



โครงการทุนสนับสนุนการจัดทำตำราและหนังสือ
สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

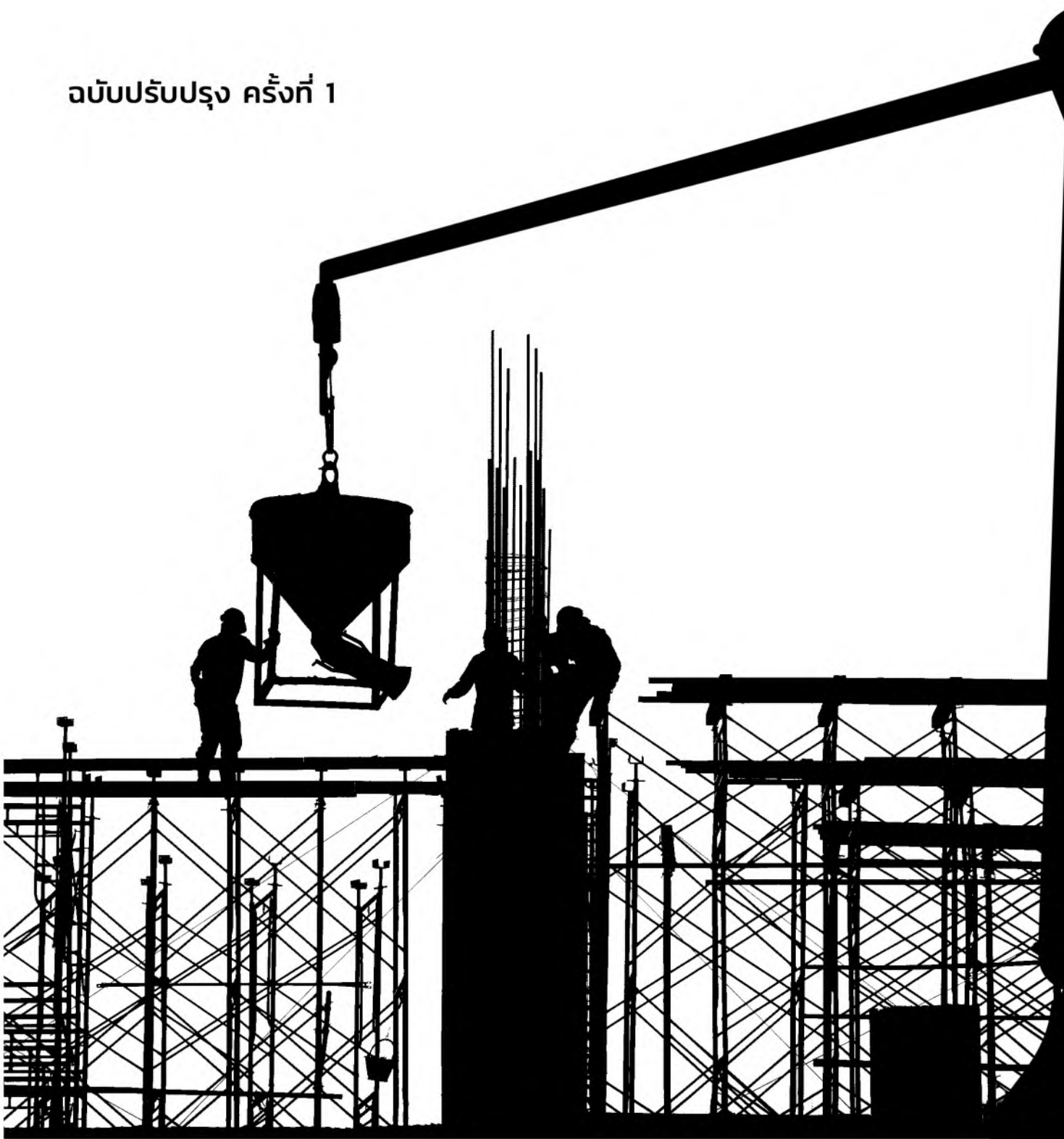


ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1

คำอธิบาย กฎหมายแรงงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระพงษ์ บึงไกร
สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1



คำอธิบาย กฎหมายแรงงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระพงษ์ บึงไกร
สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

คำนำ

คำอธิบายกฎหมายแรงงานฉบับนี้ ผู้เขียนได้เริ่มต้นเรียบเรียงเป็นบางหัวข้อก่อน ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๕ โดยใช้ประกอบการบรรยายในหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๐ และได้เพิ่มเติมคำอธิบาย พร้อมปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ในแต่ละปีการศึกษาเรื่อยมาจนครบถ้วนตามหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงในปัจจุบัน กล่าวคือ เนื้อหาประกอบด้วยคำอธิบายกฎหมายแรงงานที่สำคัญ ๕ ฉบับ ได้แก่ สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งผู้เขียนได้เรียบเรียงขึ้นจากตำราของท่านอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน อาทิ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ เอกจริยากร รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีตส์ ท่านอาจารย์ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ และอีกหลายท่านที่ได้อ้างอิงไว้ในคำอธิบายกฎหมายฉบับนี้ สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ปรากฏ ถ้ามีได้อ้างอิงไว้เป็นอย่างอื่น ผู้เขียนได้คัดลอกมาจากระบบสืบค้นคำพิพากษา คำสั่ง คำร้อง และคำวินิจฉัยศาลฎีกา ทางเว็บไซต์ <http://www.deka.supremecourt.or.th>

นอกจากนี้ ผู้เขียนได้สอดแทรกแนวคิดทางด้านการบริหารแรงงานเอาไว้ด้วยในบางหัวข้อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทของกฎหมายเรื่องนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคำอธิบายกฎหมายแรงงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านบ้างตามสมควรทั้งในด้านของการศึกษา และหรือ การปฏิบัติงาน

วีระพงษ์ บึงไกร
ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

บทที่ ๑ สัญญาจ้างแรงงาน	๑
๑.๑ ประเภทของการจ้างงาน	๑
๑.๒ ความหมายและลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน	๒
๑.๓ สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาจ้างแรงงาน	๑๐
๑.๓.๑ สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง	๑๐
๑.๓.๑.๑ สิทธิของนายจ้าง	๑๐
๑.๓.๑.๒ หน้าที่ของนายจ้าง	๑๑
๑.๓.๒ สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง	๑๔
๑.๓.๒.๑ สิทธิของลูกจ้าง	๑๔
๑.๓.๒.๒ หน้าที่ของลูกจ้าง	๑๕
๑.๔ การสิ้นสุดความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน	๑๗
๑.๔.๑ คู่สัญญาตกลงกันเลิกสัญญา	๑๗
๑.๔.๒ สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่จ้าง	๑๘
๑.๔.๓ ความตายของคู่สัญญา	๑๘
๑.๔.๔ งานที่ลูกจ้างทำได้เสร็จสิ้นแล้ว	๑๙
๑.๔.๕ คู่สัญญาบอกเลิกสัญญา	๑๙
๑.๔.๕.๑ กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง	๑๙
๑.๔.๕.๒ กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง	๒๔
๑.๔.๖ ลูกจ้างกระทำการบางอย่างอันเป็นเหตุให้นายจ้างไล่ออก	๒๖
๑.๔.๗ ลูกจ้างรับรองว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ แต่ปรากฏว่าไร้ฝีมือ	๓๓
๑.๔.๘ นายจ้างโอนสิทธิให้กับบุคคลภายนอก หรือลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตน โดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอมด้วย	๓๓
บทที่ ๒ ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	๓๗
๒.๑ นิติสัมพันธ์ที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย	๓๗
๒.๒ กิจการที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย	๓๙
๒.๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	๓๙
๒.๒.๑.๑ มาตรา ๔	๓๙
๒.๒.๑.๒ มาตรา ๒๒	๔๑
๒.๒.๒ กฎหมายฉบับอื่น ๆ	๔๑
๒.๓ บุคคลที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย	๔๒
๒.๓.๑ นายจ้าง	๔๒

สารบัญ (ต่อ)

๔.๒.๑	ความหมายของเวลาพัก	๑๐๒
๔.๒.๒	การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักของลูกจ้าง	๑๐๒
๔.๒.๓	ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้าง	๑๐๗
บทที่ ๕	การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน	๑๐๙
๕.๑	ประเภทและการคำนวณค่าตอบแทนการทำงาน	๑๑๐
๕.๑.๑	ค่าจ้าง	๑๑๐
๕.๑.๑.๑	ความหมายของค่าจ้าง	๑๑๐
๕.๑.๑.๒	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๑๒
๕.๑.๑.๓	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๑๔
๕.๑.๑.๔	ประเภทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๑๔
๕.๑.๑.๕	ผลกระทบของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๑๙
๕.๑.๑.๖	ขอบเขตการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๒๑
๕.๑.๒	ค่าล่วงเวลา	๑๒๓
๕.๑.๒.๑	อัตราค่าล่วงเวลา	๑๒๕
๕.๑.๒.๒	การคำนวณค่าล่วงเวลา	๑๒๕
๕.๑.๓	ค่าทำงานในวันหยุด	๑๒๗
๕.๑.๓.๑	อัตราค่าทำงานในวันหยุด	๑๒๘
๕.๑.๓.๒	การคำนวณค่าทำงานในวันหยุด	๑๒๙
๕.๑.๔	ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	๑๓๑
๕.๑.๔.๑	อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด	๑๓๑
๕.๑.๔.๒	การคำนวณค่าล่วงเวลาในวันหยุด	๑๓๑
๕.๒	ข้อพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน	๑๓๒
๕.๓	อายุความฟ้องเรียกค่าตอบแทนการทำงาน	๑๔๙
บทที่ ๖	ค่าชดเชย	๑๕๑
๖.๑	ความหมายของค่าชดเชย	๑๕๑
๖.๒	ประเภทของค่าชดเชย	๑๕๓
๖.๒.๑	ค่าชดเชยกรณีปกติ	๑๕๓
๖.๒.๑.๑	อัตราค่าชดเชยกรณีปกติ	๑๕๘
๖.๒.๑.๒	การคำนวณค่าชดเชยกรณีปกติ	๑๖๑
๖.๒.๒	ค่าชดเชยกรณีพิเศษ	๑๖๓
๖.๒.๒.๑	กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น	๑๖๓

สารบัญ (ต่อ)

๖.๒.๒.๒	กรณีนายจ้างนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุง หน่วยงานหรือการผลิต.....	๑๖๗
๖.๓	ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย.....	๑๗๐
๖.๔	กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย.....	๑๗๑
๖.๕	กำหนดเวลาจ่ายค่าชดเชย.....	๑๘๕
๖.๖	การใช้สิทธิขอรับเงินค่าชดเชย.....	๑๘๕
๖.๗	อายุความฟ้องเรียกค่าชดเชย.....	๑๘๗
๖.๘	ผลของการไม่จ่ายค่าชดเชย.....	๑๘๗
บทที่ ๗	การบังคับให้เป็นไปตามสิทธิในการได้รับเงินของลูกจ้าง.....	๑๘๘
๗.๑	การใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๘๙
๗.๒	การสอบสวนข้อเท็จจริง.....	๑๙๒
๗.๓	การทำคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๙๔
๗.๔	การปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๙๔
๗.๕	การโต้แย้งตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๙๕
๗.๖	วิธีการส่งคำสั่งหรือหนังสือของพนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๙๘
บทที่ ๘	การจัดระเบียบการใช้แรงงาน.....	๒๐๐
๘.๑	การจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน.....	๒๐๐
๘.๒	การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง.....	๒๐๔
๘.๓	การจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน.....	๒๐๕
๘.๔	การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน.....	๒๐๖
๘.๕	การพักงาน.....	๒๐๗
บทที่ ๙	การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของลูกจ้าง.....	๒๐๘
๙.๑	ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔.....	๒๐๙
๙.๑.๑	กิจการที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย.....	๒๐๙
๙.๑.๒	บุคคลที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย.....	๒๑๐
๙.๒	หลักการทั่วไปของกฎหมาย.....	๒๑๑
๙.๓	หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	๒๑๑

สารบัญ (ต่อ)

๙.๓.๑	หน้าที่ของนายจ้าง.....	๒๑๑
๙.๓.๒	หน้าที่ของลูกจ้าง.....	๒๑๔
๙.๔	การคุ้มครองนายจ้างที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทรัพย์สินที่เช่าเพื่อดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย.....	๒๑๕
๙.๕	การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง.....	๒๑๖
๙.๕.๑	กรณีมีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของ พนักงานตรวจความปลอดภัย.....	๒๑๖
๙.๕.๒	กรณีลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูล เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อ เจ้าพนักงานตามกฎหมาย.....	๒๑๘
๙.๖	การควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	๒๑๙
๙.๗	กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	๒๒๐
๙.๘	การส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	๒๒๑
บทที่ ๑๐ เงินทดแทน.....		๒๒๒
๑๐.๑	ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗.....	๒๒๓
๑๐.๒	ความหมายของเงินทดแทนและผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน.....	๒๒๕
๑๐.๒.๑	ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน.....	๒๒๖
๑๐.๒.๒	ค่ารักษาพยาบาล.....	๒๒๗
๑๐.๒.๓	ค่าทำศพ.....	๒๓๐
๑๐.๒.๔	ค่าทดแทน.....	๒๓๑
๑๐.๓	เหตุแห่งการจ่ายเงินทดแทน.....	๒๓๙
๑๐.๓.๑	กรณีประสบอันตราย.....	๒๓๙
๑๐.๓.๒	กรณีเจ็บป่วย.....	๒๔๒
๑๐.๓.๓	กรณีสูญหาย.....	๒๔๔
๑๐.๔	ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน.....	๒๔๕
๑๐.๔.๑	ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้.....	๒๔๕
๑๐.๔.๒	ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตน ประสบอันตราย.....	๒๔๖
๑๐.๕	กองทุนเงินทดแทน.....	๒๔๖

สารบัญ (ต่อ)

๑๐.๖ การขอรับเงินทดแทน.....	๒๕๐
บทที่ ๑๑ ข้อความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์.....	๒๕๔
๑๑.๑ ความหมายของแรงงานสัมพันธ์.....	๒๕๔
๑๑.๒ ที่มาของระบบแรงงานสัมพันธ์.....	๒๕๖
๑๑.๓ จุดมุ่งหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์.....	๒๕๘
๑๑.๔ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ทางด้านแรงงาน.....	๒๕๙
๑๑.๔.๑ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ.....	๒๕๙
๑๑.๔.๒ ปัจจัยด้านสังคม.....	๒๖๐
๑๑.๔.๓ ปัจจัยด้านการเมือง.....	๒๖๐
๑๑.๕ ความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์.....	๒๖๑
๑๑.๕.๑ ผลกระทบต่อนายจ้าง.....	๒๖๑
๑๑.๕.๒ ผลกระทบต่อลูกจ้าง.....	๒๖๒
๑๑.๕.๓ ผลกระทบต่อรัฐบาลและเศรษฐกิจของประเทศ.....	๒๖๒
๑๑.๕.๔ ผลกระทบต่อระบบการเมืองการปกครองและสังคม.....	๒๖๓
๑๑.๕.๕ ผลกระทบต่อประชาชนทั่วไป.....	๒๖๓
บทที่ ๑๒ ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์.....	๒๖๕
๑๒.๑ นิติสัมพันธ์ที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย.....	๒๖๕
๑๒.๒ กิจการที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย.....	๒๖๖
๑๒.๓ บุคคลที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย.....	๒๖๘
๑๒.๓.๑ นายจ้าง.....	๒๖๘
๑๒.๓.๒ ลูกจ้าง.....	๒๖๘
บทที่ ๑๓ สภาพการจ้าง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	๒๖๙
๑๓.๑ สภาพการจ้าง.....	๒๖๙
๑๓.๑.๑ ความหมายของสภาพการจ้าง.....	๒๖๙
๑๓.๑.๒ ความสำคัญของสภาพการจ้าง.....	๒๗๒
๑๓.๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	๒๗๓
๑๓.๒.๑ ความหมายและลักษณะของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	๒๗๓
๑๓.๒.๒ ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	๒๗๔
๑๓.๒.๒.๑ ข้อตกลงฯ ที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	๒๗๔
๑๓.๒.๒.๒ ข้อตกลงฯ ที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	๒๗๗

สารบัญ (ต่อ)

๑๓.๒.๓ ผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	๒๘๒
๑๓.๒.๓.๑ กรณีข้อตกลงฯ ที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	๒๘๒
๑๓.๒.๓.๒ กรณีข้อตกลงฯ ที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	๒๘๓
๑๓.๒.๔ วิธีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	๒๘๘

บทที่ ๑๔ การระงับข้อพิพาทแรงงาน..... ๒๙๒

๑๔.๑ ความหมายของข้อพิพาทแรงงาน.....	๒๙๒
๑๔.๒ การแจ้งข้อเรียกร้อง.....	๒๙๓
๑๔.๒.๑ กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง.....	๒๙๔
๑๔.๒.๒ กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง.....	๒๙๔
๑๔.๒.๒.๑ ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเอง.....	๒๙๔
๑๔.๒.๒.๒ ลูกจ้างให้สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องแทน.....	๒๙๗
๑๔.๒.๓ ข้อจำกัดสิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	๒๙๘
๑๔.๓ การเจรจาต่อรองร่วม.....	๒๙๙
๑๔.๓.๑ ความหมายของการเจรจาต่อรองร่วม.....	๒๙๙
๑๔.๓.๒ หลักเกณฑ์และกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม.....	๓๐๐
๑๔.๓.๓ ขอบเขตของการเจรจาต่อรองร่วม.....	๓๐๑
๑๔.๓.๔ ผลของการเจรจาต่อรองร่วม.....	๓๐๑
๑๔.๔ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน.....	๓๐๒
๑๔.๔.๑ หลักเกณฑ์และกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน.....	๓๐๓
๑๔.๔.๒ ผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน.....	๓๐๔
๑๔.๕ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	๓๐๕
๑๔.๕.๑ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ.....	๓๐๖
๑๔.๕.๒ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ.....	๓๐๗
๑๔.๕.๓ ผลของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	๓๑๐
๑๔.๖ การใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์.....	๓๑๒
๑๔.๖.๑ มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายนายจ้าง (การปิดงาน).....	๓๑๒
๑๔.๖.๑.๑ ความหมายและลักษณะสำคัญของการปิดงาน.....	๓๑๓
๑๔.๖.๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการปิดงาน.....	๓๑๔
๑๔.๖.๑.๓ ผลทางกฎหมายในระหว่างการปิดงาน.....	๓๑๖
๑๔.๖.๒ มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายลูกจ้าง (การนัดหยุดงาน).....	๓๑๙
๑๔.๖.๒.๑ ความหมายและลักษณะสำคัญของการนัดหยุดงาน.....	๓๒๐

สารบัญ (ต่อ)

๑๔.๖.๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการนัดหยุดงาน.....	๓๒๑
๑๔.๖.๒.๓ ผลทางกฎหมายในระหว่างการนัดหยุดงาน.....	๓๒๔
๑๔.๖.๓ ข้อจำกัดสิทธิในการใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์.....	๓๓๐
บทที่ ๑๕ การกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	๓๓๔
๑๕.๑ ความหมายและลักษณะของการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	๓๓๔
๑๕.๑.๑ การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑.....	๓๓๕
๑๕.๑.๑.๑ กรณีตามมาตรา ๑๒๑ (๑).....	๓๓๕
๑๕.๑.๑.๒ กรณีตามมาตรา ๑๒๑ (๒).....	๓๓๗
๑๕.๑.๑.๓ กรณีตามมาตรา ๑๒๑ (๓).....	๓๓๗
๑๕.๑.๑.๔ กรณีตามมาตรา ๑๒๑ (๔).....	๓๓๗
๑๕.๑.๑.๕ กรณีตามมาตรา ๑๒๑ (๕).....	๓๓๗
๑๕.๑.๒ การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๒.....	๓๓๗
๑๕.๑.๓ การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓.....	๓๓๘
๑๕.๒ กระบวนการพิจารณาชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	๓๔๗
๑๕.๓ ผลของการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	๓๔๘
บทที่ ๑๖ องค์กรทางด้านแรงงาน.....	๓๕๒
๑๖.๑ องค์กรทางด้านแรงงานฝ่ายนายจ้าง.....	๓๕๒
๑๖.๑.๑ สมาคมนายจ้าง.....	๓๕๒
๑๖.๑.๑.๑ วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๒
๑๖.๑.๑.๒ การยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๓
๑๖.๑.๑.๓ การจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๔
๑๖.๑.๑.๔ สมาชิกสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๔
๑๖.๑.๑.๕ บทบาทหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๕
๑๖.๑.๑.๖ การบริหารกิจการงานของสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๖
๑๖.๑.๑.๗ การตรวจสอบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๖
๑๖.๑.๑.๘ การควมบรมสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๘
๑๖.๑.๑.๙ การเลิกสมาคมนายจ้าง.....	๓๕๙
๑๖.๑.๒ สหพันธ์นายจ้าง.....	๓๖๐
๑๖.๑.๒.๑ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้าง.....	๓๖๐
๑๖.๑.๒.๒ การบริหารกิจการงาน และการเลิกสหพันธ์นายจ้าง.....	๓๖๑

สารบัญ (ต่อ)

๑๖.๑.๓ สภาองค์การนายจ้าง.....	๓๖๒
๑๖.๒ องค์การทางด้านแรงงานฝ่ายลูกจ้าง.....	๓๖๓
๑๖.๒.๑ สหภาพแรงงาน.....	๓๖๓
๑๖.๒.๑.๑ วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน.....	๓๖๔
๑๖.๒.๑.๒ การยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน.....	๓๖๕
๑๖.๒.๑.๓ การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน.....	๓๖๕
๑๖.๒.๑.๔ สมาชิกสหภาพแรงงาน.....	๓๖๖
๑๖.๒.๑.๕ บทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน.....	๓๖๘
๑๖.๒.๑.๖ การบริหารกิจการงานของสหภาพแรงงาน.....	๓๖๙
๑๖.๒.๑.๗ การตรวจสอบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน.....	๓๗๑
๑๖.๒.๑.๘ การควมรวมสหภาพแรงงาน.....	๓๗๒
๑๖.๒.๑.๙ การเลิกสหภาพแรงงาน.....	๓๗๔
๑๖.๒.๒ สหพันธ์แรงงาน.....	๓๗๕
๑๖.๒.๒.๑ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน.....	๓๗๖
๑๖.๒.๒.๒ การบริหารกิจการงาน และการเลิกสหพันธ์แรงงาน.....	๓๗๖
๑๖.๒.๓ สภาองค์การลูกจ้าง.....	๓๗๗
๑๖.๒.๔ คณะกรรมการลูกจ้าง.....	๓๗๘
๑๖.๒.๔.๑ การจัดตั้งและองค์ประกอบของคณะกรรมการลูกจ้าง.....	๓๗๙
๑๖.๒.๔.๒ จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง.....	๓๘๑
๑๖.๒.๔.๓ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ของกรรมการลูกจ้าง.....	๓๘๓
๑๖.๒.๔.๔ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง.....	๓๘๕
๑๖.๒.๔.๕ การคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง.....	๓๘๖
๑๖.๒.๔.๖ การห้ามมิให้นายจ้างให้สินบนแก่กรรมการลูกจ้าง.....	๓๙๑
บทที่ ๑๗ ศาสนาแรงงานและการดำเนินคดีแรงงาน.....	๓๙๒
๑๗.๑ ศาสนาแรงงาน.....	๓๙๓
๑๗.๒ หลักการพื้นฐานของการดำเนินคดีแรงงาน.....	๓๙๔
๑๗.๓ คดีแรงงาน.....	๓๙๗
๑๗.๓.๑ คดีแรงงานทั่วไป.....	๓๙๗
๑๗.๓.๒ คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม.....	๔๐๐
๑๗.๔ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับอำนาจศาลแรงงาน.....	๔๐๓

สารบัญ (ต่อ)

๑๗.๔.๑	กรณีโต้แย้งอำนาจศาลในระบบศาลยุติธรรม.....	๔๐๔
๑๗.๔.๒	กรณีโต้แย้งอำนาจศาลระหว่างศาลยุติธรรมและศาลปกครอง.....	๔๐๔
๑๗.๕	การดำเนินคดีแรงงาน.....	๔๐๖
๑๗.๕.๑	การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน.....	๔๐๖
๑๗.๕.๑.๑	ผู้มีสิทธิฟ้องคดี.....	๔๐๖
๑๗.๕.๑.๒	การปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนฟ้องคดีต่อศาล.....	๔๐๗
๑๗.๕.๑.๓	วิธีการยื่นคำฟ้อง.....	๔๑๐
๑๗.๕.๑.๔	ฟ้องคดีต่อศาลที่มีเขตอำนาจ.....	๔๑๑
๑๗.๕.๑.๕	ฟ้องคดีภายในอายุความที่กฎหมายกำหนด.....	๔๑๓
๑๗.๕.๑.๖	ค่าฤชาธรรมเนียมในการดำเนินคดี.....	๔๑๔
๑๗.๕.๒	การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน.....	๔๑๕
๑๗.๕.๒.๑	การนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ.....	๔๑๕
๑๗.๕.๒.๒	องค์คณะในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน.....	๔๑๖
๑๗.๕.๒.๓	การนัดพิจารณา.....	๔๑๗
๑๗.๕.๒.๔	การดำเนินกระบวนการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ.....	๔๑๘
๑๗.๕.๒.๕	การไกล่เกลี่ย.....	๔๑๘
๑๗.๕.๒.๖	การกำหนดประเด็นข้อพิพาท.....	๔๒๐
๑๗.๕.๒.๗	การยื่นบัญชีระบุพยานและการสืบพยาน.....	๔๒๒
๑๗.๕.๒.๘	กรณีคู่ความไม่มาศาลตามกำหนดนัด.....	๔๒๖
๑๗.๕.๒.๙	การขอพิจารณาคดีใหม่.....	๔๒๙
๑๗.๕.๒.๑๐	การพิจารณาพิพากษา.....	๔๓๓
๑๗.๕.๒.๑๑	การทำคำพิพากษาและผลผูกพันของคำพิพากษา.....	๔๓๘
๑๗.๕.๓	การอุทธรณ์ และการฎีกาคดีแรงงาน.....	๔๔๑
๑๗.๕.๓.๑	การอุทธรณ์คดีแรงงาน.....	๔๔๑
๑๗.๕.๓.๒	การฎีกาคดีแรงงาน.....	๔๔๕
๑๗.๕.๔	การบังคับคดีแรงงาน.....	๔๔๗
	เอกสารอ้างอิง.....	๔๔๙





บทที่ ๑

สัญญาจ้างแรงงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ถือเป็นกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานที่สุดในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ เพราะหากไม่มีความผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานเสียก่อนแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานอื่น ๆ เช่น ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ฉะนั้น สิทธิหน้าที่ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงเริ่มต้นจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นพื้นฐาน ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานมีหลักเกณฑ์และผลทางกฎหมายประการใด จะได้พิจารณาเป็นลำดับต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทของการจ้างงาน

การจ้างงานตามกฎหมายนั้น อาจจำแนกได้เป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ **การจ้างแรงงาน (Hire of Services)** ประเภทหนึ่ง และ**การจ้างทำของ (Hire of work)** อีกประเภทหนึ่ง ซึ่งการวินิจฉัยแยแ่งแยกว่าการจ้างงานลักษณะใดเป็นการ “จ้างแรงงาน” หรือ “จ้างทำของ” นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเรื่องหนึ่งในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากถ้าเป็นการจ้างทำของ กรณีเช่นนี้ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างจะมีได้มีความสัมพันธ์ตามกฎหมายในฐานะที่เป็นนายจ้าง – ลูกจ้างกัน ดังนั้น การจ้างทำของจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายทางด้านแรงงานไม่ว่าเรื่องใด เช่น ผู้รับจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ และไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเจรจาต่อรอง เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างในสัญญาจ้างทำของ โดยหลักจะไม่ต้องรับผิดชอบในการทำลายเมิตของผู้รับจ้าง ซึ่งแตกต่างจากนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน^๑

สำหรับ “การจ้างทำของ” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๗ ได้บัญญัติให้นิยามว่า หมายถึง สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

จากความหมายของ “สัญญาจ้างทำของ” ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าสัญญาจ้างทำของมีวัตถุประสงค์สำคัญก็คือ การที่ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนเป็นผลสำเร็จ ดังนั้น กรณีการจ้าง

^๑ไพฑูริย์ เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๖๔), หน้า ๓๑.

ทำของ ผู้ว่าจ้างจึงมีได้ต้องการเฉพาะแรงงานของผู้รับจ้างแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องการผลสำเร็จแห่งงานที่ผู้รับจ้างทำด้วย โดยเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้น ฝ่ายผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา^๒

สำหรับงานที่ผู้รับจ้างทำให้แก่ผู้ว่าจ้างนั้น อาจจะเป็นการทำให้เกิดวัตถุอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมา เช่น รับจ้างก่อสร้างบ้าน ถนน สะพาน เฟอร์นิเจอร์ หรือเป็นการซ่อมแซม ดัดแปลง หรือต่อเติมวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รับจ้างซ่อมหลังคาบ้านที่รั่ว หรืออาจจะเป็นการทำงานโดยไม่ก่อให้เกิดวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นก็ได้ เช่น จ้างว่าความ จ้างแสดงภาพยนตร์ หรือจ้างร้องเพลง เป็นต้น^๓ ข้อสำคัญก็คือว่า ผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องทำการงานให้จนสำเร็จ เนื่องจากผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนี้ เป็นเงื่อนไขในการจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง กล่าวคือ ถ้าผู้รับจ้างยังทำการงานไม่สำเร็จ ผู้ว่าจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง เช่นว่าจ้างให้ขับรถไปส่งที่จังหวัดอยุธยา แต่ผู้รับจ้างพาไปเพียงครึ่งทางเท่านั้นแล้วก็กลับเสีย เช่นนี้ผู้รับจ้างไม่มีสิทธิเรียกสินจ้างจากผู้ว่าจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๙/๒๔๘๔ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๕๓/๒๕๑๒)^๔

ส่วน “การจ้างแรงงาน” นั้น มีความหมายและสาระสำคัญ รวมทั้งแตกต่างจาก “การจ้างทำของ” ประการใด จะได้พิจารณาต่อไป

๑.๒ ความหมายและลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ได้ให้นิยามของสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่า เป็นสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้^๕

^๒ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๗ จ้างทำของ มาตรา ๕๘๘

^๓ ไผทชิต เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๑๕๒ - ๑๕๓.

^๔ กมล สนธิเกษตริน, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วย จ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, ๒๕๓๗), หน้า ๓๓.

^๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติให้นิยาม “สัญญาจ้าง” ไว้เช่นกันในมาตรา ๕ ความว่า “สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากนิยามของ “สัญญาจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับ “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะเห็นว่ามิได้แตกต่างกันในสาระสำคัญแต่อย่างใด คงต่างกันในเรื่องปลีกย่อยบางเรื่องคือ “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ จะมีขอบเขตการใช้บังคับที่กว้างกว่าเพราะใช้ได้กับกิจการทุกประเภท แม้เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจก็ตาม แต่ “สัญญาจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะไม่ใช้บังคับกับการจ้างแรงงานในส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นที่มีกฎหมายบัญญัติยกเว้นไว้ เช่น งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เป็นต้น นอกจากนี้ “สินจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ จะเป็นเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้

จากนิยามของสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑) คู่สัญญาจ้างแรงงานต้องมีสภาพบุคคลตามกฎหมาย โดยฝ่ายนายจ้างอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ส่วนคู่สัญญาฝ่ายลูกจ้างจะต้องเป็นบุคคลธรรมดา (Natural Persons) เท่านั้นเพราะโดยสภาพการทำงานเป็นการใช้แรงงานของมนุษย์ ซึ่งนิติบุคคลไม่มีตัวตนร่างกายและกำลังแรงงานที่จะใช้ทำงานได้ นิติบุคคลจึงไม่อาจเป็นคู่สัญญาฝ่ายลูกจ้างได้^๖

๒) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ถือเจตนาเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกัน กล่าวคือ ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้ และนายจ้างตกลงจะจ่ายสินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ แม้เป็นการตกลงด้วยวาจา สัญญาก็เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ จึงไม่จำเป็นต้องทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และอาจเกิดขึ้นโดยปริยายก็ได้ เช่น การที่นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตนและอัตราค่าจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม ถือโดยปริยายว่านายจ้างตกลงจ้างลูกจ้าง ก็มีผลผูกพันกันตามกฎหมายแล้ว ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างก็สามารถฟ้องบังคับได้

๓) เป็นสัญญาต่างตอบแทน หมายความว่า คู่สัญญาทั้ง ๒ ฝ่ายต่างมีหน้าที่ที่จะต้องชำระตอบแทนต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่หรือมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานให้ลูกจ้างเช่นกัน สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทน หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ของตน คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ในส่วนของตนได้เช่นกัน ดังนั้น การทำงานและการจ่ายสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน หากเป็นการทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน อีกทั้งสินจ้างที่จ่ายให้แก่ผู้รับจ้างนั้นจะต้องเป็นสินจ้างของผู้ว่าจ้างเอง หากผู้ว่าจ้างนำเงินของบุคคลอื่นมาจ่ายให้ผู้รับจ้าง ทั้งสองฝ่ายก็ไม่มีผลผูกพันต่อกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ดังเช่นที่ศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐/๒๕๖๑ ความว่า “แคตตี้ให้บริการแก่ลูกค้าที่เข้าเล่นกอล์ฟ มีรายได้จากลูกค้าที่เข้ามาเล่นกอล์ฟ รอบละ ๔๐๐ บาท โดยจําเลยจะหักไว้ ๕๐ บาท เงินค่าออกรอบจึง “ไม่เป็นค่าจ้าง” แม้จําเลยจะมีระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะแคตตี้ แต่ระเบียบดังกล่าวก็เป็นเพียงเงื่อนไขที่

แต่คำว่า “ค่าจ้าง” ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะต้องเป็นเงินเท่านั้น

^๖ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “หน่วยที่ ๑ แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน” ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชานิติศาสตร์, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ ๑ - ๗, พิมพ์ครั้งที่ ๗ (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒), หน้า ๓๑.

แค่นี้ก็ต้องปฏิบัติในการมาให้บริการแก่นักกอล์ฟเท่านั้น มิใช่คำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับในการจ้างงาน สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลย จึง “มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน” และโจทก์มิใช่ลูกจ้างของจำเลย”

๔) เป็นสัญญาเฉพาะตัว กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่คู่สัญญาเข้าทำสัญญากันโดยพิจารณาถึงบุคลิกลักษณะของแต่ละฝ่ายประกอบด้วย เช่น เวลาที่นายจ้างจะเลือกลูกจ้างคนใดเข้าทำงาน นายจ้างก็ต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ ความขยันขันแข็ง ความอดทนและความไว้วางใจ ส่วนลูกจ้างจะทำงานให้แก่ใคร ก็พิจารณาดูว่านายจ้างเป็นใคร นิสัยใจคือเป็นเช่นไร มีสถานะมั่นคงที่จะจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการที่ดีแก่ลูกจ้างได้หรือไม่ ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงต้องใช้สิทธิความเป็นนายจ้างด้วยตนเอง ถ้าจะโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอก ก็จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานด้วยตนเอง ถ้าจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตน ก็จะต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง ถ้าฝ่าฝืนก็ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้^๗ ซึ่งหลักการนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติรับรองไว้เช่นกันในมาตรา ๑๓ โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง กล่าวคือ หากนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ไม่ว่าจะเปลี่ยนนายจ้างเดิมได้ขายหรือโอนสถานประกอบกิจการนั้นให้แก่บุคคลอื่นใด หรือนายจ้างเดิมถึงแก่ความตาย แล้วมีทายาทโดยธรรมเข้ารับมรดกดำเนินกิจการต่อ ลูกจ้างของนายจ้างเดิมจะไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าว ก็ต่อเมื่อลูกจ้างนั้นให้ความยินยอมด้วย ส่วนกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลก็เช่นเดียวกัน หากมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบรวมกับนิติบุคคลใด ลูกจ้างของนายจ้างเดิมจะไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างนิติบุคคลใหม่ ก็ต่อเมื่อลูกจ้างนั้นให้ความยินยอมด้วย เมื่อลูกจ้างยินยอมไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ลูกจ้างคนนั้นก็มิมีสิทธิที่จะได้รับเงินหรือประโยชน์ต่าง ๆ จากนายจ้างใหม่เช่นเดียวกับสิทธิที่ได้รับจากนายจ้างเดิม^๘ เพราะกฎหมายกำหนดให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ โดยมีข้อสังเกตว่าสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่นายจ้างใหม่จะต้องรับไปนี้ หมายถึงสิทธิหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่ไม่รวมถึงสิทธิหน้าที่ตาม “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเดิมด้วย

^๗ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ บัญญัติว่า “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้”

^๘ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒๙ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๖๔), หน้า ๕๖.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๔๕/๒๕๕๔ วินิจฉัยว่า “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ วรรคสาม มีผลใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบกิจการเท่านั้น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ จึงมีผลใช้บังคับระหว่างจำเลยที่ ๑ กับลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ การโอนย้ายโจทก์จากการทำงานกับจำเลยที่ ๑ (นายจ้างเดิม) ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ (นายจ้างใหม่) เป็นการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง โดยโจทก์ไม่ได้โต้แย้งคัดค้านและทำงานกับจำเลยที่ ๒ เป็นเวลาถึง ๒ ปี ๙ เดือน ถือว่าโจทก์ยินยอมพร้อมใจด้วยโดยปริยาย โจทก์ต้องยอมรับและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่คือจำเลยที่ ๒ ด้วย แต่จำเลยที่ ๒ กับโจทก์ก็มิได้มีข้อตกลงเรื่องกำหนดเกษียณอายุไว้เป็นประการอื่น โจทก์จึงตกอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๒ ที่กำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โดยไม่อาจเรียกร้องให้จำเลยที่ ๒ ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ ที่กำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์”

สำหรับลูกจ้างคนใดที่ไม่ยินยอมไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ถือว่าลูกจ้างคนนั้นยังคงเป็นลูกจ้างของนายจ้างเดิมต่อไป ถ้านายจ้างเดิมไม่จ้างให้ลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป ก็ต้องถือว่านายจ้างเดิมเลิกจ้างลูกจ้างคนนั้น และนายจ้างเดิมมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างต่อไป

นอกจากนี้ หากสัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง^๙

๕) เป็นสัญญาที่มีความสัมพันธ์พิเศษของคุณสัญญา กล่าวคือ ในสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับ กำหนดแนวทางการทำงาน และดูแลการทำงานให้ตรงตามความประสงค์หรือตามที่มีการตกลงกันไว้ได้ ดังนั้น ลูกจ้างจึงต้องทำงานภายใต้การควบคุมดูแล เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้างตลอดเวลา โดยคำสั่งของนายจ้างจะเป็นคำสั่งด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร จะเป็นการสั่งให้ทำเป็นเรื่อง ๆ ไป หรือเป็นครั้งคราวไป หรือจะเป็นคำสั่งที่อยู่ในรูปของระเบียบข้อบังคับของการทำงานก็ได้ เช่น กำหนดเวลาเข้าทำงานและเลิกงาน และเมื่อนายจ้างมีคำสั่งเช่นนั้นแล้ว ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างย่อมมีสิทธิไล่ลูกจ้างออกได้^{๑๐}

แต่อย่างไรก็ดี คำสั่งของนายจ้างนี้จะต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และต้องเป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างด้วย จึงจะชอบด้วยกฎหมาย มิฉะนั้นแล้ว ลูกจ้างสามารถปฏิเสธไม่ปฏิบัติตาม

^๙ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๔ บัญญัติว่า “ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง”

^{๑๐} ไผ่ชิต เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รัชชน, หน้า ๔๓.

ตามได้ เช่น ตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานในโรงงาน จะให้ลูกจ้างไปทำงานที่บ้านโดยทำความสะอาดบ้านนายจ้าง หรือให้ขับรถยนต์ให้นายจ้าง เช่นนี้ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธได้เพราะคำสั่งของนายจ้างเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย^{๑๑} ซึ่งอำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างดังกล่าวนี้ เป็นลักษณะสำคัญข้อหนึ่งที่จำแนกความแตกต่างระหว่างการ “จ้างแรงงาน” กับการ “จ้างทำของ” เพราะการจ้างทำของ เช่น การว่าจ้างทนายความให้ว่าความให้ การว่าจ้างช่างตัดผมให้ตัดผมให้ ผู้รับจ้างมีได้อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างแต่อย่างใด ผู้รับจ้างมีอิสระในการทำงาน^{๑๒} ดังนั้น หากการว่าจ้างใด ผู้ว่าจ้างมิได้มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้รับจ้าง การว่าจ้างนั้นย่อมไม่ใช่การจ้างแรงงาน แต่จะเป็นการจ้างทำของซึ่งไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายทางด้านแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๒๕/๒๕๕๕ วินิจฉัยว่า “จำเลยจ้างโจทก์ขับรถขนส่งสินค้า โดยโจทก์ต้องมีรถบรรทุกสินค้าของตัวเอง จำเลยจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะวันที่ปฏิบัติงานส่งสินค้าให้จำเลยเท่านั้น จึงบ่งบอกว่าจำเลยมุ่งผลสำเร็จของงานให้มีการขนส่งสินค้าไปให้ลูกค้าตามช่วงเวลานั้นจนเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ อีกทั้งโจทก์จะมาทำงานวันใดก็ได้ตามความสมัครใจ ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้โจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยหากฝ่าฝืนจำเลยมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่โจทก์ แสดงว่าจำเลยไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาโจทก์ สัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์จึงเป็นสัญญาจ้างทำของ”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๙/๒๕๔๙ วินิจฉัยว่า “พนักงานขายบัตร ทำงานตามเวลาที่ระบุไว้จะไปทำงานหรือไม่ก็ได้ หากไม่ไปก็เพียงแต่แจ้งทางโทรศัพท์ ไม่ต้องยื่นใบลา ได้รับค่าตอบแทนจากการขายจากจำนวนบัตรที่ขายได้ในแต่ละวันหากขายไม่ได้หรือขายได้เพียงหนึ่งใบจะไม่ได้รับค่าตอบแทน แม้จะมาทำการขายในวันดังกล่าวก็ตาม ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลาและสวัสดิการ จึงเป็นการทำงานโดยอิสระ ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาและไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การตกลงกันปฏิบัติงานตามเวลาที่ประสงค์และการกำหนดให้พนักงานขายบัตรที่มาทำงานสายต้องถูกหักเงินเป็นค่าปรับ ก็มีใช้การใช้อำนาจบังคับบัญชา แต่เป็นเพียงการวางกฎเกณฑ์เพื่อให้การขายมีประสิทธิภาพเท่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับพนักงานขายบัตรจึงมิใช่ นายจ้างและลูกจ้างกัน”

สำหรับกรณีนิติสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับหน่วยราชการต้นสังกัด เช่น กระทรวง กรมต่าง ๆ นั้น มีปัญหาว่านิติสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นกรณีสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เพราะในเบื้องต้นหน่วยราชการโดยผู้บังคับบัญชาก็มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามคำสั่งของตนได้ทำนองเดียวกัน ในเรื่องนี้พิจารณาได้ว่า นิติสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการกับข้าราชการเกิดขึ้นตามอำนาจกฎหมายปกครอง

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๖ - ๑๐๗.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๑.

โดยหน่วยราชการมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในทางราชการ ซึ่งคำสั่งแต่งตั้งนี้เป็นคำสั่งทางปกครอง จึงไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมด้วย ก็มีผลทางกฎหมายแล้ว ในขณะที่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางกฎหมายเอกชน เมื่อเป็น “สัญญา” ก็ต้องอาศัยความสมัครใจยินยอมของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจึงจะเกิดเป็นสัญญาขึ้นและมีผลทางกฎหมาย ดังนั้น นิติสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการกับข้าราชการ จึงไม่ใช่เรื่องสัญญาจ้างแรงงานและไม่ตกอยู่ใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน^{๑๓}

^{๑๓} ข้อพิจารณาเพิ่มเติมในประเด็นนี้คือ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐทำสัญญาจ้างบุคลากรให้เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน สัญญาจ้างบุคลากรภาครัฐเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือมีลักษณะเป็น “สัญญาทางปกครอง” ที่อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของกฎหมายปกครอง ในประเด็นนี้ สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

๑) สัญญาจ้างบุคลากรของหน่วยงานราชการ เช่น สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว สัญญาจ้างพนักงานราชการ ตามแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดและคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล ได้วินิจฉัยว่า เป็นสัญญาทางปกครอง โดยมีเหตุผลสำคัญว่าการกิจของส่วนราชการเป็นบริการสาธารณะ การที่เอกชนตกลงเข้าทำงานกับส่วนราชการ จึงเป็นกรณีที่ส่วนราชการให้เอกชนเข้าดำเนินงานหรือเข้าร่วมดำเนินงานบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายมหาชน ไม่ใช่ความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในกฎหมายแพ่งทั่วไป เช่น สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวระหว่างสถาบันราชภัฏสวนดุสิต กับนาย ก. เป็นสัญญาที่จ้างและแต่งตั้งให้นาย ก. ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์การศึกษาออกสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจในการให้บริการทางการศึกษาของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต จึงเป็นกรณีที่ให้เอกชนเข้าดำเนินงานหรือเข้าร่วมดำเนินงานบริการสาธารณะ ประกอบกับในการจ่ายค่าจ้าง ส่วนราชการผู้ว่าจ้างจะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ โดยส่วนราชการผู้ว่าจ้างไม่มีอิสระในการกำหนดค่าจ้างได้เองเช่นนายจ้างในภาคเอกชน ดังนั้น ข้อตกลงจ้างลูกจ้างของส่วนราชการไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว จึงเป็นสัญญาทางปกครอง (คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๕๔๕/๒๕๖๖ (ประชุมใหญ่))

๒) สัญญาจ้างบุคลากรของรัฐวิสาหกิจ กรณีนี้ตามแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดและคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล จะวินิจฉัยแยกตามประเภทบุคลากรของรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

๒.๑) สัญญาจ้างผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล วินิจฉัยว่าเป็นสัญญาทางปกครอง โดยมีเหตุผลสำคัญว่า พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘ ทวิ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่มีฐานะเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ ประกอบกับสัญญาจ้างเอกชนเป็นผู้จัดการทั่วไปซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะเป็นการจ้างบริหารกิจการเพื่อจัดทำบริการสาธารณะในอำนาจหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจ มิใช่การจ้างแรงงานตามความหมายของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ สัญญาจ้างผู้บริหาร จึงเป็นสัญญาที่หน่วยงานทางปกครองให้เอกชนเข้าจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นสัญญาประเภทหนึ่งของสัญญาทางปกครอง (คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ ๘๓/๒๕๖๒, ๔/๒๕๔๙)

๒.๒) สัญญาจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจทั่วไป ศาลปกครองสูงสุด วินิจฉัยว่า นิติสัมพันธ์ระหว่างรัฐวิสาหกิจและพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในฐานะนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือสภาพการจ้าง จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน คดีพิพาทตามสัญญาจึงอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน (คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๓๔/๒๕๔๗, ๒๑๖/๒๕๔๗ และ ๒๑๗/๒๕๔๗)

(มีต่อหน้า ๘)

๖) สัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง โดยงานนั้นอาจเป็นเรื่องที่ลูกจ้างต้องใช้กำลังกาย หรือใช้ความรู้ความคิดก็ได้ แต่ข้อสำคัญคือวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชน และไม่เป็นการพ้นวิสัยด้วย มิฉะนั้นสัญญาจะหมดตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ มาตรา ๑๕๐ เช่น จ้างทำลายป่าผลิตเฮโรอีน เต็นโซว์เปลือย หรือให้ลูกจ้างเรียงอิฐให้ได้วันละ ๘ คันทรซึ่งโดยปกติคนธรรมดาไม่สามารถทำได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๙๕๐/๒๕๓๓)

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานให้เป็นสำคัญโดยนายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่ผลสำเร็จของงานลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานจึงมีหน้าที่เพียงทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนงานนั้นจะเสร็จหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญและเป็นเรื่องของนายจ้าง^{๑๔} ฉะนั้น ในสัญญาจ้างแรงงานแม้ลูกจ้างยังทำงานไม่สำเร็จ นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งแตกต่างจากกรณีจ้างทำของเพราะการจ้างทำของนั้น ผู้ว่าจ้างจะจ่ายสินจ้างให้ต่อเมื่อผู้รับจ้างได้ทำการงานจนสำเร็จแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๙๙/๒๕๕๑ วินิจฉัยว่า “โจทก์มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ จ. ปฏิบัติตาม มีวันเวลาทำงานวันใด วันหยุดวันใด หากไม่อาจมาทำงานได้จะต้องปฏิบัติอย่างไร หากไม่ปฏิบัติตามนั้นจะมีผลอย่างไร ซึ่งเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของ จ. โดยแท้ หาใช่ จ. ทำงานได้โดยอิสระเพียงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานเท่านั้นไม่ และในสัญญาดังกล่าวกำหนดให้โจทก์จ่ายค่าบริการแก่ จ. เป็นรายเดือนตอบแทนการทำงานตลอดระยะเวลาที่ จ. ทำงานให้โจทก์ โดยกำหนดค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด หาใช่โจทก์จ่ายสินจ้างให้ จ. เพื่อผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำอันจะเป็นสัญญาจ้างทำของไม่ นอกจากนี้ ในหัวข้อสุดท้ายของสัญญาดังกล่าวที่เป็นหมายเหตุ

(ต่อจากหน้า ๗)

๓) สัญญาจ้างบุคลากรของหน่วยงานอื่นของรัฐ เช่น องค์การมหาชน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีนี้ตามแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดและคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล ได้วินิจฉัยว่าเป็นสัญญาทางปกครองโดยไม่มีการแยกประเภทบุคลากรเหมือนกรณีรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเหตุผลสำคัญของคำวินิจฉัยกรณีนี้เป็นอย่างเดียวกับสัญญาจ้างบุคลากรของหน่วยงานราชการ และสัญญาจ้างผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ เช่น

- สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นสัญญาให้เอกชนเข้าร่วมจัดทำบริการสาธารณะด้านการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายมหาชนเพื่อให้บริการสาธารณะบรรลุผล จึงเป็นสัญญาทางปกครอง (คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ ๒๙/๒๕๕๙, และคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๕๗๙/๒๕๕๖)

- สัญญาจ้างผู้บริหารสูงสุด และเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน เป็นสัญญาให้เอกชนเข้าร่วมจัดทำบริการสาธารณะซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายมหาชน ไม่ใช่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายเอกชน จึงเป็นสัญญาทางปกครอง (คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ ๖๐/๒๕๖๑, ๓๖/๒๕๕๘)

^{๑๔} ไพฑูริย์ เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๓๗.

ยังกำหนดว่านอกเหนือจากหน้าที่ซึ่งบรรดตามสัญญาแล้ว ยังมีกรณีที่ จ. ต้องทำงานอื่นตามที่โจทก์มอบหมายอีกด้วย จะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนในการทำงานจึงมิใช่เพียงเพื่อผลสำเร็จของการงานที่ทำคือชำระค่าเท่านั้น แต่เป็นค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ไม่ว่าเป็นงานหน้าที่ใดโดยกำหนดจ่ายเป็นรายเดือน ดังนั้น สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับ จ. จึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานมิใช่สัญญาจ้างทำของ”

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า การเป็น “ลูกจ้าง” ตามหลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะไม่นำไปใช้ในการวินิจฉัย การเป็น “ลูกจ้าง” ตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ มาตรา ๑๘๗^{*} เนื่องจากรัฐธรรมนูญ เป็นกฎหมายสูงสุดและมีเจตนารมณ์เป็นพิเศษเพื่อป้องกันการกระทำที่เป็นการกระทำขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งแตกต่างจากเจตนารมณ์ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายภาษีอากร ดังนั้น จึงต้องแปลความคำว่า “ลูกจ้าง” ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๗ (ปัจจุบันมาตรา ๑๘๗) กว้างกว่าคำว่า “ลูกจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่น โดยต้องแปลตามความหมายทั่วไป ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” ว่าหมายถึง ผู้รับจ้างทำกรงานผู้ซึ่ง ตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยมีค่านึงถึงว่าจะมีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ หรือได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง สิ้นจ้าง หรือค่าตอบแทนในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินอย่างอื่น หากมีการตกลงเป็นผู้รับจ้างทำงานแล้ว ย่อมอยู่ในความหมายของคำว่าลูกจ้าง ตามรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๖๗ ทั้งสิ้น มิเช่นนั้นผู้เป็นลูกจ้างหรือผู้ที่รับจ้างรับค่าจ้างเป็นรายเดือนในลักษณะสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีก็สามารถทำงานต่อไปได้ โดยเปลี่ยนค่าตอบแทนจากค่าจ้างรายเดือน มาเป็นสินจ้างตามการทำงานที่ทำ เช่น แพทย์เปลี่ยนจากเงินเดือนมาเป็นค่ารักษาตามจำนวนคนไข้ ที่ปรึกษากฎหมายก็เปลี่ยนจากเงินเดือนมาเป็นค่าปรึกษาหรือค่าทำความเข้าใจมาเป็นรายครั้ง ซึ่งก็ยังคงพัวพันกันในเชิงผลประโยชน์กันอยู่ระหว่างเจ้าของกิจการกับผู้รับทำงานให้ เห็นได้ชัดเจนว่ากฎหมายย่อมไม่มีเจตนารมณ์ให้หาช่องทางหลีกเลี่ยงให้ทำได้โดยง่าย (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๑๒-๑๓/๒๕๕๑)

* รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๘๗ บัญญัติว่า “รัฐมนตรีต้องไม่เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท หรือไม่คงไว้ซึ่งความเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทต่อไปตามจำนวนที่กฎหมายบัญญัติ และต้องไม่เป็นลูกจ้างของบุคคลใด”

๑.๓ สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานได้เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว จะมีผลทำให้คู่สัญญามีสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันในลักษณะของสัญญาต่างตอบแทน ดังจะกล่าวต่อไปนี้

๑.๓.๑ สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

๑.๓.๑.๑ สิทธิของนายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีผลสมบูรณ์ก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างหลายประการ ดังนี้

(๑) นายจ้างมีสิทธิมอบงานให้ลูกจ้างทำหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้ โดยงานที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำนี้ อาจเป็นงานของนายจ้างเอง หรือเป็นงานของบุคคลอื่นก็ได้ เพราะลูกจ้างมีหน้าที่ต้อง “ทำงาน” ตามคำสั่งนายจ้าง อีกทั้งในมาตรา ๕๗๕ หรือแม้แต่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเองก็ตาม ก็ได้บัญญัติเป็นการเฉพาะเจาะจงลงไปว่า งานที่ลูกจ้างทำต้องเป็นงานเฉพาะของนายจ้างเท่านั้น ดังนั้น “ตัวงาน” ที่ลูกจ้างทำจึงอาจเป็นของบุคคลอื่นก็ได้ หากนายจ้างสั่งโดยขอให้ลูกจ้างไปทำ ลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องทำตามคำสั่งของนายจ้าง และกรณีที่มีใช่เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างไปให้บุคคลภายนอกตามมาตรา ๕๗๗ ที่จะต้องให้ลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย^{๑๕}

(๒) นายจ้างมีสิทธิได้รับแรงงานหรือผลงานจากลูกจ้างที่ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถและถูกต้องตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาหรือตรงตามที่รับรองไว้โดยแสดงออกชัดแจ้งหรือโดยปริยาย^{๑๖}

(๓) นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ แล้วปรากฏภายหลังว่าไม่มีฝีมือเช่นนั้น^{๑๗}

(๔) นายจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างทำงานไม่ถูกต้องหรือบกพร่องหรือไม่ยอมทำงาน หรือเมื่อลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง หรือจากการที่ลูกจ้างลาออกโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

(๕) นายจ้างมีสิทธิโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกได้ด้วยความยินยอมของลูกจ้าง^{๑๘}

(๖) นายจ้างมีสิทธิใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยการออกคำสั่ง หรือระเบียบข้อบังคับ หรือกำหนดวินัยในการทำงานของลูกจ้าง และลงโทษได้เมื่อมีการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือวินัยในการทำงาน แต่คำสั่ง

^{๑๕} วินัย ลูว์โรจน์, **หลักวินัยฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทครีเอทีฟ คอร์เนอร์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๖ - ๖๗.

^{๑๖} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๑๕ ๕๗๕ และมาตรา ๕๗๘

^{๑๗} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๘

^{๑๘} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗

หรือระเบียบข้อบังคับนั้นจะต้องเกี่ยวกับการทำงาน หรือไม่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน หรือต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับไม่เกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม นอกจากนั้น คำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับของนายจ้างดังกล่าวจะต้องชอบด้วยกฎหมายด้วย ในทางกลับกัน นายจ้างก็มีสิทธิพิจารณาให้ความดีความชอบแก่ลูกจ้างได้^{๑๙}

(๗) นายจ้างมีสิทธิไล่ออกลูกจ้างออกจากงานได้ หากลูกจ้างจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรม หรือลูกจ้างละทิ้งการทำงานไปเสียโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงหรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ซึ่งนายจ้างมีสิทธิไล่ออกลูกจ้างนั้นออกได้โดยมิต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้ค่าสินไหมทดแทน^{๒๐} และถ้าพฤติกรรมเช่นว่านั้นเข้าหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย เช่น ถ้าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การทำงานไปโดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน นายจ้างสามารถไล่ออกลูกจ้างออกได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทน และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เพราะกรณีนี้ต้องด้วยมาตรา ๑๑๙ (๕) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วย

(๘) สิทธิอื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงาน เช่น สิทธิรวมตัวกันเป็นองค์กรฝ่ายนายจ้าง สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเจรจาต่อรองเพื่อทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สิทธิในการปิดงาน เป็นต้น

๑.๓.๑.๒ หน้าที่ของนายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีผลสมบูรณ์จะก่อให้เกิดหน้าที่แก่นายจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างหลายประการ ดังนี้

(๑) จ่ายสินจ้างตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ดังนั้น หากลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายสินจ้างให้ ตามหลัก “NO WORK NO PAY” เว้นแต่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่มีงานหรือไม่สามารถส่งมอบงานให้ลูกจ้างทำ เช่น นายจ้างปิดโรงงานเพราะน้ำท่วมโรงงาน หรือเป็นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแม้ลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานก็ตาม

^{๑๙} วิจิตรวาท (พุ่มสัดดา) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒), หน้า ๓๖.

^{๒๐} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันลาและวันหยุดของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๒๑}

(๒) ออกหนังสือรับรองการทำงาน ในกรณีที่การจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างต้องออกหนังสือรับรองการทำงานให้ลูกจ้าง ไม่ว่าจะการจ้างแรงงานนั้นจะสิ้นสุดลงด้วยเหตุที่นายจ้างเป็นฝ่ายทำให้สิ้นสุด เช่น นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือไล่ออก หรือสิ้นสุดลงด้วยเหตุที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายทำให้สิ้นสุด เช่น ลูกจ้างขอลาออก โดยในหนังสือรับรองการทำงานต้องมีข้อความสำคัญตามที่กฎหมายกำหนดกล่าวคือ^{๒๒} ข้อความที่กล่าวถึงระยะเวลาการทำงานว่าลูกจ้างทำงานมานานเท่าไร และชนิดงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งหนังสือรับรองการทำงานเป็นเรื่องสำคัญของลูกจ้างเพราะเป็นหลักฐานที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้ในการติดต่อหางานที่อื่น ฉะนั้นกฎหมายจึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องออกหนังสือรับรองการทำงานให้ลูกจ้างในวันที่สิ้นสุดการจ้างนั้น โดยลูกจ้างไม่จำเป็นต้องขอหรือทวงถาม และเมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้ ก็จะเห็นว่าในหนังสือรับรองการทำงานจะต้องไม่มีข้อความใดในเชิงลบที่แสดงถึงข้อเสียหรือความไม่เหมาะสมใด ๆ ของลูกจ้าง แม้จะเป็นความจริงก็ตาม เช่น ลูกจ้างทำงานเชิงซ้ำ ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่จึงถูกไล่ออก เป็นต้น^{๒๓}

หากนายจ้างฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องนี้ กล่าวคือ ไม่ออกหนังสือรับรองการทำงานให้ลูกจ้างหรือออกให้ แต่ล่าช้าเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด และเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายต่อการประกอบอาชีพใหม่ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิฟ้องคดีเพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างออกหนังสือรับรองการทำงานและจ่ายค่าเสียหายให้ลูกจ้างได้^{๒๔}

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๐/๒๕๔๕ วินิจฉัยว่า “สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยสิ้นสุดลงในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๐ เมื่อการจ้างสิ้นสุด โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์ได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ ในวันที่การจ้างสิ้นสุดลง การที่จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๔๐ ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว จำเลยต้องรับผิดชอบความเสียหายอันเกิดแต่การกระทำของจำเลย”

(๓) จัดสวัสดิการในการทำงานให้แก่ลูกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

^{๒๑} วิจิตร (ทุ่งลาดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒), หน้า ๘๒.

^{๒๒} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕

^{๒๓} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “หน่วยที่ ๑ แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน”, หน้า ๓๔.

^{๒๔} สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, ๑๐๘ คดีเด็ดในวงการบริหารงานบุคคล เล่ม ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๗๒.

(๔) บริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เช่น จัดทำป้ายแจ้งข้อความว่า “ที่อับอากาศ อันตราย ห้ามเข้า” ให้มีขนาดมองเห็นได้ชัดเจน ติดตั้งไว้โดยเปิดเผยบริเวณทางเข้าออกของที่อับอากาศทุกแห่งในสถานประกอบกิจการ^{๒๕}

(๕) ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

(๖) ออกค่าเดินทางกลับถิ่นให้แก่ลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างไปว่าจ้าง “ลูกจ้างมาจากต่างถิ่น”^{๒๖} กล่าวคือ ถิ่นที่นายจ้างนำลูกจ้างมานั้น อยู่คนละแห่งกับถิ่นที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งอาจจะเป็นต่างตำบล ต่างอำเภอ ต่างจังหวัด หรือแม้แต่ต่างประเทศก็ได้ โดยการเดินทางขามานั้น นายจ้างออกค่าเดินทางให้ ไม่ว่าจะเป็นการไปรับตัวลูกจ้างมาจากถิ่นที่อยู่ของลูกจ้างจริง ๆ หรือเรียกโดยวิธีใด ๆ ให้ลูกจ้างมาทำงานยังถิ่นที่นายจ้างกำหนด ซึ่งเป็นคนละแห่งกับถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง^{๒๗} เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างก็ต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ด้วยเพราะว่าในตอนเดินทางมานั้นนายจ้างเป็นผู้นำลูกจ้างมาจากต่างถิ่นโดยออกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ในตอนขากลับก็ควรจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายด้วยเช่นกัน มิใช่ว่าพออยากได้ลูกจ้างมาทำงานก็ยินยอมออกค่าใช้จ่าย ครั้นพอสัญญาจ้างสิ้นสุดลงก็ปล่อยตามยถากรรมให้ลูกจ้างหาค่าเดินทางกลับเอง ซึ่งบางครั้งลูกจ้างอาจไม่มีเงิน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ หรือเป็นรายจ่ายจำนวนมากซึ่งเป็นภาระแก่ลูกจ้าง เว้นแต่กรณีที่การจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง หรือเมื่อการจ้างสิ้นสุดลงแล้ว แต่ลูกจ้างมิได้กลับไปยังถิ่นเดิมที่นายจ้างได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร กรณีเช่นนี้นายจ้างมีต้องจ่ายเงินค่าเดินทางขากลับให้^{๒๘}

อนึ่ง มีประเด็นปัญหาที่ควรพิจารณาว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเดินทางขากลับให้ลูกจ้างเมื่อใด กล่าวคือ จะต้องจ่ายทันทีเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดหรือระงับลง หรือสามารถจ่ายในภายหลังได้ เพราะถ้าจ่ายทันที นายจ้างจะทราบได้อย่างไรว่าลูกจ้างได้เดินทางกลับไปยังถิ่นที่นายจ้างได้เอามา ปัญหานี้

^{๒๕} กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับที่อับอากาศ พ.ศ. ๒๕๖๒ ออกตามความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

^{๒๖} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๖ บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

(๑) สัญญามีได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ

(๒) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร”

^{๒๗} ไผทชิต เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๗๑ - ๗๒.

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๒.

ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ เอกจริยากร มีความเห็นว่า เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของประมวลกฎหมายแพ่งฯ มาตรา ๕๘๖ นายจ้างน่าจะต้องจ่ายค่าเดินทางหากกลับให้ก่อนที่ลูกจ้างจะเดินทาง แต่หากต่อมาลูกจ้างไม่เดินทางกลับ หรือเดินทางกลับในเวลาที่เนิ่นนานเกินสมควรนับแต่สัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุด นายจ้างก็มีสิทธิเรียกค่าเดินทางที่จ่ายไปแล้วนั้น คืนจากลูกจ้างได้^{๒๙}

๑.๓.๒ สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง

๑.๓.๒.๑ สิทธิของลูกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีผลสมบูรณ์ก่อให้เกิดสิทธิแก่ลูกจ้างหลายประการ ดังนี้

(๑) ได้รับ薪金เป็นการตอบแทนการทำงาน

(๒) ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

(๓) ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เช่น การได้รับแจ้งจากนายจ้างให้ทราบถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย^{๓๐}

(๔) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

(๕) ได้รับหนังสือสำคัญรับรองการทำงานเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุด โดยแสดงว่าลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร

(๖) สำหรับลูกจ้างต่างถิ่น หากนายจ้างได้จ้างมาด้วยการออกค่าเดินทางขามาให้ เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงโดยมิใช่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างนั้นได้กลับไปยังถิ่นของตนภายในระยะเวลาอันสมควร ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับไปยังถิ่นฐานเดิม ดังนั้น ถ้าหากลูกจ้างกระทำความผิดจนเป็นเหตุให้ถูกไล่ออก ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับถิ่นฐานเดิม หรือเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดแล้วโดยมิใช่เพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิด แต่ลูกจ้างมิได้กลับไปยังถิ่นเดิมของตนภายในเวลาอันสมควร เช่น ลูกจ้างไปพักอาศัยอยู่กับญาติหรือเพื่อนในบริเวณนั้นอีกเป็นสัปดาห์เป็นเดือน เช่นนี้ถือว่าลูกจ้างมิได้เดินทางกลับถิ่นไปภายในเวลาอันสมควร ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับถิ่นฐานเดิม^{๓๑}

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๔.

^{๓๐} พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔

^{๓๑} ไพฑูริย์ เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๗๓ - ๗๔.

(๖) สิทธิอื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงาน เช่น ได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องและขอเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีสิทธิรวมตัวกันเป็นองค์กรฝ่ายลูกจ้าง และมีสิทธินัดหยุดงาน

๑.๓.๒.๒ หน้าที่ของลูกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีผลสมบูรณ์ก่อให้เกิดหน้าที่แก่ลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อนายจ้างหลายประการ ดังนี้

(๑) ทำงานด้วยตนเอง เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากนายจ้างจึงจะสามารถให้บุคคลอื่นมาทำงานแทนตนได้

(๒) ทำงานให้ตรงตามความสามารถพิเศษที่ตนได้แสดงออกหรือรับรองไว้

(๓) ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ หากลูกจ้างไม่ทำงานอย่างเต็มที่ก็ถือได้ว่าการชำระหนี้ด้วยการทำงานนั้นไม่ถูกต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ ซึ่งทำให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการนั้นได้^{๓๒}

(๔) ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่ง คำบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยคำสั่งของนายจ้างจะต้องเกี่ยวกับการทำงานและเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายด้วย

(๕) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กล่าวคือ ลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรมอันดี มิฉะนั้น นายจ้างมีสิทธิไล่ลูกจ้างออกจากงานได้ทันทีโดยมิต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนใด ๆ เช่น กรณีที่ลูกจ้างทำงานสองแห่งในขณะเดียวกันซึ่งทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกจากงานได้ทันทีโดยฐานที่ลูกจ้างกระทำการอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต แต่ถ้าลูกจ้างทำงานที่อื่น นอกเวลาทำงานของนายจ้างโดยไม่ได้ทำให้นายจ้างเสียหาย ยังไม่ถือว่าลูกจ้างผิดหน้าที่นี้ ถ้านายจ้างเลิกจ้างโดยอ้างเหตุผลดังกล่าว การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม^{๓๓}

(๖) รักษาความลับของนายจ้าง ในการประกอบธุรกิจของนายจ้างอาจมีความลับที่ต้องปกปิดซึ่งถ้าลูกจ้างเปิดเผยความลับดังกล่าว ก็ย่อมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย การผิดหน้าที่นี้จึงต้องถือว่าเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงซึ่งนายจ้างมีสิทธิไล่ลูกจ้างออกได้ทันที^{๓๔} ดังเช่นที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๘๘/๒๕๖๒ ความว่า “ในการทำงานโจทก์กับจำเลยมีข้อตกลงต่อการรักษาความลับและพันธุกรรมอื่น ๆ โดยโจทก์ยินยอมที่ป้องกันรักษาความลับของข้อมูลและสารสนเทศของจำเลย อันแสดงให้เห็นว่า จำเลยให้ความสำคัญต่อการป้องกันและเก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจการของจำเลย

^{๓๒} วิจิตร (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า ๔๗.

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๐.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๐ - ๕๑.

การที่โจทก์นำข้อมูลเอกสารหมาย ล.๕ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับกิจการและการบริหารจัดการองค์กรของจำเลยเพื่อรับรองมาตรฐานการฝึกอบรมและการประเมินของจำเลย ส่งเข้าจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ส่วนตัวของโจทก์ ทำให้ง่ายต่อการส่งข้อมูลดังกล่าวต่อไป หรือนำข้อมูลออกไปโดยจำเลยไม่อาจติดตามได้ การกระทำของโจทก์ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่สุจริตและเป็นการนำความลับของจำเลยไปเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และถือเป็นการกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) (๔) ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ มาตรา ๕๘๓ และไม่เป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙”

(๗) ละเว้นกระทำการในการแข่งขันกับนายจ้าง เป็นหน้าที่ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากหน้าที่รักษาความลับของนายจ้าง เพราะการที่ลูกจ้างได้มีโอกาสล่วงรู้ถึงความลับในการประกอบธุรกิจของนายจ้างก็เนื่องมาจากการได้เข้ามาทำงานกับนายจ้าง ถ้านำความลับดังกล่าวไปประกอบกิจการเช่นเดียวกับนายจ้างเพื่อแข่งขันกับนายจ้าง หรือเข้าทำงานเป็นพนักงานที่ทำธุรกิจเป็นคู่แข่งกับนายจ้าง ย่อมทำให้นายจ้างเสียหายและถือว่าเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงเช่นเดียวกัน ดังนั้น ลูกจ้างยังคงต้องผูกพันตามหน้าที่นี้แม้สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดแล้วก็ตาม แต่มีปัญหาลูกจ้างจะต้องผูกพันตามหน้าที่นี้เป็นระยะเวลานานเท่าใด ในเรื่องนี้ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ แต่มีคำพิพากษาศาลฎีกา ซึ่งเดิมเคยวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๒๔/๒๕๕๗ ว่า **ข้อห้าม ๓ ปี** ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ และเป็นธรรมแก่คู่กรณีแล้ว และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๕/๒๕๔๓ วินิจฉัยว่า **ข้อห้าม ๕ ปี** มีผลใช้บังคับได้ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘/๒๕๓๓ วินิจฉัยว่า กำหนดเวลา**ห้าม ๒๔ เดือน** นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงไม่เป็นโมฆะ ส่วนคดีแรกที่วินิจฉัยในประเด็นนี้คือคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๖/๒๕๓๙ วินิจฉัยว่า การห้าม**ไม่เกิน ๕ ปี** นับแต่ลูกจ้างออกจากนายจ้าง ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน สำหรับในปัจจุบันมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๐๖-๔๑๑๐/๒๕๖๔ วินิจฉัยว่า “การห้ามลูกจ้างทำธุรกิจคู่แข่งหรือห้ามลูกจ้างเข้าทำงานเป็นพนักงานที่ทำธุรกิจเป็นคู่แข่งกับนายจ้าง มีกำหนดเวลา ๒ ปี มิใช่เป็นการห้ามตลอดไป จึงไม่ขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญ ข้อตกลงห้ามลูกจ้างทำงานดังกล่าวจึงไม่ตกเป็นโมฆะ แต่ระยะเวลาห้าม ๒ ปีนั้น ทำให้นายจ้างได้เปรียบเกินสมควร จึงเห็นสมควรสั่งให้ข้อตกลงดังกล่าวมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอควรแก่กรณีได้ตามมาตรา ๑๔/๑ โดยลดกำหนดข้อห้ามลงเหลือ ๑ ปี หลังจากลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง”

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่าการที่ศาลฎีกาจะวินิจฉัยว่าข้อตกลงห้ามลูกจ้างประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง หรือห้ามเข้าทำงานเป็นพนักงานที่ทำธุรกิจเป็นคู่แข่งกับนายจ้าง ภายหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดไปแล้ว มีผลใช้บังคับได้เป็นระยะเวลาเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตำแหน่งของลูกจ้างและข้อเท็จจริงของแต่ละคดีที่แตกต่างกัน ด้วย ภายใต้อหลักการว่าต้องไม่ทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหวังได้ตามปกติ หรือทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร^{๓๕}

(๘) ต้องไม่ละทิ้งการงานไป เว้นแต่มีเหตุอันสมควร

(๙) หน้าที่อื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงาน เช่น จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑.๔ การสิ้นสุดความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน

ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอาจสิ้นสุดลงได้ในหลายกรณี ด้วยกัน กล่าวคือ

๑.๔.๑ คู่สัญญาตกลงกันเลิกสัญญา

นายจ้างและลูกจ้างอาจจะยินยอมพร้อมใจด้วยกันทั้ง ๒ ฝ่าย ตกลงเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่มีอยู่ระหว่างกันเมื่อใดก็ได้ ไม่ว่าสัญญาดังกล่าวจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาการจ้างหรือไม่ก็ตาม และเมื่อมีการตกลงกันเช่นนั้นสัญญาจ้างแรงงานก็ระงับลง^{๓๖} ตัวอย่างเช่น โครงการสมัครใจลาออกหรือเกษียณอายุก่อนครบกำหนดมีลักษณะเป็นการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะระงับความผูกพันตามสัญญาจ้างด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งมีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุด โดยนายจ้างได้รับประโยชน์เป็นการลดจำนวนลูกจ้าง และลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ตามที่นายจ้างเสนอให้ กรณีจึงไม่ใช่ “การเลิกจ้าง” เนื่องจากไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวในการบอกเลิกสัญญาจ้าง

^{๓๕} อ้างถึงใน ผนวพร รัตนวราหะ, “ข้อตกลงห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง : ศึกษาการคุ้มครองชั่วคราวระหว่างพิจารณาจากคดีประเทศสหรัฐอเมริกา” เอกสารวิชาการรายบุคคล การอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล รุ่นที่ ๒๒ วิทยาลัยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕, หน้า ๙, ๑๑ - ๑๒. เข้าถึงจาก <https://library.coj.go.th/th/media/61071/media-61071.html>, เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๘.

^{๓๖} ไพทชิต เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๗๕.

รวมทั้งมิใช่กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออก หรือเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น^{๓๗}

๑.๔.๒ สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่จ้าง

ถ้าสัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นครบกำหนดแล้ว สัญญาการจ้างแรงงานก็ย่อมสิ้นสุดลงตามระยะเวลานั้น เช่น ทำสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนด ๑ ปี เมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาครบ ๑ ปีแล้ว สัญญานั้นก็เป็นอันระงับไปโดยมิต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาอีก เว้นแต่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างก็รู้ตั้งนั้นแล้ว แต่ไม่ทักท้วง เช่นนี้ถือว่าคู่สัญญาได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยมีข้อความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม^{๓๘}

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๓๑/๒๕๓๕ วินิจฉัยว่า “สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลงแล้วลูกจ้างยังทำงานให้แก่นายจ้างเรื่อยมา โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แต่มิได้ทำสัญญาจ้างกันเป็นหนังสือ การจ้างลูกจ้างต่อมาจึงเป็นการจ้างที่มีได้กำหนดระยะเวลากันไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าใด”

๑.๔.๓ ความตายของคู่สัญญา

การปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเป็นเรื่องเฉพาะตัวของลูกจ้างโดยแท้ จึงไม่เป็นมรดกตกทอดไปยังทายาทของลูกจ้าง^{๓๙} เพราะการที่นายจ้างจะจ้างบุคคลใดให้ทำการงานให้ นั้น นายจ้างจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของลูกจ้าง ดังนั้น เมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลง^{๔๐} ทายาทของลูกจ้างไม่สามารถเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างแทนผู้ตายได้ แต่ในส่วนของนายจ้างนั้น โดยปกติแล้วการตายของนายจ้างไม่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เว้นแต่ว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง เช่น จ้างพยาบาลมาเฝ้าไข้บุคคลผู้สูงอายุ หากบุคคลผู้สูงอายุซึ่งเป็นนายจ้างถึงแก่ความตาย กรณีเช่นนี้สัญญาจ้างแรงงานก็ย่อมระงับไปเช่นเดียวกัน^{๔๑}

^{๓๗} ความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๙๔๐/๒๕๕๕ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานให้แก่ลูกจ้าง ในโครงการสมัครใจลาออกหรือเกษียณอายุก่อนครบกำหนด อ้างถึงในคำอธิบายเบื้องต้นรายมาตราพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓, หน้า ๗๓. เข้าถึงจาก <https://www.krisdika.go.th>.

^{๓๘} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๑

^{๓๙} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๐๐ บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ กองมรดกของผู้ตายได้แก่ทรัพย์สินทุกชนิดของผู้ตาย ตลอดทั้งสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ เว้นแต่ตามกฎหมายหรือว่าโดยสภาพแล้ว เป็นการเฉพาะตัวของผู้ตายโดยแท้”

^{๔๐} รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, ทำสัญญาจ้างแรงงานอย่างไร จึงไม่เสียเปรียบ, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๓๙), หน้า ๔๒.

^{๔๑} ไผ่ทิต เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๑๓๙ - ๑๔๐.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๒/๒๕๔๙ วินิจฉัย “ว. จ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยวิศวกรี่ของบริษัท อ. แม่ต่อมา ว. จะถึงแก่ความตาย แต่หน่วยวิศวกรี่ก็ยังคงสามารถดำรงอยู่และบริการลูกค้าของบริษัท อ. ต่อไปได้โดยมิได้ยุบไปในทันทีที่ ว. ถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับ ว. จึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัว ว. ผู้เป็นนายจ้างไม่ แม่ ว. จะถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวก็ไม่ระงับสิ้นไป”

๑.๔.๔ งานที่ลูกจ้างทำได้เสร็จสิ้นแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะโดยมิได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ เมื่องานนั้นเสร็จสิ้นลงหรือหมดงานแล้ว สัญญาจ้างก็ระงับไปด้วยโดยปริยาย เช่น จ้างเก็บมะม่วงให้หมดสวน เมื่อกจ้างเก็บมะม่วงนั้นจนหมดสวนแล้ว สัญญาจ้างแรงงานก็เป็นอันสิ้นสุดลง เป็นต้น^{๔๒}

๑.๔.๕ คู่สัญญาบอกเลิกสัญญา กรณีสัญญาจ้างแรงงานที่มีได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้^{๔๓} แต่การบอกเลิกสัญญานี้ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วย ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้เป็น ๒ กรณีคือ

๑.๔.๕.๑ กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาจ้าง (terminate the contract) ก็สามารถทำได้โดยบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยบอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า^{๔๔} ฉะนั้น กำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงต้องถือ “กำหนดการจ่ายสินจ้าง/ค่าจ้าง” ของลูกจ้างที่จะเลิกจ้างเป็นสำคัญ และถือว่านายจ้างได้บอกเลิกจ้างในวันที่ลูกจ้างได้ทราบคำบอกกล่าวการเลิกจ้างนั้นแล้ว^{๔๕} ตัวอย่างเช่น นายจ้างกำหนดจ่ายสินจ้างในวันก่อนวันสุดท้ายของเดือน ๑ วัน ถ้าในวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง นายจ้างมีหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างทราบการบอกกล่าวในวัน ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ ดังนี้ ต้องถือว่านายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ลูกจ้างได้ทราบการบอกกล่าวเลิกจ้างคือวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ และเป็นผลให้เลิกสัญญาจ้างกันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๑ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๒๕ - ๔๗๐๑/๒๕๔๒)

^{๔๒} วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า ๑๐๓.

^{๔๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๓.

^{๔๔} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒

^{๔๕} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การเลิกจ้างและการลาออก, พิมพ์ครั้งที่ ๙ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๓), หน้า ๖๒.

สำหรับตัวอย่างการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างในกรณีต่าง ๆ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้อธิบายตัวอย่างไว้ดังนี้^{๔๖}

ตัวอย่างที่ ๑ นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันสิ้นเดือน ถ้าจะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในวันที่ ๓๑ สิงหาคม หรือก่อนวันที่ ๓๑ สิงหาคม เพื่อให้เป็นผลเลิกจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน

ตัวอย่างที่ ๒ นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือน ถ้านายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ก็จะต้องบอกกล่าวเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในวันที่ ๑๕ กันยายน หรือก่อนหน้าวันดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๘๗/๒๕๔๘ วินิจฉัยว่า “สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นเอกเทศ สัญญาประเภทหนึ่ง ซึ่งคู่สัญญาอาจแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างกันได้ตามหลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ และมาตรา ๕๘๒ โดยนายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือน เมื่อโจทก์ยื่นใบลาออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นวันก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๖ ย่อมมีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างกันในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า”

ตัวอย่างที่ ๓ นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันตอนเย็น เพียงแต่บอกเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในเย็นวันนี้ ก็จะมีผลเป็นการเลิกจ้างในเย็นวันรุ่งขึ้นทันที

ตัวอย่างที่ ๔ กรณีที่นายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างในวันอื่นที่มีใช้วันที่จ่ายค่าจ้าง ก็จะต้องถือหลักการบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าในระยะเวลาเช่นเดียวกับที่กล่าวข้างต้น เช่น นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน ถ้านายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ก็จะต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบในวันที่ ๒๕ สิงหาคม หรือก่อนวันที่ ๒๕ สิงหาคม

ตัวอย่างที่ ๕ นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ทุกวันสิ้นเดือน ถ้านายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ก็จะต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบในวันที่ ๓๑ สิงหาคม หรือก่อนวันที่ ๓๑ สิงหาคม

^{๔๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒ - ๖๔.

แต่อย่างไรก็ดี หากการจ่ายค่าจ้างมีกำหนดจ่ายเกินกว่า ๓ เดือนต่อครั้ง เช่น จ่ายครึ่งปีต่อครึ่ง หรือปีละครั้ง ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า ๓ เดือน กล่าวคือบอกกล่าวล่วงหน้าแค่ ๓ เดือนก็เพียงพอ^{๔๗}

นอกจากนั้น หากนายจ้างประสงค์จะบอกเลิกสัญญาและให้สัญญาสิ้นสุดลงทันทีก็สามารถทำได้โดยต้องจ่ายสินจ้างในอัตราสุดท้ายที่มีการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น ล่วงหน้าไปถึงวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมาย ที่เรียกว่า “การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” เมื่อนายจ้างจ่ายครบตามจำนวนที่ต้องจ่ายก็มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันนั้นทันที ฉะนั้น ถ้านายจ้างเลิกจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้อง กล่าวคือ ไม่ได้บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเลย หรือบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่ไม่ครบกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างก็มีสิทธิฟ้องร้องนายจ้างเรียก “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” จากนายจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ วรรคสอง ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม ก็บัญญัติไว้อย่างเดียวกัน^{๔๘} ตัวอย่างเช่น ตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจ่ายสินจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๑๕,๐๐๐ บาททุกวันสิ้นเดือน เมื่อถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ถ้านายจ้างประสงค์จะบอกกล่าวเลิกจ้างและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ก็จะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างปกติตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายนไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เป็นจำนวนเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท เมื่อรวมเงินเดือนเดือนสิงหาคมด้วยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินทั้งสิ้นเท่ากับ ๓๐,๐๐๐ บาท แต่ถ้านายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานในวันที่ ๒๑ สิงหาคม นายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๑ สิงหาคม ไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ไม่ใช่จ่ายเพียงแค่วันที่ ๑ กันยายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน^{๔๙} ดังเช่นที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาฎีกาที่ ๕๒๔๙/๒๕๔๕ ความว่า เมื่อโจทก์กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน โจทก์บอกเลิกจ้าง ส. โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นการบอกเลิกจ้างก่อนวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง การบอกเลิกจ้างของโจทก์ดังกล่าวจึงมีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า ดังนั้น เมื่อโจทก์บอกเลิกจ้าง ส. โดยให้มีผลในวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๔ โจทก์จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ ส. เป็นเวลา ๓๕ วัน

^{๔๗} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒

^{๔๘} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การเลิกจ้างและการลาออก, หน้า ๖๕.

^{๔๙} ไพศาล เตมีย์, **บริหารอย่างไร ถูกกฎหมายแรงงาน** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอช อาร์ เซนเตอร์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๔๙ - ๕๐.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๙/๒๕๕๐ วินิจฉัยว่า “การบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ วรรคหนึ่ง เพียงแต่ให้คู่สัญญาฝ่ายที่จะเลิกสัญญาบอกกล่าวล่วงหน้าแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้ทราบล่วงหน้าว่าจะเลิกสัญญา โดยต้องบอกกล่าวในเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งอันจะก่อให้เกิดผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปเท่านั้น มิได้กำหนดให้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าภายในเวลาตามปกติแต่อย่างใด การบอกกล่าวเลิกสัญญาจึงมีผลนับแต่ที่คู่สัญญาฝ่ายที่ได้รับการบอกกล่าวได้รับทราบการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น โจทก์รับทราบการบอกกล่าวเลิกจ้างของจำเลยที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ และจำเลยที่ ๑ กำหนดจ่ายค่าจ้างก่อนวันที่ ๒๕ ของเดือน การบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นผลให้เลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป คือวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เมื่อจำเลยที่ ๑ ให้โจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๕ จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นเวลา ๕๓ วัน”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๐/๒๕๕๖ วินิจฉัยว่า “โจทก์แจ้งความประสงค์ให้จำเลยแบ่งจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ ครั้ง ในวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือนของทุกเดือน จำเลยตกลง เกิดเป็นข้อตกลงส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างในการจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามกำหนดนั้น สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่มีกำหนดระยะเวลา จำเลยบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เป็นผลให้สัญญาจ้างเลิกกันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปคือวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๗ เมื่อจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ทันทีตั้งแต่วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยไม่ได้บอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตั้งแต่วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๗ รวม ๑๘ วัน”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๓๐/๒๕๖๑ วินิจฉัยว่า “กำหนดจ่ายค่าจ้าง ๒ งวด งวดแรก ทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน และงวดที่สอง ทุกวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดไป เมื่อจำเลยที่ ๑ บอกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ ถือว่าจำเลยที่ ๑ ผู้เป็นนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๘ จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปคือต้องให้ลูกจ้างอยู่ทำงานถึงงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เมื่อจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างให้มีผลทันทีในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ โดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยที่ ๑ ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์เท่ากับค่าจ้างที่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับหากอยู่ทำงานจนถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๒ วรรคหนึ่ง และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง”

อนึ่ง กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวเลิกสัญญาล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ วรรคแรก หรือที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ เพราะเป็นการตกลงที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างจะได้รับทราบการเลิกจ้างซึ่งนานขึ้น มีเวลาเตรียมหา งานใหม่มากขึ้น และหากนายจ้างเลิกจ้างโดยให้มีผลทันที ก็มีผลทำให้ลูกจ้างได้รับสินจ้าง/ค่าจ้าง แทนการ บอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย จึงเป็นการตกลงที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ กฎหมาย ไม่ตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ มาตรา ๑๕๐ ดังเช่นที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ใน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๖๖/๒๕๖๐ ใจความว่า “ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง เป็นบทกฎหมายที่ต้องการให้มีการบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ รอบของการ กำหนดจ่ายค่าจ้าง จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้าง ๒ งวดต่อเดือนในวันที่ ๑๕ และวันที่ ๒๗ ของแต่ละเดือน การที่ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ทำให้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างนับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ - ๒๗ มกราคม ๒๕๕๖ รวม ๒๗ วันก็ตาม แต่เมื่อสัญญาจ้าง แรงงานฉบับสุดท้าย ข้อ ๙ และข้อ ๒๐ กำหนดให้ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง ๓๐ วัน ซึ่งเป็นข้อตกลงกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๗ วรรคสอง และทำให้โจทก์ ได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติดังกล่าว โจทก์กับจำเลยย่อมตกลง กันได้ ไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย ดังนั้น จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วัน”

นอกจากนี้ ในกิจการที่อยู่ใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ถ้านายจ้างแสดงเจตนาเลิก จ้างให้มีผลทันที โดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบเลย นอกจากลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นจำนวนตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ วรรคสอง และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม ซึ่งมีลักษณะเป็นค่าเสียหายจากการ บอกกล่าวไม่ถูกต้องตามกฎหมาย^{๕๐} ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๗/๑ อีกด้วย เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึง วันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๗ วรรคสอง ซึ่งมีหลักการ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งฯ มาตรา ๕๘๒ โดยกฎหมายให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน ตัวอย่างเช่น นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๑๕,๐๐๐ บาททุกวันสิ้นเดือน เมื่อถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ถ้านายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ก็จะต้องจ่ายสินจ้างแทน

^{๕๐} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า ๖๘.

การบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างปกติตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายนไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เป็นจำนวนเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท และต้องจ่ายเงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล ซึ่งก็คือ เงินจำนวนเท่ากับค่าจ้างเดือนกันยายนั่นเองเพราะวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล คือวันที่ ๓๐ กันยายน อีก ๑๕,๐๐๐ บาทโดยนายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนนี้ในวันที่ ๓๑ สิงหาคม เพราะเป็นวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน ซึ่งเงินตามมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นี้ มีลักษณะเป็นค่าเสียหายเชิงลงโทษ (Punitive Damages) ที่กฎหมายบัญญัติขึ้นเพื่อลงโทษนายจ้างที่เลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพิ่ม ๑ เท่าจากสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งเป็นค่าเสียหายปกติ ฉะนั้น กรณีตามตัวอย่างนี้ ลูกจ้างจะได้รับเงิน ดังนี้ ค่าจ้างเดือนสิงหาคม ๑๕,๐๐๐ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๕,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายเชิงลงโทษจากการเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ๑๕,๐๐๐ บาท รวมทั้งสิ้น ๔๕,๐๐๐ บาท

๑.๔.๕.๒ กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือก็คือการลาออกจากงาน (rescind) ของลูกจ้าง ซึ่งหมายถึง การกระทำของลูกจ้างที่แสดงให้นายจ้างทราบว่าลูกจ้างไม่รับจ้างทำงานให้นายจ้างต่อไป โดยการลาออกนั้นมีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับการเลิกจ้าง กล่าวคือ ต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้าโดย บอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า^{๕๑} ซึ่งการลาออกอาจกระทำด้วยวาจาหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ แต่ต้องแสดงออกอย่างเป็นกิจจะลักษณะว่าไม่ประสงค์จะทำงานต่อไป เช่น ใช้คำว่า “ขอลาออก” หรือ “ขอเลิกสัญญาจ้าง” และกำหนดเวลาที่แน่นอนด้วยว่าจะเลิกรับจ้างทำงานกับนายจ้าง ณ วัน เดือน ปีใด ตัวอย่างเช่น นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันสิ้นเดือน ถ้าลูกจ้างประสงค์จะทำงานจนถึงเวลาเลิกงานวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๕ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ลูกจ้างจะไปทำงานที่อื่น ดังนี้ ลูกจ้างควรระบุ ว่า “ขอลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป” และแจ้งให้นายจ้างทราบอย่างช้าวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

^{๕๑} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒

การลาออกเป็นสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง ฉะนั้นโดยปกติเมื่อลูกจ้างแสดงความประสงค์หรือบอกกล่าวการลาออกต่อนายจ้างแล้ว การลาออกนั้นก็จะมีผลตามวันเวลาที่กำหนดไว้ทันที ไม่ต้องให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งตกลงยินยอมหรืออนุมัติหรืออนุญาตแต่อย่างใด

การอนุมัติการลาออกเป็นเรื่องที่อยู่ใต้อำนาจของนายจ้างในการลาออกของข้าราชการ ซึ่งระบุว่า จะมีผลเป็นการออกจากการรับราชการได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาโดยชอบแล้วเท่านั้น ส่วนการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน มิได้มีกฎหมายแรงงานฉบับใดกล่าวถึงการอนุมัติไว้ แม้จะมีระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกำหนดว่า การลาออกจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเสียก่อน ก็เป็นเพียง **ขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติภายในของนายจ้างเท่านั้น ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงการแสดงเจตนาเลิกสัญญาของลูกจ้าง** (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕๖/๒๕๕๖) ด้วยเหตุนี้ การลาออกจึงมีลักษณะเช่นเดียวกับการเลิกจ้าง กล่าวคือไม่ต้องรอคำอนุมัติหรืออนุญาตจากอีกฝ่ายหนึ่ง ดังเช่นที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๗/๒๕๖๑ ความว่า “สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา การบอกเลิกสัญญานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่ง **ยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด** แม้ตามสัญญาจ้างแรงงานจะระบุว่า ถ้าลูกจ้างประสงค์จะบอกเลิกสัญญาต้องแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก็ตาม และนายจ้างจะอ้างว่า ลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกไม่ครบ ๓๐ วัน นายจ้างจึงไม่อนุมัติให้ลาออกนั้น ก็เป็นเพียงขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติภายในของนายจ้างเท่านั้น ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงการแสดงเจตนาเลิกสัญญาได้ สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นอันสิ้นสุดลงในวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘ ตามหนังสือขอลาออกของลูกจ้างและลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่ นายจ้างอีกต่อไป”

แต่อย่างไรก็ดี จากอุทธรณ์ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๗/๒๕๖๑ ถ้าสมมติว่าในวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘ ลูกจ้างยังคงไปทำงานตามปกติโดยเห็นว่านายจ้างไม่ได้อนุมัติ ส่วนนายจ้างก็ได้ทักท้วงว่า ลูกจ้างได้ลาออกแล้วเหตุใดยังมาทำงานอีก กรณีเช่นนี้ต้องถือว่าลูกจ้างและนายจ้างไม่ตั้งใจการลาออกของลูกจ้างนั้นต่อไป ใบลาออกนั้นสิ้นผลลง ไม่เป็นใบลาออกอีกต่อไป ภายหลังลูกจ้างจะทิ้งงานไปโดยอ้างว่าลาออกแล้วไม่ได้ และนายจ้างก็จะนำใบลาออกนั้นมาอนุมัติอีกไม่ได้เช่นกัน

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า ตามหลักกฎหมายของไทยไม่ได้ให้สิทธิลูกจ้างลาออกจากงานได้ทันทีเหมือนกับกรณีของนายจ้างที่สามารถเลิกจ้างและให้ลูกจ้างออกจากงานได้ทันทีโดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ครบถ้วน ดังนั้น การลาออกจึงต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเสมอ ซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรมสำหรับลูกจ้าง เพราะลูกจ้างอาจมีเหตุจำเป็นที่ต้องลาออกจากงานทันที เช่น ไปศึกษาต่อ มีปัญหาสุขภาพ ช่วยครอบครัวประกอบธุรกิจ ฯลฯ แต่ก็ไม่สามารถออกจากงานได้ทันทีถ้านายจ้างไม่ยินยอมด้วย

ส่วนการลาออกที่ผิดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย ผิดสัญญา หรือฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบการลาออกของนายจ้าง เช่น ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวแล้วแต่ไม่ถูกต้อง ย่อมทำให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหาย ค่าสินไหมทดแทนจากลูกจ้าง หรือนายจ้างอาจริบเงินประกันที่ลูกจ้างได้วางไว้หรือยึดหลักประกันไว้เพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้นได้^{๕๒}

สำหรับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะป็นกรณีของนายจ้างหรือลูกจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อให้คู่สัญญาที่จะถูกเลิกสัญญามีโอกาสได้รู้ตัวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาพอสมควรสำหรับการบรรเทาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดจากการถูกบอกเลิกสัญญา ซึ่งถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายต้องการบอกเลิกสัญญาก็จะทำให้นายจ้างมีเวลาสำหรับการหาบุคคลอื่นมาทำงานแทนลูกจ้างนั้น หรือถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องการบอกเลิกสัญญา ก็จะทำให้ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างนั้นมีเวลาสำหรับการหางานทำใหม่ได้^{๕๓}

๑.๔.๖ ลูกจ้างกระทำการบางอย่างอันเป็นเหตุให้นายจ้างไล่ออก

กฎหมายได้ให้สิทธินายจ้างสามารถไล่ออกลูกจ้างออกจากงาน (dismiss) ได้โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้ค่าสินไหมทดแทน ถ้าหากว่าลูกจ้างได้กระทำการบางอย่างตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ กำหนดไว้ ซึ่งมีอยู่ ๕ ประการด้วยกันคือ

(๑) **ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย** การที่จะถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง มีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญ ๓ ประการ คือ^{๕๔}

๑) มีคำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างกระทำการหรืองดเว้นกระทำการใด โดยคำสั่งนี้นายจ้างอาจจะสั่งการด้วยวาจาเป็นเรื่อง ๆ หรือเป็นครั้งคราวไป หรือออกเป็นกฎระเบียบหรือประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนจะต้องปฏิบัติตามก็ได้

๒) คำสั่งนั้นจะต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายจะต้องมีลักษณะดังนี้คือ เป็นคำสั่งที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นการพันวิสัยที่ลูกจ้างจะพึงกระทำได้ ไม่ขัดต่อกฎหมายทางด้านแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ และคำสั่งนั้นจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของงานที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

๓) ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่งดังกล่าว การขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างนั้น ลูกจ้างจะต้องกระทำโดยจงใจ กล่าวคือ รู้ว่ามีคำสั่งของนายจ้างและคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมาย แต่ยังไม่ยอมกระทำการตาม

^{๕๒} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การเลิกจ้างและการลาออก, หน้า ๒๔๙ - ๒๕๕.

^{๕๓} วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า ๖๓ - ๖๔.

^{๕๔} ไผทชิต เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๙๘ - ๑๑๔.

คำสั่ง ส่วนระดับของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนี้ต้องเป็นระดับจงใจ มิใช่การประมาทเลินเล่อหรือ การผลอเรือ ซึ่งมักจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เป็นปกติแก่มนุษย์ปุถุชนธรรมดาอยู่แล้ว เมื่อลูกจ้างจงใจฝ่าฝืน คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง แม้เพียงครั้งเดียวนายจ้างก็มีสิทธิไล่ลูกจ้างออกได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๙ - ๒๖๐/๒๕๕๑ วินิจฉัยว่า “ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นพนักงานเสิร์ฟอาหาร ระหว่างปฏิบัติงานตีมเบียร์ อันเป็นเครื่องดองของเมา ก่อนจะถึงเวลาเลิกงานเพียง ๕ นาที ซึ่งพนักงานเสิร์ฟ มิได้มีหน้าที่สำคัญที่อาจก่อความเสียหายแก่นายจ้าง อีกทั้งไม่ปรากฏว่าลูกจ้างมีอาการเมินเมาหรือก่อให้เกิด ความเสียหายแก่นายจ้างอย่างใด รวมทั้งไม่ปรากฏว่ามีลูกค้ำของนายจ้างตำหนิการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กรณีจึงยังไม่ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง แต่การที่ลูกจ้างตีมเบียร์ในระหว่าง ปฏิบัติหน้าที่ถือว่าการจงใจขัดคำสั่งนายจ้าง ทำให้นายจ้างไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวหน้าตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๗๘/๒๕๔๙ วินิจฉัยว่า “หลังจากจำเลยมีคำสั่งห้ามไม่ให้ปล่อยเงินกู้ นอกระบบในบริษัทจำเลยแล้ว โจทก์ยังฝ่าฝืนปล่อยเงินกู้นอกระบบให้ลูกจ้างของจำเลยกู้ยืมเงินโดยคิด ดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน อันเป็นการกระทำความผิดอาญาตามพระราชบัญญัติห้ามเรียกดอกเบี้ย เกินอัตราฯ ซึ่งแม้จะมีใช่เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง แต่ก็เป็นกระทำความผิด อาญาในระหว่างการทำงาน ทั้งยังเป็นการเอาเปรียบและสร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมงานซึ่งเป็น ผู้ใช้แรงงานส่งผลกระทบต่อกำลังใจในการทำงาน ย่อมทำให้กิจการของจำเลยได้รับความเสียหาย การ กระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลยในกรณีร้ายแรง และเป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความ เสียหาย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ ไม่เป็นธรรม”

(๒) ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจिन “การละเลย ไม่นำพา” ในที่นี้หมายถึง การไม่สนใจ ไม่เอาใจใส่ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั่นเอง โดยไม่จำเป็นต้อง จงใจเสมอไป และการละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างนี้ไม่ใช่ทำเพียงครั้งเดียว แต่ต้องทำเป็นอาจिनคือ ทำบ่อย ๆ หรือทำเป็นประจำทำซ้ำ ๆ ถ้าละเลยเพียงครั้งเดียว นายจ้างจะยกเป็นเหตุไล่ลูกจ้างออกยังไม่ได้ ตัวอย่างการที่ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจिन เช่น ลูกจ้างไปทำงานสาย ๘ ครั้ง ถูกเตือน แล้วยังมาทำงานสายอีก เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยและยังถือว่าลูกจ้างละเลยไม่นำพาคำสั่งเป็นอาจिनด้วย นายจ้างมีสิทธิไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าว ล่วงหน้า (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๘/๒๕๒๕)^{๕๕}

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๕.

(๓) **ลูกจ้างละทิ้งการงานไป** หมายความว่า ลูกจ้างไม่อยู่ในสถานที่และในเวลาที่ดินมีหน้าที่ทำงาน เช่น ไม่อยู่ที่ห้องทำงานในเวลาทำงานปกติ ไม่อยู่ที่ทางเข้าออกโรงงานในเวลาที่ดินมีหน้าที่ดูแล^{๕๖} ซึ่งการละทิ้งการงานไปนี้ต้องมีลักษณะเป็นการขาดงานหลายวันต่อเนื่องกัน **นานเกินสมควร** และโดย **ไม่มีเหตุอันสมควร**ด้วย^{๕๗} เพราะถ้ามีเหตุอันสมควรแล้ว ก็ไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างละทิ้งการงานไป เนื่องจากการขาดงานบ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ ย่อมเป็นเรื่องปกติธรรมดาของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็เพราะการเจ็บไข้ การมีธุระสำคัญอื่นใดที่ทำให้ลูกจ้างจะต้องไปติดต่อกันในเวลาทำงานซึ่งเป็นเวลาเดียวกันกับที่ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการที่ลูกจ้างลางานหรือหยุดงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ หรือได้รับอุบัติเหตุในระหว่างเดินทางไปทำงาน เป็นต้น ก็ไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งการงานไปเช่นกัน^{๕๘}

นอกจากนั้น การที่ลูกจ้างละทิ้งการงานไปเสีย ยังเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานอีกด้วยเนื่องจากลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานตามสัญญา แล้วไม่ยอมมาทำงาน ซึ่งนอกจากจะทำให้นายจ้างมีสิทธิไล่ลูกจ้างออกจากงานแล้ว ยังมีสิทธิเรียกค่าเสียหายฐานชำระหนี้ไม่ถูกต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๑๕) ได้อีกด้วย^{๕๙}

(๔) **ลูกจ้างกระทำผิดอย่างร้ายแรง** การกระทำผิดอย่างร้ายแรงของลูกจ้างต้องเป็นความผิดในระดับที่รุนแรงมากที่ไม่น่าจะให้อภัยแก่ลูกจ้างได้จนถึงขั้นที่ควรจะไล่ลูกจ้างออกจากงาน^{๖๐} ซึ่งการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงอาจเป็นการกระทำต่อตัวนายจ้าง หรือฝ่ายบริหารของนายจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องใกล้ชิดหรืออยู่กับนายจ้างก็ได้ เช่น บุคคลในครอบครัวของนายจ้าง โดยลักษณะความผิดร้ายแรงนั้น **จะต้องพิจารณาจากลักษณะของการกระทำของลูกจ้างเอง มิใช่จากการที่นายจ้างระบุว่าการกระทำใดของลูกจ้างเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง และพิจารณาลักษณะหรือชนิดของงานที่ลูกจ้างทำ รวมทั้งตำแหน่งงานของลูกจ้าง** นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาข้อมูลทางฝ่ายนายจ้างด้วย โดยพิจารณาประเภทของกิจการ สถานที่เกิดเหตุความผิดของลูกจ้าง และความเสียหายของนายจ้างว่ากระทบกระเทือนหรืออาจกระทบกระเทือนต่อการผลิต การจำหน่าย การบริการ หรือการบริหารงานของนายจ้างอย่างร้ายแรงหรือไม่

^{๕๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๘.

^{๕๗} วิจิตร (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า ๗๘.

^{๕๘} ไผทชิต เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๑๒๐.

^{๕๙} วิจิตร (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า ๗๘.

^{๖๐} ไผทชิต เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๑๒๓.

สำหรับตัวอย่างการกระทำผิดอย่างร้ายแรง เช่น ลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย กระทำผิดอาญาต่อนายจ้าง ทะเลาะวิวาทกัน เล่นการพนันในเวลาทำงาน รายงานเท็จต่อนายจ้าง เมาสุราในขณะที่ทำงาน เป็นต้น^{๖๐}

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๒๔/๒๕๕๗ วินิจฉัยว่า “โจทก์เป็นพนักงานการเงินของจำเลยซึ่งเป็น รัฐวิสาหกิจ มีหน้าที่เก็บเงินค่าไฟฟ้าจากผู้ใช้ไฟฟ้า แต่ไม่ดำเนินการนำเงินค่าไฟฟ้าที่เก็บมาได้ฝากเข้าบัญชีของ จำเลยในธนาคารด้วยตนเอง ให้ถูกต้องตามระเบียบการปฏิบัติงานหรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมาย เป็นเหตุให้จำเลยสูญเสียรายได้ในกิจการไป ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งของนายจ้าง และเป็นความผิด ทางวินัยกรณีร้ายแรง จำเลยชอบที่จะเลิกจ้างหรือมีคำสั่งไล่ออกจากงาน โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยหรือค่าเสียหายใด ๆ”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๖๑/๒๕๕๒ วินิจฉัยว่า “โจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน มีหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของแบตเตอรี่และแผ่นธาตุที่ใช้ผลิตแบตเตอรี่ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบ คุณภาพของแบตเตอรี่อันเป็นสินค้าที่จำเลยผลิต การเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้วยอาการเมาสุรา ย่อมทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องและอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สินค้าของจำเลยได้ ดังนั้น แม้ผู้บังคับบัญชาของโจทก์ จะไม่ให้โจทก์เข้าทำงานและให้กลับบ้านไป แต่การที่โจทก์เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้วยอาการเมาสุราก็เป็นการ ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๙ (๔) และเลิกจ้างโจทก์ได้โดยมีพักต้องบอกกล่าว ล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๕๘๗ - ๘๕๙๑/๒๕๕๐ วินิจฉัยว่า “โจทก์ทั้งห้าร่วมกันเล่นการพนันไฮโลว์ ในวันทำงานปกติช่วงเวลาพักเที่ยงภายในลานจอดรถยนต์ในบริเวณที่ทำการของจำเลย แม้จะเล่นนอกเวลา ปฏิบัติงาน แต่เล่นภายในบริเวณบริษัทจำเลย จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ห้าม พนักงานเล่นการพนันภายในบริเวณบริษัทจำเลย และการพนันเป็นสาเหตุแห่งการวิวาทบาดหมาง ชักนำไปสู่ การระงับอาชญากรรมอื่นได้ และมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของจำเลย การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ของโจทก์ทั้งห้าดังกล่าวจึงเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งห้าได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และมีใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”

^{๖๐} วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า ๗๙ - ๘๑.

(๕) ลูกจ้างกระทำการอื่นอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เมื่อนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างอย่างเต็มที่และกระทำการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้ถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรมอันดี ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้น หากลูกจ้างทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดย ชอบด้วยกฎหมาย หรือใช้สิทธิไม่สุจริตโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงานในการกระทำความผิด เช่น กระทำ การในทางแข่งขันกับนายจ้าง ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และละทิ้งหน้าที่ทำให้ขายสินค้าได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ นายจ้างตั้งไว้ ใช้เวลาทำงานประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยนำสินค้ามาจำหน่ายในสำนักงาน^{๖๒} หรือบกพร่องต่อ หน้าที่ตามหลักสุจริต เช่น ไม่ใช้ความระมัดระวังในการคุมสอบ ปลอมยให้นักศึกษาออกคำตอบข้อสอบกัน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๖๗/๒๕๔๓) ลูกจ้างแจ้งคุณสมบัติด้านวิชาชีพอันเป็นเท็จในใบสมัครงานและในการ ทำงานได้ให้ข้อมูลหรือรับรองข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านวิชาชีพของตนเป็นเท็จ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๕/๒๕๔๙) นายจ้างก็ชอบที่จะไล่ลูกจ้างออกจากงานได้โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๘๗/๒๕๕๖ วินิจฉัยว่า “จำเลยผู้เป็นนายจ้างมอบหมายให้โจทก์ผู้เป็น ลูกจ้างไปทำความสะอาดเข้ากับพนักงานของจำเลยเรื่องจำเลยย้ายสถานประกอบกิจการไปจังหวัดสมุทรสาครและ ให้พนักงานแสดงความประสงค์ว่าจะย้ายไปยังที่ทำงานใหม่หรือไม่ แต่โจทก์แจ้ง ส. ผู้จัดการโรงงานว่าจำเลย จะเล่นงานและบีบให้ ส. ออกจากงาน กับบอก ท. พนักงานแผนกบัญชีว่าหากลงชื่อในใบแสดงความประสงค์ ย้ายไปทำงานที่สำนักงานใหม่แล้วไม่ยอมไป เมื่อถึงเวลาย้ายจะถูกจำเลยฟ้องคดี พฤติการณ์ดังกล่าวเป็นการ เล็งเห็นผลได้ว่าอาจก่อให้เกิดความหวาดระแวงระหว่างพนักงานกับจำเลย ทำให้เกิดความปั่นป่วนในหมู่ พนักงานอันจะส่งผลกระทบต่อกรย้ายสถานประกอบกิจการของจำเลยโดยตรงที่อาจเกิดความยุ่งยากมากขึ้น โจทก์ในฐานะผู้ได้รับมอบหมายให้ทำความสะอาดเข้ากับพนักงานไม่สมควรกระทำเช่นนี้ โจทก์กระทำการอันไม่สม แก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต และจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลย เลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ มาตรา ๕๘๓”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๙๖/๒๕๕๖ วินิจฉัยว่า “โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ในตำแหน่งผู้จัดการ ทั่วไป มีหน้าที่ดูแลด้านการตลาด การขาย และลูกค้าสัมพันธ์ ในเวลาเดียวกันโจทก์ไปดำรงตำแหน่งกรรมการ บริษัท อ. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันและมีลักษณะเป็นการประกอบกิจการแข่งขันกับจำเลย บริษัท อ. ย่อม ต้องดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกันกับจำเลย ย่อมมีผลกระทบต่อรายได้ของจำเลย ทำให้จำเลย เสียหาย การกระทำของโจทก์จึงเป็นปฏิปักษ์ต่อทางการค้าของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง และจงใจให้นายจ้าง เสียหายจากการที่โจทก์ไม่ส่งเสริมการค้าขายของจำเลย อีกทั้งเป็นการกระทำที่ไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้

^{๖๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๑ - ๘๒.

ลู่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ มาตรา ๕๘๓”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๐๕ - ๔๑๐๘/๒๕๕๐ วินิจฉัยว่า “ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ระบุว่าจำเลยมีสิทธิโอนย้ายลูกจ้างจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งของจำเลยได้โดยไม่มีข้อความระบุว่าจำเลยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างในการย้ายก่อน ดังนั้น การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งสี่ที่ทำงานอยู่ที่หน่วยงานของจำเลยในจังหวัดเชียงใหม่ไปทำงานที่หน่วยงานของจำเลยในจังหวัดอื่น ๆ จึงเป็นการย้ายโดยจำเลยมีสิทธิกระทำได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้การย้ายสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันในครอบครัวของผู้ถูกย้าย ก็ถือเป็นเรื่องธรรมดา แต่ตำแหน่งใหม่ที่จำเลยสั่งย้ายโจทก์ทั้งสี่ไปทำงานและค่าจ้างที่ได้รับก็ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยมีการกระทำอื่นที่เป็นการกลั่นแกล้งย้ายโจทก์ทั้งสี่ คำสั่งย้ายของจำเลยจึงชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวและชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ทั้งสี่ซึ่งเป็นลูกจ้างจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงานและตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งย้ายดังกล่าว เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ปฏิบัติตามโดยไม่ไปทำงานในหน้าที่ใหม่ ณ หน่วยงานตามคำสั่งย้าย จึงเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลู่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ทั้งสี่”

สำหรับตัวอย่างที่ไม่เป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลู่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เช่น การที่ ส. ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดเก็บขยะของพนักงานเก็บขยะจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง แล้วปล่อยให้พนักงานเก็บขยะดังกล่าวเก็บเอาสิ่งของที่มีสภาพไร้ประโยชน์ไม่มีมูลค่าหรือราคาของนายจ้างที่วางอยู่บริเวณจุดทิ้งขยะออกไปจากโรงงานของนายจ้าง และนำไปทิ้งบริเวณหลุมขยะหลังวัดห้วยยางตามปกติ โดยไม่มีส่วนเบียดบังเอาสิ่งของดังกล่าว แสดงว่า ส. ไม่ได้ประสงค์หรือตั้งใจให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง จึงไม่เป็นการจงใจทำให้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหาย และไม่เป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลู่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๕๕/๒๕๖๐)

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า เหตุแห่งการไล่ออกโดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ มีความคล้ายคลึงกับเหตุแห่งการเลิกจ้างโดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ ดังนั้น การกระทำของลูกจ้างจึงอาจต้องด้วยทั้งสองมาตรา ซึ่งหมายความว่าลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย แต่กรณีทั้งสองก็ไม่ใช่เรื่องเดียวกันเพราะเจตนารมณ์ของกฎหมายแตกต่างกัน จะนำมาปะปนกัน