้อม ในขณะที่เดินทางเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันหรือ

¹⁴¹ สุนาฏ หาญเพชรพงศ์. อ้างแล้วในเชิงอรรถที่ 127. หน้า 117.

¹⁴² เรื่องเดียวกัน. หน้า 132.

¹⁴³ เรื่องเดียวกัน. หน้า 133.

การฝึกซ้อมก็ตาม ซึ่งการประกันภัยประเภทนี้จะเป็นการประกันภัยที่ได้รับค่าสินไหมทดแทนครอบคลุมที่สุด¹⁴⁴

(3) การประกันครอบคลุมและการประกันภัยโดยไม่มีคามผิด เป็นการคุ้มครองที่ผสมทั้งการประกันความรับผิดส่วนบุคคลและการประกันการบาดเจ็บส่วนบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน เป็นการประกันว่าผู้เอาประกันภัยจะได้รับค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่คุณได้รับบาดเจ็บและประกันความรับผิดที่คุณจะก่อให้เกิดแก่บุคคลอื่น แต่จะไม่คุ้มครองการบาดเจ็บที่เกิดจากการกระทำของผู้เอาประกันภัยโดยเจตนา¹⁴⁵

(4) การประกันภัยโดยไม่มีคามผิด เป็นระบบการจ่ายค่าสินไหมทดแทนสำหรับความทุกข์ทรมานจากการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับกีฬา ซึ่งจะคุ้มครองการจ่ายเงินให้แก่ผู้มีส่วนร่วมในวงการศึกษาทุกคนสำหรับการบาดเจ็บใดๆที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสาเหตุทางการกีฬา การจ่ายดังกล่าวนั้นจะจ่ายจากการประกันภัยกลุ่มหรือกองทุนส่วนกลางที่จะคุ้มครองผู้มีส่วนร่วมในวงการศึกษาทุกคน ซึ่งถ้าระบบการประกันภัยของรัฐบาลก่อตั้งขึ้นและใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประกันภัยโดยไม่มีคามผิดจะถือเป็นกลไกหลักในการชดใช้ค่าเสียหายให้แก่การบาดเจ็บในวงการศึกษาในอนาคต¹⁴⁶

สัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสโมสรคือ การประกันภัยของสโมสรที่มีต่อนักฟุตบอลต้องครอบคลุมการตรวจสุขภาพและการบาดเจ็บของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยสโมสรเป็นฝ่ายออกค่าใช้จ่าย¹⁴⁷

2.9.7 การคุ้มครองเมื่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้รับบาดเจ็บ

ตามกฎหมายอังกฤษการจ่ายเงินของรัฐที่เกิดจากการบาดเจ็บ หรือไม่สามารถมาทำงานได้นั้น ลูกจ้างผู้ที่มีสิทธิจะเรียกร้อง คือ ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างน้อย 4 วัน นับระยะเวลาเริ่มกันแล้วต้องไม่เกิน 8 อาทิตย์ จำนวนค่าชดเชยที่จะจ่ายให้ นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้ของลูกจ้าง แต่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างสำหรับการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บของลูกจ้างที่ทำงานในช่วง 28 อาทิตย์แรก จะได้รับค่าชดเชยในอัตราที่ต่ำ การเจ็บป่วยในช่วงอาทิตย์ที่ 29 ถึงอาทิตย์ที่ 52 จะได้รับค่าชดเชยในอัตราที่สูง แต่ยังเป็นค่าชดเชยในอัตราของลูกจ้างที่ทำงานในระยะสั้นอยู่ และหลังจากลูกจ้างทำงานครบ 52 อาทิตย์ขึ้นไปแล้วค่าชดเชยดังกล่าวจะจ่าย

¹⁴⁴ สุนาญ หาญเพียรพงศ์. อ้างแล้วในเชิงอรรถที่ 127. หน้า 133.

¹⁴⁵ เรื่องเดียวกัน. หน้า 133.

¹⁴⁶ เรื่องเดียวกัน. หน้า 133.

¹⁴⁷ Premier league form, Premier league contract, 6.1.4, 6.1.3.

ในอัตราของลูกจ้างที่ทำงานระยะยาว¹⁴⁸ แต่หากจะนำหลักการจ่ายเงินของรัฐมาใช้กับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเพียงอย่างเดียวโดยไม่กำหนดการจ่ายเงินเพิ่มแก่นักกีฬาฟุตบอลอาชีพคงเป็นเรื่องไม่เหมาะสม เนื่องจากรายได้ของนักกีฬาฟุตบอลพรีเมียร์ลีกของอังกฤษในปัจจุบันมีมูลค่ามากกว่ากล่าวคือกรณีที่นักกีฬาฟุตบอลรายใดคิดทีมชาติอังกฤษส่วนใหญ่รายได้ไม่ต่ำกว่า 80,000 ปอนด์ต่อสัปดาห์ แต่การจ่ายเงินของรัฐที่เกิดจากการบาดเจ็บหรือไม่สามารถมาทำงานได้นั้นจ่ายให้เพียงสัปดาห์ละ 85.85 ปอนด์ต่อสัปดาห์ในอัตราขั้นต่ำ¹⁴⁹ ดังนั้นสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกจึงมีข้อกำหนดการจ่ายเงินในกรณีนี้ไว้เพิ่มเติม

สัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกอังกฤษ¹⁵⁰ มีข้อกำหนดถึงการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยของผู้เล่นไว้เป็นการเฉพาะ คือ

-ผู้เล่นต้องรายงานการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยของผู้เล่นไปที่สโมสรโดยทันที และสโมสรต้องเก็บสถิติการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยนั้นไว้

-ในกรณีที่ผู้เล่นต้องเป็นบุคคลไร้ความสามารถไม่สามารถลงทำการแข่งขันได้ สโมสรต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ผู้เล่นไร้ความสามารถนั้น หรือในช่วงเวลาของสัญญา(แล้วแต่ว่าช่วงใดสั้นกว่า)ตามจำนวนเงินค่าตอบแทนสำหรับช่วงเวลาดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่ผู้เล่นได้รับบาดเจ็บ สโมสรต้องจ่ายค่าจ้างพื้นฐานของผู้เล่นในช่วงเวลา 18 เดือนแรก และครึ่งหนึ่งของค่าจ้างพื้นฐานในช่วงระยะเวลาที่เหลือที่ไม่สามารถลงทำการแข่งขันได้

2. ในกรณีการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยอื่นใด สโมสรต้องจ่ายค่าจ้างพื้นฐานของผู้เล่นในช่วงเวลา 12 เดือนแรก และครึ่งหนึ่งของค่าจ้างพื้นฐานในช่วงระยะเวลาที่เหลือที่ไม่สามารถลงทำการแข่งขันได้

-จำนวนเงิน โบนัสต่างๆผู้เล่นยังคงได้รับตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ในสัญญา การได้รับค่าจ้างเมื่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้รับบาดเจ็บตามสัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกแล้ว เห็นได้ว่าการได้รับค่าจ้างตามสัญญามาตรฐานมีการจ่ายค่าจ้างที่มากกว่าที่กฎหมายอังกฤษกำหนดอยู่มาก ดังนั้นข้อกำหนดในสัญญาข้อนี้จึงควรระบุไว้ในสัญญานักกีฬาฟุตบอลอาชีพเพื่อประโยชน์ของนักฟุตบอล

¹⁴⁸ สุรนฎา หาญเพชรพงศ์. (2550). อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 127. หน้า 130.

¹⁴⁹ Statutory Sick Pay. (2018). National Insurance Act 1966. (Online). Available: <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay/overview>. [2018, February 12]

¹⁵⁰ Premier league form, Premier league contract,10

2.9.8 การสิ้นสุดสัญญา

การเลิกจ้างและการเลิกจ้างที่ไม่ชอบ¹⁵¹

ตาม Employment Right Act 1996: S 95(1) ได้ให้คำนิยามของการเลิกจ้างไว้ว่า เพื่อประโยชน์แห่งบทบัญญัตินี้ ลูกจ้างถือว่าถูกเลิกจ้างถ้า

- (a) สัญญาจ้างได้สิ้นสุดลงโดยฝ่ายนายจ้าง ไม่ว่าจะได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่
- (b) สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาและเมื่อครบกำหนดนั้น ไม่ได้มีการต่อสัญญากันใหม่
- (c) กรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิเลิกสัญญา โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ด้วยสาเหตุจากความประพฤตินายจ้าง

การเลิกจ้างที่ไม่ชอบ (Wrongful Dismissal) ลูกจ้างจะมีสิทธิเรียกร้องในการเลิกจ้างที่ไม่ชอบได้นั้นต้องประกอบไปด้วยเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1. เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้อง คือ ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด
2. นายจ้างไม่มีเหตุผลสมควรในการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างโดยไม่มีการแจ้งเตือนหรือแจ้งเตือนไม่เพียงพอก่อนที่สัญญาจะหมดอายุนั้นถือเป็นการฝ่าฝืนสัญญาและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบ เว้นแต่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง โดยอาจเป็นกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อสัญญาที่กำหนดโดยชัดเจนหรืออนุমানได้จากสัญญาหรืออาจเป็นกรณีที่ปฏิเสธไม่ปฏิบัติตามสัญญาโดยสิ้นเชิง การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือคำสั่งที่มีเหตุผลของนายจ้างอาจถือเป็นความประพฤติน่าไม่เหมาะสมและไม่ถูกต้องอย่างร้ายแรงได้ อาจกล่าวได้ว่า แม้นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด แต่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องมาจากเพราะลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง การเลิกจ้างดังกล่าวก็เป็นการเลิกจ้างที่ชอบได้ ซึ่งการเลิกจ้างดังกล่าวเรียกว่า บทสรุปการ โคน ไล่ออก

การไม่เชื่อฟังคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและมีเหตุผลของนายจ้างอาจถูกมองได้ว่าเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงแล้ว แต่ในอีกแง่หนึ่งการไม่เชื่อฟังคำสั่งของลูกจ้างแม้จะถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดแต่อาจจะไม่เป็นเหตุผลที่เพียงพอในการกระทำการฝ่าฝืนสัญญาได้ ซึ่งไม่มีมาตรฐานในการวัดที่แน่นอนว่าการกระทำผิดใดร้ายแรงหรือไม่จึงต้องพิจารณาเป็นกรณีไป

¹⁵¹ สุนาฏ หาญพิชิตพงศ์. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 127. หน้า 136 – 138.

จากการพิจารณาข้อสัญญาในสัญญาจ้างนักฟุตบอลนั้น สถานการณ์ดังต่อไปนี้จะเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง ซึ่งนักกีฬาอาชีพควรจะถูกเลิกจ้างได้โดยชอบ เช่น ในกรณีที่ Adrin Mutu ถูกสโมสร Chelsea เลิกจ้างเนื่องจากสมาคมฟุตบอลอังกฤษตรวจพบว่านักกีฬาเสพติดโคเคน กรณีดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรงหรือข้อสัญญาในลักษณะที่ว่าถ้า นักกีฬาถูกจำคุกจะมีผลทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง การถูกห้ามลงแข่งขันเป็นช่วงเวลาที่ยาวนานมากมักจะถูกตัดสินว่าเป็นการขาดคุณสมบัติ

การเยียวยาสำหรับการเลิกจ้างที่ไม่ชอบ ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องร้องว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบ ให้ศาลกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง โดยจำกัดเพียงค่าจ้างตามระยะเวลาที่ลูกจ้างควรได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างเท่านั้น และศาลมักจะปฏิเสธที่จะเพิ่มจำนวนค่าเสียหายอย่างอื่นให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าเสียหายทางจิตใจ หรือค่าเสียหายที่ลูกจ้างต้องอับอายอย่างรุนแรง เป็นต้น แต่ในกรณีที่ลูกจ้างนั้นเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนและมีระยะเวลาการจ้างที่ยาวนาน ลูกจ้างเหล่านี้มักจะได้รับความเสียหายมากกว่าลูกจ้างในสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เพราะลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง ดังนั้นถ้า นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างประเภทนี้ในขณะที่ระยะเวลาในสัญญาจ้างยังไม่ครบกำหนด ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายฐานผิดสัญญาได้¹⁵²

ในกรณีสัญญาจ้างของนักกีฬาอาชีพนั้น โดยทั่วไปจะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ซึ่งการบรรเทาหรือการเยียวยาความเสียหายจากการเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนสัญญานั้น นักกีฬาจะได้รับชดเชยค่าเสียหายโดยคำนวณจากความสูญเสียที่ควรจะได้รับจากระยะเวลาของสัญญาที่เหลืออยู่ เพราะฉะนั้นจึงเห็นได้ว่าสำหรับนักกีฬาอาชีพนั้นจะได้รับค่าเสียหายในระดับที่ค่อนข้างสูง

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม¹⁵³

สิทธิของลูกจ้างที่จะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้น (Unfair Dismissal) เป็นสิ่งที่บัญญัติรับรองไว้ในกฎหมาย การเลิกจ้างแม้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกเลิกจ้างด้วยเหตุผลตามที่กำหนดไว้ในสัญญาก็อาจเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้ หรือแม้แต่ในกรณีที่ไม่มีต่ออายุสัญญาใหม่ในกรณีเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน โดยที่ไม่มีเหตุผลตามกฎหมายคอมมอนลอว์ ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมเช่นกัน

¹⁵² สุนาฏ หาญเพียรพงศ์. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 127. หน้า 136 – 138.

¹⁵³ เรื่องเดียวกัน. หน้า 138.

ในการที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ กฎหมายของประเทศอังกฤษได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่ากรณีใดบ้างที่นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างได้โดยไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามกฎหมายการจ้างงานที่เหมาะสม ค.ศ. 1996 : S 98 ซึ่งบัญญัติว่า

1. การเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ นายจ้างต้องแสดงให้เห็นว่า
 - (a) การเลิกจ้างนั้น มีเหตุผลในการเลิกจ้าง
 - (b) เหตุผลในการเลิกจ้างนั้นอาจเป็นเหตุผลตามข้อ 2 หรือเหตุผลอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างนั้นถูกต้องและยุติธรรม
 2. เหตุผลสมควรในการเลิกจ้าง มีดังนี้
 - (a) เป็นเหตุผลที่เกี่ยวกับความสามารถและคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานแต่ละประเภทที่นายจ้างได้มอบหมาย
 - (b) เกี่ยวเนื่องมาจากความประพฤติของลูกจ้าง
 - (c) เป็นการเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน (Redundancy)
 - (d) เป็นกรณีที่การจ้างลูกจ้างทำงานต่อไปจะเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย
 3. ตามข้อ 2 (a)
 - (a) ความสามารถดังกล่าวจะประเมินมาจากความชำนาญ ทักษะ สุขภาพ หรือลักษณะทางกายภาพอื่น ๆ หรือทางจิตใจและ
 - (b) คุณสมบัติ หมายถึง ปริญา ประกาศนียบัตร หรือคุณสมบัติอื่น ๆ ทางการศึกษาเทคนิค หรือความรู้ ความชำนาญที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างตาม S 98(1)(b) เหตุผลอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างนั้นถูกต้องและยุติธรรม อาจจะเป็นเหตุที่เกิดเนื่องจากพฤติกรรมของลูกจ้างที่ทำให้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานวุ่นวายแม้จะไม่ใช้พฤติกรรมที่ผิดร้ายแรงก็ตาม
- สัญญามาตรฐานขององค์กรด้านฟุตบอลได้มีข้อกำหนดในเรื่องการสิ้นสุดสัญญาดังต่อไปนี้

สัญญามาตรฐานนักกีฬาฟุตบอลอาชีพพรีเมียร์ลีกอังกฤษ

สัญญามาตรฐานนักกีฬาฟุตบอลอาชีพอังกฤษได้กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาทั้งจากฝ่ายผู้เล่นและฝ่ายสโมสร ดังต่อไปนี้

- การสิ้นสุดสัญญาจากฝ่ายสโมสร¹⁵⁴

สโมสรสามารถสิ้นสุดการจ้างงานของผู้เล่นโดยการยื่นหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร 14 วันต่อผู้เล่น หากผู้เล่น

¹⁵⁴ Premier league form, Premier league contract,10.1

1. มีความผิดจากพฤติกรรมชั่ว เช่น ขโมยของ, ไม่มีความสามารถเนื่องจากติดสุราซึ่งส่งผลกระทบต่อผลงานของผู้เล่น, ละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามข้อใดข้อหนึ่งของสัญญา เป็นต้น

2. ละเลยต่อการแจ้งเตือนครั้งสุดท้ายจากทางสโมสร

3. ต้องคำพิพากษาคดีอาญาซึ่งมีโทษจำคุก 3 เดือนขึ้นไป (โดยไม่รอลงอาญา)

- การสิ้นสุดสัญญาจากฝ่ายผู้เล่น¹⁵⁵

ผู้เล่นมีสิทธิสิ้นสุดสัญญาได้โดยยื่นหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้า 14 วันไปที่สโมสรในกรณีสโมสร

1. กระทบความผิดอย่างร้ายแรงหรือละเมิดข้อตกลงและเงื่อนไขในสัญญา
นี้ หรือ

2. ไม่จ่ายค่าตอบแทนหรือการจ่ายเงินอื่นใดหรือโบนัสอันเนื่องมาจากผู้เล่นภายใน 14 วัน และยังคงไม่จ่ายเงินเต็มจำนวนหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ใดภายในช่วงเวลาที่ได้แจ้งเตือนไว้ในหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้า

สาเหตุหลักของการสิ้นสุดสัญญาทั้งจากทางฝ่ายผู้เล่นและฝ่ายสโมสรคือคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามสัญญา โดยทางฝ่ายผู้เล่นหากประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงสโมสรมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทางด้านฝ่ายผู้เล่นมีสิทธิเลิกสัญญาได้เช่นกันกรณีสโมสรไม่จ่ายค่าตอบแทน

การสิ้นสุดสัญญาทั้งจากฝ่ายสโมสรและฝ่ายผู้เล่น มีการเปิดโอกาสให้คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญามีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎของลีกฟุตบอลอังกฤษซึ่งเป็นกระบวนการพิจารณาที่มีความรัดกุมเพื่อปกป้องสิทธิของคู่สัญญา

สัญญามาตรฐานพรีเมียร์ลีกมีการกำหนดการสิ้นสุดสัญญาเมื่อผู้เล่นได้รับบาดเจ็บไว้ด้วย กล่าวคือ เมื่อผู้เล่นไร้ความสามารถอย่างถาวรหรือผู้เล่นไม่สามารถลงทำการแข่งขันได้อันเนื่องมาจากผลของการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเป็นระยะเวลา 18 เดือน โดยมีช่วงเวลาต่อเนื่องกันใน 1 ปี กรณีนี้สโมสรสามารถยื่นยกเลิกสัญญาได้¹⁵⁶

ดังนั้นจากการที่ได้ศึกษาถึงสัญญาจ้างอาชีพของไทยเปรียบเทียบกับของประเทศอังกฤษผู้วิจัยพบว่าสัญญาจ้างนักฟุตบอลอาชีพของไทยยังมีปัญหาในด้านมาตรฐานสัญญาจ้างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการเขียนถึงปัญหาที่พบในสัญญาจ้างนัก

¹⁵⁵ Premier league form, Premier league contract,11.1

¹⁵⁶ Premier league form, Premier league contract,8.1

ฟุตบอลอาชีพที่ใช้บังคับกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของไทยในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยลีก ที่สโมสรทำไว้กับนักกีฬา โดยจะเขียนถึงปัญหาที่พบและเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพต่อไปในบทที่ 3 เพื่อจะได้เห็นถึงปัญหาที่ชัดเจนที่เกิดขึ้นแล้วนำมาทำการวิเคราะห์และหาทางในการแก้ไขต่อไป