

คำบรรยาย ครั้งที่ ๑

กฎหมายแรงงาน

หลักทั่วไป

กฎหมายแรงงานคืออะไร

นับแต่ปี ๑๘๕๐ จนถึงหลังปี ๒๐๐๐ แนวคิดสิทธิแรงงานมีการพัฒนาการมาแล้ว ๓ ช่วงเวลากล่าวคือ ระหว่างช่วงหลังของศตวรรษที่สิบเก้าจนถึงสงครามโลกครั้งที่ ๑ **แนวคิดคลาสสิกด้านกฎหมาย (Classical Legal Thought)** ถือเป็นแนวคิดหลักแห่งยุคสมัย ในช่วงเวลาดังกล่าวมีการพัฒนาหลักกฎหมายมหาชนขึ้นมา คู่กับหลักกฎหมายเอกชนที่ใช้มาตั้งแต่ยุคโรมันเพื่อควบคุมการใช้กฎหมายของรัฐให้อยู่ภายใต้กฎหมายมหาชน จึงมีการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกฎหมายเอกชนกับกฎหมายมหาชนอย่างมาก นอกจากนั้นในส่วนของกฎหมายเอกชนยังคงให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลภายใต้**หลักเสรีภาพในการทำสัญญา หรือ freedom of contract** แรงงานจะมีสิทธิอย่างไรและเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างโดยรัฐจะไม่เข้าแทรกแซง (**Non-intervention**) ระบบกฎหมายแรงงานยังคงให้ความสำคัญกับนายจ้างในการควบคุมบังคับบัญชา (**control test**) ลูกจ้าง

กระทั่งระหว่างปี ๑๙๐๐ จนถึงปี ๑๙๖๘ แนวคิดของ**ความยุติธรรมทางสังคม หรือ Social Justice** จึงเข้าแทนที่แนวคิดเดิมซึ่งถูกมองว่าแนวคิดเดิมเป็นเพียงนามธรรมของความยุติธรรมของกฎหมายภายใต้ สิทธิของปัจเจกชนที่ไม่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ที่อยู่ในสังคมได้อย่างแท้จริง แต่**ความยุติธรรมจะเกิดกับ สังคมได้ต่อเมื่อผ่านการออกแบบกฎหมายและปรับใช้กฎหมายให้เป็นธรรม** ซึ่งกฎหมายนั้นจะต้องมาจากการร่วมออกความเห็นประนีประนอมทางสังคม (**social compromise**) โดยไม่ผูกพันกับแนวคิด **Liberal** และ **Non-intervention** รวมทั้งแนวคิดของตลาดเสรีอีกต่อไป ดังนั้นสิทธิแรงงานจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียง ความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอีกต่อไป แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ของมหาชน หรือ **public interest** อีกด้วย

หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ การฟื้นฟูแนวคิดของสิทธิและเสรีภาพเพื่อป้องกันการขยายตัวของแนวคิด การปกครองแบบ Communist ซึ่งถูกมองว่าเป็นการกระทำละเมิดต่อความมีเสรีภาพของพลเมือง องค์การ สหประชาชาติจึงได้ให้การสนับสนุนสิทธิมนุษยชนที่จะไม่ถูกปกครองโดยรัฐอย่างไม่เป็นธรรม ในช่วงเวลานี้ อนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ จึงได้บัญญัติขึ้น สิทธิแรงงานได้ให้การยอมรับมาโดยตลอดว่าสิทธิแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของ **social justice** จึงต้องปรับตัวเพื่อได้รับการสนับสนุนจากสังคมให้เป็นสิทธิมนุษยชน (**Human Rights**) จึงเป็นทางออกที่เหมาะสมกับยุคสมัย

จากวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่สะท้อน ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดข้อพิพาทหลักทางแรงงานคือ **managerial**

prerogative vs. Labour's Rights รัฐจึงมีบทบาทในการสร้างความเท่าเทียมกันตามหลักการของ **Social Justice** โดยการ **Rebalance** สิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายให้เท่าเทียมกัน เป็นกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งยังสะท้อนให้เห็นในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ ที่ต้องเป็นระบบไตรภาคีและการไต่สวน

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายแรงงานพื้นฐานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชนแทบทุกประเภท ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนที่ทำงานในประเทศไทยไม่ว่าจะมีสัญชาติใด ไม่ว่าจะ เป็นลูกจ้างต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ก็ได้รับการคุ้มครองโดยเสมอกัน ส่วนลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจะอยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกำหนดหลักการทำนองเดียวกันกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชน แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะใช้บังคับกับลูกจ้างทั่วไป แต่มีลูกจ้างบางประเภทมีลักษณะการทำงานแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปจึงต้องมีการคุ้มครองเป็นพระราชบัญญัติต่างหากจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือมีการกำหนดเป็นกฎกระทรวงให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมได้แก่

๑. พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการทำงานแก่ลูกจ้างและคนประจำเรือเดินทะเลที่มีวัตถุประสงค์ในเชิงพาณิชย์ที่ต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลคือ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๔๙ หรือ ILO Maritime Labour Convention, 2006 โดยไม่รวมถึงเรือที่ใช้เพื่อทำการประมง เรือที่ต่อแบบประเพณีดั้งเดิม เรือของทางราชการทหาร การจ้างงานระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือเดินทะเลจะต้องบังคับตามพระราชบัญญัตินี้ โดยไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎหมายแรงงานฉบับอื่น แต่ต้องจัดให้มีการประกันสังคมและเงินทดแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด (มาตรา ๔)

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในงานประมงตามหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ แต่ไม่รวมถึงการประมงเพื่อยังชีพ ประมงน้ำจืด ประมงเพื่อนันทนาการ เจ้าของเรือและแรงงานประมงต้องปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎหมายแรงงานฉบับอื่น เว้นแต่ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ จะได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะหรือบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา ๖) ซึ่งต้องพิจารณาร่วมกันกับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่วนงานประมงน้ำจืดได้รับการคุ้มครองตาม กฎกระทรวง คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งให้การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม และได้กำหนดให้งานเกษตรกรรม หมายความว่า

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่การประมงทะเล

๓. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับแก่ลูกจ้างทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน การคุ้มครองลูกจ้างทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน แต่เป็นกรณีที่ผู้จ้างงานได้มอบงานให้ผู้รับงานไปผลิต หรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน หากผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อสอบสวนและมีคำสั่ง ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งอาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ (มาตรา ๓๕)

๔. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ใช้บังคับแก่ครูใหญ่และครูในสถานศึกษาเอกชนที่มีนักเรียนรวมกันเกินกว่า ๗ คน ขึ้นไป ทั้งโรงเรียนในระบบและนอกระบบ โดยต้องพิจารณาประกอบกฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (๑)

๕. พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๙ กำหนดเรื่องการทำสัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นหนังสือมีรายการตามที่กำหนด ห้ามเลือกปฏิบัติ ค่าชดเชย และการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างศาลที่ ๔๑/๒๕๕๙ วินิจฉัยว่า แม้จำเลยจะเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน แต่อาจเป็น "หน่วยงานทางปกครอง" ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ หากจำเลยกระทำการใดโดยใช้อำนาจทางปกครองหรือดำเนินกิจการทางปกครองตามที่ได้รับมอบอำนาจจากรัฐซึ่งจะอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายมหาชน แต่หากกระทำการโดยมิได้ใช้อำนาจหรือมิได้ดำเนินกิจการทางปกครอง การกระทำของจำเลยย่อมเป็นการกระทำในฐานะเอกชนทั่วไป และอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายเอกชน การที่จำเลยซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนทำสัญญาจ้างโจทก์ให้ทำงานในตำแหน่งอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ แม้จะเป็นการจ้างให้โจทก์มาทำหน้าที่สอนหนังสือหรืองานทางวิชาการ อันเป็นการจ้างให้มาให้บริการสาธารณะด้านการศึกษา แต่การทำสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์ จำเลยกระทำการในฐานะเอกชน มิได้ใช้อำนาจตามกฎหมายหรือดำเนินกิจการทางปกครองตามที่ได้รับมอบหมายมา จำเลยจึงมิได้กระทำการในฐานะหน่วยงานทางปกครอง สัญญาจ้างระหว่างจำเลยผู้ว่าจ้างกับโจทก์ผู้รับจ้างจึงไม่ใช่สัญญาทางปกครอง เนื่องจากไม่มีคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเป็นบุคคลที่กระทำการแทนรัฐ ตามบทนิยามสัญญาทางปกครองตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ แต่เป็นสัญญาจ้างแรงงานในระบบกฎหมายเอกชน

๖. ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย มีบทยกเว้นการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บางมาตรา ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๔๕/๒๕๕๒ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานบ้านซึ่งเปิดเป็นร้านเสริมสวยโดยให้โจทก์ซักผ้า ทำงานบ้าน กวาดร้าน ซักผ้าเช็ดผม เป็นการให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

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

๗. ลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ มีบทยกเว้นการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บางมาตรา ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (๓) การแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจหรือไม่ต้องพิจารณาจากการดำเนินการจริง ไม่เพียงแต่พิจารณาจากกฎหมายจัดตั้งเพราะแม้กฎหมายจัดตั้งจะมีวัตถุประสงค์ในการไม่แสวงหากำไรก็ดี หรือมีวัตถุประสงค์ในทางการกุศลก็ดี แต่หากการดำเนินการจริงมีการแสวงหากำไรก็ต้องถือเป็นการแสวงหากำไร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๘๗/๒๕๖๒ จำเลยเป็นองค์การมหาชนที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ และไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตาม พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๘

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๐๐/๒๕๔๗ การพิจารณาว่างานที่สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลจ้างโจทก์ทำงานเป็นงานที่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจหรือไม่ ต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของจำเลยประกอบด้วย งานโครงการที่จำเลยจ้างโจทก์ทำมีรายรับจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลไทยและรัฐบาลต่างประเทศ กับการจัดทำวารสารและสัมมนาทางวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่สมาชิกและบุคคลทั่วไป หากมีรายรับเหลือจ่ายจากการดำเนินงานต้องนำไปใช้ในการดำเนินงานของโครงการเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ในโครงการอื่นและห้ามนำมาแบ่งปันกัน จึงไม่ใช่กิจการที่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๗๖/๒๕๔๕ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ดำเนินธุรกิจจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับบอสังหาริมทรัพย์ให้เช่าที่ดิน อาคารและแผง ค่าธรรมเนียม ค่าทำสัญญา ค่าต่อสัญญา มิได้เป็นองค์กรที่ดำเนินกิจการลักษณะมูลนิธิหรือเพื่อการกุศลสาธารณะ เมื่อหักค่าใช้จ่ายออกจากรายรับจะเหลือเป็นกำไร กิจการของจำเลยจึงเป็นกิจการที่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๘๒/๒๕๔๕ สหกรณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิกโดยร่วมกันดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ด้วยกัน จึงเป็นการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓/๒๕๓๘ วินิจฉัยกรณีของสันนิบาตสหกรณ์ไว้ทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓๗/๒๕๔๔ แม้พระราชบัญญัติองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. ๒๕๑๐ จะบัญญัติให้องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเป็นองค์การของรัฐเพื่อการกุศล แต่ไม่ได้ห้ามหารายได้เมื่อสำนักงานกิจการศาลหลักเมืองนำรายได้จากการจำหน่ายดอกไม้รูปเทียนและเงินบริจาคต่าง ๆ ส่งให้แก่จำเลย จึงเป็นการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๒๓/๒๕๓๘ จำเลยเป็นหน่วยงานหนึ่งของ หน่วยงานการพัฒนาระหว่างประเทศของแคนาดา ในแต่ละปีมีกำไรจัดแบ่งโบนัสให้แก่เจ้าหน้าที่และพนักงานอื่น จึงเป็นการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๘. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับแก่ลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม โดยมีกฎกระทรวง คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม และได้กำหนดให้งานเกษตรกรรม หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่การประมงทะเล โดยนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรมตลอดทั้งปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้จ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดทั้งปีและลูกจ้างนั้นจะต้องไม่ได้ทำงานที่เป็นลักษณะงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว นายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บางมาตรา (ข้อ ๔) ตามแนวทางของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. ๑๙๗๓ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉ้อฉลเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙

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

๑๐. งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ให้มีการคุ้มครองแรงงานตาม กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

๑.เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงาน เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างในการดำรงชีพ ดังนั้นกรณีมีข้อสงสัยในการตีความจึงต้อง ตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้างและสร้าง

บรรทัดฐานหรือมาตรฐานที่ดีแก่สังคมแรงงาน ยิ่งกว่าจะตีความเพื่อประโยชน์ของนายจ้างอันเป็นเพียงปัจเจกบุคคล และเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา การดำเนินคดีแรงงานจะเริ่มต้นคดีที่ศาลแรงงาน แต่การดำเนินคดีอาญาทำกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ ไม่ใช่คดีแรงงานจึงต้องดำเนินคดีที่ศาลแขวงหรือศาลจังหวัดแล้วแต่อัตราโทษ และไม่ถือว่าคดีในส่วนของแรงงานเป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาที่ศาลแรงงานต้องถือข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาคดีส่วนอาญาแต่อย่างใด การตีความในส่วนของคดีอาญาจะเป็นไปตามหลักคดีอาญาทั่วไป

๒. พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๔ กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย แม้การฝ่าฝืนมาตรานี้จะไม่มีโทษทางอาญา แต่มีผลให้การฝ่าฝืนมาตรานี้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับความสงบและก่อให้เกิดการละเมิดได้

๓. กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยห้ามคู่สัญญาดำเนินการกันเองโดยไม่มีรัฐเป็นฝ่ายที่สาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๔/๒๕๔๙ ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับ ส. ตามสัญญาจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ว่าภายในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันเริ่มสัญญา หาก ส. ตั้งครรภ์ให้ถือว่า ส. ได้บอกเลิกสัญญานี้แล้ว เป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้าง เพราะ ส. มีครรภ์ อันขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๓๘-๘๙๙๒/๒๕๕๒ การที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอนและจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่เช่นนี้ ย่อมถือได้ว่าค่าครองชีพเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของลูกจ้าง ค่าครองชีพจึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง การที่จำเลยกับสหภาพแรงงานเซนจูรี่เท็กซ์ไทล์ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยมีเงื่อนไขให้มีค่าครองชีพไปรวมกับค่าจ้างเพื่อคิดคำนวณค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้างและเงินเดือน จึงเป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๑๐/๒๕๒๘ โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีผลเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนเมื่อโจทก์ทำ สัญญาประนีประนอมยอมความในศาลยอมรับเงินช่วยเหลือจากจำเลย ไปจำนวนหนึ่งแล้วโดยไม่ตั้งใจเรียกร้องอะไรจากจำเลยอีกจึงมีผลเป็นว่า โจทก์ไม่ตั้งใจเรียกร้องค่าชดเชยหรือโจทก์ยอมสละข้อหานี้ โดยโจทก์ ไม่ประสงค์จะขอให้ศาลบังคับเอาอีกต่อไป สัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าวจึงหาขัดต่อ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานอันตกเป็นโมฆะแต่อย่างใดไม่

๔. ขอบเขตการใช้บังคับ

กฎหมายแรงงานเอกชนมิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

หน่วยงานใดจะเป็นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค หรือราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องพิจารณาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งตามมาตรา ๗ กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง คือ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม และสำนักนายกรัฐมนตรีมีฐานะเป็นกระทรวง มาตรา ๕๑ กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดังนี้ จังหวัด อำเภอ จังหวัด เป็นหน่วยการปกครองที่ใหญ่ที่สุด มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีขอบเขตครอบคลุมหลายอำเภอ มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรี อำเภอ เป็นหน่วยการปกครองที่ย่อยรองลงมาจากจังหวัด ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ ภายในอำเภอยังมีหน่วยย่อยรองลงไปอีกคือ ตำบล และหมู่บ้าน และมาตรา ๗๐ ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างบริหารคือ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล เทศบาล มีโครงสร้างบริหารคือ สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างบริหารคือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล นอกจากนี้ยังมีราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ กรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างบริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สภากรุงเทพมหานคร และสภาเขต เมืองพัทยา มีโครงสร้างบริหารคือ สภาเมืองพัทยานายกเมืองพัทยา

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

สำหรับองค์การมหาชนซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้มีข้อยกเว้นเพียงแต่ไม่ให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บางมาตรา แต่โดยระบบของกฎหมายในส่วนของสัญญาจ้างผู้บริหารสูงสุดขององค์การมหาชนซึ่งเป็นสัญญาทางปกครองจึงอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เนื่องจากผู้บริหารดังกล่าวเป็นผู้มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการทางปกครอง หรือเป็นผู้แสดงเจตนาใช้อำนาจทางปกครองขององค์การมหาชนนั้น ๆ ในส่วนของพนักงานองค์การมหาชนซึ่งจ้างเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติให้ “กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน...ทั้งนี้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

ขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน...” และองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐประเภทองค์การของรัฐที่เป็นอิสระรูปแบบอื่น ซึ่งจะมีทบัญญัติทำนองเดียวกับมาตรา ๓๘ ดังกล่าว แม้จะไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแต่ต้องนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาเทียบด้วยสัญญาของพนักงานถือเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ยังคงอยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างศาลที่ ๙๑/๒๕๕๗ วินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติไม่ให้นำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับนั้น มิใช่เป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดว่าสัญญาตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นสัญญาประเภทอื่น เพียงแต่กำหนดว่าไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยทั่วไป มิได้มีผลทำให้นิติสัมพันธ์ที่มีผู้ตกลงทำงานให้และมีผู้ตกลงจ่ายค่าจ้างไม่เป็นการจ้างแรงงานไม่ การที่จะวินิจฉัยว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ต้องพิจารณาเนื้อหาของนิติสัมพันธ์ตามกฎหมายเอกชนเป็นสำคัญ เมื่อข้อสัญญาระหว่างโจทก์จำเลยมีลักษณะของข้อสัญญาที่บัญญัติเป็นการทั่วไปในสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๑) อันอยู่ในอำนาจศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลยุติธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๘๗/๒๕๖๒ แม้ว่า พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้นำบทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยมาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน นายจ้างย่อมมีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์อันเป็นคุณหรือเป็นผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ได้ จำเลยเป็นองค์การมหาชนที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจซึ่งคณะกรรมการจำเลยอาศัยอำนาจตามกฎหมายจัดตั้งจำเลยกำหนดระเบียบประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างในลักษณะของเงินที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเช่นเดียวกับค่าชดเชยทั้งที่ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าว ทั้งตามกฎหมายจัดตั้งจำเลยก็ได้มีข้อกำหนดให้การออกระเบียบต้องผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีที่มีอำนาจกำกับดูแลกิจการของจำเลยก็ไม่ได้ยับยั้งการออกระเบียบดังกล่าว แม้ต่อมาจำเลยจะออกระเบียบฉบับใหม่ยกเลิกระเบียบดังกล่าวก็มีผลหลังจากโจทก์จำเลยสิ้นสุดนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างต่อกันแล้ว จำเลยจึงต้องผูกพันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าวต่อโจทก์

สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นเนื่องจากเป็นหน่วยงานธุรกิจของรัฐ มีภารกิจเป็นพิเศษแตกต่างจากเอกชน จึงมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของรัฐวิสาหกิจแยกต่างหาก ได้แก่ ระเบียบคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ จึงไม่นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเอกชนมาใช้บังคับ ส่วนสัญญาจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ที่มีลักษณะเป็นสัญญา

ทางปกครองเช่นกัน เพราะมีลักษณะเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายหนึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครอง และเป็นการตกลงให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเข้าดำเนินการหรือเข้าร่วมดำเนินการบริการสาธารณะโดยตรง แต่เนื่องจากรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาดังกล่าวจึงอยู่ในอำนาจศาลแรงงาน เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๙ วรรคสอง (๓) แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ ไม่อยู่ในอำนาจศาลปกครอง (เทียบเคียงคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๑๐๒/๒๕๕๙)

สัญญาจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นสัญญาทางปกครองและอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เนื่องจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นผู้มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการทางปกครอง หรือเป็นผู้แสดงเจตนาใช้อำนาจทางปกครองของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ นอกจากนี้ในการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ยังต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๘ จัตวา วรรคหนึ่ง และ การจ้างตามสัญญาดังกล่าว ไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ตามมาตรา ๘ จัตวา วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๔) แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.๒๕๕๒

๕.กฎหมายแรงงานใช้กับการทำงานเชิงเศรษฐกิจ

สำหรับกฎกระทรวงที่ยกเว้นไม่ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ทั้งฉบับหรือบางส่วน เช่น กฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑) ยกเว้นไม่ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ทั้งฉบับ แก่ นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครูซึ่งมีพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.๒๕๕๐ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.๒๕๕๒ ให้ความคุ้มครองอยู่แล้ว ส่วนการไม่ใช้บังคับบางมาตรานั้น ใช้แก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

การเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕ “สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ บัญญัติว่า อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงต้อง

๑. เป็นสัญญาต่างตอบแทน (Mutuality of Obligation) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

๑.๑ นายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

- (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ดังนั้นหากพิจารณาแยกเป็นนายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา กับนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคล นายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาคือ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ส่วนนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลคือ นิติบุคคล ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๔๘/๒๕๒๔ 'นายจ้าง' หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งมีความหมายว่า งานที่ลูกจ้างทำนั้นจะต้องเป็นงานของนายจ้างเองและค่าจ้างก็ต้องหมายความถึงเงินของนายจ้างด้วย เมื่อปรากฏว่างานที่โจทก์รับจ้างทำเป็นงานที่จำเลยที่ ๒ รับจ้างเหมามาทำและค่าจ้างก็เป็นเงินส่วนที่จำเลยที่ ๑ จะต้องจ่ายให้จำเลยที่ ๒ มิใช่เงินและเงินของจำเลยที่ ๑ ดังนั้น นายจ้างที่แท้จริงของโจทก์คือจำเลยที่ ๒ หาใช่จำเลยที่ ๑ ไม่

ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างอาจเป็นนิติบุคคลก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 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

ผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการและเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒/๒๕๔๗ ผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการตามกฎหมายล้มละลายมีฐานะเป็นนายจ้าง ต้องร่วมรับผิดชอบกับกิจการนั้นในการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๒๓-๘๙๒๗/๒๕๕๑ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ จึงมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่จ้างไว้เพื่อจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้

ผู้ได้รับมอบหมายจากกรรมการเป็นนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๕๙/๒๕๓๖ จำเลยเป็นนิติบุคคล น.ได้รับอำนาจจากกรรมการของจำเลย น.จึงเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล มีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ด้วย จึงมีอำนาจเลิกจ้างโจทก์ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๒๓/๒๕๓๕ 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”

ภริยานายจ้างไม่ใช่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๐๖/๒๕๓๑ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ได้สั่งให้โจทก์ทำความสะอาดทางระบายน้ำเสีย โจทก์ไม่ยอมทำอ้างว่าสกปรกเกินไป ป.ภริยาของ พ.หุ้นส่วนผู้จัดการห้างจำเลย จึงบอกแก่โจทก์ว่า “ถ้าทำไม่ได้ก็ต้องออกจากการงาน” มิได้กล่าวให้เป็นกิจจะลักษณะว่าจำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ และ ป. มิได้เป็นผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลจำเลย ทั้งไม่ปรากฏว่าได้รับมอบหมายจาก พ. ป.จึงไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ ไม่มีอำนาจเลิกจ้างโจทก์

ผู้ถือหุ้นไม่ใช่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๓/๒๕๒๗ การที่จำเลยที่ ๒ ซื้อหุ้นบริษัทจำเลยที่ ๑ นั้น มีผลเพียงเปลี่ยนตัวผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เมื่อจำเลยที่ ๒ เข้าดำเนินกิจการโรงแรมซึ่งจำเลยที่ ๑ เข้ามาจากผู้อื่น จึงเป็นการดำเนินกิจการโรงแรมในฐานะผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เท่ากับบริษัทจำเลยที่ ๑ ยังเป็นผู้ดำเนินการกิจการโรงแรมอยู่นั้นเองจึงมีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานโรงแรมนี้อยู่ เมื่อต่อมาจำเลยที่ ๒ ได้รับมอบหมายจากผู้ถือหุ้นให้ดำเนินกิจการโรงแรมแทนบริษัทจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคล ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของโจทก์ด้วย

ตัวแทนนายจ้างอาจเป็นโดยการขีดหรือถูกขีดก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๘๕๕/๒๕๕๑ จำเลยมอบหมายให้ ว. ดูแลงานด้านการตลาดของบริษัทจำเลย และรู้เห็นในการทำงานของ ว. จึงเป็นพฤติการณ์ที่จำเลยได้ขีด ว. ออกแสดงเป็นตัวแทนของจำเลย

หรือรู้แล้วยอมให้ ว.เซิตตัวเขาออกแสดงเป็นตัวแทนของจำเลยในการจ้างโจทก์ทำงานกับจำเลย การที่ ว.รับโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยโดยจ่ายค่าจ้างให้และจำเลยได้รับประโยชน์จากการทำงานของโจทก์มาโดยตลอดนั้น จึงมีผลผูกพันจำเลยเสมือนว่า ว.เป็นตัวแทนของจำเลยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๑ จำเลยจึงเป็นนายจ้างโจทก์โดยเป็นผู้ซึ่งตกลงรับโจทก์เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้โดยมี ว.กระทำการเป็นตัวแทนของจำเลยดำเนินการแทน ดังนั้นไม่ว่าจำเลยจะมีฐานะเป็นนายจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ หรือมาตรา ๕ (๓) จำเลยก็เป็นนายจ้างโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๘๕/๒๕๔๘ พ. เป็นกรรมการคนหนึ่งของบริษัทจำเลย การที่ พ. เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการแสดงเจตนาของจำเลยในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจแม้ว่าการแต่งตั้งจะมีข้อบกพร่องหรือในฐานะที่เป็นตัวแทนของจำเลย เมื่อจำเลยรับรองการแสดงเจตนาของ พ. ที่บอกเลิกจ้างโจทก์เป็นการแสดงเจตนาของจำเลย จึงมีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์ตามกฎหมายแล้ว

กรรมการไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙๓/๒๕๔๑ จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๕ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคลในฐานะนายจ้าง แม้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน จะระบุให้จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๕ มีฐานะเป็นนายจ้างด้วยก็ตาม แต่เมื่อจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๕ ได้กระทำการใด ๆ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ ๑ แล้ว จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๕ ก็เป็นเพียงผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นตัวการเท่านั้น จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๕ จึงไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวหรือร่วมกับจำเลยที่ ๑ รับผิดชอบต่อโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๙๙/๒๕๓๙ นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน เมื่อจำเลยที่ ๒ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานและมีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ ย่อมมีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสองด้วยตามบทกฎหมายดังกล่าว โจทก์ทั้งสองจึงมีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๒ ได้ แต่อย่างไรก็ดีเนื่องจากจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ทั้งสองมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ทำการแทนตามกฎหมาย ประกอบกับ ป.พ.พ.มาตรา ๗๗ บัญญัติว่า "ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยตัวแทนแห่งประมวลกฎหมายนี้มาใช้บังคับแก่ความเกี่ยวพันระหว่างนิติบุคคลกับผู้แทนของนิติบุคคล และระหว่างนิติบุคคลหรือผู้แทนของนิติบุคคลกับบุคคลภายนอกโดยอนุโลม" และบทบัญญัติว่าด้วยตัวแทนมาตรา ๘๒๐ บัญญัติว่า "ตัวการย่อมมีความผูกพันต่อบุคคลภายนอกในกิจการทั้งหลายอันตัวแทนหรือตัวแทนช่วงได้ทำไปภายในขอบอำนาจแห่งฐานตัวแทน"ซึ่งมีความหมายว่า กิจการใดอันตัวแทนได้กระทำไปภายในขอบอำนาจของตัวแทนนั้นเป็นการกระทำแทนตัวการ จำเลยที่ ๑ ผู้เป็นตัวการจึงต้องผูกพันต่อบุคคลภายนอกในการกระทำของจำเลยที่ ๒ ที่ได้กระทำไปภายในวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ ไม่ต้องผูกพันรับผิดชอบเป็นส่วนตัวต่อโจทก์ทั้งสองด้วย

หุ้นส่วนผู้จัดการต้องรับผิดชอบส่วนตัว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๒/๒๕๒๔ ห้ามหุ้นส่วนจำกัดรับเหมาก่อสร้างโดยจ้างเหมาเฉพาะค่าแรงต่อไปเป็นจ้างแรงงาน ผู้รับเหมาต้องรับผิดชอบในละเมิดที่ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงทำขึ้น หุ้นส่วนผู้จัดการคือหุ้นส่วนประเภทรับผิดไม่จำกัด ต้องรับผิดชอบในฐานะส่วนตัวด้วย

การเป็นนายจ้างเป็นไปตามหลักนิติบุคคล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๕๖/๒๕๖๑ จำเลยจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในประเทศไทย ส่วนบริษัท อ. มีภูมิลำเนาและจดทะเบียนในประเทศสิงคโปร์ 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

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ลูกจ้างจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น เพราะนิติบุคคลโดยสภาพแล้วไม่อาจทำงานได้ (คำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ วร ๑๕ /๒๕๖๒) และแม้คำนิยามจะบัญญัติไว้เพียงนี้ แต่การพิจารณาว่าเป็นลูกจ้างหรือไม่จะต้องพิจารณาอำนาจบังคับบัญชาด้วย

มีอำนาจตัดสินใจเอง ไม่อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๘๓/๒๕๔๘ ลูกจ้างคือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง ซึ่งต้องทำงานตามที่นายจ้างมอบหมายในวันเวลาทำงานที่นายจ้างกำหนด และต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างลงโทษได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ มาตรา ๑๑๙

และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ เมื่อโจทก์มีอำนาจเต็มในการบริหารกิจการและไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของจำเลยที่ ๑ โจทก์บริหารกิจการของจำเลยที่ ๑ ไปตามที่เห็นสมควร เพียงแต่รายงานผลการทำงานให้กรรมการอื่นทราบเดือนละครั้ง ดังนี้ โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัทจำเลยที่ ๑ แม้โจทก์จะทำงานให้บริษัทจำเลยที่ ๑ และได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ก็ตาม

ลูกจ้างต้องทำงานอย่างแท้จริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๗/๒๕๒๕ การปฏิบัติงานของ ล.กรรมการผู้จัดการบริษัทโจทก์ไม่เป็นกิจจะลักษณะ ไปปฏิบัติบ้าง ไม่ปฏิบัติบ้าง สุดแท้แต่จะมีสุขภาพดีหรือไม่ ไม่มีหลักเกณฑ์การทำงานแน่นอนแต่อย่างใด แม้เงินเดือนน้อย ล.ก็พอใจ เพราะไม่มีเงินก็ขอเอาจากประธานกรรมการบริษัทได้ แสดงว่า ล.เป็นเพียงกรรมการผู้จัดการแต่เพียงในนาม เพราะหาก ล.เป็นลูกจ้างของบริษัทโจทก์ก็จะปฏิบัติตนเช่นนั้นไม่ได้ ล.คงเป็นเพียงกรรมการของบริษัทโจทก์ตามมติที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นแต่อย่างเดียว มิได้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทโจทก์อีกชั้นหนึ่ง ล.จึงมิใช่ลูกจ้างของบริษัทโจทก์

พนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๙๙/๒๕๒๔ พนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นลูกจ้างตามความหมายในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔/๗๕/๒๕๒๕ บุคคลใดจะมีฐานะเป็นลูกจ้างหรือไม่นั้น ย่อมเป็นไปตามคำนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน การที่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวงจะถูกเรียกว่าพนักงานหรือมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาหรือไม่ ก็ไม่เป็นเหตุให้มีฐานะเป็นลูกจ้างหรือไม่ ดังนั้นแม้โจทก์จะเป็นพนักงานมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายและไม่มีความหมายบัญญัติไว้เป็นพิเศษว่าโจทก์เป็นลูกจ้าง ก็ถือไม่ได้ว่าโจทก์มิใช่ลูกจ้างของจำเลย

๑.๓ มีหนี้ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน ลูกจ้างทำงาน นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้

เลิกจ้างวันใดจ่ายค่าจ้างถึงวันนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๖๖/๒๕๔๓ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และลูกจ้างก็มีหน้าที่ตอบแทนคือต้องทำงานให้แก่นายจ้างเช่นเดียวกัน นายจ้างได้บอกเลิกสัญญาจ้างแก่ลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๒ โดยให้ลูกจ้างหยุดทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไป ฉะนั้นนายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพียงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๒ เท่านั้น เพราะสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างระหว่างวันที่ ๒๑ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๒ แต่อย่างใด

ลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างเท่าวันทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๓๑/๒๕๔๓ โจทก์เป็นลูกจ้างรายวันมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยกับโจทก์ยังไม่สิ้นสุด แต่โจทก์ก็มีได้ทำงานให้แก่จำเลย จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์

ลูกจ้างรายเดือนได้รับค่าจ้างเหมาทั้งเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๘๑/๒๕๔๑ โจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือนของจำเลยย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นเดือน เมื่อไม่มีข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สิทธิแก่จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างในวันที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่มาทำงานหรือขาดงานโดยโจทก์ไม่ตกลงยินยอมด้วยได้ (ปัจจุบันไม่สามารถหักได้เพราะห้ามหักตามมาตรา ๗๖ ของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑) ดังนั้นแม้โจทก์จะขาดงานและทำงานไม่ครบเวลาในเดือนมีนาคมและเมษายน ๒๕๔๐ ก็ตาม ก็มีใช้กรณีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ และ ๔๒๑ จำเลยย่อมไม่มีสิทธิหักค่าจ้างในวันที่โจทก์ขาดงานโดยมิชอบนั้นได้

สัญญาต่างตอบแทนแก่นายจ้างไม่มอบงานก็ต้องจ่ายค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๗๙/๒๕๒๖ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยโจทก์ต้องทำงานให้แก่จำเลย และจำเลยจะต้องชำระสินจ้างให้แก่โจทก์ แม้จำเลยอาจไม่มอบงานหรือสั่งให้โจทก์ทำงาน จำเลยก็ต้องจ่ายสินจ้างให้ตลอดเวลาที่จ้างจนกว่าจะมีการบอกเลิกสัญญาจ้าง การที่จำเลยหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้มิได้เป็นเหตุขัดขวางอย่างใดที่จะทำให้อ้างว่าจำเลยจ่ายสินจ้างมิได้ เพราะยังไม่พ้นวิสัยที่จำเลยจะชำระหนี้จ่ายสินจ้างให้โจทก์

แม้มีเหตุสุดวิสัยแต่หากนายจ้างไม่เลิกสัญญาก็ต้องจ่ายค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘/๒๕๒๕ การที่น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่มิได้ท่วมตัวโรงงาน จนนายจ้างต้องปิดโรงงาน ประกอบกับลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้างนั้น พฤติการณ์ดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นเหตุขัดขวางในการที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง และกรณีไม่ถือว่าการชำระหนี้เป็นพ้นวิสัยเพราะพฤติการณ์อันใดอันหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ได้ก่อหนี้ซึ่งลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างยังไม่หลุดพ้นจากการชำระค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๗-๑๒๗๘/๒๕๒๙ ค่าจ้างเป็นเงินซึ่งกำหนดขึ้นตามข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง トラบใดที่การจ้างยังไม่ระงับนายจ้างผูกพันต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจะต้องหยุดกิจการเพราะโรงงานถูกเพลิงไหม้จนไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ แต่เมื่อจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง การจ้างจึงยังไม่ระงับ

ระหว่างพักงานก็ต้องจ่ายค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๖/๒๕๓๖ จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์เพื่อรอฟังผลที่โจทก์ถูกดำเนินคดีอาญา เมื่อผลคดีอาญาศาลพิพากษาว่าโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุว่าพฤติการณ์โจทก์ส่อไปในทางทุจริตแล้วมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ย้อนหลังไปถึงวันที่มีคำสั่งพักงานไม่ได้ การที่โจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลยก็สืบเนื่องจากจำเลยมีคำสั่ง และไม่ระบียบว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง จึงไม่มีเหตุที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์

ดังนั้นโดยหลักการแล้วหากยังคงมีสัญญาจ้างแรงงานระหว่างกันอยู่ นายจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเสมอตามหลักสัญญาต่างตอบแทน แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานให้นายจ้างไม่ว่าจะเพราะเหตุจากนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือลูกจ้างขาดงานไปโดยมิชอบก็ตาม ในกรณีที่ลูกจ้างขาดงานไปนายจ้างจึงมีสิทธิเพียงการดำเนินการทางวินัยต่อลูกจ้างเพราะเหตุขาดงานเท่านั้น แต่ไม่มีสิทธิหักค่าจ้าง ซึ่งจะแตกต่างจากหลักการไม่ทำงานก็ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือ No Work No Pay ซึ่งเป็นหลักการที่มีที่มาจากการแรงงานสัมพันธ์ที่ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิตามกฎหมายโดยชอบ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะหยุดงาน หรือ Strike ในขณะที่นายจ้างก็มีสิทธิที่จะปิดงานดจ้าง หรือ Lock Out ดังนั้นเมื่อฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิตามกฎหมายต่ออีกฝ่ายหนึ่ง อีกฝ่ายหนึ่งก็มีสิทธิตามกฎหมายต่ออีกฝ่ายหนึ่งเช่นกัน โดยแต่ละฝ่ายไม่มีหน้าที่ที่จะต้องกระทำตอบแทนต่ออีกฝ่ายหนึ่ง กรณีนี้แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่แต่นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ในทำนองเดียวกันหากนายจ้างปิดงานดจ้าง ลูกจ้างก็ไม่จำเป็นต้องทำงานให้นายจ้างโดยจะถือเป็นการละทิ้งงานของลูกจ้างไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๙๖/๒๕๒๔ การนัดหยุดงานเป็นมาตรการที่ลูกจ้างกระทำเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างต้องยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง นายจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง การจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานย่อมจะต้องเล็งเห็นความเสียหายอันจะเกิดแก่นายจ้าง และลูกจ้างก็ต้องยอมรับผลแห่งการที่ไม่ได้ทำงานแก่นายจ้างด้วย ดังนั้นเมื่อทั้งลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานและนายจ้างก็ปิดงานเป็นการโต้ตอบกันโดยสมัครใจและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานแล้ว จึงเรียกร้องสิทธิอันจะพึงเกิดจากการจ้างแรงงานหาได้ไม่ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงาน

เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างก็ไม่ทำงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๑๖-๒๙๑๘/๒๕๒๖ เมื่อจำเลยผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์หลายงวด โจทก์ย่อมมีสิทธิที่จะพร้อมใจกันหยุดงานได้ กรณีหาใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ และกรณีดังกล่าวก็มีใช่เป็นการที่โจทก์จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากโจทก์

นอกจากนั้นสิ่งตอบแทนแก่ลูกจ้างจะต้องเป็นเงินเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ใน มาตรา ๕ แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและ ลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง...

หลักการต่างตอบแทนตามหลัก mutuality of obligation นี้ไม่ใช่สัญญาที่ลูกจ้างเพียงแต่ทำงานแลก ค่าจ้างเท่านั้น แต่ยังต้องประกอบไปด้วย “การรักษาความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานไปในอนาคตในช่วง ระยะเวลาหนึ่ง (over the period of time) ด้วย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๘-๑๑๒๙/๒๕๔๗ จำเลยประกอบธุรกิจท่องเที่ยว จัดให้มีการท่องเที่ยว ทางเรือสำราญ เมื่อมีลูกค้าจะลงท่องเที่ยวเรือสำราญ จำเลยจะแจ้งโจทก์ทราบ โจทก์มีสิทธิที่จะให้บริการหรือ ปฏิเสธที่จะไม่ลงเรือสำราญเพื่อให้บริการแก่ลูกค้าได้ หากโจทก์รับให้บริการจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน เมื่อเรือ สำราญต้องเข้าฝั่งโจทก์จะหมดหน้าที่เป็นคราวไป การจ้างงานระหว่างโจทก์กับจำเลยมุ่งถึงผลสำเร็จของงาน เป็นสำคัญ ไม่ใช่การจ้างแรงงาน แต่เป็นการจ้างทำของ โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย

๒. เป็นสัญญาเกิดจากการตกลงกันโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย

การวินิจฉัยว่าสัญญาระหว่างบุคคลเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่นอกจากจะพิจารณาตามมาตรา ๕๗๕ แล้วยังต้องประกอบกับนิยามคำว่า นายจ้าง ลูกจ้าง ค่าจ้าง และสัญญาจ้าง ในกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ ด้วย ซึ่งรายละเอียดได้กล่าวไว้แล้ว จะขอกล่าวเพิ่มเติมเพียงบางส่วน ยกตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าจะเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคล อีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ จึงเห็นได้ว่าสัญญาจ้าง แรงงานมิได้มีเพียงแต่มีหนังสือสัญญาหรือวาจาโดยชัดแจ้งหรือ express เท่านั้น แต่ยังมีสัญญาจ้างที่เป็นที่ เข้าใจโดยปริยาย หรือ Implied terms of the contract ซึ่งรวมทั้งการตกลงโดยปริยายให้ลูกจ้างเข้า ทำงาน และรวมถึงข้อสัญญาจ้างที่อาจมีโดยปริยายได้แม้จะมีได้เขียนหรือกล่าวโดยชัดแจ้ง แต่มีผลผูกพัน คู่สัญญาได้โดยพิจารณาจากความประสงค์ของคู่สัญญาที่รวมอยู่ในสภาพลักษณะของการทำงานและทาง ปฏิบัติของการทำงานนั้น ๆ โดยทั่วไป โดยมีหลักการ ดังนี้

๑. **หลักประสิทธิภาพของงาน (Business efficacy)** ซึ่งสาระของสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยายจะ แสดงให้เห็นความจำเป็นแก่การทำงานในแต่ละหน้าที่ เช่น สัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือที่ระบุว่าจ้าง พนักงานขับรถ เช่นนี้ แม้ในสัญญาจะไม่ได้ระบุโดยชัดแจ้งว่าลูกจ้างต้องมีใบขับขี่รถยนต์ แต่เป็นที่เห็นโดย ปริยายว่าลูกจ้างต้องมีใบขับขี่รถยนต์จึงจะสามารถทำงานในหน้าที่นี้ได้ เป็นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๗๙/๒๕๔๕ โจทก์ไม่สามารถปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อโจทก์ ทำงานในระดับบริหารต้องประสานงานกับบุคลากรในส่วนงานอื่นในระดับเดียวกัน แต่โจทก์เข้ากับเพื่อน ร่วมงานไม่ได้ แม้จำเลยจะย้ายโจทก์ไปส่วนงานอื่น โจทก์ก็ยังทำงานในลักษณะเดียวกันโดยมีปัญหากับเพื่อน ร่วมงานอีก ซึ่งให้เห็นว่าโจทก์ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่สามารถประสานงานกับบุคลากรในส่วนอื่นได้ยอมทำให้

เกิดความขัดข้องในการบริหารจัดการของจำเลย ทำให้การผลิตและการบริการของจำเลยขาดประสิทธิภาพ อาจทำให้จำเลยเสียหายได้ จำเลยจึงมีเหตุผลสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้โดยมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

๒.หลักประเพณีปฏิบัติของงานประเภทนั้น (Custom and practice) คือการประพฤติปฏิบัติซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปสำหรับการทำงานนั้น นำมาใช้ในทำนองเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔ วรรคสอง ที่ว่า เมื่อไม่มีกฎหมายที่จะยกมาปรับคดีได้ ให้วินิจฉัยคดีนั้นตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ในสัญญาจ้างแรงงานจะพิจารณาสัญญาโดยขัดแย้งก่อนว่ากำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่สัญญาอย่างไร แต่หากไม่มีข้อสัญญาใดกำหนดไว้อย่างขัดแย้งแต่มีประเพณีปฏิบัติใดที่เป็นที่ยอมรับกันก็สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาที่ต้องปฏิบัติต่อกันได้ แต่การนำมาใช้ต้องไม่เป็นโทษกับลูกจ้าง เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๖/๒๕๕๐ การที่โจทก์ลดราคาค่าบริการของจำเลยเป็นการกระทำไปภายใต้ธรรมเนียมปฏิบัติงานที่เคยดำเนินการกันมาโดยจำเลยยอมรับให้โจทก์ปฏิบัติมาโดยตลอด การกระทำของโจทก์จึงมิใช่การจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และมีได้เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๒๓/๒๕๓๑ การที่นายจ้างลงโทษลูกจ้างประการใดได้ก็ต่อเมื่อมีข้อบังคับหรือระเบียบการทำงานได้กำหนดการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำว่าเป็นความผิดและได้กำหนดโทษไว้ นายจ้างจะถือเอาการปฏิบัติอันเป็นประเพณีมาลงโทษลูกจ้างมิได้

๓.หลักการกระทำหลังสัญญาเกิดขึ้น (Conduct after the contract is made) คือการปฏิบัติต่อกันระหว่างคู่สัญญาตามความเป็นจริง ซึ่งแม้สัญญาจะระบุไว้เช่นใดแต่หากไม่ได้มีการปฏิบัติตามสัญญาที่ระบุไว้ แต่มีการปฏิบัติเป็นแบบอื่นมาโดยตลอดเช่นนี้ จึงต้องพิจารณาว่าเจตนาที่แท้จริงภายหลังมีสัญญาคืออะไรและคู่สัญญาต้องผูกพันตามสัญญาที่ระบุไว้หรือทางปฏิบัติต่อกันเช่นนั้นหรือไม่ อันเป็นไปตามหลักการเปลี่ยนแปลงหลัก *pacta sunt servanda* สำหรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ย่อมเป็นผลให้สัญญาเปลี่ยนแปลงด้วยหรือหลัก *clausula rebus sic stantibus*

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๐๓/๒๕๓๘ การตกลงอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งรวมทั้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หาได้จำต้องเฉพาะการตกลงโดยขัดแย้งไม่ อาจมีการตกลงโดยปริยายก็ได้ เมื่อจำเลยเคยจ่ายเงินพิเศษแก่ลูกจ้างปีละ ๑๕ วัน แล้วได้เปลี่ยนมาจ่ายคูปองอาหารเดือนละ ๑๙๐ บาท แทนลูกจ้างของจำเลยหาได้ทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านประการอื่นไม่ ตรงกันข้ามกลับรับเอาผลการเปลี่ยนแปลงมาตลอด จึงมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๕๓/๒๕๔๘ การที่ จ. ลงนามในสัญญาจ้างแรงงานในฐานะรองกรรมการผู้จัดการของบริษัทลูกหนึ่ง แม้จะไม่มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท แต่เมื่อปรากฏว่าลูกหนึ่งได้ยอมรับเอาผลงานที่ลูกจ้างทำให้และลูกหนึ่งได้จ่ายค่าจ้างนับแต่ลูกจ้างเริ่มทำงานตลอดมาจนเลิกจ้างเป็นเวลา ๑ ปี ๓ เดือน โดย

ไม่ได้โต้แย้ง ถือว่าลูกหนี้ได้ให้สัตยาบันยอมรับโดยปริยายว่าเป็นลูกจ้างแล้ว ลูกหนี้จะต้องผูกพันและรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๘๘/๒๕๔๗ นายจ้างได้ประกาศจ่ายค่าเที่ยวแก่ลูกจ้างผู้ขับรถบรรทุกหัวลากแต่ฝ่ายเดียว แล้วมีการถือปฏิบัติจ่ายค่าเที่ยวเรื่อยมาจึงกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย

๔. หลัก Characteristic terms มาจากการนำหลักการทั่วไปของกฎหมายมาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา เช่น หลักสุจริต (good faith) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ มาตรา ๓๖๘ และ มาตรา ๕๘๓ ซึ่งนำมาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน เป็นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๖/๒๕๕๒ โจทก์เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างภายหลังเป็นประธานและกรรมการสหภาพแรงงานที่ร่วมยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างมาโดยตลอด โจทก์ยอมทราบแล้วว่า ถ้าฝ่ายนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า นายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง โจทก์ควรแจ้งการเรียกประชุมเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างมิได้กระทำให้ถูกต้องตามกฎหมายให้ฝ่ายนายจ้างทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง โจทก์ปล่อยให้ผ่านไปจนโจทก์ลาออกแล้ว อาศัยสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายเป็นช่องทางให้โจทก์ได้รับประโยชน์แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่นายจ้างจะพึงได้รับเช่นนี้ ย่อมเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๐๘/๒๕๖๑ แม้การแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่ต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมก็ตาม แต่ในระหว่างที่สัญญาจ้างแรงงานยังมีผลบังคับอยู่นั้นนายจ้างตรวจพบว่าลูกจ้างรับเงินจากลูกค้าแล้วไม่นำเข้าฝากบัญชีของนายจ้างอันเป็นการประพฤติผิดอย่างร้ายแรง การที่ลูกจ้างชิงลาออกก่อนถูกลงโทษแล้วนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นการส่อให้เห็นความไม่สุจริตในการลาออกเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายและขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย แม้นายจ้างจะมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างภายหลังจากที่ลูกจ้างลาออก แต่การกระทำของลูกจ้างเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต จึงไม่อาจอ้างการลาออกโดยไม่สุจริตเพื่อให้ตนได้รับสิทธิประโยชน์จากการลาออก จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

๕. หลักการนำบทบัญญัติของกฎหมายมาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา หรือ Terms implied by statute ซึ่งก็หมายความว่า บทบัญญัติต่าง ๆ ของกฎหมายแรงงานสามารถนำมาปรับใช้แก่สัญญาจ้างแรงงานระหว่างบุคคลได้แม้จะไม่ได้เขียนไว้อย่างชัดแจ้งก็ตาม หรือแม้จะเขียนไว้ก็ไม่อาจกำหนดให้ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนได้ เป็นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๗๖/๒๕๒๙ ข้อบังคับการทำงานของจำเลยกำหนดโทษทางวินัยไว้ ๒ สถานคือสถานเบาและสถานหนักข้อ ๑๘ ก.เป็นโทษสถานเบาซึ่งกำหนดข้อห้ามในเรื่องไม่มีความสำคัญข้อ๑๘ ก.๒๓ กำหนดว่าละเลยไม่เอาใจใส่ต่อประกาศและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงแรมจึงหมายความว่า เป็นเรื่องที่จำเลย ออกประกาศหรือคำสั่งใด ๆ ที่กำหนดถึงการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องที่ไม่มีความสำคัญนัก จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ ไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขายจัดเลี้ยง การที่โจทก์ขัดขืนไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งอาจก่อให้เกิดความเสียหาย อย่างร้ายแรงต่อจำเลยได้ซึ่งมิใช่เป็นความผิดเล็กน้อยอันจะพึงได้รับโทษสถานเบา เมื่อระเบียบข้อบังคับการ ทำงานของจำเลยมิได้กำหนดความผิดในเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะ กรณีต้องปรับด้วยบทกฎหมายที่มีอยู่ คือประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ เมื่อโจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๙/๒๕๓๗ ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและ ศีลธรรมอันดีในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่แม้นายจ้างไม่มีคำสั่ง ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานห้ามไว้ ถ้า ลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีดังกล่าว ต้องถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน ฉะนั้น เมื่อ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยด่าว่า ส.ซึ่งเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยโรงงานของจำเลยขณะที่ ส.ปฏิบัติ หน้าที่ยอมถือว่าโจทก์ได้กระทำผิดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว จำเลยมีสิทธิลงโทษโจทก์ โดยตักเตือนเป็นหนังสือ เมื่อโจทก์ได้ด่าว่า ส. อีก จึงถือได้ว่าโจทก์ได้กระทำผิดซ้ำคำเตือน จำเลยจึงมีสิทธิเลิก จ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๓. เป็นสัญญาที่เกิดจากการตกลงกัน ไม่มีแบบ และปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

๓.๑ เกิดจากการตกลงกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๒๒/๒๕๒๓ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ เห็นได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อคู่กรณีได้ตกลงกัน การที่จำเลยเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์และโจทก์ทำงาน ให้จำเลยจะนับว่าจำเลยเป็นนายจ้างของโจทก์ก็ไม่ได้ บริษัท พ. เป็นผู้ตกลงรับโจทก์เข้าทำงาน สัญญาจ้าง แรงงานจึงเกิดขึ้นระหว่างบริษัท พ. กับโจทก์ แม้บริษัท พ. มอบหมายให้โจทก์ไปทำงานในต่างประเทศรวมทั้ง ประเทศไทยกับจำเลยซึ่งเป็นสาขาประเทศไทย สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับบริษัท พ. ก็ยังคงอยู่ตลอด มา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๕๒-๒๖๕๓/๒๕๒๙ แม้สัญญาจ้างโจทก์ที่ ๑ จะได้ทำขึ้นก่อนที่จำเลยจะได้ จดทะเบียนเป็นบริษัทก็ตาม แต่ก็อยู่ในระหว่างการดำเนินการก่อตั้งบริษัท และสัญญาดังกล่าวมี ส.ผู้เริ่มก่อนการ ของบริษัทซึ่งต่อมาได้เป็นกรรมการบริษัทเมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นผู้ลงชื่อในนามบริษัทจำเลยในฐานะผู้ว่าจ้าง และได้ทำสัญญากันก่อนจดทะเบียนตั้งบริษัทเพียง ๗ วัน ทั้งหลังจากบริษัทมีสภาพเป็นนิติบุคคลแล้วก็ยอมรับ ผลแห่งสัญญาดังกล่าวจ้างโจทก์ที่ ๑ และจ่ายค่าจ้างให้ต่อมา ดังนี้โจทก์ที่ ๑ จึงเป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลยแล้ว

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ หาได้บัญญัติว่าสัญญาจ้างแรงงานจะต้องทำเป็น หนังสือไม่ เพียงแต่ตกลงจ้างและให้สินจ้างกันสัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดแล้ว ส. กรรมการบริษัทจำเลยทำ สัญญาจ้างโจทก์ที่ ๒ ซึ่งโจทก์ที่ ๒ ได้ทำงานให้บริษัทจำเลยและจำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ที่ ๒ ตลอดมาเป็น

เวลา ๔ เดือน ถือได้ว่าโจทก์ที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยแล้วโดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าสัญญาที่ทำเป็นหนังสือดังกล่าว ส.ทำไปโดยชอบด้วยข้อบังคับของบริษัทจำเลยหรือไม่

๓.๒ ไม่มีแบบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔๖/๒๕๓๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานนั้น นอกจากจะเกิดขึ้นได้โดยชัดแจ้งจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ แล้ว ยังอาจเกิดขึ้นได้โดยปริยายอีกด้วย เมื่อธนาคารนายจ้างออกข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือนและการแต่งตั้งพนักงานใช้บังคับอยู่แล้วและภายหลังลูกจ้างผู้นั้นเข้ามาเป็นพนักงานก็ได้มีคำสั่งแก้ไขข้อบังคับนั้นในเวลาต่อมา โดยแก้บัญชีอัตราเงินเดือนให้เพิ่มขึ้นและแก้ไขให้ผู้จัดการมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับที่ต่ำกว่าเดิมได้ พนักงานทุกคนก็ไม่ได้โต้แย้งคัดค้านและยอมรับเอาผลจากการแก้ไขข้อบังคับด้วยดีตลอดมา ทั้งสัญญาจ้างแรงงานก็เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ ข้อบังคับที่แก้ไขแล้วดังกล่าวจึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างผู้นั้นด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๕๓/๒๕๔๘ การที่ จ. ลงนามในสัญญาจ้างแรงงานในฐานะรองกรรมการผู้จัดการของบริษัท แม้จะไม่มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท แต่เมื่อบริษัทได้ยอมรับเอาผลงานที่ลูกจ้างทำงานให้ และบริษัทได้จ่ายค่าจ้างนับแต่ที่ลูกจ้างเริ่มทำงานตลอดมาจนเลิกจ้าง เป็นเวลา ๑ ปี ๓ เดือน โดยไม่ได้โต้แย้ง ถือว่าบริษัทได้ให้สัตยาบันยอมรับโดยปริยายว่าเป็นลูกจ้างของบริษัทแล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๓ บริษัทจึงต้องผูกพันและรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๘๖-๑๕๑๘๗/๒๕๕๗ สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวระบุว่า ป. กรรมการบริษัทจำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเข้าทำงานในโครงการก่อสร้างสะพานเทียบเรือที่จำเลยที่ ๑ รับจ้างมาจากจำเลยที่ ๒ แม้สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวจะไม่ได้ประทับตราสำคัญของจำเลยที่ ๑ แต่กฎหมายมิได้บังคับให้สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือ เมื่อมีการเข้าทำงานก่อสร้างในโครงการดังกล่าวบางส่วนและจำเลยที่ ๑ มีหนังสือทวงถามให้จำเลยที่ ๒ ชำระค่าจ้างในส่วนของงานที่ก่อสร้างไปแล้ว หากโจทก์ทั้งเจ็ดเข้าทำงานในส่วนดังกล่าว ย่อมแสดงว่าจำเลยที่ ๑ เข้ารับเอาผลงานที่โจทก์ทั้งเจ็ดเข้าทำงาน พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าการทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดของ ป. เป็นการเข้าไปในฐานะตัวแทนของจำเลยที่ ๑ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๗๙๗ จำเลยที่ ๑ ย่อมเป็นผู้ซึ่งตกลงรับโจทก์ทั้งเจ็ดเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้อันเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

๓.๓ ไม่เคร่งครัดในชื่อของสัญญา หรือการเรียกชื่อคู่สัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๖๐/๒๕๕๐ การทำงานของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานขับรถส่งน้ำมันให้จำเลย แม้จะไม่ได้กำหนดเวลาทำงานไว้ แต่ก็กำหนดโดยใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ ซึ่งการทำงานให้ได้ตามเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๔๕ เทียนั้น โจทก์จะต้องมาทำงานภายในช่วงเวลาทำงานที่จำเลยกำหนดไว้วันนั้นเอง มิได้มีอิสระที่

จะปฏิบัติงานในเวลาใดหรือไม่ก็ได้ สิ้นจ้างที่โจทก์ได้รับเป็นรายเที่ยวก็เป็นผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๐ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างจำเลยตามมาตรา ๕ และตามสัญญาจ้างแรงงาน และแม้ว่าตามสัญญาขนส่งน้ำมันจะเรียกโจทก์ว่า “ผู้รับจ้าง” และเรียกจำเลยว่า “ผู้ว่าจ้าง” ก็ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายได้

๓.๔ ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๐๒/๒๕๕๐ นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับปี ๒๕๑๗ เป็นฉบับปี ๒๕๒๘ แล้ว หลังจากนั้นก็ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงมาอีก ๓ ครั้ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนับแต่ปี ๒๕๒๘ เป็นต้นมาได้มีการกำหนดเรื่องการเกษียณอายุไว้ที่ ๕๕ ปี ทุกฉบับ และปรากฏว่าโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างลงลายมือชื่อยินยอมปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและเงื่อนไขเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไว้ตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ และนับแต่ปี ๒๕๓๓ เป็นต้นมา ก็ได้มีพนักงานของนายจ้างเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเมื่ออายุ ๕๕ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีผลผูกพันโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๐๓/๒๕๓๘ การตกลงอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งรวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หาได้จำต้องเฉพาะการตกลงโดยชัดแจ้งไม่ อาจมีการตกลงโดยปริยายก็ได้ จำเลยเคยจ่ายเงินพิเศษแก่ลูกจ้างปีละ ๑๕ วัน แล้วเปลี่ยนเป็นการจ่ายคูปองอาหารให้แก่ลูกจ้างเดือนละ ๑๙๐ บาท แทนลูกจ้างของจำเลยหาได้ทั้งท้วงหรือโต้แย้งประการใดไม่ ตรงกันข้ามกลับยอมรับเอาผลการเปลี่ยนแปลงตลอดมา จึงมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้าง คูปองค่าอาหารมีลักษณะเป็นสวัสดิการอันเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง เมื่อลูกจ้างยอมรับเอาและจำเลยจ่ายให้ลูกจ้างตลอดมาจึงมีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๔. นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรม... ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้ ... (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม...

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๒/๒๕๕๐ การจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างกันหรือไม่นั้น นอกจากจะพิจารณาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ แล้ว ยังต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ อีกด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๙๙/๒๕๔๙ การที่จะพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลว่าเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๕ ต้องปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่าบุคคลที่เป็นลูกจ้างอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาโดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบุคคลที่เป็นนายจ้าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตามความเป็นจริงของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๙/๒๕๓๐ จำเลยจ้างโจทก์สอนหนังสือนักเรียน จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน และมีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดวันเวลาสอนหนังสือ หากโจทก์ปฏิบัติฝ่าฝืน จำเลยมีอำนาจลงโทษได้ การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างมิใช่หวังผลสำเร็จของการสอนหนังสือ แม้โจทก์จะมีอิสระในการสอนตามวิชาชีพ แต่ก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน มิใช่สัญญาจ้างทำของ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๐๗/๒๕๓๑ โจทก์ทำงานกับจำเลยในฐานะบรรณาธิการข่าว มีหน้าที่ผลิตข่าวให้มีคุณภาพ ต้องเรียบเรียงข่าวให้ทันกับเวลาของรายการ แต่จำเลยมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานได้ โจทก์ได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่ทำงาน ไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการใด ๆ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของโจทก์ ดังนี้ แม้โจทก์ตกลงผลิตข่าวให้แก่จำเลยโดยได้รับเงินจ้างเพื่อการนั้นก็ตาม แต่โจทก์ปฏิบัติงานโดยอิสระ ไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลยอันเป็นลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ประการหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาจ้างทำของ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑/๒๕๓๗ โจทก์มีเวลาทำงานปกติ จำเลยที่ ๑ มีอำนาจสั่งการและบังคับบัญชาให้โจทก์ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดเวลาทำงาน และตรวจสอบเวลาทำงานของโจทก์กับมีอำนาจหักรายได้ของโจทก์ในกรณีที่โจทก์ขาดงานหรือมาทำงานสาย เงินรายได้จากการแต่งผมที่จ่ายให้โจทก์ก็คำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ดังกล่าว ถือได้ว่าโจทก์ทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ เพื่อรับค่าจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ จึงฟังได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ มีสิทธิเรียกค่าชดเชยจากจำเลยทั้งสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๖๓/๒๕๕๘ นิติสัมพันธ์ที่จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ คือ นายจ้างว่าจ้างอีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อทำการงานให้ นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เมื่อโจทก์ไม่ได้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอะไรเป็นกิจจะลักษณะ ไม่ต้องเข้าทำงานทุกวัน ย่อมแสดงว่าโจทก์มิได้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารของบริษัทจำเลย นอกจาก อ. ซึ่งเป็นบิดาโจทก์เท่านั้น โจทก์จึงไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างของจำเลย เพราะไม่ได้ทำงานให้จำเลยและไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและการบังคับบัญชาตามสายงานปกติ

ของจำเลย โจทก์เข้ามาทำงานในบริษัทจำเลยก็เพื่อช่วยเหลืองานของบิดาเท่านั้นอันเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ไม่ถือว่า อ. จำงโจทก์แทนจำเลยโดยชอบ จึงไม่ผูกพันจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหาก

๔.๑ อำนาจบังคับบัญชาก่อให้เกิด vicarious liability

หลักอำนาจควบคุมบังคับบัญชานี้เป็นหลักสากลที่นานาประเทศใช้ในการตรวจสอบความเป็นลูกจ้าง ซึ่งมีที่มาจากกฎหมายนายบ่าวหรือ master – servant Act ของอังกฤษ ซึ่งมีที่มาจากการทำงานสมัยก่อนที่ลูกจ้างมักจะทำงานในลักษณะของการใช้แรงงานให้นายจ้าง เพื่อให้งานสำเร็จตามความต้องการนายจ้างจึงต้องควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างได้ ซึ่งผลของการบังคับบัญชาลูกจ้างจึงเกิดคำว่า “ในทางการที่จ้าง” หรือ in the course of employment ซึ่งหากลูกจ้างกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกโดยลูกจ้างกระทำไปในทางการที่จ้าง จึงเป็นเหตุให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างต่อบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นหลักการของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๕ ในทางสากลเรียกว่าเป็นความรับผิดชอบจากการกระทำของผู้อื่น หรือ vicarious liability หลักอำนาจควบคุมบังคับบัญชานี้จะพิจารณาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างทั้งจากการมีคำสั่ง ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ซึ่งอาจจะเป็นการบังคับบัญชาในสถานที่ทำงาน หรือในเวลาทำงาน หรือในตัวตนก็ได้

๔.๒ อำนาจบังคับบัญชาอาจมอบให้ผู้อื่นใช้แทนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๗๐/๒๕๕๒ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นวิศวกรซึ่งเป็นงานตามวัตถุประสงค์หลักของจำเลย คือ ประกอบกิจการออกแบบและเป็นที่ปรึกษาโครงการก่อสร้างท่อก๊าซ โดยจำเลยรับจ้างเป็นวิศวกรที่ปรึกษาออกแบบในโครงการท่อส่งก๊าซมาตามพุดให้แก่บริษัท ว. และจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานที่บริษัท ว. ในโครงการดังกล่าว โดยจำเลยเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ เมื่องานออกแบบเสร็จสิ้น บริษัท ว. แจ่งส่งตัวโจทก์คืนให้จำเลย ดังนั้น แม้ในระหว่างที่โจทก์ทำงานให้บริษัท ว. โจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและการบังคับบัญชาของบริษัท ว. แต่เป็นกรณีที่จำเลยมอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนของตนให้บริษัท ว. ใช้แทนจำเลยในระหว่างที่โจทก์ไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของจำเลยเพื่อให้งานลุล่วงไปตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับบริษัท ว. หาได้ทำให้จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์แต่อย่างใดไม่ และแม้จำเลยยื่นแบบรายการหักภาษี ณ ที่จ่ายของโจทก์ในฐานะผู้มีรายได้อิสระ ก็ไม่ทำให้นิติสัมพันธ์ความเป็นลูกจ้างนายจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเปลี่ยนแปลงไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๒๒/๒๕๒๓ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ เห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อคู่กรณีได้ตกลงกัน การที่จำเลยเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์และโจทก์ทำงานให้จำเลย จะนับว่าจำเลยเป็นนายจ้างของโจทก์ยังไม่ได้ บริษัท พ. เป็นผู้ตกลงรับโจทก์เข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานจึงเกิดขึ้นระหว่างบริษัท พ. กับโจทก์ แม้บริษัท พ. มอบหมายให้โจทก์ไปทำงานในต่างประเทศรวมทั้งประเทศไทยกับจำเลยซึ่งเป็นสาขาประเทศไทย สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับบริษัท พ. ก็ยังคงมีอยู่ตลอดมา

๔.๓ การพิจารณาอำนาจบังคับบัญชาอาจใช้ประกอบหลักการอื่นเพื่อวินิจฉัยความเป็นนายจ้างและลูกจ้างได้

ปัจจุบันนี้ศาลไทยและศาลในนานาประเทศยังคงใช้หลักการบังคับบัญชาในการตรวจสอบความเป็นลูกจ้าง แต่อาจใช้ประกอบหลักการอื่นในกรณีมีความจำเป็นได้ เช่น

The integration test ถูกพัฒนาขึ้นเพื่ออุดช่องว่างของหลักการบังคับบัญชา ซึ่งอาจไม่สามารถพบได้ในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้ทักษะสูงในการทำงานเช่นการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวซึ่งหาอำนาจบังคับบัญชาได้ไม่ชัดเจน หลักการนี้พิจารณาจากงานของลูกจ้างว่าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจหลักนายจ้างหรือเป็นเพียงองค์ประกอบย่อยเท่านั้น ดังนั้น ในบางประเทศจึงถือว่าการทำงานของแพทย์เป็นองค์ประกอบหลักของธุรกิจรักษาคนไข้อันเป็นธุรกิจหลักของนายจ้าง จึงถือว่าเป็นลูกจ้าง สำหรับประเทศไทยมีคำพิพากษาศาลสูงที่วินิจฉัยไว้โดยจะพิจารณาจากข้อเท็จจริงแต่ละกรณีไป เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๔๕/๒๕๔๙ เงินค่าตรวจรักษาที่โจทก์จ่ายให้แก่แพทย์ประจำสถานพยาบาลของโจทก์มีลักษณะเป็นเงินที่ผู้เข้ารับการรักษาจ่ายให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษา โดยแพทย์ใช้สถานที่ของสถานพยาบาลของโจทก์ โดยไม่มีวันและเวลาทำงานปกติ และโจทก์รับเงินดังกล่าวไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาในภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่งตามสัญญาการใช้สถานที่ในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมอิสระ จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างได้ทำสำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และมีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน เงินค่าตรวจรักษาจึงมิใช่ค่าจ้างที่โจทก์จะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มและเมื่อเงินค่าตรวจรักษามีใช้ค่าจ้างแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับแพทย์ประจำสถานพยาบาลของโจทก์จึงมิใช่ผู้ที่รับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างและมีใช้ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๓๕๓/๒๕๖๑ จำเลยประกอบธุรกิจโรงพยาบาล โจทก์ทำงานกับจำเลยตำแหน่งแพทย์ มีหน้าที่ประจำศูนย์เหมาจ่าย ต้องทำงานตามกำหนดเวลาที่จำเลยกำหนดหากลาต้องได้รับอนุญาต ต้องปฏิบัติตามการรักษาตาม CPG ที่จำเลยกำหนด จึงเป็นการทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลย โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อจำเลยกำหนดเงินค่าแพทย์การันตีให้โจทก์ทุกเดือน เดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในหน้าที่แพทย์ประจำโรงพยาบาลแกโจทก์ อันเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

Economic reality test การทดสอบความเป็นลูกจ้างตามหลักการนี้จะพิจารณาจากองค์ประกอบโดยรวมของสัญญาโดยมิได้เพียงแต่พิจารณาอำนาจบังคับบัญชาเท่านั้นแต่จะพิจารณาด้วยว่าลูกจ้างลงทุนในธุรกิจนั้นด้วยทุนของตนเองและยอมรับต่อความเสี่ยงในกำไรและขาดทุนหรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๘๕/๒๕๕๐ โจทก์เป็นหนึ่งในผู้เริ่มก่อการตั้งบริษัทจำเลยและเป็นผู้ถือหุ้น มาตั้งแต่เริ่มบริษัทเป็นอันดับสามจากผู้ถือหุ้น ๘ คน ต่อมาได้เป็นถือหุ้นอันดับหนึ่งและเป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ลงลายมือชื่อร่วมและประทับตราสำคัญของบริษัท แม้ต่อมาจะได้โอนหุ้นให้ผู้ถือหุ้นทั้งหมด แล้วทำหน้าที่เป็น กรรมการผู้จัดการ แต่การบริหารงานของโจทก์ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับเกี่ยวกับการทำงาน จะมาทำงานในเวลาใดก็ได้ไม่ต้องบันทึกเวลาทำงาน โจทก์จึงมิใช่พนักงานที่ต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย การที่โจทก์ได้รับเงินเดือนจากจำเลยจึงมิใช่ได้รับในฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลย ส่วนการที่โจทก์บริหารงานภายใต้ที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นนั้นก็เพียงวิธีการครอบงำบริษัทจำกัดที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๑๔๔ เท่านั้น หากได้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลยอันมีลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา ๕๘๓ ไม่ โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างของจำเลย (วินิจฉัยทำนองเดียวกับ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๑๘/๒๕๕๔)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๒/๒๕๔๘ โจทก์เข้าไปบริหารงานของบริษัทจำเลยในฐานะผู้ถือหุ้น การทำงานอิสระ ไม่ต้องมาทำงานทุกวัน ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ใดในบริษัทจำเลย และไม่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างของจำเลยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ แม้โจทก์จะได้รับค่าตอบแทนจากจำเลยเป็นเงินเดือน ก็มีค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๕๗/๒๕๕๐ ตามหนังสือแต่งตั้งเป็นหนังสือที่มีข้อความชัดเจนว่าบริษัทใน เครือกลุ่มจำเลยที่ ๑ ว่าจ้างให้โจทก์เป็นกรรมการบริษัท ส. ซึ่งเป็นบริษัทที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่โดยการร่วมทุน ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ มีใช้หนังสือที่จำเลยที่ ๑ ตกลงรับโจทก์เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ส่วนจำเลยที่ ๒ ไม่ปรากฏว่าเข้าเกี่ยวข้องอย่างไรกับโจทก์ในลักษณะการว่าจ้าง การที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลย ทั้งสองไม่ใช่ นายจ้างของโจทก์ จึงชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๒๘-๑๖๓๐/๒๕๕๔ จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างผู้มีชื่อมาเป็นคนขับรถยนต์ และจัดการเดินรถยนต์ของจำเลยที่ ๑ โดยผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติงานในความควบคุมหรือตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ส่วนค่าใช้จ่ายก็ดี กำไรขาดทุนก็ดี เป็นของจำเลยที่ ๑ ผู้รับจ้างเป็นแต่รับค่าจ้างเป็นก้อนไปเท่านั้น ดังนี้ ย่อม ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

The multiple factor test การทดสอบนี้จะพิจารณาจากทุกองค์ประกอบเพื่อหาความเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยหลักการใหญ่คือการค้นหา mutuality of obligation คำพิพากษาศาลฎีกาที่ใกล้เคียงกับ หลักการนี้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๐/๒๕๕๖ การพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ ต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างจึงจะทราบเจตนาในการทำสัญญาว่าคู่สัญญา เจตนาทำสัญญาจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ แม้สัญญาจ้างหาโฆษณาระหว่างโจทก์กับจำเลยมีรายละเอียดมุ่ง ถึงผลสำเร็จของการหาโฆษณาให้แก่หนังสือพิมพ์ของจำเลยให้ได้ตามเป้าประสงค์ในสัญญาว่าโจทก์กับพวกต้อง

หาโฆษณาจากบุคคลภายนอกมาตีพิมพ์โดยคิดค่าโฆษณามีมูลค่าไม่ต่ำกว่า ๒๕ ล้านบาท และ ๓๒ ล้านบาท ภายในกำหนด ๑๐ เดือน และ ๑๒ เดือน แต่ในทางปฏิบัติเมื่อโจทก์กับพวกไม่สามารถหาโฆษณาได้ตามเป้าประสงค์ จำเลยก็ผ่อนผันให้แกโจทก์กับพวก ทั้งยังจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าให้ตามสัญญา เมื่อครบกำหนดตามสัญญาแล้ว จำเลยยังทำสัญญาจ้างโจทก์กับพวกต่ออีก แสดงว่าเจตนาของจำเลยในการทำสัญญาจ้างโจทก์หาโฆษณาไม่ได้มุ่งถึงความสำเร็จของการทำงานที่ว่าจ้างเป็นสำคัญ จำเลยกำหนดให้โจทก์มีตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายโฆษณาและมอบบัตรประจำตัวพนักงานแกโจทก์ พวกของโจทก์มีตำแหน่งในฝ่ายโฆษณาทั้งสิ้น โจทก์มีอำนาจลงโทษตักเตือนลูกจ้างที่กระทำผิดแทนจำเลยได้ แสดงถึงอำนาจบังคับบัญชาที่จำเลยมีต่อโจทก์กับพวก นิตินสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นการจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๔/๒๕๒๔ การที่จำเลยต้องการจะปลูกบ้านจึงติดต่อให้โจทก์ปลูกให้ตามแบบที่จำเลยต้องการ จำเลยเป็นฝ่ายจัดหาวัสดุก่อสร้าง โจทก์เป็นผู้จัดหาคนงานและเครื่องมือ แต่จะให้ผู้ใดมาทำงานต้องให้จำเลยยินยอมด้วย โดยโจทก์คิดค่าจ้างสำหรับโจทก์และคนงานอื่นเป็นรายวันนั้น แม้โจทก์ได้ตกลงกับจำเลยไว้ว่าจะทำงานจนกว่าปลูกบ้านเสร็จ แต่ก็ไม่ปรากฏว่าตกลงกันให้ถือเอาผลสำเร็จของงานเป็นเงื่อนไขในการจ่ายค่าจ้าง ส่วนการที่โจทก์รับค่าจ้างจากจำเลยเป็นงวด ๆ เพียงคนเดียว ก็เป็นเพียงการรับค่าจ้างรายวันแทนผู้ร่วมงานแต่ละคนซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างของโจทก์เป็นคราว ๆ ไปเท่านั้น ฉะนั้น ถึงแม้จำเลยจะไม่ได้ควบคุมแนะนำโจทก์ในการปลูกบ้านเพราะไม่มีความรู้ก็ตาม ก็ไม่ทำให้การรับจ้างของโจทก์เป็นการจ้างทำของ ถือได้ว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกานี้เป็นการจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหาทำไรในทางเศรษฐกิจ มีบทยกเว้นการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บางมาตรา เช่น เรื่องการจ่ายค่าชดเชย ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๓)

อำนาจบังคับบัญชาดังกล่าวนอกจากจะเป็นหลักการที่สำคัญที่แสดงให้เห็นความเป็นสัญญาจ้างแรงงานแล้วยังก่อให้เกิดความรับผิดในการกระทำของผู้อื่น (vicarious liability) ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๕ บัญญัติว่า “นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง” บทบัญญัตินี้เป็นตรรกะที่คู่กับอำนาจบังคับบัญชา ซึ่งมีที่มาจากระบบกฎหมาย common law เพราะในอดีตระบบการทำงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานมากกว่าทักษะฝีมือ การทำงานของลูกจ้างจึงต้องอยู่ภายใต้การควบคุมการทำงานของนายจ้างเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีและตรงกับความต้องการของนายจ้างและตลาดการค้า และเมื่อนายจ้างมีส่วนในการควบคุมการทำงานของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกจากการทำงาน “ในทางการที่จ้าง” ซึ่งผู้ได้รับประโยชน์จากงานที่ได้คือนายจ้าง ดังนั้นจึงต้องให้นายจ้างร่วมกันรับผิดกับลูกจ้างต่อบุคคลภายนอกนั้นด้วย ทั้งยังเป็นการประกันการได้รับค่าเสียหายของบุคคลภายนอกด้วย เพราะโดยปกตินายจ้างจะมีสภาพทางเศรษฐกิจเหนือกว่าลูกจ้าง จึงสามารถรับผิดชอบในค่าเสียหายได้ดีกว่าลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๒๘-๑๖๓๐/๒๕๔๕ จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้าง ก. มาเป็นคนขับรถยนต์ และจัดการเดินรถยนต์ของจำเลยที่ ๑ โดย ก. ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติงานในความควบคุมหรือตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ส่วนค่าใช้จ่ายก็ดี กำไรขาดทุนก็ดี เป็นของจำเลยที่ ๑ ส่วน ก. ผู้รับจ้างเป็นแต่รับค่าจ้างเป็นก่อนไปเท่านั้น ดังนี้ ย่อมถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ฉะนั้นการที่ ก. ไปจ้างจำเลยที่ ๒ มาเป็นคนประจำรถด้วยความยินยอมของจำเลยที่ ๑ ผู้ว่าจ้างแล้ว ก็ต้องถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ด้วย ดุจเดียวกับ ก. นั่นเอง จำเลยที่ ๑ ต้องร่วมรับผิดชอบกับ ก. ในผลแห่งละเมิดที่กระทำไปในทางการที่จ้างฉันทใด จำเลยที่ ๑ ก็ต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๒ ในผลแห่งละเมิดที่จำเลยที่ ๒ กระทำไปในทางการที่จ้างฉันทนั้น

๕. เป็นสัญญาที่ถือตัวสัญญาเป็นสาระสำคัญ

คู่สัญญาฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ที่ต้องทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง และได้รับการจ้างให้ทำงานตามความจำเป็นของงานจึงถือเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว จะให้บุคคลอื่นทำงานแทนไม่ได้เว้นแต่นายจ้างจะยินยอมพร้อมใจด้วย ซึ่งเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมด้วย ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้” ในขณะที่เดียวกันหากการจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวนายจ้างหากนายจ้างตายสัญญาจ้างแรงงานก็จะระงับไปด้วย ตามมาตรา ๕๘๔

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๒/๒๕๔๙ ว. จ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยวิศตอรีของบริษัท อ. แม้ต่อมา ว. จะถึงแก่ความตาย แต่หน่วยวิศตอรีก็ยังคงสามารถดำรงอยู่และบริการลูกค้าของบริษัท อ. ต่อไปได้ โดยมีได้ยุบไปในทันทีที่ ว. ถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับ ว. จึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัว ว. ผู้เป็นนายจ้างไม่ แม้ ว. จะถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวก็ไม่ระงับสิ้นไป

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๘ ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๕/๒๕๔๙ จำเลยติดต่อและตกลงรับโจทก์เข้าทำงานเพราะเห็นว่าโจทก์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ สามารถทำหน้าที่บริหารดูแลงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน การเป็นเนติบัณฑิตมรัฐแคลิฟอร์เนียหาใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานไม่ เพียงแต่ทำให้โจทก์ดูมีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษ มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในการดูแลและบริหารงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่เป็นโมฆียกรรม

๖. สัญญาจ้างแรงงานไม่เพียงแต่เป็นสัญญาที่นายจ้างจ้างลูกจ้างเข้าทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสัญญาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานหรือเกิดขึ้นในระหว่างระยะเวลาทำงานด้วย

๑.การทำสัญญาจ้าง (pre-employment contract)

สัญญาห้ามประกอบการค้าแข่งกับนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๗๔/๒๕๕๕ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีข้อห้ามลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นใดที่ประกอบธุรกิจการค้าลักษณะเดียวกันหรือเป็นการแข่งขันกับนายจ้างมีกำหนด ๒ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบ ไม่เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันในการทำสัญญาอันจะเข้าลักษณะเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมจึงมีผลใช้บังคับได้

สัญญารักษาความลับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๘๘/๒๕๖๒ ในการทำงานโจทก์กับจำเลยมีข้อตกลงรักษาความลับของข้อมูลและสารสนเทศของจำเลยและพันธมิตรอื่น แสดงให้เห็นว่าจำเลยให้ความสำคัญต่อการป้องกันและรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของจำเลย การที่โจทก์นำข้อมูลเกี่ยวกับกิจการและการบริหารองค์กรของจำเลยเพื่อรับรองมาตรฐานการฝึกอบรมและประเมินส่งเข้าจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ส่วนตัวของโจทก์ทำให้ง่ายต่อการส่งข้อมูลออกไปโดยจำเลยไม่อาจติดตามได้ จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต จึงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

สัญญาค้ำประกันการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๖๐/๒๕๔๗ แม้จำเลยที่ ๓ ซึ่งเป็นผู้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างจะให้การว่า สัญญาค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างไม่ได้ปิดอากรแสตมป์ นายจ้างจึงไม่อาจนำมาฟ้องให้จำเลยที่ ๓ รับผิดชอบได้ ทำให้มีประเด็นข้อพิพาทว่า จำเลยที่ ๓ ได้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างหรือไม่ แต่ต่อมาในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน จำเลยที่ ๓ แถลงรับว่าได้ทำสัญญาค้ำประกันการทำงานจริง ประเด็นข้อพิพาทว่า จำเลยที่ ๓ ได้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างหรือไม่ จึงเป็นอันยุติไปตามคำแถลงรับ จึงไม่ต้องพิจารณาวานายจ้างมีพยานหลักฐานในเรื่องนี้มาแสดงหรือไม่อีก ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าแม้สัญญาค้ำประกันดังกล่าวจะไม่ได้ปิดอากรแสตมป์ก็ฟังได้ว่าจำเลยที่ ๓ เป็นผู้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างจึงถูกต้องแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๑๑/๒๕๔๗ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี ดังนั้นข้อตกลงระหว่างโจทก์กับ ส. ที่ว่า หาก ส.ลาออกจากงานก่อน ๒๔ เดือน ส. ขอสิทธิไม่รับเงินประกัน แม้จะตกลงกันก่อนที่โจทก์จะจ้าง ส. แต่ก็เป็นข้อตกลงที่

แตกต่างจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๑

ข้อตกลงเรื่องอนุญาตตุลาการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๐/๒๕๔๙ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ มีข้อความเพียงว่า “ข้อโต้แย้งซึ่งไม่สามารถยุติลงได้ด้วยการประนีประนอมระหว่างคู่สัญญาให้ได้รับการชี้ขาดและยุติโดยศาลอนุญาโตตุลาการของเดนมาร์ก” แสดงว่าคู่กรณีประสงค์จะให้มีการระงับข้อพิพาทโดยศาลอนุญาโตตุลาการของเดนมาร์กเฉพาะข้อโต้แย้งที่เกิดจากสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น การที่โจทก์ฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จึงไม่ใช่การฟ้องเกี่ยวกับสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงนำคดีมาสู่ศาลได้โดยไม่ต้องเสนอคดีต่ออนุญาโตตุลาการก่อน

๒.การทำสัญญาหลังจากถูกเลิกจ้าง และฟื้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว

สัญญาประนีประนอมยอมความ

การทำสัญญาประนีประนอมยอมความหรือสละสิทธิในเงินประเภทต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ศาลฎีกาวางหลักว่าหากลูกจ้างทำสัญญาดังกล่าวโดยมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของตนเองได้ เพราะฟื้นฟื้นกรณีและอำนาจบังคับบัญชาจากนายจ้างแล้ว ข้อตกลงอันเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความมีผลสมบูรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๓๙-๑๒๐๔๒/๒๕๕๓ สิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แต่เมื่อโจทก์สมัครใจสละสิทธิเรียกร้องในเงินจำนวนดังกล่าวภายหลังจากที่จำเลยเลิกจ้าง ซึ่งในขณะนั้นโจทก์ฟื้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยและมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของตนเองได้ เพราะฟื้นฟื้นกรณีและอำนาจบังคับบัญชาจากจำเลยแล้ว ข้อตกลงอันเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงมีผลสมบูรณ์ หาได้ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอันจะส่งผลให้เป็นโมฆะแต่อย่างใดไม่

๓.การทำสัญญาเมื่อลูกจ้างทราบว่าถูกเลิกจ้างแล้ว แม้จะยังไม่สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อตกลงตามหนังสือยกเลิกสัญญาจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๓๒-๙๘๓๖/๒๕๕๕ การที่โจทก์ทั้งห้าลงชื่อรับเงินสิทธิประโยชน์ที่มีสิทธิได้รับตามสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานในหนังสือยกเลิกสัญญาจ้างที่จำเลยทำขึ้นโดยไม่มีข้อความใดว่าจำเลยทั้งห้าขอลาออกจากการเป็นลูกจ้าง เป็นการฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการ

เลิกจ้างที่ไม่ชอบ เป็นการตั้งประเด็นโดยตรงว่าจำเลยผิดสัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นการขอให้ชดใช้ค่าเสียหายตามสัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๖๗/๒๕๔๘ ในขณะที่ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารรับเงินจากนายจ้างซึ่งมีข้อความว่าไม่ติดใจใช้สิทธิเรียกร้องใด ๆ จากนายจ้างอีกนั้น ลูกจ้างทราบแล้วว่านายจ้างได้เลิกจ้างตนแล้ว ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่มีอยู่ในภาวะที่จะต้องเกรงกลัวนายจ้างแต่อย่างใด เอกสารรับเงินนั้นย่อมมีผลผูกพันนายจ้าง ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๔. การทำสัญญาภายหลังลูกจ้างแสดงความประสงค์ลาออก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๗/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ ลูกจ้างทำข้อตกลงว่ารับเงินผลประโยชน์พิเศษ ๕๐๐,๐๐๐ บาท และมีข้อความตอนท้ายว่า ไม่เรียกร้องเงินค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่มีอยู่ในในวันหรือก่อนวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างลาออก มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ที่ลูกจ้างลงลายมือชื่อตกลงภายหลังจากที่ลูกจ้างแสดงความประสงค์จะลาออกจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของตนเองได้ ข้อตกลงจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ไม่ตกเป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๒/๒๕๓๓ ข้อตกลงตามสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์และจำเลยที่กำหนดว่า หากจำเลยผิดสัญญาโดยทำงานไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา จำเลยจะต้องชดใช้เงินตามจำนวนที่กำหนดไว้ในสัญญาให้โจทก์ ข้อตกลงดังนี้เป็นเรื่องเบี่ยงปรับ หากมีจำนวนสูงเกินไป ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจกำหนดลดลงตามสมควรได้

ข้อตกลงตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๑-๖๓๕/๒๕๔๗ ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดอันเป็นการเลิกสัญญาจ้างกันโดยความตกลงของทั้งสองฝ่าย ลูกจ้างจึงมีสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลง เมื่อข้อตกลงดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชย ๖ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับเท่าที่ข้อตกลงดังกล่าวกำหนดไว้เท่านั้น

ข้อสัญญาระบุให้นายจ้างฟ้องไล่เบี้ยจากลูกจ้างกรณีละเมิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๕/๒๕๓๐ ลูกจ้างขับรถยนต์ชนรถยนต์ของบุคคลภายนอกโดยละเมิดตามทางการที่จ้าง นายจ้างจึงต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๕ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างได้กระทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตามข้อ ๑๑ ของสัญญาจ้าง คดีที่นายจ้างฟ้องเรียกเงินที่ตนได้ชำระแก่บุคคลภายนอกแทนลูกจ้างไป จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อสัญญาให้โบนัสเป็นหุ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๕๐/๒๕๕๙ สัญญาระหว่างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสมัครใจผูกพันกันตามโครงการจ่ายเงินโบนัสในรูปแบบหุ้นสามัญ ซึ่งจำเลยจัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการส่งเสริมและจูงใจให้ลูกจ้างจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงว่าเป็นสัญญาที่อยู่บนพื้นฐานนิติสัมพันธ์จ้างแรงงาน จึงเป็นสัญญาที่เกี่ยวข้องหรือเกิดขึ้นเนื่องจากการจ้างแรงงาน

หลักประกันการทำงาน

มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง “ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างที่เป็นเด็ก”

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน หรือทรัพย์สินอื่น หรือค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

๑. การทำงานของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่เป็นเด็กหรือลูกจ้างทั่วไป ตามหลักการเบื้องต้นของกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างนั้น มีข้อยกเว้นให้เฉพาะในส่วนของลูกจ้างทั่วไปที่ทำงานโดยลักษณะและสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ หากฝ่าฝืนนายจ้างอาจมีความผิดทางอาญาดำมาตรา ๑๔๔

๒. หลักประกันตามมาตรานี้แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ หลักประกันการทำงาน และ หลักประกันความเสียหายในการทำงาน

ประกันการทำงาน หมายถึง การประกันระยะเวลาการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ซึ่งหากลูกจ้างปฏิบัติงานไม่ครบกำหนดตามที่ตกลงกันได้ หากเกิดความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างก็สามารถเรียกให้ลูกจ้างชดใช้ความเสียหายนั้นได้ ความเสียหายในกรณีนี้มักเกิดจากการที่นายจ้างต้องจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างทั้งก่อนและระหว่างการทำงาน หรือต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นเสื้อผ้าชุดทำงาน อุปกรณ์การทำงานเฉพาะตัว หรือการต้องเรียกรับสมัครงานใหม่ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

ประกันความเสียหายในการทำงาน หมายถึง การประกันความเสียหายที่ลูกจ้างอาจก่อให้เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเกิดจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือละเมิดในการทำงาน

๓. เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ บัญญัติคุ้มครองเฉพาะเงินประกัน จึงได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ ดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันได้ไม่เกินหกสิบเท่าของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกันเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถเลี้ยงให้ลูกจ้างต้องประกันด้วยหลักประกันเป็นทรัพย์สินหรือโดยการค้ำประกันด้วยบุคคลแทน จึงไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ต่อมาจึงได้มีการแก้ไขมาตรา ๑๐ นี้โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ให้ครอบคลุมถึงการประกันด้วยเงิน ทรัพย์สินอื่น และการค้ำประกันด้วยบุคคล และได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ โดยข้อ ๕ กำหนดให้หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมีสามประเภท คือ เงินสด ทรัพย์สิน และการค้ำประกันด้วยบุคคล และข้อ ๖ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ กำหนดให้มูลค่าหรือความรับผิดตามการค้ำประกันแต่ละประเภทดังกล่าวต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ นอกจากนี้เพื่อป้องกันการหลีกเลี่ยงของนายจ้างที่อาจให้ลูกจ้างต้องประกันด้วยหลักประกันหลายประเภท ข้อ ๑๑ จึงกำหนดให้รวมมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ ทั้งยังกำหนดในข้อ ๑๒ ให้นายจ้างดำเนินการให้หลักประกันที่มีมูลค่าเกินจากนี้ให้ลดลงไม่เกินจากนี้ภายในสามสิบวันอีกด้วย

สำหรับความรับผิดตามสัญญานั้นต้องพิจารณาว่าการผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือละเมิดนั้นเกิดขึ้นเมื่อใด ต้องใช้กฎหมายหรือประกาศที่ใช้ในขณะนั้นบังคับ

สัญญาทำขึ้นก่อนประกาศ ความเสียหายเกิดก่อนประกาศ ต้องบังคับตามสัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๗๔๓/๒๕๕๗ การที่ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างดำเนินการให้หลักประกันที่มีมูลค่าเกินจากนี้ให้ลดลงไม่เกินจากนี้ภายในสามสิบวัน เป็นการ

กำหนดวิธีปฏิบัติให้นายจ้างดำเนินการหลังจากประกาศมีผลใช้บังคับแล้ว มิใช่กรณีที่ทำให้ประกาศมีผลย้อนหลัง การค้าประกันเป็นสิทธิในทางแพ่ง ต้องใช้กฎหมายในขณะที่เกิดเหตุหรือเกิดความเสียหาย เมื่อประกาศข้อ ๒ ระบุให้ประกาศมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เมื่อลูกจ้าง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๑ ก่อนวันที่ประกาศมีผลใช้บังคับ ต้องบังคับตาม สัญญาการค้าประกันที่ผู้ค้าประกันการทำงานของลูกค้าจ้างได้ทำกับนายจ้างไว้

สัญญาที่ทำขึ้นก่อนประกาศ แต่ความเสียหายเกิดหลังประกาศ ต้องใช้ตามประกาศ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๐/๒๕๕๗ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียก หรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๑๐ เป็น บทจำกัดความรับผิดของผู้ค้าประกันในความเสียหายจากการทำงานให้แตกต่างไปจากหลักทั่วไปในเรื่อง เสรีภาพในการทำสัญญา และข้อ ๑๒ กำหนดว่า กรณีที่มีการเรียกหรือรับหลักประกันเกินที่กำหนดไว้มาก่อน วันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับนั้น ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างดำเนินการให้มีหลักประกันไม่เกินมูลค่าของ หลักประกันตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ด้วย แสดงว่านายจ้างและลูกจ้างไม่อาจตกลงนอกเหนือจาก หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ประกาศดังกล่าวกำหนด ดังนั้นสัญญาการค้าประกันที่ผู้ค้าประกันทำไว้กับนายจ้างแม้ จะทำกันก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับก็ตาม แต่เมื่อประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ความรับผิดของผู้ค้า ประกันซึ่งเกิดขึ้นภายหลังก็ต้องบังคับไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศฉบับนี้คือไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้าง รายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับด้วย

สัญญาทำขึ้นก่อนประกาศ แล้วไม่ปรับแก้สัญญาให้เป็นไปตามประกาศ แต่กลับมาฟ้องตามสัญญา เป็น โฆษะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๘๒/๒๕๖๐ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียก หรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ ออกโดย อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความ สงบเรียบร้อยของประชาชน กำหนดให้การทำสัญญาการค้าประกันการทำงานต้องกำหนดวงเงินค่าประกันที่ นายจ้างเรียกให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ ไม่ได้ให้ นายจ้างทำสัญญากำหนดวงเงินให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบเพียงใดก็ได้ แต่จะเรียกร้องให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบเกินกว่า หกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยไม่ได้ดังที่โจทก์อุทธรณ์ เพราะหากทำเช่นนั้นได้ นายจ้างก็สามารถ ฉวยโอกาสทวงถามเรียกผู้ค้าประกันให้ชำระค่าเสียหายเป็นจำนวนตามสัญญาการค้าประกันซึ่งเกินกว่าหกสิบ เท่าดังกล่าว โดยคาดหวังว่าได้รับชำระค่าเสียหายเต็มตามสัญญาหรือเกินกว่าหกสิบเท่าตามกฎหมายจากผู้ค้า ประกันซึ่งอาจไม่ทราบถึงสิทธิตามกฎหมายดังกล่าว ดังที่โจทก์มีหนังสือทวงถามให้จำเลยชำระค่าเสียหายเต็ม จำนวนซึ่งเกินกว่าหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยก่อนที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ อันแสดงให้เห็นว่า โจทก์มิได้สนใจที่จะปฏิบัติต่อผู้ค้าประกันด้วยความเคารพต่อประกาศกระทรวงฉบับดังกล่าว ที่ศาลแรงงาน ภาค ๓ วินิจฉัยว่า สัญญาการค้าประกันตามฟ้องตกเป็นโมฆะและพิพากษายกฟ้อง ชอบด้วยเหตุผลแล้ว

๔. หลักประกันที่เป็นเงินสด นายจ้างต้องนำฝากธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยมีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และต้องแจ้งชื่อธนาคาร ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๓๔/๒๕๔๕ นายจ้างนำเงินประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้างฝากไว้กับบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์อันเป็นสถาบันการเงินในนามลูกจ้าง จึงเป็นการปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แล้ว แม้นายจ้างจะไม่ได้แจ้งชื่อธนาคาร ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ก็ไม่มีผลกระทบต่อกรเรียกเก็บเงินประกันความเสียหายในการทำงานที่เรียกเก็บโดยชอบแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธินำเงินประกันดังกล่าวมาหักจากค่าเสียหายที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้นในการทำงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๐๐/๒๕๔๙ นายจ้างต้องนำเงินประกันฝากธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นโดยมีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และคืนเงินประกันในบัญชีเงินฝากนั้นพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีแก่ลูกจ้างต่อไป โดยนายจ้างจะเก็บรักษาเงินประกันวิธีอื่นหรือนำไปจัดหาผลประโยชน์อื่นใดนอกจากนี้มิได้ เมื่อโจทก์ไม่ได้แยกบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคนไว้และนำดอกเบี้ยของลูกจ้างแต่ละคนโอนมารวมกันไว้ที่กองทุนสวัสดิการพนักงานทั้งการจ่ายเงินปันผลแก่ลูกจ้างทุกสิ้นปีก็เป็น การปันผลคืนแก่ลูกจ้างในรูปแบบของสินค้ามิใช่ดอกเบี้ย จึงเป็นการปฏิบัติที่ไม่ชอบ

๕. หลักประกันเป็นทรัพย์สินมีได้เฉพาะสมุดเงินฝากประจำธนาคารหรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร

๖. ลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ได้แก่

๑. งานสมุห์บัญชี
๒. งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน
๓. งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่าคือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาว และไข่มุก
๔. งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง
๕. งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
๖. งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

๗. งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สินให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ผู้จัดการอาคารชุด เกี่ยวข้องกับการเงิน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๕๗/๒๕๔๖ แม้โจทก์มิใช่พนักงานการเงิน แต่โจทก์เป็นผู้จัดการอาคารชุด มีสิทธิรับเงินจากลูกค้าและออกใบเสร็จรับเงินในนามตนเอง ควบคุมกำกับดูแลการจัดเก็บเงินและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ควบคุมพนักงานการเงินและตรวจสอบความถูกต้องในทางการเงิน โจทก์จึงเป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมเงินของ นายจ้าง นายจ้างเรียกเก็บเงินประกันการทำงานของโจทก์ได้

ผู้จัดการสถานีบริการน้ำมัน เกี่ยวข้องกับการเงิน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๓๔/๒๕๔๕ ลูกจ้างทำหน้าที่ผู้จัดการสถานีบริการน้ำมัน ต้องรับผิดชอบ ควบคุมทรัพย์สินภายในร้านสะดวกซื้อของนายจ้าง จึงเข้าลักษณะงานที่นายจ้างจะเรียกเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้

พนักงานทำความสะอาด ไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘/๒๕๔๔ ลูกจ้างเป็นพนักงานทำความสะอาด ไม่ใช่งานเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินที่นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานได้

๗. ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ

ตกลงเป็นอย่างอื่น แม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๒๐/๒๕๕๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะหักไปชำระหนี้อื่นที่ไม่ใช่ค่าเสียหายจากการทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ แม้โจทก์จะยินยอมให้จำเลยหักเงินหลักประกันการทำงานของโจทก์ไปชำระค่าประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลของโจทก์ เป็นการยินยอมให้จำเลยไม่ต้องคืนเงินหลักประกันให้แก่โจทก์ทั้งที่ไม่ใช่หนี้ค่าเสียหายจากการทำงานให้แก่จำเลย ขัดต่อมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงเป็นโมฆะ จำเลยต้องคืนเงินหลักประกันการทำงานแก่โจทก์เต็มจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๓๓/๒๕๕๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ว่า หากลูกจ้างทำงานไม่ครบ ๑ ปี ยินดีให้นายจ้างยึดเงินประกัน จึงเป็นข้อตกลงที่แตกต่างจากบทบัญญัติข้างต้นซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ตกเป็นโมฆะ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๑๑/๒๕๕๗ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

๘. สัญญาประกันการทำงานที่ขัดต่อประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ ในข้อที่สำคัญมีผลให้สัญญาประกันการทำงานนั้นเป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๘๒/๒๕๖๐ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน กำหนดให้การทำสัญญาค้ำประกันการทำงานต้องกำหนดวงเงินค้ำประกันที่นายจ้างเรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ ไม่ได้ให้นายจ้างทำสัญญากำหนดวงเงินให้ผู้ค้ำประกันรับผิดเพียงใดก็ได้ แต่จะเรียกร้องให้ผู้ค้ำประกันรับผิดเกินกว่าหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยไม่ได้ตั้งที่โจทก์อุทธรณ์ เพราะหากทำเช่นนั้นได้ นายจ้างก็สามารถฉวยโอกาสทวงถามเรียกร้องผู้ค้ำประกันให้ชำระค่าเสียหายเป็นจำนวนตามสัญญาค้ำประกันซึ่งเกินกว่าหกสิบเท่าดังกล่าว โดยคาดหวังว่าได้รับชำระค่าเสียหายเต็มตามสัญญาหรือเกินกว่าหกสิบเท่าตามกฎหมายจากผู้ค้ำประกันซึ่งอาจไม่ทราบถึงสิทธิตามกฎหมายดังกล่าว ดังที่โจทก์มีหนังสือทวงถามให้จำเลยชำระค่าเสียหายเต็มจำนวนซึ่งเกินกว่าหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยก่อนที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ อันแสดงให้เห็นว่าโจทก์มิได้สนใจที่จะปฏิบัติต่อผู้ค้ำประกันด้วยความเคารพต่อประกาศกระทรวงฉบับดังกล่าว ที่ศาลแรงงานภาค ๓ วินิจฉัยว่า สัญญาค้ำประกันตามฟ้องตกเป็นโมฆะและพิพากษายกฟ้อง ขอบด้วยเหตุผลแล้ว

๙.การตีความสัญญาต้องเคร่งครัด ไม่ตีความขยายความรับผิดของผู้ค้ำประกันไปถึงข้อที่ไม่ได้กำหนดในสัญญา

ไม่ครอบคลุมการทำงานหลังสิ้นสุดสัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๗๔/๒๕๕๙ สัญญาค้ำประกันที่ผู้ค้ำประกันมีความรับผิดเพียงฝ่ายเดียว การตีความให้ผู้ค้ำประกันรับผิดจึงต้องเป็นไปโดยเคร่งครัด จะตีความไปในทางขยายความรับผิดของผู้ค้ำประกันให้เกินเลยไปกว่าข้อความที่ปรากฏชัดเจนในสัญญาค้ำประกันไม่ได้ จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ไว้ต่อโจทก์โดยสัญญาค้ำประกันนั้นไม่มีข้อความชัดเจนให้จำเลยที่ ๒ รับผิดชอบจำเลยที่ ๑ พันสภาพการเป็นลูกจ้างของโจทก์แล้วไปทำงานกับนายจ้างอื่นที่ประกอบกิจการค้าลักษณะเดียวกันหรือ

เป็นการแข่งขันกับโจทก์ภายในกำหนด ๒ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จึงต้องตีความให้เป็นคุณแก่จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ต้องเสียในมูลหนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๑ จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดชอบในกรณีที่จำเลยที่ ๑ พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของโจทก์แล้วไปทำงานกับนายจ้างอื่นที่ประกอบกิจการค้าลักษณะเดียวกันหรือเป็นการแข่งขันกับโจทก์ภายในกำหนด ๒ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง

ไม่ต้องรับผิดชอบในความเสียหายก่อนสัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๘๒/๒๕๕๖ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จำเลยที่ ๓ ทำสัญญาค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ โดยยอมรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วม สัญญาค้าประกันไม่มีข้อความระบุไว้ชัดแจ้งว่าจำเลยที่ ๓ ยอมรับผิดในหนี้ที่จำเลยที่ ๑ ก่อให้เกิดขึ้นก่อนวันที่ทำสัญญาค้าประกัน จำเลยที่ ๓ จึงไม่ต้องรับผิดชอบในหนี้ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ผู้ค้าประกันการทำงานไม่ต้องรับผิดชอบในตำแหน่งอื่นของลูกจ้างนอกจากที่กำหนดในสัญญา

การที่ลูกจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในตำแหน่งอื่นนอกที่กำหนดในสัญญากันไว้จะ ต้องเป็นกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นการประกันเฉพาะในตำแหน่งดังกล่าว หากเป็นกรณีที่สัญญาไม่ได้ระบุตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างไว้แน่นอนหรือระบุให้นายจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงตำแหน่งลูกจ้างได้ ผู้ค้าประกันยังคงต้องผูกพันตามเงื่อนไขของสัญญาประกันการทำงานหรือความเสียหายจากการทำงานดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๙๐๔/๒๕๕๓ จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์ในตำแหน่งพนักงานบริการผู้โดยสาร การที่โจทก์ย้ายตำแหน่งจำเลยที่ ๑ ไปทำหน้าที่เลขานุการผู้อำนวยการใหญ่อาวุโสฝ่ายการพาณิชย์ มีหน้าที่ที่เพิ่มความเสี่ยงภัยและความรับผิดชอบให้จำเลยที่ ๒ มากขึ้นกว่าที่ระบุไว้ในหนังสือสัญญาค้าประกัน เมื่อจำเลยที่ ๑ ทำผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือทำละเมิดเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานในขณะที่ทำหน้าที่เลขานุการผู้อำนวยการใหญ่อาวุโสฝ่ายการพาณิชย์ ไม่ใช่ในขณะที่ทำงานตำแหน่งพนักงานบริการผู้โดยสาร จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดชอบในฐานะผู้ค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๖๙/๒๕๕๗ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

ผู้ค้าประกันการทำงานไม่ต้องรับผิดชอบกรณีที่ลูกจ้างทำความเสียหายแก่ผู้อื่นที่ไม่ได้ระบุในสัญญา

การไม่ต้องรับผิดชอบกรณีนี้ใช้ได้แม้จะเป็นการทำ ความเสียหายแก่ผู้อื่นที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างไปทำงานให้ก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๑๙/๒๕๕๕ สัญญาค้าประกันระบุว่า เมื่อจำเลยที่ ๑ เข้าปฏิบัติงานกับโจทก์แล้วภายหลังทำให้ทรัพย์สินของโจทก์สูญหาย หรือเสียหายด้วยประการใด ๆ ก็ดี ฉ้อโกงหรือยกยอกก็ดี จำเลยที่ ๒ ยอมรับชดใช้แทนจำเลยที่ ๑ จนครบถ้วน การที่โจทก์ให้จำเลยที่ ๑ ไปช่วยเก็บเงินจากลูกค้าให้แก่บริษัท

ส. แล้วจำเลยที่ ๑ ไม่นำเงินไปมอบให้แก่บริษัท ส. ดังนี้ จำเลยที่ ๑ มิได้ทำให้ทรัพย์สินของโจทก์สูญหายหรือเสียหาย และจำเลยที่ ๑ ก็มีได้ฉ้อโกงหรือยกยอกทรัพย์สินของโจทก์ จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดชอบสัญญาค้ำประกันดังกล่าว การที่โจทก์ชดใช้เงินแก่บริษัท ส. แทนจำเลยที่ ๑ จะถือว่าเป็นกรณีที่จำเลยที่ ๑ ทำให้ทรัพย์สินของโจทก์สูญหายหรือเสียหายตามถ้อยคำในสัญญาค้ำประกันไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๕๘๗/๒๕๔๔ จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันจำเลยที่ ๑ ไว้แก่บริษัท ส. และบริษัทในกลุ่มบริษัท ย. ทุกบริษัท ซึ่งจำเลยที่ ๑ ได้รับคำสั่งจากบริษัท ส. ให้ย้ายไปปฏิบัติงาน ดังนี้ สัญญาค้ำประกันดังกล่าวมีความหมายว่า จำเลยที่ ๒ จะค้ำประกันจำเลยที่ ๑ แก่บริษัท ย. และเฉพาะแก่บริษัทในกลุ่มบริษัท ย. ทุกบริษัทซึ่งมีสภาพเป็นนิติบุคคลอยู่แล้วในขณะที่จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันเท่านั้น เมื่อขณะที่จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันจำเลยที่ ๑ โจทก์ยังไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โจทก์จึงไม่ใช่คู่สัญญากับจำเลยที่ ๒ แม้จำเลยที่ ๑ จะเป็นลูกจ้างของโจทก์ สัญญาค้ำประกันฉบับดังกล่าวก็หาได้ครอบคลุมถึงโจทก์ด้วยไม่ จำเลยที่ ๒ จึงไม่จำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์

๑๐. การทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ทำให้สัญญาค้ำประกันการทำงานตามประกาศสิ้นสุดไป สัญญาค้ำประกันที่สร้างขึ้นหลังลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้วจึงเป็นการค้ำประกันการใช้หนี้ทั่วไป ไม่อยู่ภายใต้บังคับของประกาศกระทรวง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๘๐/๒๕๕๕ โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกันการทำงาน ที่จำเลยประกันการทำงานของลูกจ้างต่อโจทก์ในวงเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง โจทก์กับจำเลยทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันโดยจำเลยยอมชำระหนี้ให้โจทก์ ๒๕๐,๐๐๐ บาท ทำให้ความรับผิดชอบของจำเลยตามสัญญาค้ำประกันการทำงานระงับสิ้นไป และทำให้จำเลยต้องรับผิดชอบตามสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ และมาตรา ๕๘๒ สัญญาประนีประนอมยอมความที่สร้างขึ้นหลังจากที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑ แล้ว ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาค้ำประกันการทำงานของลูกจ้าง สัญญาประนีประนอมยอมความจึงไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑

๑๑. จะบังคับตามสัญญาประกันการทำงานได้ต้องปรากฏความเสียหายที่เป็นจริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๓๔๒/๒๕๕๘ นายจ้างจะมีสิทธิหักเงินประกันหรือนำเงินประกันไปชดใช้ค่าเสียหายได้ นายจ้างต้องได้รับความเสียหายก่อน หากนายจ้างไม่ได้รับความเสียหายก็ไม่มียกเงินประกันไปชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างจะอาศัยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่ง หรือประกาศของนายจ้างมาหักเงินประกันการทำงานมาหักเงินดังกล่าวโดยไม่มี ความเสียหายไม่ได้ นายจ้างจึงอาศัยประกาศการหักเงินหรือแบบพิมพ์รายงานสินค้าขาด-เกินจากการตรวจนับสต็อกที่ลูกจ้างยินยอมรับผิดชอบสินค้าเกินสต็อกมาหักเงินประกันของลูกจ้างโดยนายจ้างไม่ได้รับความเสียหายไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๒๙/๒๕๔๔ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

๑๒.สัญญาค้ำประกันการทำงาน ไม่ใช่ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๘/๒๕๕๐ สัญญาค้ำประกันการทำงานที่กำหนดให้ผู้ค้ำประกันต้องรับผิดชอบหนี้แก่นายจ้างแทนลูกจ้างโดยไม่ต้องทวงถามให้ลูกหนี้ต้องชำระหนี้ก่อน เป็นการกำหนดให้ผู้ค้ำประกันร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างอย่างลูกหนี้ร่วมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๙๑ ซึ่งตามมาตรา ๖๙๑ กำหนดให้ผู้ค้ำประกันที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกหนี้อย่อมไม่มีสิทธิตามมาตรา ๖๘๘ ถึงมาตรา ๖๙๐ การที่ผู้ค้ำประกันต้องปฏิบัติตามบทกฎหมายดังกล่าวจึงมิใช่การรับภาระมากเกินไปที่กฎหมายกำหนด มิได้มีผลให้ผู้ค้ำประกันปฏิบัติหรือรับภาระเกินกว่าที่วิญญูชนจะพึงคาดหมายได้ตามปกติประเพณีของสัญญาค้ำประกันแต่อย่างใด จึงมิใช่ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

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

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒/๒๕๕๓ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการค้ำประกันการทำงานของนายจ้าง เป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่ทำเป็นหนังสือ จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม เมื่อข้อตกลงนี้มีผลผูกพันนายจ้างและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้าง ผู้ค้ำประกันย่อมมีสิทธิยกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อต่อสู้ นายจ้างให้ปฏิบัติตามได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๙๔