

ลักษณะ ๖

จ้างแรงงาน

บทที่ ๑

ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

จ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาชนิดหนึ่ง ซึ่งกฎหมายได้บัญญัติถึงความหมายของสัญญาชนิดนี้ว่าจะต้องประกอบด้วยนายจ้างและลูกจ้าง, สิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันของคู่สัญญา ตลอดจนสาเหตุที่นายจ้างมีสิทธิจะไล่ออกจากงานได้ ลักษณะของกฎหมายจ้างแรงงานที่เราจะได้ศึกษากันต่อไปนี้เป็นเรื่องของกฎหมายเอกชน ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายแรงงาน (LABOUR LAW) อันเป็นกฎหมายมหาชน ที่มีผลกระทบต่อรัฐ กฎหมายแรงงานนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม กิจการค้าหรือกิจการอื่น ๆ ที่มีขนาดใหญ่ กฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่นักศึกษาจะต้องศึกษาในอีกส่วนหนึ่งต่างหาก

ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

มาตรา ๕๗๕ บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่เกิดจากตกลงถูกต้องตรงกันระหว่างบุคคล ๒ ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือนายจ้าง และอีกฝ่ายหนึ่งคือลูกจ้าง วัตถุประสงค์ของสัญญาจึงเป็นการทำงานให้กับนายจ้าง ฉะนั้นจึงเป็นการตอบแทนในลักษณะเป็นการบริการหรือทำงานให้กับนายจ้าง การทำงานของลูกจ้างนั้นมิได้มีวัตถุประสงค์มุ่งในความสำเร็จของงาน ส่วนนายจ้างก็จะต้องให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ สัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นเอกเทศสัญญาอันหนึ่งที่มีไว้วัตถุประสงค์แห่งสัญญาเป็นตัวทรัพย์สินเหมือนเช่าทรัพย์สิน นอกจากนี้เมื่อศึกษาจากบทบัญญัติต่าง ๆ ของสัญญาจ้างแรงงานแล้วจะเห็นว่าลักษณะอีกอันหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานคือ ลูกจ้างจะต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง (มาตรา ๕๘๓) หรือฐานะของนายจ้างและลูกจ้างจึงมีลักษณะเป็นผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๖/๒๕๐๐ จำคุกและรักษาแพ่งผู้มีหนังสือรับฝากให้ค่าจ้างเฝ้า เป็นรายเดือนเป็นการจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๓/๒๕๑๙ แม้จำเลยจะพักนอนบนเรือนของผู้เสียหายระหว่างรับ จ้างขุดมันสำปะหลัง ให้ผู้เสียหายก็ตาม แต่ค่าจ้างที่ผู้เสียหายตกลงจ่ายให้แก่จำเลยคิดตามน้ำหนักมัน สำปะหลังที่จำเลยขุดได้ ซึ่งจะได้มันก้น้อยเท่าใดแล้วแต่ความสมัครใจ และความสามารถของจำเลยผู้ เสียหายหาได้กำหนดกฎเกณฑ์สั่งการขุดให้จำเลยขุดให้ได้จำนวนมันสำปะหลังแน่นอนอย่างใด ไม่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เสียหายกับจำเลยจึงไม่ใช่อยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๒/๒๕๒๓ จำเลยจ้างโจทก์ทำหน้าที่ควบคุมดูแลห้องแล็บฯ จนกว่าจำเลยจะหาคนทำงานแทนโจทก์ได้ โดยให้เงินเดือนแก่โจทก์เดือนละ ๑,๔๐๐ บาท เป็น เวลากว่า ๓ ปี จำเลยจึงหาคนงานมาทำงานแทนโจทก์ได้ แล้วจำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ ย่อมเห็นว่าโจทก์มิ ได้ตกลงรับจะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่จำเลย และจำเลยจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการ ที่ทำนั้น หากแต่เป็นเรื่องโจทก์ตกลงทำงานให้แก่จำเลยผู้เป็นนายจ้างในหน้าที่ ซึ่งจำเลยมอบให้และ จำเลยตกลงจะให้สินจ้างเป็นรายเดือนตลอดเวลาที่โจทก์ทำงานให้ เป็นสัญญาจ้างแรงงาน มิใช่สัญญา จ้างทำของ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๔/๒๕๒๔ จำเลยจ้างโจทก์ทั้งสอง ปลูกบ้านเป็นรายวัน เครื่องมือ เป็นของโจทก์ แต่วัสดุเป็นของจำเลย ไม่ปรากฏว่าได้แบ่งงานกันเป็นงวด และตกลงกันให้ถือผล สำเร็จของงาน แต่ละงวดหรือถือเอาผลสำเร็จของงานทั้งหมดเป็นเงื่อนไขในการจ่ายค่าจ้าง สัญญาจ้าง ระหว่างโจทก์กับจำเลยทั้งสองจึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๗/๒๕๒๕ เมื่อมีการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการบริษัท โจทก์ก็ไม่มีเป็นกิจลักษณะไปปฏิบัติงานบ้างไม่ไปบ้างสุดแท้แต่จะมีสุขภาพดีหรือไม่ แม้เงินเดือนจะน้อย ก็พอใจ เพราะขอเงินจากประธานกรรมการบริษัทได้ จึงเป็นกรรมการผู้จัดการแต่เพียงใน นาม เพราะหากเป็นลูกจ้างก็จะปฏิบัติตนเช่นนั้นไม่ได้ และคงเป็นเพียงกรรมการบริษัทโจทก์ ตามมติที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นแต่อย่างเดียว มิได้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทโจทก์อีกชั้นหนึ่ง จึงมิใช่ลูก จ้างของบริษัทโจทก์

ข้อสังเกตของมาตรา ๕๗๕

๑. จากมาตรา ๕๗๕ จะเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนชนิดหนึ่งโดยที่ ลูกจ้างต้องตอบแทนคือทำงานให้กับนายจ้างและนายจ้างจะให้สินจ้างตลอดเวลาแก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน ฉะนั้นจึงต้องนำบทบัญญัติของสัญญาต่างตอบแทนมาใช้บังคับ นอกจากกรณีที่สัญญาจ้างแรง งานจะได้บัญญัติไว้เป็นพิเศษเช่นถ้าฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายหนึ่งก็มีต้องปฏิบัติตามการชำระหนี้ตอบ

แทน (มาตรา ๓๖๙) การจ้างแรงงานอาจกำหนดกันไว้ให้มาทำงานรายวัน วันไหนไม่มาทำงานก็ไม่ได้รับค่าจ้าง ฉะนั้น สภาพการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันก็เกิดขึ้นเฉพาะวันมาทำงานเท่านั้น (คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๙๕/๒๔๘๘)

ในสัญญาต่างตอบแทนนั้น ถ้าการชำระหนี้ตกเป็นพันธวิสัย เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง อันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ไม่ได้ไซ้ ท่านว่าลูกหนี้หามีสิทธิที่จะชำระหนี้ตอบแทนไม่ เช่น กรณีจ้างแรงงาน นางพยาบาลมาเฝ้าดูแลบุตรซึ่งป่วยก่อนที่นางพยาบาลจะได้ทำงานเกิดบุตรตายลง สัญญาย่อมระงับสิ้นไป ถ้าหากนางพยาบาลได้รับค่าจ้างไว้แล้ว นางพยาบาลต้องคืนค่าจ้างที่รับไว้เพราะการชำระหนี้เป็นพันธวิสัย แต่ถ้าหากจ้างลูกจ้างมาทำงานในโรงงาน การที่นำท่วมบริเวณโรงงานแต่มีได้ท่วมตัวโรงงานจนนายจ้างต้องปิดโรงงาน แต่ลูกจ้างพร้อมจะทำงานแก่นายจ้างนั้น ไม่ถือว่าเป็นเหตุขัดขวางในการที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง และไม่ถือว่าการชำระหนี้กลายเป็นพันธวิสัย เพราะพฤติการณ์อันหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ได้ก่อหนี้และซึ่งลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างไม่หลุดพ้นในการชำระค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๘/๒๕๒๕)

๒. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ คือเมื่อมีเจตนาตกลงถูกต้องตรงกันเพื่อทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมา ย่อมจะเกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่สมบูรณ์นำไปฟ้องร้องบังคับคดีกันได้ กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าสัญญาจ้างแรงงานจะต้องทำเป็นหนังสืออย่างสัญญาเช่าซื้อ หรือจะต้องมีหลักฐานเป็นหนังสืออย่างสัญญาเช่าอสังหาริมทรัพย์ นอกจากนี้สัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นจากการตกลงกันโดยปริยาย ตามที่มาตรา ๕๗๖ บัญญัติว่า “ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจจะคาดหมายได้ว่า งานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไซ้ร้ท่านย่อมถือโดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้าง” คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๓๙-๑๑๔๑/๒๕๒๔ ได้วินิจฉัยว่า การที่ ล.ชัชรถยนต์บรรทุกน้ำมันให้จำเลย ซึ่งรับทำการขนส่งน้ำมันขององค์การเชื้อเพลิงขณะเกิดเหตุถือได้โดยปริยายว่าเป็นงานที่ทำกันโดยมีสินจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๖ ล.ยอมเป็นลูกจ้างของจำเลย

ถึงแม้การทำสัญญาจ้างแรงงานจะไม่ต้องทำตามแบบ การตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานก็ต้องอยู่ในลักษณะที่ทำให้เห็นว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา ๕๗๕ ด้วย ถ้าการตกลงกันไม่อยู่ในลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานตามที่อธิบายไว้ข้างต้น ย่อมจะไม่ใช้สัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๒/๒๕๒๔ โจทก์เป็นช่างตัดผมอยู่ที่ร้านของจำเลย โจทก์ได้ค่าตัดผมร้อยละ ๖๐ จำเลยได้ร้อยละ ๔๐ ไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จำเลยไม่มีอำนาจเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ โจทก์คนใดจะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ ไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการลา หากโจทก์คนใดขาดบ่อย จำเลยก็จะว่าเอาบ้าง ซึ่งเป็นการบ่งว่าธรรมดาไม่มีสภาพบังคับระยะเวลาที่โจทก์คนใดมาทำงานตัดผมหรือไม่ ไม่มีผลเกี่ยวกับการที่จำเลยจะต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์หรือไม่ การทำงาน

ของโจทก์จึงเป็นการกระทำเพื่อให้ได้ค่าจ้างจากลูกค้า ค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงินที่ลูกค้าจ่ายให้แก่โจทก์ และเป็นผลอันเกิดจากการตัดผมให้แก่ลูกค้าโดยตรง จำเลยเพียงแต่มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งค่าจ้างส่วนหนึ่งในฐานะเจ้าของร้าน เจ้าของเครื่องอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้น ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับมิใช่ค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้ ถือไม่ได้ว่าโจทก์ตกลงทำงานให้แก่จำเลยเพื่อรับค่าจ้างโจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างของจำเลย

แต่ถ้าหากสัญญาใดเป็นการตกลงทำงานให้นายจ้างตลอดเวลาและนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ แต่มิได้ระบุไว้ชัดเจนว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานแต่กลับเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เช่นสัญญาจ้างเฝ้ารักษาสัญญานั้นคงเป็นสัญญาจ้างแรงงานอยู่นั่นเอง เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๐๑๖/๒๕๑๙ โจทก์ทำสัญญากับจำเลยระบุชื่อว่า “สัญญาจ้างเฝ้ารักษา มีข้อกำหนดว่าผู้รับจ้างเฝ้ารักษาไม้ของกลางเป็นเงิน ๓,๒๐๐ บาท จนกว่าผู้จ้างจะรับไม้ของกลางคืน หากไม้ของกลางสูญหายหรือเป็นอันตรายผู้รับจ้างยอมให้ปรับใหม่เป็นรายลูกบาศก์เมตร ระหว่างนั้นผู้จ้างอาจชนไม้ของกลางทั้งหมดหรือบางส่วนไปจากที่เดิมในเวลาใด ๆ ก็ได้ แต่ต้องแจ้งให้ผู้รับจ้างทราบ และทำใบรับไม้ของกลางไว้ ดังนั้นการครอบครองไม้ของกลางยังคงอยู่แก่ผู้จ้าง ผู้รับจ้างเพียงเฝ้ารักษามีไม้ของกลางเป็นอันตรายเท่านั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานหาเป็นสัญญาฝากทรัพย์ไม่

๓. สิ้นจ้างในสัญญาจ้างแรงงานนั้นอาจจะเป็นทรัพย์สินใด ๆ ก็ได้ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินตราอย่างเดียว เช่นให้สิ้นจ้างเป็นข้าวสาร เป็นทองคำ เป็นเสื้อผ้า เป็นต้น แต่ถ้าหากมีการให้สิ้นจ้างเป็นการทำงานตอบแทน เช่นนายดำ และนายแดงต่างก็เป็นช่างไม้ ตกลงกันว่าให้นายดำสร้างบ้านให้นายแดงเสร็จแล้ว นายแดงจะสร้างบ้านตอบแทน หรือชาวตกลงทางหญ้าที่บ้านของเขียว แล้วเขียวตกลงทางหญ้าที่บ้านของขาวตอบแทน เช่นนี้ย่อมเป็นการแลกเปลี่ยนกันทำงาน แต่ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน ผู้ที่จ่ายค่าจ้างให้อาจจะมีชื่อเป็นนายจ้างเสมอไป เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๙๒๒/๒๕๒๓ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ เห็นได้ว่า สัญญาจ้างจะเกิดขึ้นต่อเมื่อคู่กรณีได้ตกลงกัน การที่จำเลยเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ และโจทก์ทำงานให้จำเลย จะนับว่าจำเลยเป็นนายจ้างของโจทก์ไม่ได้ บริษัท ฟ.เป็นผู้ตกลงรับโจทก์เข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานจึงเกิดขึ้นระหว่างบริษัท ฟ.กับโจทก์ แม้บริษัท ฟ.มอบหมายให้โจทก์ไปทำงานในต่างประเทศรวมทั้งประเทศไทยกับจำเลยซึ่งเป็นสาขาประเทศไทยสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับบริษัท ฟ. ก็ยังคงมีอยู่ตลอดเวลา

๔. สัญญาจ้างแรงงานมิได้หมายถึงเฉพาะการทำงานของลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นการใช้แรงที่เกิดจากกำลังกายของลูกจ้าง เช่น งาน กรรมกรอย่างเดียว แต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นหมายถึง

การทำงานอย่างอื่น ๆ ที่ใช้สมองหรือสติปัญญาของลูกจ้างด้วย เช่น พนักงานต่าง ๆ ของธนาคาร, งานของนักบัญชี, นักกฎหมาย, นักธุรกิจ, แพทย์หรือวิศวกร ย่อมเป็นการจ้างแรงงานได้แต่อย่างไรก็ตามถ้ากฎหมายกำหนดยกเว้นงานบางประเภทแม้จะมีลักษณะเหมือนสัญญาจ้างแรงงานว่าไม่ใช่เป็นการจ้างแรงงานย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้น ๆ เช่น มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ฯลฯ ซึ่งข้าราชการที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนไม่อยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างของกระทรวงทบวงกรมนั้น ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาฎีกาที่ ๗๖๙/๒๕๐๕ ว่าความสัมพันธ์ของกระทรวงทบวงกรมกับข้าราชการเกิดขึ้นจากกฎหมายฝ่ายปกครอง มิใช่เกิดจากกฎหมายแพ่งว่าด้วยเอกเทศสัญญา เช่น จ้างแรงงานจ้างทำของตัวการตัวแทนส่วนผู้ที่ไม่ใช่ข้าราชการอาจเป็นลูกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างขับรถยนต์ของกรมไปรษณีย์โทรเลข (คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๗๗/๒๕๐๑)

๕. สัญญาจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างกับนายจ้างเกิดความสัมพันธ์กันในลักษณะที่นายจ้างสามารถบังคับบัญชาลูกจ้างได้ เช่นจะเห็นว่าในมาตรา ๕๘๓ นั้น บัญญัติให้ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างนายจ้างย่อมมีอำนาจไล่ลูกจ้างออกได้โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทน เมื่อมีลักษณะที่เป็นการบังคับบัญชากันได้ กฎหมายจึงได้บัญญัติให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำขึ้น ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๒๕ ว่า “นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง”

ดังนั้น การที่จะให้นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อลูกจ้างจึงต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประการด้วยกันคือ

(๑) ความผูกพันของผู้ทำละเมิดกับผู้ต้องร่วมรับผิดชอบ ต้องมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานกัน ถ้าหากไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้างกัน จะใช้มาตรา ๔๒๕ ไม่ได้ เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๔๘/๒๕๐๙ ผู้มีชื่อนารถยนต์เข้ามาวิ่งร่วมในเส้นทางสัมปทานของจำเลยที่ ๒ โดยโอนกรรมสิทธิ์รถให้จำเลยที่ ๒ ต้องพินสีและตีตรารถเป็นของจำเลยที่ ๒ คนกับเงินค่าโดยสารต้องแต่งเครื่องแบบของจำเลยที่ ๒ ถ้าประพัตติตัวไม่ดี ผู้จัดการบริษัทจำเลยที่ ๒ มีอำนาจลงโทษได้ ตัวที่จำหน่ายแก่ผู้โดยสารก็เป็นตัวของจำเลยที่ ๒ นอกจากนี้จำเลยที่ ๒ ยังได้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นค่าบริการเมื่อรถเข้าจอดเทียบสถานีของจำเลยที่ ๒ เทียวละ ๓ บาท พฤติการณ์ดังกล่าวนี้ชี้ชัดว่า จำเลยที่ ๒ ยอมรับว่ารถยนต์ดังกล่าวเป็นรถของจำเลยที่ ๒ หรือจำเลยที่ ๒ ได้ร่วมกับเจ้าของรถมีรถยนต์ดังกล่าวเพื่อใช้ในกิจการหารายได้ของจำเลยที่ ๒ จำเลย

ที่ ๑ คนขับรถปฏิบัติกิจการของจำเลยที่ ๒ โดยมีสินจ้าง จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างของจำเลยที่ ๑ ด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๑๙/๒๕๒๑ บุคคล ๒ คนทำสัญญาเป็นผู้รับจ้างร่วมกันในการวางท่อประปาตามถนนให้แก่กรมโยธาเทศบาล และยอมรับผิดชอบร่วมกัน และเป็นรายตัวสำหรับข้อสัญญาทั้งหมด แต่ผู้รับจ้างสองคนนั้นแบ่งงานกันทำ โดยคนหนึ่งเป็นผู้จัดหาวัสดุ และอีกคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินงานวางท่อประปา ถึงแม้ผู้รับจ้างคนที่ดำเนินงานวางท่อประปาจะกระทำละเมิดชุดท่อระบายน้ำของเทศบาลเสียหาย แต่ผู้รับจ้างทั้งสองก็มีใช้ลูกจ้างนายจ้าง ผู้รับจ้างอีกคนหนึ่งซึ่งมิได้ร่วมกระทำละเมิด จึงหาจำต้องร่วมรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการละเมิดนั้นด้วยไม่

(๒) ลูกจ้างจะต้องเป็นผู้กระทำละเมิด ถ้าหากการกระทำของลูกจ้างไม่ใช้การละเมิดหรือลูกจ้างไม่ต้องรับผิดชอบเพราะเหตุเข้าข้อยกเว้นเกี่ยวกับนิรโทษกรรม หรือความรับผิดชอบของลูกจ้างสิ้นสุดลงเช่น เพราะมีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความความรับผิดชอบร่วมกันของนายจ้างยอมระงับสิ้นไปด้วย

(๓) การละเมิดของลูกจ้างต้องได้กระทำไปในทางการที่จ้างซึ่งหมายถึงเกิดละเมิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างได้ทำการงานให้แก่นายจ้าง หรืออยู่ในขอบเขตที่ถือว่าลูกจ้างได้ทำการงานให้กับนายจ้าง ถ้าหากการละเมิดเกิดขึ้นในเวลานอกเหนือขอบเขตการทำงานให้กับนายจ้าง นายจ้างย่อมจะไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง การกระทำในทางการที่จ้างนั้น ได้มีคำพิพากษาฎีกาวินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานไว้ เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๙๗/๒๕๑๙ ลูกจ้างขับรถประจำของจำเลยนายจ้าง ขับรถไปในทางการที่จ้างชนรถคันอื่น เจ้าหน้าที่ตำรวจสั่งให้ลูกจ้างของจำเลยขับรถยนต์ไปสถานีตำรวจเพื่อตกลงใช้ค่าเสียหายดังนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับเหตุที่เกิดในทางการที่จ้างของจำเลยยังไม่ขาดตอน ลูกจ้างของจำเลยขับรถชนกับรถที่บุตรโจทก์ขับ บุตรโจทก์ตาย จำเลยจึงต้องรับผิดชอบ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๘๓๔/๒๕๒๔ จำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ มีหน้าที่ขับรถยนต์รับจ้างบรรทุกหินดินทรายอันเป็นการทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ การที่จำเลยที่ ๑ ขับรถยนต์ของจำเลยที่ ๒ เพื่อจะนำไปเก็บเป็นการปฏิบัติงานของนายจ้างที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป เป็นการกระทำในทางการที่จ้าง

มีตัวอย่างว่า ถ้าลูกจ้างขับรถบรรทุกของนายจ้างเอารถยนต์ของผู้อื่นที่ฝากนายจ้างไว้ขับไปที่ยวงานวัด ซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง แม้นายจ้างจะรู้เห็นยินยอมด้วย ก็หาเป็นเรื่องที่ลูกจ้างขับไปในทางการที่จ้างไม่ (คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๐๓/๒๕๑๐).

บทที่ ๒

หน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง

โดยที่สัญญาจ้างแรงงานการตอบแทนของลูกจ้างให้แก่นายจ้างเป็นลักษณะที่ให้การบริการหรือทำการงานตอบแทน ฉะนั้น หน้าที่ของลูกจ้างที่สำคัญคือจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในมาตรา ๕๗๕ ว่า “ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง” การทำงานให้แก่นายจ้างจึงมีข้อสังเกตดังนี้คือ

๑) ลูกจ้างจะต้องทำงานตามที่ตกลงไว้ในสัญญาจ้างโดยแจ้งชัด หรือโดยปริยาย เช่น จ้างลูกจ้างมาขุดดินตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง แต่ถ้าหากมีการตกลงให้ทำงานโดยทั่ว ๆ ไป เช่น จ้างลูกจ้างมาทำงานในร้านขายของของนายจ้าง และให้ลูกจ้างทำงานอื่น ๆ อีก เช่น ทำครัว หรือขับรถให้ ลูกจ้างต้องทำงานตามข้อตกลงนั้นด้วย และลูกจ้างต้องทำงานตามที่ตกลงไว้กับนายจ้างโดยสุจริต เช่น เป็นผู้จัดการร้านค้าบุหรี่ปริ ก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดการตามที่ตกลงกันไว้ ถ้าหากผู้จัดการทำการค้ามีเค้าเงื่อนว่าหมุนเงินจากการขายบุหรี่ปริของนายจ้างไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว ทำหลักฐานแห่งหนี้ไว้อย่างหละหลวม เป็นเหตุให้นายจ้างเสียหาย ผู้จัดการผิดสัญญาจ้าง นายจ้างเรียกค่าเสียหายจากผู้จัดการได้จะอ้างว่านายจ้างชอบที่จะเรียกให้ลูกหนี้ชำระหนี้เองไม่ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๘/๒๕๑๘)

๒) ลูกจ้างจะต้องทำงานโดยตนเองจะให้บุคคลอื่นทำแทนไม่ได้ นอกจากนายจ้างยินยอม ดังที่มาตรา ๕๗๗ บัญญัติว่า “ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้ เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย” และ ถ้าหากลูกจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

จึงเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาเฉพาะตัวลูกจ้าง นายจ้างต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นสำคัญ ฉะนั้นถ้าไม่ได้รับความยินยอมพร้อมใจจากนายจ้าง ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้ เช่น นายแดง จ้างนายขาวเป็นลูกจ้าง ขับรถยนต์ นายแดงย่อมคำนึงถึงความสามารถเฉพาะตัวของนายขาว นายขาวจึงจะให้นายดำมาขับรถแทนไม่ได้ นอกจากนายแดง นายจ้างจะยินยอมด้วยเท่านั้น ถ้าหากนายดำมาขับรถแทนนายขาวโดยที่นายแดงไม่ยินยอม นายแดงมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างกับนายขาวได้ ผู้เขียนเห็นว่า กรณีนี้เป็นกรณีการผิดสัญญาของลูกจ้าง แม้ในมาตรา ๕๗๗ จะให้สิทธินายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ แต่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างปฏิบัติตามสัญญา ก่อนไม่ใช่อบอกเลิกสัญญาได้ทันที นอกจากจะมีการตกลงกันไว้ให้บอกเลิกสัญญาทันทีได้

๓) ลูกจ้างจะต้องทำงานให้กับนายจ้างตามความสามารถที่ได้รับรองไว้โดยแจ้งชัด หรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ ถ้าหากปรากฏว่าลูกจ้างไร้ฝีมือเช่นนั้น นายจ้างชอบจะบอกเลิกสัญญาได้ (ตามมาตรา ๕๗๘) เช่นลูกจ้างทำครัวในภัตตาคาร ได้รับรองโดยแจ้งชัดกับนายจ้างว่าสามารถทำอาหารฝรั่งได้แต่ถ้าไม่สามารถทำได้ตามรับรองไว้ นายจ้างย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ หรือการรับคนขับรถเข้าทำงาน ก็แสดงโดยปริยายว่ามีฝีมือพิเศษที่จะขับรถได้ ถ้าหากลูกจ้างไม่สามารถขับรถได้ นายจ้างย่อมบอกเลิกสัญญาได้ การบอกเลิกสัญญาในมาตรานี้ผู้เขียนมีความเห็นว่านายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที ไม่ต้องบอกกล่าวก่อนเพราะถึงอย่างไรลูกจ้างก็ไม่สามารถทำงานตามที่นายจ้างต้องการได้

๔) ลูกจ้างจะต้องทำงานให้กับนายจ้างตลอดเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ ฉะนั้น ลูกจ้างจึงต้องทำการตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้ ลูกจ้างย่อมจะขาดงานไม่ได้นอกจากจะเป็นกรณีตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๗๙ ที่ว่า “การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควร และระยะเวลาน้อยพอสมควร ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้” ฉะนั้นถ้าหากลูกจ้างขาดงานไปเพราะบิดา มารดา หรือบุตร ภริยาเจ็บป่วย ลูกจ้างจะต้องไปเฝ้าดูแล ดังนี้ นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเพื่อจะบอกเลิกสัญญาไม่ได้ การขาดงานโดยมีเหตุอันสมควรจะขาดไปในระยะเวลาพอสมควรด้วย เช่น ไปเฝ้าไข้บิดาเพียง ๑ วัน น่าจะเป็นเวลาน้อยพอสมควรได้ ในทางกลับกันถ้าหากลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร และเป็นเวลานาน นายจ้างย่อมจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ และการบอกเลิกสัญญาในกรณีนี้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที

๕) นอกจากลูกจ้างจะต้องทำงานตามหน้าที่แล้ว ลูกจ้างยังต้องทำงานตามที่นายจ้างสั่งให้ทำด้วย ตามที่ได้เคยอธิบายไปแล้วว่าลูกจ้างจะต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างด้วย ดังนั้นการทำงานของลูกจ้างจึงต้องงตเว้นการกระทำบางอย่างที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา ๕๘๓ ถ้าหากลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไล่ลูกจ้างออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องงตเว้นการกระทำดังต่อไปนี้คือ

(๑) จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

คำสั่งที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำจะต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย และเป็นคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย ถ้านายจ้างสั่งให้ลูกจ้างกระทำความผิดต่อกฎหมาย ลูกจ้างย่อมจะไม่ปฏิบัติตามได้ เช่น สั่งให้ลูกจ้างไปขโมยเอกสารความลับของบริษัทที่ประกอบกิจการคล้ายบริษัทนายจ้าง หรือถ้าจ้างลูกจ้างมาเป็นคนขับรถ จะสั่งให้ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นกรรมกรขุดดินให้กับนายจ้างไม่ได้ โปรดสังเกตว่าการขัดคำสั่งของลูกจ้างนั้นแม้จะขัดคำสั่งนายจ้างเพียงครั้งเดียวนายจ้างก็มีสิทธิไล่ลูกจ้างออกได้

(๒) ละเลยไม่นำพาดำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาชิติน การละเลยไม่นำพาดำสั่งจะต้องเป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการงานของนายจ้างด้วย แต่ลูกจ้างไม่ถึงกับจงใจขัดคำสั่งเหมือนกรณีแรกเลย ฉะนั้น การละเลยจึงย่อหมายถึงปฏิบัติตามคำสั่งบ้างไม่ปฏิบัติตามบ้าง แต่ลูกจ้างได้กระทำเป็นอาชิติน คือ ได้กระทำเช่นนั้นบ่อย ๆ ครั้ง

(๓) ละทิ้งการงานไปเสีย การละทิ้งการงานไปเสียหมายถึงลูกจ้างไม่ปฏิบัติงานให้กับนายจ้างโดยทิ้งงานไป หรือลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไป

ถ้าหากลูกจ้างขาดงานไปเพราะสาเหตุอันสมควรและชั่วนาน้อยพอสมควร (ตามมาตรา ๕๗๔) ย่อมจะไม่ใช่เป็นการละทิ้งการงานไปเสีย ในเรื่องนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๖๒/๒๕๒๔ ว่า โจทก์ขาดงานในระหว่างเป็นลูกจ้างทดลองงาน ๓ วัน และเมื่อเป็นลูกจ้างประจำแล้วอีก ๑ วัน การที่โจทก์ขาดงานที่ต้องปฏิบัติให้แก่จำเลยตามหน้าที่ในเดือนเดียวกันเป็นเวลา ๔ วัน ถือได้ว่าโจทก์ละทิ้งการงานไปเสียตามความหมายของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ แล้ว โปรดสังเกตรว่าการที่โจทก์ขาดงานเดือนเดียวกัน ๔ วันนั้น การขาดงานของโจทก์ก็ไม่เข้าลักษณะของมาตรา ๕๗๔ แม้ในมาตรา ๕๘๓ จะไม่ใช่คำว่าขาดงาน แต่ศาลฎีกาถือว่าการขาดงานในกรณีนี้เป็นการละทิ้งการงานไปเสีย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๖/๒๕๒๕ โจทก์เป็นหัวหน้าคนงานมีหน้าที่ต้องคอยบังคับบัญชาดูแลให้คนงานทำงานให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง แต่โจทก์กลับเรียกคนงานซึ่งกำลังทำงานให้จำเลยเข้าไปในห้องพักโดยไม่ยอมให้ออกมาทำงาน ทั้ง ๆ ที่ยังมีงานที่คนงานจะต้องทำให้จำเลยอีกจนจำเลยต้องจัดคนงานอื่นมาทำแทน การกระทำของโจทก์ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่และเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จำเลยย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

(๔) กระทำความผิดอย่างร้ายแรง การกระทำความผิดอย่างร้ายแรงของลูกจ้างนั้นย่อหมายถึงการกระทำเช่นนั้นของลูกจ้าง จะก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้างไม่เฉพาะในความผิดทางอาญาเท่านั้น เช่น ลูกจ้างเอาความลับในทางธุรกิจการค้าของนายจ้างไปเปิดเผย ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๔๒/๒๕๐๘ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยในฐานะเป็นผู้จัดการ จำเลยกำหนดเวลาเปลี่ยนนวรยามของคนงานในโรงแรมในเวลา ๔.๐๐ นาฬิกา ย่อมเป็นการยากแก่คนงานที่จะปฏิบัติตามกระทำได้ จำเลยจึงต้องเปลี่ยนเป็นเวลา ๗.๐๐-๘.๐๐ นาฬิกา โจทก์สั่งคนงานทำความสะอาดส้วม โดยให้ใช้ผ้าพันมือส้วมลงไปในส้วม คนงานก็ไม่อาจกระทำได้ดังนี้ เป็นเพียงแสดงว่าโจทก์วางระเบียบงานหรือสั่งงานไม่เหมาะสม ไม่ถึงกับเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง การที่โจทก์วาง

ระเบียบงานไว้อย่างมาก แต่เป็นระเบียบงานที่ดีมาก ไม่แสดงว่าโจทก์กระทำผิด ข้อที่ว่าโจทก์มิได้จัดให้มีประกาศปิดไว้หน้าห้อง เพื่อให้แขกทราบว่าห้องใดจะต้องแต่งกายสวมเสื้อนอกผูกเน็คไท ทำให้แขกเข้าห้องอาหารผิดระเบียบ จนแขกเข้าห้องผิดถูกเชิญออกไปก็มี ดังนี้ ไม่ถึงกับเป็นเรื่องร้ายแรง ข้อที่โจทก์ออกแบบฟอร์มเกี่ยวกับบัญชีของโรงแรมโดยใช้ภาษาต่างประเทศ ไม่มีภาษาไทยกำกับ เป็นการไม่ชอบด้วยประมวลรัษฎากร เจ้าหน้าที่กรมสรรพากรมาตรวจสอบจึงใช้ไม่ได้ เมื่อมีผู้ขอเปลี่ยนรูปบัญชีและอื่น ๆ เพื่อให้เข้ากับประมวลรัษฎากร โจทก์ก็ไม่ยอมเกิดโต้เถียงกัน ในที่สุดโจทก์ยอมแก้ไขบางอย่างให้เป็นไปตามที่มีผู้ทักท้วง ดังนี้ไม่แสดงว่าเป็นการทำผิดร้ายแรง ส่วนเรื่องใบเสร็จรับเงินที่โจทก์ให้ทำนั้นมี ๒ ท่อน ๆ หนึ่งให้ผู้ชำระเงินไป มีรายการต่าง ๆ ส่วนอีกท่อนหนึ่งเป็นทำนองต้นขั้วไม่มีรายการ คงมีแต่ยอดเงิน วิธีการของโจทก์ เจ้าหน้าที่สรรพากรสอบได้แต่ไม่สะดวก การลงบัญชีก็ลงได้ แต่ไม่สะดวก ดังนี้ ไม่แสดงว่าโจทก์กระทำผิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๙๙/๒๕๒๔ โจทก์เล่นหมากรุกในเวลาทำงานเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ จำเลยได้ออกหนังสือเตือนให้โจทก์ประพฤติตัวให้ดีในโอกาสต่อไปแล้ว สำหรับการปฏิเสธไม่ยอมลงนามรับทราบหนังสือเตือนตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา จำเลยก็มีวิธีแจ้งให้โจทก์ทราบหนังสือเตือนโดยวิธีอื่นได้ ส่วนเมื่อจำเลยได้ใช้วิธีปิดประกาศให้โจทก์ทราบหนังสือเตือนแล้วโจทก์นำหนังสือเตือนไปวางบนโต๊ะทำงานต่อหน้าผู้จัดการโรงงานนั้น แม้มีลักษณะเป็นการท้าทายไม่เคารพผู้บังคับบัญชา เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ แต่การกระทำของโจทก์ก็เพื่อแสดงการปฏิเสธ ไม่ยอมลงนามรับทราบหนังสือเตือนรวมอยู่ด้วย ทั้งได้กระทำด้วยอาการสงบ ดังนี้ แม้พิจารณาพฤติการณ์การกระทำของโจทก์ทั้งสามประการประกอบกัน ก็ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งและระเบียบข้อบังคับอันเป็นกรณีร้ายแรงหรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) หรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๑/๒๕๒๕ การที่ลูกจ้างเมาสุรา ไม่สวมเสื้อในขณะที่ปฏิบัติงาน อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับนั้น หากเป็นกรณีฝ่าฝืนที่ร้ายแรงไม่ และเมื่อนายจ้างบอกให้ลูกจ้างสวมเสื้อก็พูดว่า “คุณไม่เกี่ยว” นายจ้างสั่งให้ออกไปจากโรงงานก็พูดว่า “กูจะอยู่ที่นี้ได้ไหม” และเมื่อออกไปหน้าโรงงานก็พูดว่า “กูจะเข้าไปไม่ได้หรือ” ถ้อยคำดังกล่าวเป็นเพียงคำไม่สุภาพและก้าวร้าว หากเป็นความผิดทางอาญาดูหมิ่นซึ่งหน้าอันจะเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้

(๕) ทำประการอื่นอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต การกระทำอันย่อมหมายถึงการกระทำนอกจาก ๔ ข้อดังกล่าวข้างต้น และเป็นการกระทำอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เช่นลูกจ้างเอาเวลาทำ

งานไปเล่นการพนัน หรือลูกจ้างมีหน้าที่เป็นคนขับรถบรรทุกของนายจ้าง นายจ้างให้เงินไปซื้อของกลับมาขาย ลูกจ้างกลับเอาเงินของนายจ้างไปเล่นการพนันเสีย แม้ลูกจ้างจะยอมชดใช้เงินที่เสียไปก็น่าจะทำให้นายจ้างมีสิทธิไล่ลูกจ้างออกตามความหมายของข้อ ๕ นี้

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๖๒/๒๕๒๕ การที่ลูกจ้างมาทำงานสายเป็นประจำและนายจ้างได้เตือนแล้ว ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลู่ลวงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.

บทที่ ๓

หน้าที่ของนายจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่สำคัญ ๓ ประการด้วยกันคือ

๑. หน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้าง
๒. หน้าที่ที่จะต้องออกใบสำคัญให้แก่ลูกจ้าง
๓. หน้าที่ที่จะต้องออกค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง

๑. หน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่งเมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ในการที่นายจ้างต้องชำระสินจ้างให้กับลูกจ้าง มีข้อสังเกตดังนี้คือ

(๑) กำหนดเวลาจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น มาตรา ๕๘๐ บัญญัติว่า “ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะต้องจ่ายสินจ้างเมื่อไรท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป” ตามมาตรา ๕๘๐ การจ่ายสินจ้างจึงแบ่งเป็น

ก) กำหนดการจ่ายสินจ้างตามสัญญาที่ตกลงกัน เช่น ตกลงจ่ายสินจ้างทุกวันเช่นวันไหนมาทำงานก็ได้สินจ้าง วันไหนไม่มาทำงานก็ไม่ได้รับสินจ้าง มีลักษณะเป็นลูกจ้างรายวันหรือคู่สัญญาอาจจะกำหนดให้จ่ายเป็นเดือนหรือเป็นปีก็ได้

ข) ถ้าในสัญญาไม่ได้กำหนดไว้ก็ต้องจ่ายสินจ้างกันตามประเพณีซึ่งย่อมแล้วแต่ประเพณีของแต่ละท้องถิ่นไป เช่นอาจจะมีประเพณีว่าต้องจ่ายสินจ้างก่อนจะลงมือทำงาน ย่อมต้องเป็นไปตามประเพณีนั้น

ค) ถ้าหากไม่ได้กำหนดกันไว้ในสัญญาหรือไม่มีจารีตประเพณีว่าจะต้องจ่ายสินจ้างกันเมื่อไรก็ต้องจ่ายสินจ้างดังนี้

จ่ายสินจ้างเมื่องานแล้วเสร็จ ฉะนั้นการทำงานเมื่อมีการจ่ายสินจ้างเมื่องานเสร็จย่อมจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้ เช่น จ้างคนงานมาชุดบ่อ ถ้าชุดบ่อ ๑ หลุมเสร็จก็จ่ายค่าจ้างให้ หรือจ้างลูกจ้างทำท่อระบายน้ำ จ่ายสินจ้างให้เมื่อทำท่อระบายน้ำเสร็จ

ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะก็ให้พึงจ่ายสินจ้างเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป เช่นกำหนดจ่ายสินจ้างเป็นรายวัน ก็จ่ายเมื่อสิ้นสุดของแต่ละวันที่ทำงาน ถ้าจ่ายสินจ้าง

เป็นรายเดือน หรือต้องจ่ายสินจ้างเป็นรายปี นายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างเมื่อสิ้นเดือนหรือสิ้นปี นั้น ๆ

(๒) นายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกัน แม้หากนายจ้างจะไม่มีงานให้ลูกจ้างทำก็มีใช้ความผิดของลูกจ้างที่จะไม่ได้รับค่าจ้างตั้งคำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๘/๒๕๒๕ วินิจฉัยว่า การที่นำท่อมบริเวณโรงงานแต่มีได้ท่อมตัวโรงงานจนนายจ้างต้องปิดโรงงาน แต่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้างนั้น ไม่ถือว่าเป็นเหตุขัดขวางในการที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง

(๓) นายจ้างย่อมไม่มีสิทธิหักเงินเดือนสินจ้างของลูกจ้างเพื่อนำไปใช้หนี้บุคคลที่สามที่ลูกจ้างเป็นหนี้อยู่ หรือถ้าหากนายจ้างตกลงจะจ่ายเงินโบนัสหรือบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายตามข้อตกลงนั้น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๔๘/๒๕๔๕ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความบกพร่องในหน้าที่การงานที่นายจ้างทำ อันจะเป็นเหตุให้นายจ้างงดจ่ายโบนัสตามที่ตกลงกันได้ นายจ้างก็ต้องจ่ายโบนัสให้ลูกจ้าง

นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินเดือนของลูกจ้างไว้เพื่อใช้หนี้ที่ลูกจ้างเป็นลูกหนี้คนอื่นอยู่เว้นแต่ลูกจ้างจะตกลงยินยอมให้หักเงินเดือนตนไว้

นายจ้างสั่งเลิกลูกจ้างโดยระบุเป็นคำมั่นว่า ให้จ่ายเงินบำเหน็จก้อนหนึ่งให้ลูกจ้าง ๆ ก็ยอมรับตามนั้น นายจ้างจะไม่จ่ายบำเหน็จโดยอ้างว่า ตนได้ทราบขึ้นภายหลังว่าลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่บกพร่องยอมไม่ได้

(๔) ลูกจ้างมีบุริมสิทธิที่จะเรียกให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างดังที่บัญญัติไว้ใน ป.พ.พ. มาตรา ๒๕๗ และมาตรา ๒๕๙ ดังนี้คือ

ก. ลูกจ้างมีบุริมสิทธิสามัญเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ของเจ้าหนี้ สำหรับค่าจ้างเสมียนหรือคนใช้ที่นับย้อนหลังขึ้นไป ๔ เดือน แต่ไม่เกิน ๓๐๐ บาทต่อเสมียนหรือคนใช้หนึ่งคน (มาตรา ๒๕๗ วรรคแรก)

ส่วนบุริมสิทธิสามัญในมูลค่าจ้างคนงานนั้น ใช้สำหรับเอาค่าจ้างนับถอยหลังขึ้นไป ๒ เดือนแต่ไม่เกิน ๑๕๐ บาท ต่อคนงานคนหนึ่ง ๆ (มาตรา ๒๕๗ วรรคสอง)

ข. ลูกจ้างมีบุริมสิทธิพิเศษเหนือดอกผลหรือสิ่งประดิษฐ์อันเกิดจากแรงงานของลูกจ้าง ในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้างที่ทำงานกลุ่กรรมใช้สำหรับเป็นค่าจ้างนับถอยหลังขึ้นไปหนึ่งปี และลูกจ้างที่ทำงานอุตสาหกรรมใช้สำหรับเป็นค่าจ้างนับถอยหลังขึ้นไปสามเดือน (ตามมาตรา ๒๕๙ และ ๒๗๒)

๒. หน้าที่ที่จะต้องออกใบสำคัญให้แก่ลูกจ้าง

ตามที่มาตรา ๕๘๕ บัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญ แสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร”

การที่นายจ้างจะต้องออกใบสำคัญให้กับลูกจ้างนั้นก็เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างที่จะนำไป เป็นหลักฐานในการหางานใหม่ทำ ใบสำคัญย่อมจะแสดงให้เห็นเป็นเบื้องต้นว่าลูกจ้างมีความสามารถและประสิทธิภาพขั้นใดเกี่ยวกับการทำงาน กฎหมายได้กำหนดว่าใบสำคัญนั้นต้องแสดงระยะเวลาทำงานของลูกจ้างและงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร

๓. หน้าที่ที่จะต้องออกค่าเดินทางจากลับให้แก่ลูกจ้าง

หน้าที่ของนายจ้างอีกประการหนึ่งที่จะต้องออกค่าเดินทางจากลับให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง การสิ้นสุดของสัญญานี้อาจจะเกิดจากครบกำหนดเวลาที่ตกลงกัน เช่น จ้างลูกจ้างมาทำงานมีกำหนด ๑ ปี เมื่อครบหนึ่งปีแล้วลูกจ้างจะเดินทางกลับบ้าน หรืออาจจะ เป็นกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาเมื่อนายจ้างบอกเลิกสัญญา สัญญาย่อมสิ้นสุดไป ลูกจ้างจะเดินทางกลับบ้าน นายจ้างจึงต้องออกค่าเดินทางจากลับให้ลูกจ้าง นายจ้างจะออกค่าเดินทางจากลับให้แก่ลูกจ้างจะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๕๘๖ ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างเป็นผู้ที่นายจ้างได้จ้างเอามาจากต่างถิ่น เช่น นายจ้างได้นำลูกจ้างจากต่างจังหวัดมาทำงานเป็นคนใช้ในบ้านโดยนายจ้างพามาเอง

(๒) โดยนายจ้างออกค่าเดินทางขามาให้

(๓) ไม่มีข้อกำหนดอย่างอื่นไว้ในสัญญาเพื่อยกเว้นหรือลดหย่อนหน้าที่ของนายจ้าง

(๔) สัญญามีได้เลิกหรือระงับ เพราะการกระทำความผิดของลูกจ้าง

(๕) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างภายในเวลาอันสมควร

บทที่ ๔

ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลงด้วยกรณีดังต่อไปนี้คือ

๑. สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลา ย่อมระงับลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีต้องบอกกล่าวก่อน เช่นจ้างคนใช้มีกำหนด ๒ ปีเมื่อครบ ๒ ปี สัญญาจ้างระงับลงทันที

๒. สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลา ย่อมระงับลงเมื่อคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญา สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลา นั้นเกิดขึ้นได้ ๒ กรณีคือ

(๑) คู่สัญญามีได้กำหนดเวลาแต่เริ่มแรกไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าใด (ตามมาตรา ๕๘๒)

(๒) คู่สัญญาได้กำหนดเวลาไว้แต่แรก เช่นกำหนดจ้างกันนาน ๒ ปี เมื่อครบกำหนด ๒ ปีแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานต่อไปอีก และนายจ้างรู้ดังนั้นก็มิได้พักจ้าง เช่น หลังจาก ๒ ปี นายจ้างก็จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเรื่อยไป ซึ่งกฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยความอย่างเดียวกับสัญญาเดิม (ตามมาตรา ๕๘๑) แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามมาตรา ๕๘๒

สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลา ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวตั้งว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นก็ได้แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้ (ตามมาตรา ๕๘๒)

ดังนั้น การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาจึงมีวิธีบอกเลิกสัญญาได้ ๓ วิธีคือ

วิธีที่ ๑ บอกเลิกเมื่อวันกำหนดจ่ายสินจ้าง แต่จะมีผลเป็นการบอกเลิกสัญญาเมื่อถึงวันกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป เช่นตกลงจ่ายสินจ้างทุก ๆ สิ้นเดือน ฉะนั้น ถ้าบอกเลิกในวันที่ ๓๑ มีนาคม ซึ่งเป็นวันจ่ายสินจ้างก็จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาในวันที่ ๓๐ เมษายน

วิธีที่ ๒ บอกเลิกก่อนวันกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง แต่จะมีผลเป็นการบอกเลิกสัญญา เมื่อถึงวันกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป เช่น ตกลงจ่ายสินจ้างทุก ๆ สิ้นเดือน ฉะนั้น

ถ้าบอกเลิกสัญญาในวันที่ ๒ มีนาคม (ก่อนกำหนดจ่ายสินจ้างคือวันที่ ๓๑ มีนาคม) ก็จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาในวันที่ ๓๐ เมษายน

ถ้าหากมีการจ่ายสินจ้างตั้งแต่ ๓ เดือนต่อครั้งขึ้นไป การบอกกล่าวล่วงหน้าไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวเกิน ๓ เดือน เช่นกำหนดจ่ายสินจ้างปีละครั้ง ก็บอกกล่าวล่วงหน้า ๓ เดือน การนับระยะเวลา ๓ เดือนนับจากวันบอกกล่าว

วิธีที่ ๓ คือนายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานไปเลยในวันที่บอกเลิกสัญญา แต่นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างให้ครบตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงกำหนดเลิกสัญญา เช่นตัวอย่างข้างต้นตามวิธีที่ ๑ บอกเลิกสัญญาวันที่ ๓๑ มีนาคม นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างของเดือนเมษายนให้อีก ๑ เดือน แล้วให้ลูกจ้างออกจากงานไปเลย หรือถ้าจ่ายสินจ้างปีละครั้ง นายจ้างบอกเลิกสัญญาและให้สินจ้างอีก ๓ เดือนแล้ว ให้ลูกจ้างออกจากงานไปเลย

เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลามีคำพิพากษาฎีกาเช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๒๑/๒๕๐๑ กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างเมื่อสิ้นเดือนนั้น แม้ภายหลังจะเปลี่ยนเวลาจ่ายค่าจ้างออกเป็น ๒ ครั้ง เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้มีเงินสดซื้อข้าวสารก็ทำให้เปลี่ยนฐานะลูกจ้างรายเดือนไปด้วยไม่ การที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างในตอนจ่ายค่าจ้างกลางเดือน ก็จะต้องบอกโดยถือกำหนดจ่ายค่าจ้างรายเดือนเป็นสำคัญ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๗๘/๒๕๒๔ การที่กฎหมายซึ่งใช้บังคับขณะเข้าทำงาน กำหนดให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เว้นแต่จะได้มีการต่ออายุนั้น เป็นเพียงบทกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติการทำงานของโจทก์ ถือไม่ได้ว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๓๐๘/๒๕๒๔ สัญญาที่จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างทดลองงานมีกำหนด ๑๘๐ วัน ไม่ใช่เป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๘๒ จะนำบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้บังคับไม่ได้

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๙๙๗/๒๕๒๔ เอกสารของจำเลยที่ตอบรับโจทก์เข้าทำงาน ไม่ปรากฏว่าโจทก์และจำเลยตกลงจ้างกันเป็นกำหนดระยะเวลาเท่าใด ข้อความเกี่ยวกับเงินโบนัสก็เป็นเพียงเงื่อนไขว่ากรณีที่โจทก์ปฏิบัติงานจนถึงสิ้นเดือนธันวาคม ก็จะได้รับเงินโบนัสเท่ากับเงินเดือน ๒ เดือนเท่านั้น ข้อความดังกล่าวมิได้แสดงว่าจำเลยตกลงจ้างโจทก์จนถึงเดือนธันวาคม จึงยังถือไม่ได้ว่าจำเลยจ้างโจทก์ไว้โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน

๓. สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับไปเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จตามที่ได้อธิบายมาแล้วว่าในมาตรา ๕๘๐ นั้น การจ่ายสินจ้างถ้าไม่ได้กำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะจ่ายสินจ้างเมื่อ

ไว้ ท่านว่าพึงจ่ายเมื่อได้ทำแล้วเสร็จ ฉะนั้น เมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ สัญญาจ้างแรงงานก็ย่อมระงับลง เช่นกัน เช่นนายจ้างจ้างลูกจ้างเกี่ยวข้าว เมื่อเกี่ยวข้าวเสร็จสัญญาก็ระงับ

๔. สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลงเมื่อลูกจ้างตาย เพราะสัญญาจ้างแรงงานเป็นสิทธิ เฉพาะตัวของลูกจ้าง ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้ นอกจากนายจ้างยินยอมดังนั้นเมื่อ ลูกจ้างตาย สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับไปหรือแม้ว่าลูกจ้างจะยังมีชีวิตอยู่ แต่ไม่สามารถทำงานให้ นายจ้างได้ เช่นลูกจ้างตกเป็นคนวิกลจริต หรือเป็นคนทุพพลภาพ สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลง เพราะการชำระหนี้ กลายเป็นพันธิสัย

๕. สัญญาจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับเมื่อนายจ้าง ตาย ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๘๔ ว่า “ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่เป็น นายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง”

ฉะนั้น จะต้องพิจารณาว่าการทำงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวนายจ้างหรือไม่ ถ้าสาระสำคัญมิ ได้อยู่ที่ตัวนายจ้าง นายจ้างตายสัญญาจ้างแรงงานย่อมไม่ระงับ เช่น นายจ้างจ้างพยาบาลมาเฝ้า ใช้ สาระสำคัญจึงเป็นการเฝ้าใช้ให้นายจ้าง ถ้านายจ้างตายสัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลง แต่ถ้าหากเป็นลูกจ้างในโรงงานทอผ้า สาระสำคัญจึงไม่อยู่ที่ตัวนายจ้าง นายจ้างตายสัญญาจ้างแรง งานย่อมไม่ระงับ หรือถ้าหากจ้างนางพยาบาลมาเฝ้าใช้บุตรชาย บุตรชายตายก่อนการทำงาน เสร็จ สัญญาจ้างแรงงานระงับไปเพราะการชำระหนี้กลายเป็นพันธิสัย แต่ไม่ใช่กรณีนายจ้าง ตาย

๖. สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลงเมื่อมีการบอกเลิกสัญญาเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดผิด สัญญา ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประการด้วยกันคือ

(๑) มีข้อสัญญาตกลงกันไว้ให้บอกเลิกสัญญาได้เมื่อมีการผิดสัญญา เช่นตกลงว่า ถ้าลูก จ้างขาดงานโดยไม่มีใบลาให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ หรือ ตกลงจ้างเลขานุการณีส่วนตัว มีข้อสัญญาว่าถ้าเลขานุการณีส่วนงานให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ ย่อมจะต้องเป็นไปตามข้อสัญญา นั้น

(๒) การบอกเลิกสัญญาเมื่อมีการผิดสัญญาตามกฎหมายจ้างแรงงาน เช่น กรณีนาย จ้างบอกเลิกสัญญาตามมาตรา ๕๗๗, ๕๗๘, ๕๗๙ หรือกรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาตาม มาตรา ๕๗๗ เมื่อนายจ้างโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกโดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจ ด้วย การยินยอมของลูกจ้างตามมาตรา ๕๗๗ อาจจะเป็นการยินยอมโดยปริยาย เช่น คำพิพากษา-ฎีกาที่ ๒๒๓-๒๓๕/๒๕๒๕ จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาเช่าโรงภาพยนตร์จากจำเลยร่วมโดยมีข้อสัญญาว่า จำเลยที่ ๑ ตกลงรับช่วงจ้างคนงานจากจำเลยร่วมให้ทำงานกับจำเลยที่ ๑ ต่อไปลูกจ้างของจำเลย

ร่วมจึงเปลี่ยนมาเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ สัญญาจ้างระหว่างจำเลยร่วมกับลูกจ้างจึงเป็นอันระงับ อันเป็นกรณีนายจ้างเดิมโอนสิทธิของตนให้แก่นายจ้างใหม่ โดยความยินยอมของลูกจ้าง เพราะลูกจ้างได้ทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ จนถึงวันเลิกจ้างเป็นเวลา ๒ เดือนเศษ

๗. สัญญาจ้างแรงงานระงับลงเมื่อนายจ้างไล่ลูกจ้างออกในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๕๘๓ มีข้อสังเกตว่านายจ้างจะกำหนดการกระทำอย่างอื่นนอกไปจากมาตรา ๕๘๓ และให้สิทธินายจ้างไล่ลูกจ้างได้หรือไม่ ในเรื่องนี้มีคำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๐๘/๒๕๒๔ วินิจฉัยว่า โจทก์ลูกจ้างพุดกับเพื่อนร่วมงานว่า ถ้าโจทก์เป็นประธานสหภาพแรงงานชั้นแรกที่จะทำคือขับไล่ผู้อำนวยการออก ถ้าโจทก์ออกจะต้องมีคนตาย เป็นการพุดไม่สุภาพ และแสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาผิดวินัยตามข้อบังคับของจำเลย แต่ไม่ถึงกับประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง อันจำเลยจะปลดออกหรือไล่ลูกจ้างตามข้อบังคับของจำเลยได้ จากคำพิพากษาฎีกาฉบับนี้จึงเห็นว่านายจ้างได้กำหนดไว้ว่า ถ้าลูกจ้างประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง นายจ้างไล่ลูกจ้างได้ ข้อกำหนดนี้แม้จะแตกต่างไปจากมาตรา ๕๘๓ ย่อมถือว่าใช้ได้

๘. สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับไปในกรณีอื่น ๆ เช่น การชำระหนี้กลายเป็นพันธวิสัย เช่น โรงงานทอผ้าที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ถูกเครื่องบินชนพังทลายและนายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ เป็นต้น.