



แนวคิดของกฎหมายแรงงานสากล

๒. ระหว่างปี ๑๙๐๐ ถึงปี ๑๙๖๘

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO))

- SOCIAL JUSTICE ความยุติธรรมจะเกิดกับสังคมได้เมื่อผ่านการออกแบบกฎหมายและปรับใช้กฎหมายให้เป็นธรรม
- SOCIAL COMPROMISE การร่วมคิดและฟังความเห็นในสังคมเพื่อนำไปสู่กฎหมาย
- PUBLIC INTEREST สิทธิแรงงานอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์มหาชน

แนวคิดของกฎหมายแรงงานสากล

๓. หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ถึงปัจจุบัน

องค์การสหประชาชาติ (UNITED NATIONS (UN))

THE INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND POLITICAL RIGHTS (ICCPR)

THE INTERNATIONAL COVENANT ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURE RIGHTS (ICESCR)

- MANAGERIAL PREROGATIVE VS LABOUR RIGHTS
- HUMAN RIGHTS / ANTI DISCRIMINATION
- REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

ความเป็นมาของกฎหมายแรงงานไทย

๑. พระบรมราชโองการเลิกทาส พ.ศ. ๒๔๑๗ โดยกำหนดลักษณะของการลดค่าตัวทาส และกำหนดการจ่ายค่าจ้างรายเดือนแก่ทาสที่เป็นไทแล้วไม่ให้ต่ำกว่าเดือนละ ๔ บาท หรือหนึ่งตำลึง ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดหลักการต่างตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้างและถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานขั้นต่ำฉบับแรกของไทย
๒. พ.ศ. ๒๔๕๙ มีการตรากฎหมายให้กรรมกรลากรดต้องจดทะเบียนใบอนุญาตและผู้ที่ได้รับอนุญาตจะต้องมีร่างกายแข็งแรง 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
๕. พระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. ๒๔๗๙ เพื่อควบคุมและทราบจำนวนกรรมกรในราชอาณาจักรและเป็นที่มาของการออกนโยบายและกฎหมายด้านแรงงาน ต่อมา พ.ศ. ๒๔๘๒ ได้มีพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๒ เพื่อควบคุมโรงงานและกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการทำงานในบางอุตสาหกรรม ทั้งยังมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนงานในเบื้องต้น

ความเป็นมาของกฎหมายแรงงานไทย

๖. พระราชบัญญัติว่าด้วยวิชาชีพและอาชีพ พ.ศ. ๒๔๘๔ เพื่อสงวนอาชีพให้คนไทย
๗. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ประกาศใช้ในปี ๒๕๐๐ เป็นการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การรวมตัวของสหภาพการทำงาน เวลาในการทำงาน การใช้แรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ เงินทดแทน และการเลิกจ้าง
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 กำหนดมาตรฐานการทำงานแก่ลูกจ้างและคนประจำเรือเดินทะเลที่มีวัตถุประสงค์ในเชิงพาณิชย์ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๔๙ หรือ ILO MARITIME LABOUR CONVENTION, ๒๐๐๖ โดยไม่รวมถึงเรือที่ใช้เพื่อทำการประมง เรือที่ต่อแบบประเพณีดั้งเดิม เรือของทหาร ราชการทหาร
๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ต้องพิจารณาร่วมกันกับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๓. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎกระทรวง ฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กฎกระทรวงฉบับนี้กำหนดไม่ให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับแก่ลูกจ้างทำงานในสถานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ฎ.๓๑๒๑/๒๕๖๔ โจทก์ฟ้องเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับค่าชดเชยอันเป็นการเรียกร้องตามสิทธิและหน้าที่ที่จะพึงมีตามกฎหมายในการเลิกจ้างซึ่งจะต้องพิจารณาตามบทกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่เลิกจ้าง ข้อพิพาทระหว่างโจทก์กับจำเลยในส่วนที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างตามสัญญาว่าจ้างคนประจำเรือฉบับแรกจึงต้องอยู่ภายใต้บังคับ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่วนสัญญาว่าจ้างคนประจำเรือฉบับที่ ๒ นั้น โจทก์เริ่มต้นทำงานตามสัญญาดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๙ อันเป็นเวลาภายหลังจากที่ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๕๘ มีผลใช้บังคับแล้ว สิทธิและหน้าที่ที่จะพึงมีตามกฎหมายในการเลิกจ้างตามสัญญาว่าจ้างคนประจำเรือฉบับที่ ๒ จึงต้องอยู่ภายใต้บังคับ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๕๘ เช่นกัน เมื่อ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๕๘ มาตรา ๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การจ้างงานระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือตามพระราชบัญญัตินี้ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” และไม่ปรากฏว่า พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๕๘ ได้บัญญัติในส่วนของค่าชดเชยไว้เป็นการเฉพาะ หรือบัญญัติให้คนประจำเรือได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีบทบัญญัติอื่นที่ยกเว้นไม่ให้นำพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับแก่ข้อตกลงจ้างงานของคนประจำเรือที่ได้ทำไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ดังนั้น จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๕๘

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๔. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๒ ใช้บังคับแก่ครูใหญ่และครูในสถานศึกษาเอกชนที่มีนักเรียนรวมกันเกินกว่า ๗ คน ขึ้นไป ทั้งโรงเรียนในระบบและนอกระบบ โดยต้องพิจารณาประกอบกฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๑)

๕. พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๖ และกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนด ห้ามเลือกปฏิบัติ ค่าชดเชย และการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๖. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ.๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดบทกเว้นการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บางมาตราแก่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ฎ. ๓๕๔๕/๒๕๕๒ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานบ้านซึ่งเปิดเป็นร้านเสริมสวยโดยให้โจทก์ซักผ้า ทำงานบ้าน กวาดร้าน ซักผ้าเช็ดผม เป็นการให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

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

๗. กฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๓) กำหนดบทกเว้นการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บางมาตราสำหรับลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

ฎ. ๓๔๘๗/๒๕๖๒ จำเลยเป็นองค์การมหาชนที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ และไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตาม พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๘

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ฎ. ๒๗๘๒/๒๕๔๕ สหกรณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิกโดยร่วมกันดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ด้วยกัน จึงเป็นการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

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

๘. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับแก่ลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม โดยมีกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗

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 เฉพาะที่ทำให้ในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

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

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

๑.กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานหรือความผูกพันทางแรงงาน จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ซึ่งมีโทษทางอาญาบังคับไว้

ฎ. ๗๔๘๗๗/๒๕๖๒ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้นำบทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยมาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจด้วย ย่อมมีความหมายว่าจำเลยมีสิทธิไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างในลักษณะเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน นายจ้างย่อมมีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์อันเป็นคุณหรือเป็นผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวกำหนดไว้ได้ เมื่อจำเลยโดยคณะกรรมการจำเลยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๓) แห่ง พ.ร.ฎ.จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยออกระเบียบจำเลยว่าด้วยเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้จำเลยจ่ายเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกจำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุต่าง ๆ อันมีลักษณะเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเช่นเดียวกับกับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั้งที่จำเลยไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตอบแทนในลักษณะดังกล่าวแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามกฎหมาย จึงเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์อันเป็นคุณหรือเป็นผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ จำเลยย่อมต้องผูกพันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

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

๓.กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ห้ามคู่สัญญาดำเนินการเองโดยไม่มีรัฐเป็นฝ่ายที่สาม แต่ทากรัฐได้ร่วมพิจารณาแล้วสามารถยกเว้นได้

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

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

ฎ. ๘๙๓๘-๘๙๙๒/๒๕๕๒ จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอนและจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือน เช่นเดียวกับเงินเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่เช่นนี้ ค่าครองชีพจึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง การที่จำเลยกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยมีเงื่อนไขให้นำค่าครองชีพไปรวมกับค่าจ้างเพื่อคิดคำนวณค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้างและเงินเดือน จึงเป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.คຸ່มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ฎ. ๑๖๑๐/๒๕๒๘ โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคຸ່มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เมื่อโจทก์ทำสัญญาประนีประนอมยอมความในศาลยอมรับเงินช่วยเหลือจากจำเลยไปจำนวนหนึ่งแล้วโดยไม่ตั้งใจเรียกร้องอะไรจากจำเลยอีก จึงมีผลเป็นว่าโจทก์ไม่ตั้งใจเรียกร้องค่าชดเชยหรือโจทก์ยอมสละข้อหานี้ โดยโจทก์ไม่ประสงค์จะขอให้ศาลบังคับเอากับจำเลยอีกต่อไป สัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าวจึงหาขัดต่อกฎหมายคຸ່มครองแรงงานอันตกเป็นโมฆะแต่อย่างใดไม่

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

สัญญาจ้างผู้บริหารสูงสุดขององค์การมหาชนซึ่งเป็นสัญญาทางปกครองจึงอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เนื่องจากผู้บริหารดังกล่าวเป็นผู้มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการทางปกครอง หรือเป็นผู้แสดงเจตนาใช้อำนาจทางปกครองขององค์การมหาชนนั้น ๆ ในส่วนของพนักงานองค์การมหาชนซึ่งจ้างเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

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

สัญญาจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นสัญญาทางปกครองและอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เนื่องจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นผู้มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการทางปกครอง หรือเป็นผู้แสดงเจตนาใช้อำนาจทางปกครองของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ นอกจากนี้ในการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ยังต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๑๘ ส่วนสัญญาจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

๕.กฎหมายแรงงานใช้กับการทำงานเชิงเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดในการใช้บางประการกับการทำงานในสถาบันศึกษา ราชทัณฑ์ การฝึกงาน การทำงานบ้าน งานที่มีได้แสวงกำไรทางเศรษฐกิจ

ฎ.๒๔๑๑/๒๕๒๕ โจทก์ถูกศาลพิพากษาจำคุกและถูกส่งตัวมาจองจำที่เรือนจำจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาการเรือนจำ ได้มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายควบคุมบังคับใช้แรงงานโจทก์ การบังคับใช้แรงงานนี้ได้เกิดจากการตกลงจ้างระหว่างโจทก์จำเลย โจทก์ และจำเลยมิได้มีความสัมพันธ์ ในฐานะลูกจ้างและนายจ้างซึ่งอยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

๖. การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่น

หลักการนี้อยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗ เพราะสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่ละฉบับจะไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างเอง เช่น

กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างและมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ลูกจ้างนั้นยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘

กรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ลาคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔๑ ลาได้ไม่เกิน ๙๘ วัน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๔๕ วัน ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้นยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๖๗ เป็นเงินสงเคราะห์เพื่อการคลอดบุตรไม่เกิน ๒ ครั้ง เหม่าจ่ายครั้ง ละ ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างเป็นเวลา ๙๐ วัน

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลัก REBALANCE OF SOCIAL JUSTICE

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 คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้”

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

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๑. เป็นสัญญาต่างตอบแทนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (MUTUALITY OF OBLIGATION)

๑.๑ นายจ้าง

ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลจะต้องเป็น

ก. ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

ข. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

ค. ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้รวมถึง

-ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

-ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ก. ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

ฎ. ๓๕๔๘/๒๕๒๔ 'นายจ้าง' หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งมีความหมายว่า งานที่ลูกจ้างทำนั้นจะต้องเป็นงานของนายจ้างเองและค่าจ้างก็ต้องหมายความถึงเงินของนายจ้างด้วย เมื่อปรากฏว่างานที่โจทก์รับจ้างทำเป็นงานที่จำเลยที่ ๒ รับจ้างเหมาทำและค่าจ้างก็เป็นเงินส่วนที่จำเลยที่ ๑ จะต้องจ่ายให้จำเลยที่ ๒ มิใช่เงินและเงินของจำเลยที่ ๑ ดังนั้น นายจ้างที่แท้จริงของโจทก์คือจำเลยที่ ๒ หาใช่จำเลยที่ ๑ ไม่

ฎ. ๒๕๒/๔๗ ผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการตามกฎหมายล้มละลายเป็นนายจ้าง

ฎ. ๘๙๒๓-๘๙๒๗/๕๑ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นนายจ้าง

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ข. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

ฎ. ๕๒๐๘-๕๒๑๑/๒๕๔๘ บริษัท ท. ผู้เช่ากิจการของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ มาดำเนินการ ได้เช่าแรงงานจากการทำงานของลูกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ด้วย การบังคับบัญชา การจ่ายค่าจ้าง และการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน บริษัท ท. เป็นผู้ดำเนินการแทนและจ่ายเงินแทนโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ จึงถือว่าบริษัท ท. เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๑) และเมื่อโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ มิได้เลิกจ้างหรือโอนการจ้างลูกจ้างให้บริษัท ท. ย่อมถือว่าโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ยังคงเป็นนายจ้างของลูกจ้างอยู่ตามมาตรา ๕

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ข. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

ฎ. ๗๘๕๕/๒๕๕๑ จำเลยมอบหมายให้ ว. ดูแลงานด้านการตลาดของบริษัทจำเลย และรู้เห็นในการทำงานของ ว. จึงเป็นพฤติการณ์ที่จำเลยได้cheid ว. ออกแสดงเป็นตัวแทนของจำเลยหรือรู้แล้วยอมให้ ว. เชิดตัวเขาออกแสดงเป็นตัวแทนของจำเลยในการจ้างโจทก์ทำงานกับจำเลย การที่ ว. รับโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยโดยจ่ายค่าจ้างให้และจำเลยได้รับประโยชน์จากการทำงานของโจทก์มาโดยตลอดนั้น จึงมีผลผูกพันจำเลยเสมือนว่า ว. เป็นตัวแทนของจำเลยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๑ จำเลยจึงเป็นนายจ้างโจทก์โดยเป็นผู้ซึ่งตกลงรับโจทก์เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้โดยมี ว. กระทำการเป็นตัวแทนของจำเลยดำเนินการแทน ดังนั้นไม่ว่าจำเลยจะมีฐานะเป็นนายจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ หรือ มาตรา ๕ (๓) จำเลยก็เป็นนายจ้างโจทก์

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ค. ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้รวมถึง

-ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

ฎ. ๔๘๘๕/๒๕๔๘ ๔๘๘๕/๒๕๔๘ พ. เป็นกรรมการคนหนึ่งของบริษัทจำเลย การที่ พ. เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการแสดงเจตนาของจำเลยในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจแม้ว่าการแต่งตั้งมีข้อบกพร่องหรือในฐานะที่เป็นตัวแทนของจำเลย เมื่อจำเลยรับรองการแสดงเจตนาของ พ. ที่บอกเลิกจ้างโจทก์เป็นการแสดงเจตนาของจำเลย จึงมีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์ตามกฎหมายแล้ว

-ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

ฎ. ๔๖๕๗/๒๕๓๖ จำเลยเป็นนิติบุคคล น. ได้รับอำนาจจากกรรมการของจำเลย น. จึงเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล มีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ด้วย จึงมีอำนาจเลิกจ้างโจทก์ได้

ฎ. ๓๓๒๗/๒๕๓๕ จำเลยที่ ๑ เป็นบริษัทจำกัด มีจำเลยที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๔ เป็นกรรมการ และจำเลยที่ ๕ เป็นผู้จัดการ มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานได้ และทำการแทนจำเลยที่ ๑ ได้ จำเลยที่ ๕ จึงเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนกรรมการของจำเลยที่ ๑ ต้องถือว่าจำเลยที่ ๕ เป็นนายจ้างของโจทก์ตามนิยามคำว่า “นายจ้าง”

๑.๑ นายจ้าง

ฎ. ๗๒๒/๒๔ หุ่นส่วนผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นนายจ้างต้องรับผิดชอบส่วนตัว

ฎ. ๕๔๔๗/๔๑ กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท แม้จะเป็นนายจ้างแต่ไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว

ฎ. ๑๕๓๓/๒๕๒๗ การที่จำเลยที่ ๒ ซื้อหุ้นบริษัทจำเลยที่ ๑ นั้น มีผลเพียงเปลี่ยนตัวผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เมื่อจำเลยที่ ๒ เข้าดำเนินกิจการโรงแรมซึ่งจำเลยที่ ๑ เข้ามาจากผู้อื่น จึงเป็นการดำเนินกิจการโรงแรมในฐานะผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เท่ากับบริษัทจำเลยที่ ๑ ยังเป็นผู้ดำเนินการกิจการโรงแรมอยู่นั่นเองจึงมีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานโรงแรมนี้อยู่ เมื่อต่อมาจำเลยที่ ๒ ได้รับมอบหมายจากผู้ถือหุ้นให้ดำเนินกิจการโรงแรมแทนบริษัทจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคล ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของโจทก์ด้วย

ฎ. ๒๗๐๖/๒๕๓๑ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ได้สั่งให้โจทก์ทำความสะอาดทางระบายน้ำเสีย โจทก์ไม่ยอมทำอ้างว่าสกปรกเกินไป ป. ภริยาของ พ. หุ่นส่วนผู้จัดการห้างจำเลย จึงบอกแก่โจทก์ว่า “ถ้าทำไม่ได้ก็ต้องออกจากงาน” มิได้กล่าวให้เป็นกิจจะลักษณะว่าจำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ และ ป. มิได้เป็นผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลจำเลย ทั้งไม่ปรากฏว่าได้รับมอบหมายจาก พ. ป. จึงไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ ไม่มีอำนาจเลิกจ้างโจทก์

๑.๑ นายจ้าง

ความเป็นนิติบุคคลของนายจ้าง ไม่นำหลักการ PIERCING THE CORPORATE VEIL หรือ LIFTING THE CORPORATE VEIL หรือหลักการเจาะหรือยกม่านนิติบุคคลมาใช้

ฎ. ๑๘๕๖/๒๕๖๑ จำเลยจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในประเทศไทย ส่วนบริษัท อ. มีภูมิลำเนาและจดทะเบียนในประเทศไทย สิงคโปร์ จำเลยกับบริษัท อ. จึงเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน แม้ทั้งสองบริษัทจะมี ป. เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ กับมีบริษัท ฮ. เป็นผู้ถือหุ้นอยู่ทั้งสองบริษัท ก็ไม่ทำให้จำเลยกลายเป็นสาขาของบริษัท อ. ไปได้ โจทก์ทำสัญญาจ้างในนามบริษัท อ. การที่โจทก์เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นการเข้ามาตามคำสั่งของบริษัท อ. การที่จำเลยเป็นผู้ติดต่อขอใบอนุญาตทำงานให้โจทก์ การหักภาษี ณ ที่จ่าย และการหักเงินประกันสังคมก็ดี ล้วนแต่เป็นการดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้โจทก์สามารถทำงานในประเทศไทยได้เท่านั้น พฤติการณ์เช่นนี้ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ แทนบริษัท อ. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จึงไม่ใช่ นายจ้างของโจทก์

๑.๒ ลูกจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ต้องพิจารณาการทำงานภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างประกอบเสมอ

ฎ. ๖๗๘๓/๔๘ โจทก์มีอำนาจเต็มในการบริหารกิจการ ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของบริษัท โจทก์บริหารไปตามที่เห็นสมควร เพียงแต่รายงานผลการทำงานให้กรรมการอื่นทราบเดือนละครั้ง แม้โจทก์จะทำงานให้บริษัทโดยได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ก็ไม่ใช่ลูกจ้าง

ฎ. ๑๗๐๗/๒๕ การปฏิบัติงานของ ล. ไม่เป็นกิจจะลักษณะ ไปบ้างไม่ไปบ้าง สุดแต่จะมีสุขภาพดีหรือไม่ ไม่มีหลักเกณฑ์การทำงานที่แน่นอน แม้เงินเดือนน้อยก็พอใจเพราะถ้าไม่มีเงินก็ขอเอาจากประธานกรรมการได้ ล. จึงเป็นกรรมการผู้จัดการเพียงในนาม ไม่ใช่ลูกจ้าง

ฎ. ๗๔-๗๕/๒๕ พนักงานรัฐวิสาหกิจ แม้จะเป็นเจ้าพนักงานตามป.อาญา หรือไม่ ก็เป็นลูกจ้าง

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.๕๗๘๑/๔๓ ลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าจ้างรายเดือน แม้จะขาดงานหรือทำงานไม่ครบเวลาในเดือน นายจ้างก็ไม่มีสิทธิหักค่าจ้างในวันที่ขาดงานได้

๑.๓ มีหนี้ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน ลูกจ้างทำงาน นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้

นายจ้างไม่มอบงานก็ต้องจ่ายแม้จะเกิดเหตุจำเป็นแก่นายจ้าง

ฎ.๑๔๗๙/๒๖ นายจ้างหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้ ยังไม่พ้นวิสัยที่จะจ่ายค่าจ้าง

ฎ.๑๒๗๗-๑๒๗๘/๒๙ แม้โรงงานถูกเพลิงไหม้จนไม่สามารถประกอบกิจการได้ เมื่อยังมีได้เลิกจ้าง การจ้างยังไม่ระงับ

ฎ.๑๑๘/๒๕ น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่มีได้ท่วมตัวโรงงาน ยังไม่พ้นวิสัยที่จะจ่ายค่าจ้าง

ระหว่างพักงานก็ต้องจ่าย

ฎ.๑๓๖/๓๖ นายจ้างพักงานเพื่อรอฟังผลคดีอาญา เมื่อผลคดีลูกจ้างไม่ผิด ต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงพักงาน

ระหว่างใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ต้องจ่ายตามหลัก NO WORK NO PAY

ฎ.๓๙๙๖/๒๔ เมื่อลูกจ้างนัดหยุดงานและนายจ้างปิดงานเป็นการตอบโต้กันโดยสมัครใจและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว จึงเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายจ้างแรงงานต่อกันไม่ได้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างนัดหยุดงาน

ฎ.๒๕๑๖-๒๕๑๘ /๒๖ เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหลายงวด ลูกจ้างพร้อมกันหยุดงานได้ นายจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๒. เป็นสัญญาเกิดจากการตกลงกัน โดยชัดแจ้ง (EXPRESS) หรือโดยปริยาย (IMPLY)

หลักประสิทธิภาพของงาน (BUSINESS EFFICACY)

ฎ.๑๗๙/๔๕ ลูกจ้างระดับผู้บริหารแต่เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ แม้จะย้ายไปส่วนงานอื่นก็ยังมีปัญหาลักษณะเดียวกัน เป็นการขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่สามารถประสานงานกับบุคลากรอื่น ทำให้เกิดความขัดข้องในการบริหารจัดการของนายจ้างขาดประสิทธิภาพ มีเหตุเลิกจ้างได้ไม่ใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

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 นายจ้างประกาศฝ่ายเดียวเรื่องจ่ายค่าเที่ยวแก่ลูกจ้างขับรถหว่านแล้วถือปฏิบัติเรื่อยมาจึงกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย

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

หลักกฎหมายทั่วไปนำมาใช้ในคดีแรงงาน (CHARACTERISTIC TERMS)

ฎ.๒๕๔๖/๕๒ ลูกจ้างใช้สิทธิฟ้องนายจ้างโดยไม่สุจริต จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

หลักการนำกฎหมายแรงงานมาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา (TERMS IMPLIED BY STATUTE)

ฎ.๓๕๙๙/๓๗ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ แม้นายจ้างไม่มีคำสั่ง ข้อบังคับ หรือระเบียบห้ามไว้ ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี ต้องถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

หลักการนำกฎหมายแรงงานมาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา (TERMS IMPLIED BY STATUTE)

ฎ. ๒๓๗๖/๒๕๒๙ ข้อบังคับการทำงานของจำเลยกำหนดโทษทางวินัยไว้ ๒ สถานคือสถานเบาและสถานหนักข้อ ๑๘ ก. เป็นโทษสถานเบาซึ่งกำหนดข้อห้ามในเรื่องไม่มีความสำคัญข้อ ๑๘ ก.๒๓ กำหนดว่าละเลยไม่เอาใจใส่ต่อประกาศและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงแรมจึงหมายความว่า เป็นเรื่องที่จำเลยออกประกาศหรือคำสั่งใด ๆ ที่กำหนดถึงการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องที่ไม่มีความสำคัญนัก จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขายจัดเลี้ยง การที่โจทก์ขัดขืนไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อจำเลยได้ซึ่งมีไขเป็นความผิดเล็กน้อยอันจะพึงได้รับโทษสถานเบา เมื่อระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยมิได้กำหนดความผิดในเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะ กรณีต้องปรับด้วยบทกฎหมายที่มีอยู่ คือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ เมื่อโจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยผู้เป็นนายจ้างจำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎ. ๒๐๓๐/๒๕๒๘ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำของจำเลยทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชาในระหว่างที่มีการประชุมพนักงานในบริษัทจำเลยจนปากแตกโลหิตไหล การกระทำดังกล่าวนอกจากจะเป็นการทำผิดอาญาซึ่งมีโทษตามกฎหมายแล้ว ยังเป็นการประพฤติตนไม่เหมาะสมไม่เคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติตามหน้าที่ยอมทำให้จำเลยได้รับความเสียหายด้านการปกครอง และไม่ว่าข้อบังคับของจำเลยจะกำหนดเป็นความผิดรุนแรงมากหรือน้อยเพียงใดก็ตาม ความผิดของโจทก์ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องตักเตือน และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่โจทก์ได้กระทำความผิดดังกล่าวแล้ว จำเลยย่อมไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์

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 เมื่อมีการเข้าทำงานแล้วย่อมแสดงว่าบริษัทรับเอาผลงานของลูกจ้างที่เข้าทำงานพฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าสัญญาจ้างทำโดยตัวแทนของบริษัท บริษัทยอมเป็นผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้อันเป็นนายจ้าง

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 การจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างกันนั้นต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับ 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. ๑๖๒๘-๑๖๓๐/๔๔ เมื่อผู้รับจ้างเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ และได้ไปจ้างจำเลยที่ ๒ มาเป็นคนประจําด้วยความยินยอมของจำเลยที่ ๑ ต้องถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ด้วย จำเลยที่ ๑ ต้องรับผิดชอบแห่งการละเมิดที่ผู้มีชื่อกระทำในทางที่จ้างเช่นใด จำเลยที่ ๑ ก็ต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๒ ในผลแห่งละเมิดที่จำเลยที่ ๒ กระทำไปในทางการที่จ้างด้วยเช่นกัน

๔.๒ อำนาจบังคับบัญชาอาจมอบให้ผู้อื่นใช้แทนได้

ฎ. ๔๙๗๐/๕๒ บริษัทจำเลยรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการท่อส่งก๊าซ ส่งลูกจ้างไปทำงานในบริษัทลูกค้าเพื่อทำงานออกแบบให้เสร็จ ระหว่างนั้นต้องทำงานตามคำสั่งบังคับบัญชาของลูกค้า เป็นกรณีจำเลยมอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนให้ลูกค้าใช้แทน หากทำให้จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างไม่รับผิดชอบระหว่างจำเลยกับลูกจ้างไม่เปลี่ยนไป

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๔. นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง

๔.๓. อำนาจบังคับบัญชาอาจใช้ประกอบหลักการอื่นได้

- THE INTEGRATION TEST ใช้กับวิชาชีพชั้นสูง พิจารณางานหลักงานรอง

ฎ.๕๓๔๕/๔๙ แพทย์ใช้สถานที่ของโจทก์ตรวจรักษา ไม่มีวันเวลาทำงานปกติ โจทก์รับค่ารักษาจากคนไข้แล้วหักส่วนหนึ่งไว้เป็นค่าเช่าสถานที่ตามสัญญาให้ใช้สถานที่ในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม แล้วจ่ายส่วนที่เหลือให้โจทก์ เงินค่าตรวจรักษาจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

อธข.๔๓๕๓/๖๑ แพทย์ต้องทำงานตามกำหนดวันเวลาหากลาต้องขออนุญาต ต้องรักษาตามที่จ่ายกำหนด เมื่อจ่ายกำหนดค่าแพทย์การันตีให้ จึงเป็นค่าจ้าง

- THE ECONOMIC REALITY TEST พิจารณาการร่วมลงทุน ความเสี่ยงในกำไรขาดทุน

ฎ.๘๗๘๕/๕๐ ผู้เริ่มก่อการตั้งบริษัทและเป็นผู้ถือหุ้นอันดับหนึ่ง ไม่ต้องอยู่ได้ข้อบังคับ แม้รับเงินเดือนก็ไม่ใช่ลูกจ้าง

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

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๔. นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง

๔.๓. อำนาจบังคับบัญชาอาจใช้ประกอบหลักการอื่นได้

- THE MULTIPLE FACTOR TEST พิจารณาทุกองค์ประกอบโดยเฉพาะการมีหนี้ต่างตอบแทน

ฎ.๒๔๗๐/๕๖ แม้สัญญาจ้างหาโฆษณาระหว่างโจทก์จำเลยจะมุ่งผลสำเร็จของการหาโฆษณาให้ได้ตามเป้า แต่ทางปฏิบัติเมื่อโจทก์ไม่สามารถหาโฆษณาได้ตามเป้า จำเลยก็ผ่อนผันให้ทั้งยังจ่ายเงินเดือนและนายหน้าให้ตามสัญญา เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างต่อ แสดงให้เห็นเจตนาว่าไม่ได้มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ทั้งโจทก์มีตำแหน่งที่สามารถลงโทษตัดเดือนลูกจ้างแทนจำเลยได้ จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

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

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๕. เป็นสัญญาที่ถือตัวคู่สัญญาเป็นสาระสำคัญ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนต้องให้นายจ้างยินยอม มาตรา ๕๘๔ หากการจ้างแรงงานมีสาระสำคัญที่ตัวนายจ้าง หากนายจ้างตายสัญญาจ้างแรงงานระงับ

ฎ.๕๔๓๒/๔๙ ว.จ้างโจทก์ทำงานในหน่วยวิศวกรี่ของบริษัท แม้ต่อมา ว.ถึงแก่ความตาย แต่หน่วยวิศวกรี่ยังดำรงอยู่และบริการลูกค้าต่อไปได้ สัญญาจ้างไม่ระงับ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๘ ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากปรากฏว่าไร้ฝีมือ นายจ้างเลิกสัญญาได้

ฎ.๖๐๗๕/๔๙ จำเลยรับโจทก์ทำงานเพราะโจทก์มีความรู้ประสบการณ์สามารถทำหน้าที่บริหารงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ การเป็นเนติบัณฑิตแคลิฟอร์เนียหาใช้สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานไม่ เพียงแต่ทำให้โจทก์มีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษเท่านั้น สัญญาจ้างจึงไม่เป็นโมฆียกรรม

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.๖๘๕/๓๐)