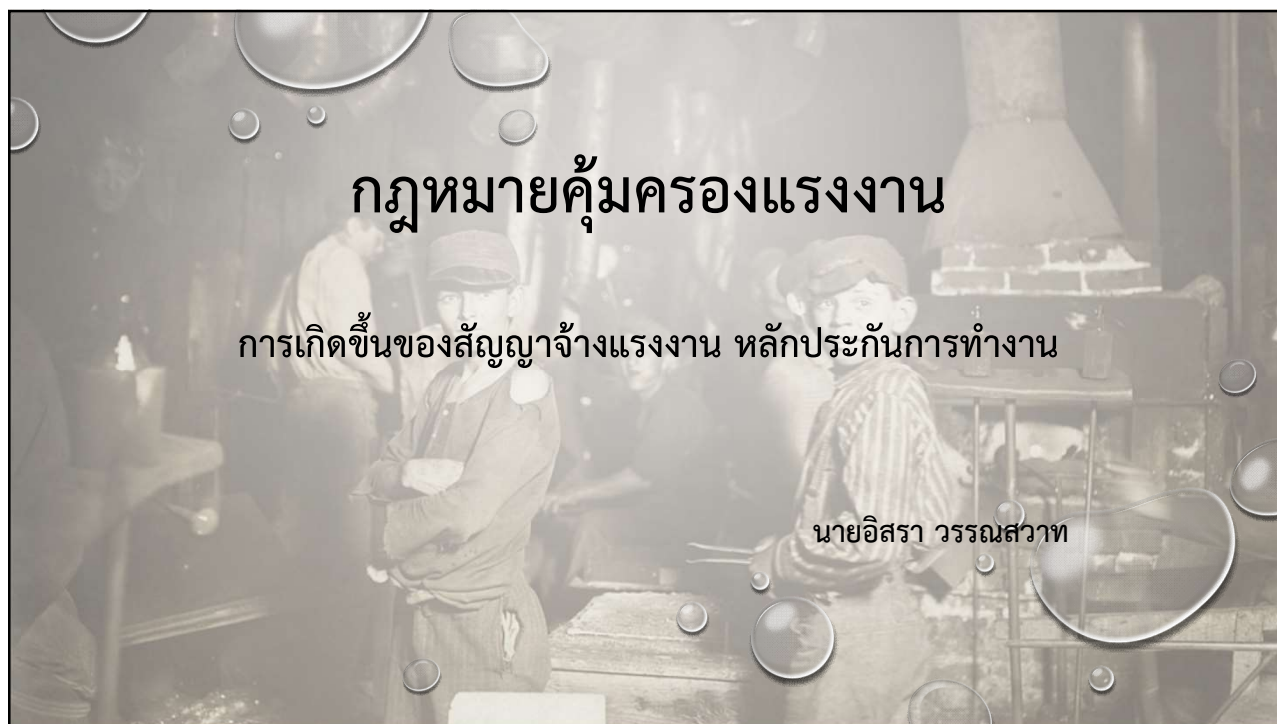




กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน หลักประกันการทำงาน

นายอิสรา วรรณสวาท



แนวคิดของกฎหมายแรงงานสากล

๑. ระหว่างปี ๑๘๕๐ ถึงสงครามโลกครั้งที่ ๑

- CLASSICAL LEGAL THOUGHT
- FREEDOM OF CONTRACT / LIBERAL
- NON-INTERVENTION
- THE CONTROL TEST

๒. ระหว่างปี ๑๙๐๐ ถึงปี ๑๙๔๕

- SOCIAL JUSTICE
- SOCIAL COMPROMISE
- PUBLIC INTEREST

๓. หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ถึงปัจจุบัน

- MANAGERIAL PREROGATIVE
- LABOUR RIGHTS
- HUMAN RIGHTS
- REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

ความเป็นมาของกฎหมายแรงงานไทย

๑. พระบรมราชโองการเลิกทาส พ.ศ. ๒๔๑๗ โดยกำหนดลักษณะของการลดค่าตัวทาส และกำหนดการจ่ายค่าจ้างรายเดือนแก่ทาสที่เป็นไทแล้วไม่ให้ต่ำกว่าเดือนละ ๔ บาท หรือหนึ่งตำลึง ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดหลักการต่างตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้างและถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานขั้นต่ำฉบับแรกของไทย
๒. พ.ศ. ๒๔๕๙ มีการตรากฎหมายให้กรรมการกลางรอตจทะเบียนใบอนุญาตและผู้ที่ได้รับอนุญาตจะต้องมีร่างกายแข็งแรง พูดภาษาไทยได้ และมีอายุระหว่าง ๑๘ ปี ถึง ๔๐ ปี เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการทำงานของคนงานต่างด้าว
๓. พ.ศ. ๒๔๗๒ ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้บัญญัติเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ไว้ในบรรพ ๓ ลักษณะ ๖
๔. พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. ๒๔๗๕ และพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๗๕ เพื่อดำเนินการจัดหางานให้แก่ราษฎรโดยทั่วไปในพระนครและธนบุรี

หลัก ๖ ประการ ของคณะราษฎร เป็นนโยบายของคณะรัฐมนตรีคณะนี้ว่า ๑. จะต้องรักษาความเป็นเอกราชทั้งหลาย เช่น เอกราชในบ้านเมือง ในทางศาล ในทางเศรษฐกิจของประเทศไว้ให้มั่นคง ๒. จะรักษาความปลอดภัยในประเทศ ให้การประทุษร้ายต่อกันลดน้อยลงให้มาก ๓. จะต้องบำรุงความสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจไทย รัฐบาลใหม่จะพยายามหาหนทางให้ราษฎรทำได้โดยเต็มความสามารถ จะร่างโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ไม่ปล่อยให้ราษฎรอดอยาง ๔. จะต้องให้ราษฎรได้มีสิทธิเสมอภาคกัน ๕. จะต้องให้ราษฎรได้มีเสรีภาพ มีความเป็นอิสระ เมื่อเสรีภาพนี้ไม่ขัดต่อหลัก ๔ ประการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ๖. จะต้องให้มีการศึกษาอย่างเต็มที่แก่ราษฎร

ความเป็นมาของกฎหมายแรงงานไทย

๕. พระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. ๒๔๗๙ เพื่อควบคุมและทราบจำนวนกรรมกรในราชอาณาจักรและเป็นที่มาของการออกนโยบายและกฎหมายด้านแรงงาน ต่อมา พ.ศ. ๒๔๘๒ ได้มีพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๒ เพื่อควบคุมโรงงานและกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการทำงานในบางอุตสาหกรรม ทั้งยังมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนงานในเบื้องต้น
๖. พระราชบัญญัติว่าด้วยวิชาชีพและอาชีพ พ.ศ. ๒๔๘๔ เพื่อสงวนอาชีพให้คนไทย
๗. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ประกาศใช้ในปี ๒๕๐๐ เป็นการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การรวมตัวของสหภาพการทำงาน เวลาในการทำงาน การใช้แรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ เงินทดแทน และการเลิกจ้าง

มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมากถึง ๒๐๐ แห่ง และสหภาพแรงงาน ๒ สภา ภายในปีเดียวกันมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ๒๑ ครั้ง และมีการเคลื่อนไหวของผู้ใช้แรงงานในลักษณะอื่น ๆ เกิดขึ้น ทำให้รัฐบาลเกิดความไม่แน่ใจและไว้วางใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ พ.ศ. ๒๕๐๑ เมื่อเกิดการรัฐประหารของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ คณะรัฐประหารจึงได้ประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ และออกประกาศคณะรัฐประหารฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ มาใช้แทนโดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยสามารถกำหนดมาตรการในการบริหารแรงงานได้

ความเป็นมาของกฎหมายแรงงานไทย

๘. พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิ์เลือกผู้แทนของตนมาเจรจากับนายจ้างในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ออกมาใช้บังคับในการแรงงานสัมพันธ์

๙. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ยกเลิกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ และกำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ รวมทั้งความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

๑๐. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕

๑๑. ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๑. พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการทำงานแก่ลูกจ้างและคนประจำเรือเดินทะเลที่มีวัตถุประสงค์ในเชิงพาณิชย์ที่ต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากล

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ออกมาใช้แทนกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ออกมาใช้แทนกฎกระทรวง ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กฎกระทรวงฉบับนี้กำหนดมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับแก่ลูกจ้างทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

๔. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๒ ใช้บังคับแก่ครูใหญ่และครูในสถานศึกษาเอกชนที่มีนักเรียนรวมกันเกินกว่า ๗ คน ขึ้นไป ทั้งโรงเรียนในระบบและนอกระบบ โดยต้องพิจารณาประกอบกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (๑)

๕. พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๙ กำหนด ห้ามเลือกปฏิบัติ คำขูดเซย และการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๖. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ.๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ.๒๕๕๕)) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดบทยกเว้นการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บางมาตราแก่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ฎ. ๓๕๔๕/๒๕๕๒ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานบ้านซึ่งเปิดเป็นร้านเสริมสวยโดยให้โจทก์ซักผ้า ทำงานบ้าน กวาดร้าน ซักผ้าเช็ดผม เป็นการให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ฎ. ๓๒๐๖/๒๕๓๓ จำเลยประกอบกิจการรับทำกรอบรูปส่งขายต่างประเทศ มีลูกจ้างประมาณ ๑๐๐ คน และ ล.เป็นผู้จัดการโรงงาน จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างในตำแหน่งแม่บ้าน มีหน้าที่ซักรีด ทำอาหาร และทำความสะอาดในบ้านพักของ ล. ดังนี้แม้สภาพงานที่โจทก์ทำจะเป็นงานบ้านก็ตาม แต่งานบ้านดังกล่าวจำเลยได้จัดให้เป็นสวัสดิการแก่ ล. งานบ้านที่โจทก์ทำจึงมีลักษณะการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๗. กฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (๓) กำหนดบทยกเว้นการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บางมาตราสำหรับลูกจ้างทำงานที่ได้แสงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

ฎ. ๗๔๘๗/๒๕๖๒ จำเลยเป็นองค์การมหาชนที่มีได้แสงหากำไรในทางเศรษฐกิจ และไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตาม พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๘

ฎ. ๗๑๗๖/๒๕๔๕ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ดำเนินธุรกิจจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ให้เช่าที่ดิน อาคารและแผง ค่าธรรมเนียม ค่าทำสัญญา ค่าต่อสัญญา มิได้เป็นองค์การที่ดำเนินการลักษณะมูลนิธิหรือเพื่อการกุศลสาธารณะ เมื่อหักค่าใช้จ่ายออกจากรายรับจะเหลือเป็นกำไร กิจกรรมของจำเลยจึงเป็นกิจการที่แสงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

ฎ. ๑๔๐๐/๒๕๔๗ การพิจารณาว่างานที่สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลจ้างโจทก์ทำงานเป็นงานที่แสงหากำไรในทางเศรษฐกิจหรือไม่ ต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของจำเลยประกอบด้วย งานโครงการที่จำเลยจ้างโจทก์ทำมีรายรับจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลไทยและรัฐบาลต่างประเทศ กับการจัดทำวารสารและสัมมนาทางวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่สมาชิกและบุคคลทั่วไป หากมีรายรับเหลือจากการดำเนินงานต้องนำไปในการดำเนินงานของโครงการเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ในโครงการอื่นและห้ามนำมาแบ่งปันกัน จึงไม่ใช่กิจการที่แสงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ฎ. ๒๗๘๒/๒๕๔๕ สหกรณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิกโดยร่วมกันดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ด้วยกัน จึงเป็นการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

ฎ. ๒๑๓๗/๒๕๔๔ แม้พระราชบัญญัติองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. ๒๕๑๐ จะบัญญัติให้องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเป็นองค์การของรัฐเพื่อการกุศล แต่ไม่ได้ห้ามหารายได้ เมื่อสำนักงานกิจการศาลหลักเมืองนำรายได้จากการจำหน่ายดอกไม้ธูปเทียนและเงินบริจาคต่าง ๆ ส่งให้แก่จำเลย จึงเป็นการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๘. กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ ยกเลิกกฎกระทรวงเดิมที่มีผลยกเลิก (๑) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม

๙. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๑ งานในกิจการปิโตรเลียม รวมถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

๑๐. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

๑.กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานหรือความผูกพันทางแรงงาน จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ซึ่งมีโทษทางอาญาบังคับไว้

ฎ. ๗๔๘๗/๒๕๖๒ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้นำบทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยมาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจด้วย ย่อมมีความหมายว่าจำเลยมีสิทธิไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างในลักษณะเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน นายจ้างย่อมมีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์อันเป็นคุณหรือเป็นผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวกำหนดไว้ได้ เมื่อจำเลยโดยคณะกรรมการจำเลยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๓) แห่ง พ.ร.ก.จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยออกระเบียบจำเลยด้วยเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้จำเลยจ่ายเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกจำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุต่าง ๆ อันมีลักษณะเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเช่นเดียวกับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั้งที่จำเลยไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตอบแทนในลักษณะดังกล่าวแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามกฎหมาย จึงเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์อันเป็นคุณหรือเป็นผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ จำเลยย่อมต้องผูกพันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

๒. คู่ครอง ม.๑๔ กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตาม ป.พ.พ.จ้างแรงงาน จึงมีผลให้การไม่ปฏิบัติตาม ป.พ.พ. จ้างแรงงาน เป็นการขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยด้วย

๓.กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ห้ามคู่สัญญาดำเนินการเองโดยไม่มีรัฐเป็นฝ่ายที่สาม แต่หากรัฐได้ร่วมพิจารณาแล้วสามารถยกเว้นได้

ฎ. ๑๓๕๔/๒๕๔๙ ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับ ส. ตามสัญญาจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ว่าภายในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันเริ่มสัญญา หาก ส. ตั้งครรภ์ให้ถือว่า ส. ได้บอกเลิกสัญญานี้แล้ว เป็นข้อตกลงที่ขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๑

ฎ. ๘๓๓๘-๘๓๙๒/๒๕๕๒ จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอนและจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่เช่นนี้ ค่าครองชีพจึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง การที่จำเลยกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยมีเงื่อนไขให้นำค่าครองชีพไปรวมกับค่าจ้างเพื่อคิดคำนวณค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้างและเงินเดือน จึงเป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ฎ. ๑๖๑๐/๒๕๔๘ โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เมื่อโจทก์ทำสัญญาประนีประนอมยอมความในศาลยอมรับเงินช่วยเหลือจากจำเลยไปจำนวนหนึ่งแล้วโดยไม่ตั้งใจเรียกร้องอะไรจากจำเลยอีก จึงมีผลเป็นว่าโจทก์ไม่ตั้งใจเรียกร้องค่าชดเชยหรือโจทก์ยอมสละข้อหานี้ โดยโจทก์ไม่ประสงค์จะให้ศาลบังคับเอากับจำเลยอีกต่อไป สัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าวจึงหาขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันตกเป็นโมฆะแต่อย่างใดไม่

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

๔.สัญญาจ้างแรงงานใช้บังคับทั้งการทำงานภาคเอกชน ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์มีกฎหมายแยกระหว่างภาคเอกชน กับภาครัฐ และภาครัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๔ บัญญัติ มิให้ใช้บังคับแก่ (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และจะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งตามมาตรา ๗ กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง คือ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม และสำนักนายกรัฐมนตรีมีฐานะเป็นกระทรวง

มาตรา ๕๑ กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดังนี้ จังหวัด อำเภอ จังหวัด

มาตรา ๗๐ ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างบริหารคือ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล เทศบาล มีโครงสร้างบริหารคือ สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างบริหารคือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒

ลูกจ้างส่วนราชการ

สัญญาจ้างพนักงานหรือลูกจ้างในส่วนราชการ รวมถึงหน่วยงานของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายมหาชนและปฏิบัติหน้าที่ราชการอันเป็นภารกิจของส่วนราชการในการจัดทำบริการสาธารณะ อีกทั้งการจ่ายค่าจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ส่วนราชการไม่มีอิสระกำหนดค่าจ้างได้เอง จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นสัญญาทางปกครอง ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน (ที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ครั้งที่ ๑๙/๒๕๔๖ คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๕๔๕/๒๕๔๖ ที่ ๒๗๘/๒๕๔๘ คบ.๑๔๔/๒๕๕๙ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อขัดข้องพิพาทระหว่างศาลที่ ๓๖/๒๕๔๘)

รัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานธุรกิจของรัฐ มีภารกิจเป็นพิเศษแตกต่างจากเอกชน จึงมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของรัฐวิสาหกิจแยกต่างหาก ได้แก่ ระเบียบคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ จึงไม่นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเอกชนมาใช้บังคับ

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

สัญญาจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ที่มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครองเช่นกัน เพราะมีลักษณะเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายหนึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครอง และเป็นการตกลงให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเข้าดำเนินการหรือเข้าร่วมดำเนินการบริการสาธารณะโดยตรง แต่เนื่องจากรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาดังกล่าวจึงอยู่ในอำนาจศาลแรงงานเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๙ วรรคสอง (๓) แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ ไม่อยู่ในอำนาจศาลปกครอง (เทียบเคียงคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๑๐๒/๒๕๕๙)

สัญญาจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ เป็นสัญญาทางปกครองและอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เนื่องจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นผู้มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการทางปกครอง หรือเป็นผู้แสดงเจตนาใช้อำนาจทางปกครองของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ นอกจากนี้ในการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ยังต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๘ จัดว่า วรรคหนึ่ง และการจ้างตามสัญญาดังกล่าว ไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ตามมาตรา ๘ จัดว่า วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๔) แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.๒๕๔๒

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

องค์การมหาชน

สัญญาจ้างผู้บริหารสูงสุดขององค์การมหาชนซึ่งเป็นสัญญาทางปกครองจึงอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เนื่องจากผู้บริหรดังกล่าวเป็นผู้มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการทางปกครอง หรือเป็นผู้แสดงเจตนาใช้อำนาจทางปกครองขององค์การมหาชนนั้น ๆ ในส่วนของพนักงานองค์การมหาชนซึ่งจ้างเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

องค์การมหาชนแต่ละแห่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายและตามแนวทางของรัฐบาล สำหรับการจ่ายค่าชดเชยเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร.ที่ นร ๑๒๐๐/ว๒๒ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างศาลที่ ๙๑/๒๕๕๗ วินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติไม่ให้นำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับนั้น มิใช่เป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดว่าสัญญาตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นสัญญาประเภทอื่น เพียงแต่กำหนดว่าไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยทั่วไป มิได้มีผลทำให้นิติสัมพันธ์ที่มีผู้ตกลงทำงานให้และมีผู้ตกลงจ่ายค่าจ้างไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่ การที่จะวินิจฉัยว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ต้องพิจารณาเนื้อหาของนิติสัมพันธ์ตามกฎหมายเอกชนเป็นสำคัญ เมื่อข้อสัญญาระหว่าง โจทก์จำเลยมีลักษณะของข้อสัญญาที่บัญญัติเป็นการทั่วไปในสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๑) อันอยู่ในอำนาจศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลยุติธรรม

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

๕.กฎหมายแรงงานใช้กับการทำงานเชิงเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดในการใช้บางประการกับการทำงานในสถาบันศึกษา ราชทัณฑ์ การฝึกงาน การทำงานบ้าน งานที่มีได้แสวงกำไรทางเศรษฐกิจ

๖. การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่น

หลักการนี้อยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗ เพราะสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับจะไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างเอง เช่น กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างและมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ลูกจ้างนั้นยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘ อีกด้วย หลักการนี้มีข้อยกเว้นตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติตัดสิทธิหรือประโยชน์ของมาตรา ๗ ไว้เอง เช่น กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๘ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ วรรคสาม บัญญัติให้วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานมิให้ถือว่าเป็นวันลาป่วยตามพระราชบัญญัตินี้ จึงเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถได้รับสิทธิและประโยชน์จากค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง

การเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ “สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

EMPLOYMENT RIGHTS ACT ๑๙๙๖, SECTION ๒๓๐ (๒) IN THIS ACT “CONTRACT OF EMPLOYMENT” MEANS A CONTRACT OF SERVICE OR APPRENTICESHIP, WHETHER EXPRESS OR IMPLIED, AND (IF IT IS EXPRESS) WHETHER ORAL OR IN WRITING.

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๑. เป็นสัญญาต่างตอบแทนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (MUTUALITY OF OBLIGATION)

๑.๑ นายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ดังนั้น ไม่ว่านายจ้างจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลจะต้องเป็น

ก.ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ หรือ

ข.ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

ค.ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้รวมถึง

-ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

-ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

๑.๑ นายจ้าง

ฎ.๕๒๐๘-๕๒๑๑/๒๕๔๘ บริษัท ท. ผู้เข้ากิจการของโจทก์มาดำเนินการ ได้เข้าแรงงานจากการทำงานของลูกจ้างโจทก์ด้วย การบังคับบัญชา การจ่ายค่าจ้าง และการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและเงินทดแทน บริษัท ท. เป็นผู้ดำเนินการจ่ายแทนโจทก์ ถือว่าบริษัท ท. เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และเมื่อโจทก์มิได้เลิกจ้างหรือโอนตัวลูกจ้างให้บริษัท ท. ย่อมถือว่าโจทก์ยังคงเป็นนายจ้างอยู่

ฎ.๒๕๒/๒๕๔๗ ผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการตามกฎหมายล้มละลายเป็นนายจ้าง

ฎ.๘๙๒๓-๘๙๒๗/๒๕๕๑ เจ้านักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นนายจ้าง

ฎ.๓๓๒๓/๒๕๓๕ ผู้จัดการบริษัท มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานและทำการแทนบริษัทได้ จึงเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนกรรมการบริษัท จึงถือว่าผู้จัดการบริษัทเป็นนายจ้างด้วย

ฎ.๗๒๒/๒๕๒๔ หุ้นส่วนผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นนายจ้างต้องรับผิดชอบส่วนตัว

ฎ.๕๔๙๓/๒๕๔๑ กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท แม้จะเป็นนายจ้างแต่ไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว

ฎ.๗๘๕๕/๒๕๕๑ มอบหมาย รู้เห็นยอมรับการทำงานของลูกจ้าง เป็นพฤติการณ์ที่นายจ้างเจตให้ลูกจ้างทำหน้าที่แทนนายจ้าง

๑.๑ นายจ้าง

การเป็นนายจ้างเป็นไปตามหลักนิติบุคคล

ไม่นำหลักการของ PIERCING THE CORPORATE VEIL หรือ LIFTING THE CORPORATE VEIL หรือหลักการเจาะหรือยกม่านนิติบุคคล มาใช้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๕๖/๒๕๖๑ จำเลยจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในประเทศไทย ส่วนบริษัท อ. มีภูมิลำเนาและจดทะเบียนในประเทศไทยสองบริษัท อ. จึงเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน แม้ทั้งสองบริษัทจะมี บ. เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ กับบริษัท ฮ. เป็นผู้ถือหุ้นอยู่ทั้งสองบริษัท ก็ไม่ทำให้จำเลยกลายเป็นสาขาของบริษัท อ. ไปได้ โจทก์ทำสัญญาจ้างในนามบริษัท อ. การที่โจทก์เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นการเข้ามาตามคำสั่งของบริษัท อ. การที่จำเลยเป็นผู้ติดต่อขอใบอนุญาตทำงานให้โจทก์ การหักภาษี ณ ที่จ่าย และการหักเงินประกันสังคมก็ดี ล้วนแต่เป็นการดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้โจทก์สามารถทำงานในประเทศไทยได้เท่านั้น พฤติการณ์เช่นนี้ยังไม่ถือว่าจำเลยเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ แทนบริษัท อ. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จึงไม่ใช่ นายจ้างของโจทก์

๑.๒ ลูกจ้าง

๑.๒ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

WORKER คือ ผู้ที่ไม่ใช่ลูกจ้างเพราะไม่มีการตกลงทำสัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจจะทำงานให้ผู้ว่าจ้างโดยใช้เครื่องมือเครื่องใช้และอยู่ในสถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้าง และแม้ผู้นั้นจะทำงานในลักษณะของ SELF-EMPLOYMENT แต่ยังคงพึงพาทางรายได้ทางเศรษฐกิจจากนายจ้างรายใดรายหนึ่ง หรือเป็นผู้ที่ตกลงทำงานเป็นการเฉพาะตัว (PERSONALLY) ตามสัญญาจ้างบริการ (CONTRACT FOR SERVICES) ในงานวิชาชีพหรือธุรกิจ โดยตนไม่ได้เป็นเจ้าของธุรกิจนั้น ไม่ว่าสัญญาที่ตกลงนั้นจะทำโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย (EXPRESS OR IMPLIED) ให้แก่บุคคลที่ไม่ใช่ผู้รับบริการ (CLIENT) หรือเป็นลูกค้า (CUSTOMER) โดยได้รับค่าตอบแทน (REMUNERATION) จากบุคคลดังกล่าว WORKER ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างแต่จะได้รับสิทธิประโยชน์บางอย่างเช่นเดียวกับลูกจ้าง เช่น สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม สิทธิที่จะไม่ถูกลดค่าจ้าง การได้รับค่าจ้างและกำหนดเวลาทำงานขั้นต่ำ รวมทั้งสิทธิพื้นฐานของคนทำงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย สิทธิที่จะเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว (SELF-EMPLOYED) คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพที่ตนเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง เป็นผู้ที่ต้องรับความเสี่ยงของการที่จะได้รับประโยชน์ในผลกำไรและเสียประโยชน์ในผลขาดทุนนั้น เป็นผู้ที่มีอำนาจในการเลือกจ้างบุคคลใดเข้าทำงานกับตนหรือจะทำงานนั้นเพียงลำพังตนก็ได้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กำหนดความหมายของ SELF-EMPLOYED ว่า “การทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นผลกำไรโดยตรงจากผลผลิตของสินค้าและบริการ” ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวนี้จะมีสิทธิทางสังคมบางประการทำนองเดียวกับลูกจ้าง เช่น สิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๐

๑.๒ ลูกจ้าง

“ลูกจ้าง” ต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น เพราะนิติบุคคลโดยสภาพแล้วไม่อาจทำงานได้ (คำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ วร ๑๕ /๒๕๖๒) และแม้คำนิยามจะบัญญัติไว้เพียงนี้ แต่การพิจารณาว่าเป็นลูกจ้างหรือไม่จะต้องพิจารณาอำนาจบังคับบัญชาด้วย

ฎ.๖๗๘๓/๒๕๔๔ โจทก์มีอำนาจเต็มในการบริหารกิจการ ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของบริษัท โจทก์บริหารไปตามที่เห็นสมควร เพียงแต่รายงานผลการทำงานให้กรรมการอื่นทราบเดือนละครั้ง แม้โจทก์จะทำงานให้บริษัทโดยได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ก็ไม่ใช่ลูกจ้าง

ฎ.๑๗๐๗/๒๕๒๕ การปฏิบัติงานของ ล. ไม่เป็นกิจลักษณะ ไปบ้างไม่ไปบ้าง สุดแต่จะมีสุขภาพดีหรือไม่ ไม่มีหลักเกณฑ์การทำงานที่แน่นอน แม้เงินเดือนน้อยก็พอใจเพราะถ้าไม่มีเงินก็ขอออกจากประธานกรรมการได้ ล.จึงเป็นกรรมการผู้จัดการเพียงในนาม ไม่ใช่ลูกจ้าง

ฎ.๗๔-๗๕/๒๕๒๕ พนักงานรัฐวิสาหกิจ แม้จะเป็นเจ้าพนักงานตามป.อาญา หรือไม่ ก็เป็นลูกจ้าง

ฎ. ๓๑๐๐/๒๕๖๓ โจทก์กับจำเลยทำข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะ โดยมีข้อความระบุว่าโรงพยาบาลตกลงให้แพทย์เข้ามาใช้สถานที่และให้บริการด้านอื่น ๆ ของโรงพยาบาลในการเปิดคลินิกรักษาผู้ป่วย แพทย์เป็นผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างของโรงพยาบาล แพทย์เป็นผู้คิดค่ารักษาพยาบาลแต่ต้องไม่เกินที่ได้แจ้งไว้แก่โรงพยาบาล และแพทย์มอบหมายให้โรงพยาบาลเป็นผู้เรียกเก็บค่ารักษาแทนและรวบรวมจ่ายคืนแก่แพทย์เดือนละครั้ง โดยแพทย์จ่ายค่าใช้สถานที่และเครื่องมือในอัตราร้อยละ ๒๐ ของค่าตรวจรักษาผู้ป่วยแก่โรงพยาบาล ในการทำงานโจทก์มีตำแหน่งเป็นแพทย์ประจำตามคู่มือปฏิบัติงาน (สำหรับแพทย์) ประเภทแพทย์ที่มาใช้สถานที่ของโรงพยาบาลประกอบวิชาชีพไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โจทก์มีที่อยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งใช้บังคับระหว่างโรงพยาบาลของจำเลยกับพนักงานเท่านั้น การตรวจสอบการทำงานของโจทก์ที่เรียกว่า PEER REVIEW เป็นการตรวจสอบว่ามีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นกับผู้ป่วยหรือไม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบพัฒนาคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามมาตรฐานของสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ ไม่มีผลต่อการทำงานของแพทย์ในลักษณะที่เป็นการลงโทษ ส่วนขั้นตอนการทบทวนมาตรฐานและการทำเวชปฏิบัติเอกสารเลขที่ QP ๕๓ มีลักษณะเป็นการควบคุมการปฏิบัติงานของแพทย์ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มิใช่การสอบสวนหรือลงโทษในลักษณะทางวินัยการทำงานของนายจ้าง จึงแสดงให้เห็นว่า จำเลยมิได้มีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษโจทก์ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลย ตามข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย

๑.๓ มีหนี้ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน ลูกจ้างทำงาน นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ เลิกจ้างวันใดจ่ายถึงวันนั้น

ฎ.๗๖๖/๔๓ นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๒ แล้วให้ลูกจ้างหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๒ นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเพียงถึงวันที่ ๒๐ เท่านั้น ลูกจ้างมีสิทธิเรียกค่าจ้างระหว่างวันที่ ๒๑ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๒ แต่อย่างไร

ลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างเฉพาะวันทำงาน

ฎ.๖๘๓๑/๔๓ ลูกจ้างรายวันมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน แม้สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุด แต่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้

ลูกจ้างรายเดือนได้รับค่าจ้างเหมาทั้งเดือน

ฎ.๕๗๘๑/๔๑ ลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าจ้างรายเดือน แม้จะขาดงานหรือทำงานไม่ครบเวลาในเดือน นายจ้างก็ไม่มีสิทธิหักค่าจ้างในวันที่ขาดงานได้

๑.๓ มีหนี้ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน ลูกจ้างทำงาน นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ นายจ้างไม่มอบงานก็ต้องจ่ายแม้จะเกิดเหตุจำเป็นแก่นายจ้าง

ฎ.๑๔๗๙/๒๖ นายจ้างหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้ ยังไม่พ้นวิสัยที่จะจ่ายค่าจ้าง

ฎ.๑๒๗๗-๑๒๗๘/๒๙ แม้โรงงานถูกเพลิงไหม้จนไม่สามารถประกอบกิจการได้ เมื่อยังมีได้เลิกจ้าง การจ้างยังไม่ระงับ

ฎ.๑๑๘๘/๒๕ น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่มีได้ท่วมตัวโรงงาน ยังไม่พ้นวิสัยที่จะจ่ายค่าจ้าง

ระหว่างพักงานก็ต้องจ่าย

ฎ.๑๓๖/๓๖ นายจ้างพักงานเพื่อรอฟังผลคดีอาญา เมื่อผลคดีลูกจ้างไม่ผิด ต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงพักงาน

ระหว่างใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ต้องจ่ายตามหลัก NO WORK NO PAY

ฎ.๓๙๙๖/๒๔ เมื่อลูกจ้างนัดหยุดงานและนายจ้างปิดงานเป็นการตอบโต้กันโดยสมcrete และถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว จึงเรียกร้องสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานต่อกันไม่ได้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างนัดหยุดงาน

ฎ.๒๕๑๖-๒๕๑๘ /๒๖ เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหลายงวด ลูกจ้างพร้อมกันหยุดงานได้ นายจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๒. เป็นสัญญาเกิดจากการตกลงกัน โดยชัดแจ้ง (EXPRESS) หรือโดยปริยาย (IMPLY)

หลักประสิทธิภาพของงาน (BUSINESS EFFICACY)

ฎ.๗๑๗๙/๔๕ ลูกจ้างระดับผู้บริหารแต่เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ แม้จะย้ายไปส่วนงานอื่นก็ยังมีปัญหาลักษณะเดียวกัน เป็นการขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่สามารถประสานงานกับบุคลากรอื่น ทำให้เกิดความขัดข้องในการบริหารจัดการของนายจ้างขาดประสิทธิภาพ มีเหตุเลิกจ้างได้ไม่ใชการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

หลักประเพณีปฏิบัติในงานนั้น (CUSTOM AND PRACTICE)

ฎ.๙๗๖/๕๐ ลูกจ้างลดราคาค่าบริการภายใต้ธรรมเนียมปฏิบัติงานที่เคยดำเนินการกันมาโดยนายจ้างยอมรับให้ลูกจ้างปฏิบัติตามโดยตลอด จึงไม่เป็นความผิด

ฎ.๓๘๒๓/๓๑ นายจ้างจะถือเอาการปฏิบัติอันเป็นประเพณีมาลงโทษลูกจ้างมิได้

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๒. เป็นสัญญาเกิดจากการตกลงกัน โดยชัดแจ้ง (EXPRESS) หรือโดยปริยาย (IMPLY)

หลักการกระทำหลังสัญญาเกิดขึ้น (CONDUCT AFTER THE CONTRACT IS MADE)

ฎ.๑๒๐๘๘/๔๗ นายจ้างประกาศฝ่ายเดียวเรื่องจ่ายค่าเทียวแก่ลูกจ้างขับรถหั่วลาก แล้วถือปฏิบัติเรื่อยมาจึงกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย

ฎ.๙๔๐๓/๓๘ นายจ้างเคยจ่ายเงินพิเศษแก่ลูกจ้างปีละ ๑๕ วัน แล้วได้เปลี่ยนมาจ่ายคูปองอาหารเดือนละ ๑๙๐ บาท แทน โดยลูกจ้างมิได้หักทวงโต้แย้งคัดค้าน ตรงกันข้ามกลับรับเอาผลการเปลี่ยนแปลงตลอดมา จึงมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง

หลักกฎหมายทั่วไปนำมาใช้ในคดีแรงงาน (CHARACTERISTIC TERMS)

ฎ.๒๕๔๖/๕๒ ลูกจ้างใช้สิทธิฟ้องนายจ้างโดยไม่สุจริต จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

หลักการนำกฎหมายแรงงานมาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา (TERMS IMPLIED BY STATUTE)

ฎ.๓๕๙๙/๓๗ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีในขณะปฏิบัติหน้าที่ แม้นายจ้างไม่มีคำสั่ง ข้อบังคับ หรือระเบียบห้ามไว้ ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี ต้องถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๓. เป็นสัญญาเกิดจากการตกลงกัน ไม่มีแบบ และปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

เกิดจากการตกลงกัน

ฎ.๒๙๒๒/๒๓ สัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นเมื่อคู่กรณีได้ตกลงกัน จำเลยเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์และโจทก์ทำงานให้จำเลย จะนับว่าจำเลยเป็นนายจ้างโจทก์ยังไม่ได้ เมื่อ ฟ. เป็นผู้ตกลงรับโจทก์ทำงาน โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของ ฟ. แม้ ฟ. จะส่งโจทก์มาทำงานกับจำเลยซึ่งเป็นสาขาของ ฟ. โจทก์ก็ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย

ไม่มีแบบ

ฎ.๑๕๑๘๖-๑๕๑๙๒/๕๗ แม้สัญญาจ้างลูกจ้างจะไม่ได้ประทับตราสำคัญของบริษัท แต่กฎหมายมิได้บังคับให้สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือ เมื่อมีการเข้าทำงานแล้วย่อมแสดงว่าบริษัทรับเอาผลงานของลูกจ้างที่เข้าทำงาน พฤติการณ์ดังกล่าวถือว่าสัญญาจ้างทำโดยตัวแทนของบริษัท บริษัทย่อมเป็นผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้อันเป็นนายจ้าง

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๓. เป็นสัญญาเกิดจากการตกลงกัน ไม่มีแบบ และปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

ไม่เคร่งครัดในชื่อของสัญญาหรือการเรียกคู่สัญญา

ฎ. ๖๙๖๐/๕๐ แม้ตามสัญญาขนส่งน้ำมันจะเรียกโจทก์ว่า “ผู้รับจ้าง” และเรียกจำเลยว่า “ผู้ว่าจ้าง” ก็ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายได้

ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

ฎ.๕๑๐๒/๕๐ นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมาหลายครั้ง มีการกำหนดเรื่องการเกษียณอายุที่ ๕๕ ปี ทุกฉบับ ลูกจ้างลงชื่อยินยอมปฏิบัติตามไว้ และเคยมีพนักงานเกษียณอายุตามข้อบังคับมาแล้ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีผลผูกพันลูกจ้าง

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๔.นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง

ฎ.๖๙๔๒/๕๐ การจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างกันนั้นจะต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา ๑๑๙ อีกด้วย

๔.๑ อำนาจบังคับบัญชาก่อให้เกิด VICARIOUS LIABILITY ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๒๕

ฎ.๑๖๒๘-๑๖๓๐/๙๔ เมื่อผู้รับจ้างเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ และได้ไปจ้างจำเลยที่ ๒ มาเป็นคนประจำรถด้วยความยินยอมของจำเลยที่ ๑ ต้องถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ด้วย จำเลยที่ ๑ ต้องรับผิดชอบผลแห่งการละเมิดที่ผู้มีชื่อกระทำในทางที่จ้างเช่นใด จำเลยที่ ๑ ก็ต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๒ ในผลแห่งละเมิดที่จำเลยที่ ๒ กระทำไปในทางการที่จ้างด้วยเช่นกัน

๔.๒ อำนาจบังคับบัญชาอาจมอบให้ผู้อื่นใช้แทนได้

ฎ.๔๙๗๐/๕๒ บริษัทจำเลยรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการท่อส่งก๊าซ ส่งลูกจ้างไปทำงานในบริษัทลูกค้าเพื่อทำงานออกแบบให้เสร็จ ระหว่างนั้นต้องทำงานตามคำสั่งบังคับบัญชาของลูกค้า เป็นกรณีจำเลยมอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนให้ลูกค้าใช้แทน ทาทำให้จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างไม่นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับลูกจ้างไม่เปลี่ยนไป

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๔.นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง

๔.๓. อำนาจบังคับบัญชาอาจใช้ประกอบหลักการอื่นได้

- THE INTEGRATION TEST ใช้กับวิชาชีพชั้นสูง พิจารณางานหลักงานรอง

ฎ.๕๓๔๕/๔๙ แพทย์ใช้สถานที่ของโรงท่ตรวจรักษา ไม่มีวันเวลาทำงานปกติ โรงท่รับค่ารักษาจากคนไข้แล้วหักส่วนหนึ่งไว้เป็นค่าเช่าสถานที่ ตามสัญญาให้ใช้สถานที่ในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม แล้วจ่ายส่วนที่เหลือให้โรงท่ เงินค่าตรวจรักษาจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

อธษ.๔๓๕๗/๖๑ แพทย์ต้องทำงานตามกำหนดวันเวลาหากลาต้องขออนุญาต ต้องรักษาตามที่จำเลยกำหนด เมื่อจำเลยกำหนดค่าแพทย์การันตีให้ จึงเป็นค่าจ้าง

- THE ECONOMIC REALITY TEST พิจารณาการร่วมลงทุน ความเสี่ยงในกำไรขาดทุน

ฎ.๘๗๘๔/๕๐ ผู้เริ่มก่อการตั้งบริษัทและเป็นผู้ถือหุ้นอันดับหนึ่ง ไม่ต้องอยู่ใต้ข้อบังคับ แม้รับเงินเดือนก็ไม่ใช่ลูกจ้าง

ฎ.๑๖๒๘-๑๖๓๐/๙๔ จำเลยจ้างผู้รับจ้างมาเป็นคนขับรถยนต์และจัดการเดินรถยนต์ให้ ผู้รับจ้างต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของจำเลย ส่วนค่าใช้จ่าย กำไรขาดทุน เป็นของจำเลย ผู้รับจ้างเพียงแต่รับค่าจ้างเป็นก้อนไปเท่านั้น ดังนั้นย่อมเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๔. นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง

๔.๓. อำนาจบังคับบัญชาอาจใช้ประกอบหลักการอื่นได้

- THE MULTIPLE FACTOR TEST พิจารณาทุกองค์ประกอบโดยเฉพาะการมีหนี้ต่างตอบแทน

ฎ.๒๔๗๐/๕๖ แม้สัญญาจ้างหาโฆษณาระหว่างโจทก์จำเลยจะมุ่งผลสำเร็จของการหาโฆษณาให้ได้ตามเป้า แต่ทางปฏิบัติเมื่อโจทก์ไม่สามารถหาโฆษณาได้ตามเป้า จำเลยก็ผ่อนผันให้ทั้งยังจ่ายเงินเดือนและนายหน้าให้ตามสัญญา เมื่อครบกำหนดสัญญายังจ้างต่อ แสดงให้เห็นเจตนาว่าไม่ได้มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ทั้งโจทก์มีตำแหน่งที่สามารถลงโทษตักเตือนลูกจ้างแทนจำเลยได้ จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ฎ.๒๓๖๔/๒๔ จำเลยต้องการปลูกบ้านจึงติดต่อให้โจทก์ปลูกตามแบบที่จำเลยกำหนด จำเลยเป็นฝ่ายหาวัสดุก่อสร้าง โจทก์เป็นผู้หาคนงานและเครื่องมือ แต่จะให้ผู้ใดมาทำงานต้องให้จำเลยยินยอมด้วย โจทก์คิดค่าจ้างสำหรับโจทก์กับพวกเป็นรายวัน แม้จะตกลงว่าจะทำงานจนกว่าจะปลูกบ้านเสร็จก็ไม่ปรากฏว่าถือเอาผลสำเร็จของงานเป็นเงื่อนไขในการจ่ายค่าจ้าง เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๕. เป็นสัญญาที่ถือตัวคู่สัญญาเป็นสาระสำคัญ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนต้องให้นายจ้างยินยอม มาตรา ๕๘๔ หากการจ้างแรงงานมีสาระสำคัญที่ตัวนายจ้าง หากนายจ้างตายสัญญาจ้างแรงงานจะจับ

ฎ.๕๔๓๒/๔๙ ว.จ้างโจทก์ทำงานในหน่วยวิศตอรั้งของบริษัท แม้ต่อมา ว.ถึงแก่ความตาย แต่หน่วยวิศตอรั้งดำรงอยู่และบริกรลูกค้าต่อไปได้ สัญญาจ้างไม่ระงับ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๘ ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากปรากฏว่าไร้ฝีมือ นายจ้างเลิกสัญญาได้

ฎ.๖๐๗๕/๔๙ จำเลยรับโจทก์ทำงานเพราะโจทก์มีความรู้ประสบการณ์สามารถทำหน้าที่บริหารงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ การเป็นเนติบัณฑิตแคลิฟอร์เนียหาใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานไม่ เพียงแต่ทำให้โจทก์ดูมีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษเท่านั้น สัญญาจ้างจึงไม่เป็นโมฆะกรรม

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๖.สัญญาจ้างแรงงานรวมถึงสัญญาอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย

- สิทธิประโยชน์ตามหนังสือยกเลิกสัญญาจ้าง (ฎ.๙๘๓๒-๙๘๓๖/๕๕)
- สิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงเรื่องอนุญาโตตุลาการ (ฎ.๓๕๓๐/๔๙)
- ข้อตกลงสละสิทธิตามสัญญาประนีประนอม
 - ข้อตกลงสละสิทธิก่อนการทำงาน บังคับไม่ได้ (ฎ.๘๒๑๑/๔๗)
 - สละสิทธิหลังถูกเลิกจ้างและพ้นสภาพลูกจ้างแล้ว บังคับได้ (ฎ.๑๒๐๓๙-๑๒๐๔๒/๕๓)
 - สละสิทธิเมื่อทราบว่าถูกเลิกจ้างแม้จะยังไม่สิ้นสุดสัญญาจ้าง บังคับได้ (ฎ.๕๒๖๗/๔๘)
 - สละสิทธิหลังถูกจ้างแสดงเจตนาลาออก บังคับได้ (ฎ.๓๖๗/๔๗)
- สัญญาห้ามเปิดเผยความลับหรือห้ามค้าแข่ง (ฎ.๘๓๗๔/๕๙)
- สัญญาประกันการทำงาน (ฎ.๘๖๖๐/๔๗)
- สัญญาเกษียณอายุก่อนกำหนด (ฎ.๖๓๑-๖๓๕/๔๗)
- นายจ้างฟ้องไล่เบี้ยจากกรณีลูกจ้างทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก (ฎ.๖๘๘/๓๐)

หลักประกันการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง “ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างที่เป็นเด็ก”

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน หรือทรัพย์สินอื่น หรือค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้นั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามิให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

หลักประกันการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

๑. ห้ามนายจ้างเรียกรับหลักประกันการทำงาน / หลักประกันความเสียหายในการทำงาน

๒. เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพงาน เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สิน หรืออาจก่อความเสียหายแก่นายจ้าง

๓. หลักประกันมี ๓ ประเภท

-เงิน ต้องฝากธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่น นายจ้างต้องแจ้งบัญชีให้ลูกจ้างทราบภายใน ๗ วัน

-ทรัพย์สิน มีได้เฉพาะสมุดเงินฝากประจำธนาคาร หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร

-บุคคล

๔. ประกาศกระทรวง ฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกรับหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๑๑ ให้รวมมูลค่าหลักประกันทุกประเภทแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ

๕.ประกาศ ฯ ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างดำเนินการให้หลักประกันที่มีมูลค่าเกินต้องลดลงไม่เกิน ๖๐ เท่า ภายในสามสิบวัน

๖.นายจ้างต้องคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยให้ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่เลิกจ้าง ลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ

ความรับผิดชอบตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๑. พิจารณาจากวันที่ก่อให้เกิดความเสียหายเป็นสำคัญ

ฎ.๑๐๗๔๓/๕๗ เมื่อลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหายก่อนวันที่ประกาศมีผลใช้บังคับ ต้องบังคับตามสัญญาที่ผู้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างได้ทำกับนายจ้างไว้

ฎ.๑๒๖๔๐/๕๗ แม้สัญญาประกันจะทำก่อนประกาศ ฯ ใช้บังคับ แต่เมื่อประกาศ ฯ ฉบับนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ความรับผิดชอบของผู้ประกันซึ่งเกิดขึ้นภายหลังก็ต้องบังคับตามหลักเกณฑ์ของประกาศ ฯ การประกันเป็นสิทธิทางแพ่ง ต้องใช้กฎหมายและประกาศ ฯ ในขณะเกิดเหตุหรือเกิดความเสียหาย

ฎ.๒๗๘๒/๖๐ สัญญาประกันที่ทำขึ้นหลังประกาศ ฯ ใช้บังคับ แล้วไม่ได้ปรับเปลี่ยนไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศ ฯ เป็นโมฆะ

๒. หลักประกันเป็นเงินสดต้องนำฝากธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่นโดยมีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน

ฎ.๓๐๓๔/๕๕ การไม่ได้แจ้งชื่อธนาคาร ชื่อและเลขบัญชีให้ลูกจ้างทราบภายใน ๗ วัน ไม่มีผลต่อการเรียกเก็บเงินประกันความเสียหายที่เก็บโดยชอบแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธินำเงินประกันหักค่าเสียหายได้

ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๓. ลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันได้ต้องเป็นไปตามประกาศ ฯ

ต้องเกี่ยวข้องกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง

ฎ.๖๑๕๗/๔๖ ผู้จัดการอาคารชุดแม้จะมีใช้พนักงานการเงิน แต่เป็นผู้ควบคุมเงินของนายจ้าง

ฎ.๓๐๓๔/๔๕ ผู้จัดการสถานบริการน้ำมันต้องรับผิดชอบร้านสะดวกซื้อของนายจ้าง เรียกประกันได้

ฎ.๖๖๘/๔๕ พนักงานทำความสะอาด ไม่ใช่พนักงานเกี่ยวกับการเงิน

๔. การตกลงเป็นอย่างอื่นนอกจากกฎหมายแม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่ได้

ฎ.๑๒๖๒๐/๕๘ ลูกจ้างตกลงยอมให้หักหลักประกันการทำงานไปชำระค่าประกันอุบัติเหตุ ทั้งที่ไม่ใช่หนี้ค่าเสียหายจากการทำงาน เป็นโมฆะ

ฎ.๗๓๓๓/๕๘ ข้อตกลงที่ว่า หากลูกจ้างทำงานไม่ครบ ๑ ปี ยินดีให้นายจ้างยึดเงินประกัน เป็นการขัดต่อกฎหมาย เป็นโมฆะ

ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๖. การตีความสัญญาประกันการทำงานต้องเคร่งครัด

ไม่ตีความขยายให้ต้องรับผิดเกินกรณีที่ระบุในสัญญา

ฎ.๘๓๗๔/๕๙ ไม่ได้ตกลงให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบกรณีลูกจ้างพ้นสภาพแล้วไปทำงานกับนายจ้างอื่น

ฎ.๑๓๕๘๒/๕๘ ไม่ตีความให้รับผิดชอบก่อนวันทำสัญญาประกัน

ฎ.๑๕๙๐๔/๕๓ หากประกันลูกจ้างตำแหน่งใด แล้วลูกจ้างย้ายไปทำหน้าที่ที่เพิ่มความเสี่ยงภัยและความรับผิดกว่าที่ระบุไว้ในสัญญาประกัน ผู้ประกันไม่ต้องรับผิดชอบในตำแหน่งใหม่

ฎ.๘๕๘๗/๔๔ สัญญาระบุให้รับผิดชอบเฉพาะกับนิติบุคคลใด จะรับผิดชอบไปถึงนิติบุคคลอื่นไม่ได้

ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๗. การทำสัญญาประนีประนอมทำให้สัญญาประกันเดิมสิ้นผลไป สัญญาประกันใหม่ไม่ต้องเป็นไปตามประกาศ

การทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ทำให้สัญญาค้ำประกันการทำงานตามประกาศสิ้นผลไป สัญญาค้ำประกันที่ทำขึ้นหลังลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้วจึงเป็นการค้ำประกันการใช้หนี้ทั่วไป ไม่อยู่ภายใต้บังคับของประกาศกระทรวง

ฎ. ๖๙๘๐/๒๕๕๙ โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดตามสัญญาค้ำประกันการทำงาน ที่จำเลยประกันการทำงานของลูกจ้างต่อโจทก์ในวงเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง โจทก์กับจำเลยทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันโดยจำเลยยอมชำระหนี้ให้โจทก์ ๒๕๐,๐๐๐ บาท ทำให้ความรับผิดของจำเลยตามสัญญาค้ำประกันการทำงานระงับสิ้นไป และทำให้จำเลยต้องรับผิดตามสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ และมาตรา ๕๘๒ สัญญาประนีประนอมยอมความทำขึ้นหลังจากที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑ แล้ว ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาค้ำประกันการทำงานของลูกจ้าง สัญญาประนีประนอมยอมความจึงไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑

ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๘. จะบังคับตามสัญญาได้ต้องปรากฏความเสียหายที่เป็นจริง

ฎ. ๑๒๓๔๖/๒๕๕๘ นายจ้างจะมีสิทธิหักเงินประกันหรือนำเงินประกันไปชดเชยค่าเสียหายได้นายจ้างต้องได้รับความเสียหายก่อน หากนายจ้างไม่ได้รับความเสียหายก็ไม่มีสิทธิหักเงินประกันไปชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างจะอาศัยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่ง หรือประกาศของนายจ้างมาหักเงินประกันการทำงานมาหักเงินดังกล่าวโดยไม่มีความเสียหายไม่ได้ นายจ้างจึงอาศัยประกาศการหักเงินหรือแบบพิมพ์รายงานสินค้าขาด-เกินจากการตรวจนับสต็อกที่ลูกจ้างยินยอมรับผิดชอบกรณีสินค้าเกินสต็อกมาหักเงินประกันของลูกจ้างโดยนายจ้างไม่ได้รับความเสียหายไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๒๙/๒๕๕๔ วินิจฉัยท่านองเดียวกัน)

ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๙.สัญญาประกันการทำงานไม่ใช่ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

ฎ.๖๐๘/๕๐ สัญญาค้ำประกันการทำงานที่กำหนดให้ผู้ค้ำประกันต้องรับผิดชอบหนี้แก่นายจ้างแทนลูกจ้างโดยไม่ต้องทวงถามให้ลูกหนี้ต้องชำระหนี้ก่อน เป็นการกำหนดให้ผู้ค้ำประกันร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างอย่างลูกหนี้ร่วมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๙๑ ซึ่งตามมาตรา ๖๙๑ กำหนดให้ผู้ค้ำประกันที่ต้องรับผิดชอบกับลูกหนี้ย่อมไม่มีสิทธิตามมาตรา ๖๘๘ ถึงมาตรา ๖๙๐ การที่ผู้ค้ำประกันต้องปฏิบัติตามบทกฎหมายดังกล่าวจึงมิใช่การรับภาระมากเกินไปที่กฎหมายกำหนด มิได้มีผลให้ผู้ค้ำประกันปฏิบัติหรือรับภาระเกินกว่าที่วิญญูชนจะพึงคาดหมายได้ตามปกติประเพณีของสัญญาค้ำประกันแต่อย่างใด จึงมิใช่ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๑๐.หากนายจ้างมีหลักเกณฑ์การค้ำประกันการทำงานที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างและผู้ค้ำประกันกว่าที่ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้ ก็ต้องผูกพันตามนั้น

ฎ. ๖๒/๒๕๕๓ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการค้ำประกันการทำงานของนายจ้าง เป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่ทำเป็นหนังสือ จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม เมื่อข้อตกลงนี้มีผลผูกพันนายจ้างและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้าง ผู้ค้ำประกันย่อมมีสิทธิยกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อต่อสู้นายจ้างให้ปฏิบัติตามได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๙๔