

หมวด 3  
กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน

บทที่ 1 บททั่วไป

1. ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายแรงงานของทุกประเทศมีวัตถุการจำกัดสัญญาจ้างแรงงานตาม  
ประมวลกฎหมายแห่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยมัญญิกาไว้ในมาตรา 575 ว่า  
“สัญญาจ้างแรงงานคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ทกอย่างหัวงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง  
เรียกวานายจ้าง และนายจ้างทกอย่างจะให้เงินจ้างทดแทนให้หัวงานในที่ท่องเที่ยวที่หัวงานใน” สัญญาจ้างแรงงาน  
คือกฎหมายแห่งนี้ เป็นสัญญาที่กล่าวถึงการจ้างแรงงานโดยทั่วไป ซึ่งที่ถูกควรจะเรียกว่า  
สัญญาจ้างบริการ ให้ตรงกับนัยน์ภาษาอังกฤษที่ว่า Hire of Service เพื่อระบุถึง  
การจ้างบุคคลผู้ใดอีกคน ซึ่งไม่มุ่งหมายให้การควบคุมดูแลของนายจ้าง และการจ้างบุคคล  
ให้หัวงานเป็นการชั่วคราวก็ได้ แต่การที่ถูกหมายใช้ค่าว่าสัญญาจ้างแรงงาน จึงทำให้กฎหมาย  
แรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานไม่มีวัตถุการเหลือทิ้ง เนื่องจากเจ้าก็ควบคุม  
บัญญิกของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีนายความหรือแพทย์ซึ่งไม่ได้มุงถึง  
ความสำเร็จในการทำงานซึ่งให้เชิงนี้ ทางจึงให้วินิจฉัยว่าเป็นการจ้างหัวของ หัว ที่  
สภาพของการจ้างควรจะเป็นการจ้างบริการอย่างนั้นที่ไม่ใช่การจ้างหัวของและไม่ใช่การจ้าง  
แรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานตามความหมายที่แห่งรัฐ ท้องเป็นสัญญาจ้างระหว่างนายจ้าง  
ซึ่งมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้างกับลูกจ้างซึ่งหัวงานให้นายจ้างภายใต้การ  
ควบคุมดูแลของนายจ้างเป็นการประจำ สัญญานินิกนี้เป็นสัญญาที่มีอักษรพิเศษจากสัญญาจ้าง  
บริการธรรมชาติ เพื่อระบุความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งกันและกัน ทำให้  
เกิดสิทธิและหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ทั้งทั้งสองฝ่ายและประพฤติปฏิบัติกัน อักษรของสัญญาจ้างแรงงาน  
จึงไม่เป็นแพทเพียงการแยกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้าง  
และลูกจ้างเกิดขึ้นกับ แม้หัวงานป่ายจะมีบุตรประโภชน์และภรรยาหัวงานกัน แต่ก็จะเป็นห้องร่วมมือ  
กันหัวงานเพื่อความบรรลุผลในทางเดียว โดยที่ป่ายนายจ้างเป็นผู้จัดการค่าจ้าง เป็นผู้จัดการค่าจ้าง  
ลูกจ้างและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานลูกจ้าง ลูกจ้างก็หัวงานให้ความรู้ความสามารถและ  
แรงงานของตนให้แก่นายจ้าง ซึ่งเมื่อไก่จะต้องมีความเจริญ นายจ้างก็จะไก่จะก่อให้  
ทางเพรชรุกิจ ลูกจ้างขอรากให้ค่าจ้างประจำที่จะเอื้องทุกกรณีก็จะได้รับเงินในนั้น  
หรือรายไก่เดือน และมีความมั่นคงในการหัวงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ในอันที่จะสร้างความสำเร็จอันเป็นวัตถุประสงค์ของการทำงานรวมกันนี้ ทำให้ห้องของป้าย  
มีหน้าที่จะห้องซึ่งของและประพฤติปฏิบูรณ์ ก่อความดี ฝ่ายสุกร้างห้องทำงานและรักษา<sup>๔</sup>  
ของประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ ป้ายนายจ้างก็ห้องมีหน้าที่จะห้องคุ้มครองเจ้าใจใส่และใน  
สวัสดิการแก่ลูกกรง

การที่สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างนิรภัยใน  
ประมวลกฎหมายแพ่งและบังคับเดียวซึ่งไม่เที่ยงพด นอกเหนือนั้น การจ้างแรงงานยังเกี่ยวข้อง  
กับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย เมื่อไก่หูกัญญาเป่ายิกป่ายหนึ่งอยู่ในฐานะไก่เปรี้ยบจน  
เดินไป อิอกป่ายหนึ่งก็สามารถรวมตัวชักความไม่ไก่เปรี้ยบันนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมใน  
สังคมไก่ บางอย่างก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะห้องใช้มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองอยู่หอยู่ใน  
ฐานะเดียวกันนี้ หรือเพื่อเหตุผลทางนโยบายของสังคมออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้  
ซึ่งถ้าคุ้มครองจ้างก็ห้องกันให้ป่ายที่เสียเปรี้ยบไก่กันประโยชน์มากกว่าที่กำหนดไว้ แต่จะน้อยกว่า  
ที่กฎหมายกำหนดไม่ได้

## 2. ลักษณะของกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานของไทย

ในประเทศไทยที่ชนบุี้ใช้แรงงานยังไม่มีกฎหมายแรงงานตามแบบฉบับ  
ชาติอันเกิดจากวัฒนาการซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือ  
นายจ้างกลุ่กมาประเพณี และระเบียบแผนของกฎหมายเรื่องในประเทศไทยอุดหนากรรทั้งหลาย  
เนื่องจากไม่มีสภาพแรงงานที่มั่นคงและมีกวนว่างงานมากกว่าอัตราค่าแรงที่มีอย่างประเทศไทย  
นั้น กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานจะป้องกันไม่เป็นไปท่านอ่านรายการที่อย่างโดยทั่วไป  
เพื่อประโยชน์จ้างจะพยายามใช้ความไม่ไก่เปรี้ยบให้แรงงานสุกร้างหรือເອົກຈ้างสุกร้างห้องห้องขอให้  
รัฐนองการสุกร้างจะหากความมั่นคงในการทำงานและ นายจ้างขอไม่จัดการป้องกันความ  
ปลอดภัยให้แก่สุกร้างเดียงพอกไก่ ภายใต้ภาวะเช่นนี้ รัฐมีทางเดียว หากระดับคงที่ในนโยบาย  
ห้องสังคมและกฎหมายเพื่อคุ้มครองอยู่ให้แรงงานอย่างรุ่งเรือง ห้องการกำหนดบทบัญญัติช่วนใหญ่เกี่ยว  
กับสัญญาจ้างแรงงานไว้โดยกฎหมายซึ่งมีมาตรการเป็นการบังคับและเบื้องบานแปลงแยกไว้ไม่ได้  
ก่อความมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นการให้ความคุ้มครองการทำงานของสุกร้าง และให้รัฐ  
เป็นผู้ตรวจสอบทราบการปฏิบูรณ์ที่ความคุ้มครองกฎหมายโดยกำหนดให้ทางอาชญาแก่นายจ้างที่กระทำการป่ามีน  
บทบัญญัติของกฎหมายไว้

บทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่เป็นเพียงบทบัญญัติมั่นคงในกฎหมาย  
ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นอำนาจของหนังงานที่ตรวจสอบงานที่จะกระทำการให้มีการปฏิบูรณ์ที่  
ความคุ้มครองที่ดี เจ้าหน้าที่หนังงานเห็นว่ามีการดำเนินเมืองทบัญญัติที่ก่อความเสื่อมเสียต่อราษฎร์ ๗๗

แผนปฏิการณ์ระหว่างประเทศไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานที่จะให้ก้าวเดินเพื่อในนายจ้าง  
ให้มีภารกิจในการดูแลดูแลแรงงานที่ก่อตัวในภาคใต้ ของจังหวัด ช้อ 8 แห่ง  
ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ก็ให้ผู้ดูแลดูแลโดยห้องการดำเนินการเป็นประจำทางระหว่าง  
ประเทศที่เกี่ยวกับนักเรียนที่ได้รับการคุ้มครองแรงงานว่า นายจ้างหรือผู้จ้างที่ดำเนินธุรกิจ  
ภารกิจตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานห้องระหว่างประเทศฯ คุก  
ไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือหักปรับหักจำ

การก้าวหน้ามาตรการทางกฎหมายโดยมีผู้ดูแลจ้างแรงงานไว้  
เป็นการถาวรสืบไปในปัจจุบันนี้เป็นผู้ตรวจสอบและโถงอาศัยของประเทศไทย เป็นอาช  
ในทางแก้ไขให้เหมาะสมและมีผลเป็นการถาวร แต่ทราบให้ดูแลจ้างยังไม่มีการรวมตัว  
กันที่แน่นอนและอยู่ในฐานะที่จะต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้มีวิสัยทางกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมาย  
จ้างแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการเช่นนี้คงจะเป็นทางออกที่ไม่มีทางเลือก เมื่อรัฐ  
ประสงค์จะให้ดูแลจ้างคนงานให้มีความเป็นธรรมจากอานาจทางเศรษฐกิจของนายจ้างตาม  
แนวโน้มทางสังคม

ในกฎหมายแรงงานของทั่วไป เรื่องให้ที่อยู่ในอานาจของดูแลจ้างกับ  
นายจ้างหรือสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้างจะต่อรองกันได้ด้วย เป็นเรื่อง  
การจ้างแรงงานทั้งอัน บทกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนั้นท่องเป็นเรื่องที่รัฐเป็นผู้  
กำหนดกฎหมายดูแลจ้างของประเทศไทย หรือโดยที่รัฐประชุมจะกุ้มครองการทำงานอย่างไร  
อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งทั้งปัจจุบันจ้างและดูแลจ้างในอานาจของกันเป็นอย่างอื่น เท่าที่มีจะนั้น  
ฉะนั้นเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทั้งหมดจะเป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานไป แต่เพื่อรักษา  
ความสำคัญของบทกฎหมายที่เรื่องการคุ้มครองแรงงานไว้ จึงนำเรื่องน้ำหนึ่งของนายจ้างและดูแลจ้าง  
ซึ่งอยู่ในประมาณสหกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไปรวมในหมวดกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

## บทที่ 2 การทำสัญญาการจ้างแรงงาน

### 1. ผู้ให้เชื่อมความสามารถในการทำสัญญาการจ้างแรงงาน

ก. ตามหลักแล้วกฎหมายมีความสามารถทำสัญญาการจ้างแรงงานให้ ก็ต้องเป็นนายจ้าง และลูกจ้างที่มีความสามารถในการทำนิสิตกรรม (มาตรา 21 ป.พ.ร.) ก่ออาชีวะ ถูกประวัติของนี้ อาชุกครบ 20 ปีนับรุ่นแล้ว (มาตรา 19 ป.พ.ร.) จากหลักนี้ข้อยกเว้นสำหรับบุตรเยาว์ ก็อ

### ก. ความสามารถในการทำสัญญาเก็บไว้กับกิจการค้าขาย (มาตรา 27 ป.พ.ร.)

ตามมาตรา 27 ป.พ.ร. บุตรเยาว์จะขออนุญาตกฎหมายโดยชอบธรรม เพื่อทำ กิจการค้าขายรายหนึ่ง หรือหลายรายก็ได้ ตามกฎหมายโดยชอบธรรมไม่อนุญาต หากจะมีการทำสัมภอน ข่านาจให้บุตรเยาว์ทำกิจการค้าขายก็ได้ เมื่อเห็นว่าการนั้นจะเป็นคุณประโยชน์กับบุตรเยาว์ เมื่อบุตรเยาว์ได้รับอนุญาตให้ทำกิจการค้าขายไปแล้ว ในความเกี่ยวพันกับกิจการค้าขายนั้น บุตรเยาว์ ยอมมีฐานะสมมติหนึ่งบุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว (มาตรา 28 ป.พ.ร.) ตามบทบัญญัตินี้ หมายความว่าบุตรเยาว์สามารถทำสัญญาการจ้างแรงงานให้

### ข. ความส่วนรวมบัญญัติในกรุงทั่วไป

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในมีบทบัญญัติถึงความสามารถบริบูรณ์ใน การทำงานของบุตรเยาว์ ท่านองค์เทียบกับมาตรา 113 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมันนี บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยมีบทบัญญัติเป็นกรุงทั่วไป โดยมาตรา 24 ว่า บุตรเยาว์อาจทำกรุงให้ก็หัน อัน ซึ่งเป็นการสมแก่ฐานนุรูปแห่งตนและเป็นการอันจ่าเป็นเพื่อ เสียงชีพความสมควร ขาดทุนบัญญัตินี้ ถ้าการทำงานนั้นเป็นการสมแก่ฐานนุรูปของบุตรเยาว์และ เป็นการอันจ่าเป็นเพื่อเสียงชีพของบุตรเยาว์แล้ว บุตรเยาว์ก็ยอมมีความสามารถทำสัญญาการจ้าง แรงงานเป็นอิสระโดยไม่ต้องให้รับความยินยอมของบุตรกฎหมายโดยชอบธรรมให้ อย่างไรเป็นการ สมควรแก่ฐานนุรูปและเป็นการอันจ่าเป็นเพื่อเสียงชีพของบุตรเยาว์ ก็ต้องพิจารณาถึงสภาพความ เป็นอยู่ของบุตรเยาว์เป็นกรณีไป

## 2. เมื่อไปเกี่ยวกับความทำสัญญา

### ก. เสื้อภาพในการทำสัญญา

ตามหลักแล้วกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานของไทยก็ฉกเสื้อภาพในการ ทำสัญญาในเงินเดียว เช่นเดียวกับกฎหมายของทางประเทศ ก่ออาชีวะ นายจ้างและลูกจ้างนี้ เสื้อภาพในกรุงก่อทำสัญญาทอกัน เว้นแต่จะเป็นการที่หักหักกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันก่อของประชาชน

### ๒. การบังคับให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงาน

กรณีมีการบังคับให้มีการทำสัญญาการจ้างแรงงานมีเฉพาะในกรณีที่มากกว่า 35(3) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ กล่าวคือ เมื่อรัฐมนตรี นหาดไทยเห็นว่าการปิกัดหัวหน้าอุตสาหกรรมนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศกิจ ของประเทศไทยอ่าจะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อประเทศนั้น หรืออาจเป็นภัยแก่ความมั่นคง ของประเทศไทยอ่าจะขัดขวางความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีอาจจัดให้บุคคล เข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพื่อการปิกัดหัวหน้าอุตสาหกรรม นายนายจ้างทองยม ให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้องจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ ลูกจ้าง

### ๓. การห้ามการทำสัญญาการจ้างแรงงานกับหนิงและเก็ง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน มีบทบัญญัติห้าม ให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 12 ปี เป็นลูกจ้าง ห้ามให้นายจ้างรับเด็กทั้งแท้ 12 ปี หลักจราจรอย่างโดยบังเอิญ หรือยกเว้นให้ห้ามจ้างอย่างໄก (ข้อ 20-25) และการห้าม ใช้แรงงานหนิงในกิจการนาขอย่างที่กฎหมายกำหนดไว้ (ข้อ 13-19) บทบัญญัติคั้งกล่าว แม้จะ ไม่ใช่หนัญญูคิห้ามการทำสัญญาการจ้างแรงงาน แต่เป็นบทบัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงาน แก่โดย เนกุที่เป็นเรื่องที่กฎหมายห้ามและมีผลบังคับใช้ การห้ามสัญญาการจ้างแรงงานในกิจการที่กฎหมาย ห้ามเรื่นนั้นบ่อมเป็นโน้ม ตามมาตรา 113 ป.พ.ร. นอกจากนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ยัง จิอ่า เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนที่ห้ามห้ามสัญญาห้าม หรือแบ่งกับกฎหมายเป็นโน้ม ตามมาตรา 114 ป.พ.ร.

### ๔. หมายของสัญญาการจ้างแรงงาน

แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และประกาศกระทรวงมหาดไทย ในไก้บัญญัติว่า สัญญาการจ้างแรงงานทองทำกามแบบอย่างไร จะนั้นสัญญาการจ้างแรงงานจึงอาจทำเป็น หนังสือนี้ไม่ก็ได้ และก้ามซื้อเท็จวิงสัญญาการจ้างแรงงานก็มักจะเป็นการทดลองระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างโดยตรง หรือโดยปริยายโดยมิถูกห้ามเป็นหนังสือ เว้นแต่จะเป็นข้อก่อลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงาน หรือก่ออุบัติจ้างห้ากับนายจ้าง นอกจากนั้น ตาม มาตรา 581 ป.พ.ร. ก็ไก้บัญญัติวันรองการทำสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยายไว้ว่ายว่า ถ้าจะจะ เวลาที่ไก้ทดลองว่าจ้างกันนั้นชั้นสูคล่องแล้ว ลูกจ้างยังคงทำกานอยู่ทอยไม้อกและนายจ้างรู้ก็ันก์ไม่ หักหัวงไชร หานให้สัมมฐานไวก่อนว่ากุสัญญาเป็นอันไก้ทำสัญญาจ้างกันในมี โดยความอุบัติเกี่ยว กันกับสัญญาเดิม

#### 4. ข้อบอกรือขอการทำสัญญาการจ้างแรงงาน

##### ก. ข้อบอกรือขอทั่วไปของสัญญา

ข้อบอกรือขอการทำสัญญาการจ้างแรงงานก็มีเรื่องเดียวกันกับสัญญาโดยทั่วไป ก่อตัวคือจะเป็นการให้มีวัตถุประสงค์เป็นการห้องห้ามซักแห้งโดยกฎหมาย เป็นการห้ามวิธี เป็นการหักหอกความสงบเรียบร้อยหรือก่อชั่วรณ์อันดีของประชาชนในที่ (มาตรา 113 ปพช.) หรือเป็นการนิยมแยกแยกห่างกันบนพื้นที่ของกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือก่อชั่วรณ์ อันดีของประชาชนในที่ (มาตรา 114 ปพช.)

##### ข. ข้อบอกรือขอการทำสัญญาตามกฎหมายแรงงาน

(1) ฐานะของสัญญาการร่วมเจรจาท่อรอง (ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง) เนื้อหาความตกลงการจ้างแรงงาน

สัญญาการร่วมเจรจาท่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นข้อกำหนดที่มีผลก่อสัญญาการจ้างแรงงานโดยตรง และเบรื่องยันแปลงไม่ได้ เมื่อมีสัญญาการร่วมเจรจาท่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก่อตัว ข้อกำหนดนั้นย่อมมีฐานะเหนือกว่า สัญญาการจ้างแรงงานของลูกจ้างรายบุคคล ฉบับการทำสัญญาการจ้างแรงงานจะทำให้ก่อเจ้าของเพาะเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงนั้น ซึ่งในสัญญาการร่วมเจรจาท่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้กำหนดไว้ หันนี้เว้นแต่เป็นคุณที่ลูกจ้างเห็นชอบ เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อตกลงนั้น ซึ่งในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานฉบับที่ พ.ศ. 2518 ที่มีผลตั้งแต่วันที่ "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ยังใช้บังคับแล้ว ห้ามนั้นให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซักแห้งโดยแบ่งกันข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า"

##### (2) บทบัญญัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

เมื่อไก่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจกรรมหรือห้องที่ต้องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ข้อมูลเชิงบังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ประกอบกิจกรรมนั้นหรือที่ทำงานในห้องที่นั้นตามข้อ 17 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 16 เมษายน 2515

เมื่อไก่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาการร่วมเจรจาท่อรอง ก่อตัวค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นอย่างอื่น นายจ้างจะหักจ้างก็ต้องหักตามกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไก่มีประกาศกำหนดไว้

(3) ນາທັບຜູ້ທີ່ເຮືອງການຄຸນກອງຂອງແຮງງານ  
ນາທັບຜູ້ທີ່ເຮືອງການຄຸນກອງແຮງງານ ເປົ້າຍພັດທະນາຫວຼາມັງສີໃຫ້  
ພໍາ ດະນັນກາຣກອງໃນກາຣກໍາເຫຼືອງກາຣຈາງແຮງງານຈົງຈະໄກ້ ກໍເຊົາໃນເຮືອງໝາຍໃນ  
ກຽມທີ່ກູ້ມາຍອນຸ້າກ ກ່າວກີ່ອະທກອງກັນທໍາກວາທີ່ກູ້ມາຍກຳນົດໄວ້ໃນໄກ້

### บทที่ 3 ความเป็นโน้มถะ และการเดินทางกลับจากการร้างแรงงาน

บทสัมภาษณ์ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย จำแนกออกเป็นนิพิกร ทั้งหมด 2 ประเภทคือ นิพิกร ที่เป็นโน้ม และนิพิกร ที่เป็นโน้มขึ้บ (มาตรา 113-122 มาตรา 133-143)

## 1. ความเป็นไปของสัมภาษณ์งาน

#### ก. การปฏิรูปการจ้างแรงงานเป็นไปจะ

ตามมาตรา 113 ปพ. นิติกรรมเป็นโน้ม เนื่องมีวัตถุที่ประสงค์เป็นการห้องห้ามซักแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันจากวิธี เป็นการซักท่อความสงสัยเรียบเรียงหนึ่งหรือสองคนอันดีของประชาชน ตามมาตรา 115 การให้ที่มีให้ทำให้ถูกห้องถามแบบที่มีกฎหมายมังคันไว้เป็นโน้ม และการสาขัญยิกในสิ่งที่เป็นสาระสาคัญแห่งนิติกรรม ตามมาตรา 119

ไทยเห็นที่ต้องการจ้างแรงงานมีก็กฎหมายบัญญัติให้เป็นไปตามแบบที่บังคับ  
ไว้ และในกรณีการโกร่งงาน (เจ้าท่าจ้างท่า) ที่จะถือว่าอักขระหรือรวมอันก็ ก็คงจะไม่มี  
ในเมื่อมีการกำหนดอัตราจ้างหันท่าแล้ว กรณีที่ต้องการจ้างแรงงานที่จะเป็นไปชนน์  
ส่วนมากก็คงจะได้แก่ ต้องการจ้างแรงงานที่สำคัญพนักงานอย่างกฎหมายในเรื่องการคุ้มครอง  
แรงงาน

### ๔. บล็อกของศูนย์ที่เป็นโน้มระ

มาตรา 133 ปทก. บัญญัติว่า “นิทิกรรมที่เป็นในขณะนี้เสียเป็นมาบทัน บุคคลใด  
ผู้มีส่วนได้เสียจะกล่าวห้างขันก็ได้ บนบัญญัตินี้คงจะใช้สำหรับสัญญาการจ้างแรงงานด้วย การ  
ปรับปรุงหรือที่ความหลักการตามมาตรฐานนี้สำหรับกฎหมายแรงงานเช่นที่ในเบื้อรัตน์ให้กรรมหัว ว่า  
และของสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นในพระ แต่ให้ไว้บังคับไปบ้างแล้วนั้น จะมีผลก็เฉพาะสำหรับอนาคต  
เท่านั้น”<sup>(1)</sup> ในเมื่อบ่อนหนังให้เสียหายเป็นมาบทันเห็นอนนิทิกรรมประเกหดัน ทางวงการ  
กฎหมายไทยบังในเมืองไทยก็ยังพิจารณา เนื่องป่ายาให้ป่ายาหนึ่งก่อสร้างความเป็นในขณะนี้แล้ว  
ให้ดูและน้ำที่ของคุกรฟื้นฟื้นอย่างไร ก็ต้องนำบทบัญญัติในเรื่องของการจ้างไว้ (มาตรา 406-419)  
มาใช้บังคับ

## 2. การเพิกถอนสัญญาการร่างแรงงาน

## ก. กรณีที่อาจเพิกถอนกฎหมายการร่างแรงงานໄດ້

(1) กำลังพลงานทางงานสหพันธ์รุ่นรวมกำลังพลงานทางงาน (BAG) เลขที่ 2 นำ  
มากรา ๑๒๕

(1) การสาดซูบิกในคุณสมบัติของบุคคลนี้หรือทั้งปี (มาตรา 120)

(2) การถูกกล่าวหาอนรู้ชนชั้นนำ (มาตรา 121)

(3) ความไม่พร่องในเรื่องความสามารถของบุคคล (มาตรา 116)

ความไม่พร่องเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีบทบัญญัตามาตรา 578 บัญญัติไว้ว่าเป็นเหตุเพียงว่า “ถ้าถูกจ้างรับรองโดยแสดงออกว่าตนหรือโดยบริษัท ว่าตนเป็นผู้มีมืออาชญากรรมมาปรากฏว่าไร้มือนั้นไว้ ห้านวนายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาได้” จากบทบัญญัติพิเศษของกฎหมายนี้แสดงให้เห็นว่าบูรังษูหมายประสงค์ที่จะไม่ให้มีการเดินดัน สัญญาการจ้างแรงงาน เพราะเหตุที่มีก้อนอนของมาตรา 121 เมื่อสัญญาการจ้างแรงงานได้ใช้ บังคับแล้ว เว้นแต่กรณีมาตรา 578

#### ๔. หลักของการเดินดันสัญญาการจ้างแรงงาน

สัญญาการจ้างแรงงานที่อาจถูกเดินดันในนี้ อาจสมมุตไว้ก็ได้แต่เริ่มแรก เมื่อ ป่ายที่มีอำนาจขอเดินดันให้แก้ไขสัญญานั้นตามมาตรา 139 ถ้าในภายหลังเวลาอันพึงให้สักขียน ให้มีการชำระหนี้เงินแล้วล้วนเชิง หรือแม้ทางล้วน หรือมีการเรียกหัวใจชำระหนี้ ก็ถือว่าเป็นการ ให้สักขียนก็วาย ตามมาตรา 124 เว้นแต่ไม่มีการแสดงอย่างส่วนหนึ่งไว้โดยชัดแจ้ง

ถ้าไม่มีการขอให้เดินดันสัญญาการจ้างแรงงานดังกล่าวภายในเวลาหนึ่งปีแล้ว แต่ เวลาที่อาจให้สักขียนแก้ไข หรืออ่วงหันเมื่อปีแล้วไม่ได้ให้ทำสัญญาที่อาจเดินดันในนั้นแล้ว จะมี การขอให้เดินดันสัญญาการจ้างแรงงานนั้นออกใหม่ได้ (มาตรา 143) สัญญาการจ้างแรงงาน ที่ถูกเดินดันแล้วนั้น ถือว่าไม่สมมุตมานอกต่างหาก (มาตรา 138 วรรคหนึ่ง) ในกรณีที่กรณี ของกลับกันยังฐานะเดิม และถ้าเป็นการพ้นวิสัยจะให้กลับคืนเขียนใหม่ได้ ก็ให้ได้รับค่าเสียหาย ยกให้แทนได้ (มาตรา 138 วรรคสาม)

มุ่งหมายที่ว่า เมื่อไม่มีการปฏิรูปติดตามสัญญาการจ้างแรงงานไปบ้างแล้วนั้น การ เดินดันสัญญาการจ้างแรงงานในมีผลเมื่อทั้งแก้ไขการเดินดันสัญญาเป็นทันไปดังที่ความกฎหมายของ เยอรมันสถาปัตย์นิจัยไว้แล้ว ศาลใหญยังไม่ให้มีการพิจารณาในเรื่องนี้ จึงคงถือว่าการเดิน ดันสัญญาการจ้างแรงงานมีผลอยู่แล้วทั้งที่ในสัญญานั้นเรียกอีกหนึ่งเท่านั้น เกี่ยวกับกันนิทิกรรม จึงโดยทั่วไป

## บทที่ 4 การสืบสกความสัมพันธ์ความต้วยการจ้างแรงงาน

### สัญญาการจ้างแรงงานจะสืบทอดในกรณีดังนี้

#### 1. ความตายของคู่สัญญา

ความตายของลูกจ้างเป็นเหตุให้สัญญาการจ้างแรงงานสืบทอด เท่าเดียว  
พำนักของลูกจ้างเป็นหนี้ห้องห้องจะห้องทำเองเฉพาะตัว ฉะนั้นจึงไม่เกิดหอพั้งหายาหาน  
(มาตรา 1600 ปพช.)

ความตายของนายจ้างจะทำให้สัญญาการจ้างแรงงานสืบทอด ก็เฉพาะ  
สัญญาการจ้างรายได้ที่มีสาระสำคัญอยู่ที่บุคคลนี้เป็นนายจ้าง (มาตรา 584 ปพช.) เช่น  
การที่นายจ้างสูญเสียบุคคลบริการและหุ้นส่วนเอง

#### 2. เมื่อสัญญาการจ้างแรงงานมีเงื่อนไขหรือเงื่อนเวลา

เมื่อสัญญาการจ้างแรงงานมีเงื่อนไขแห่งการสืบทอดสัญญา สัญญานั้นย่อม<sup>\*</sup>  
สืบทอดในเมื่อเงื่อนไขนั้นดำเนินแล้ว (มาตรา 145 วาระสอง ปพช.) หรือกรณีเมื่อเงื่อน<sup>\*</sup>  
เวลาสืบทอดกำหนดไว้ สัญญานั้นย่อมสืบทอดเมื่อถึงเวลากำหนด (มาตรา 153 วาระสอง)  
เช่นการจ้างลูกจ้างทำงานระหว่างเก็บเกี้ยวระหว่างหรือการให้ทำงานชนิดฤดูกาลและภาระ

#### 3. เมื่อกองกันเลิกสัญญาการจ้างแรงงาน

โดยเหตุการณ์ทำสัญญา จ้างแรงงานเกิดจากความสมัครใจของคู่กรณี  
เมื่อคู่กรณีหันหัวไปทางอื่น กรณีเมื่อมีภาระทำให้

#### 4. เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสืบทอดการระเบเวราที่จ้าง

ตารางะเวราที่ให้ก่อจ้างจ้างกันนั้นสืบทอด สัญญาการจ้างแรงงานก็ยัง<sup>\*</sup>  
สืบทอดการระเบเวราอันนี้ เว้นแต่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ตลอดไปถึง และนาบจ้างรู้ดังนั้นก็  
ไม่ตักหัว ซึ่งจะสันนิษฐานไว้ก่อนว่า คู่สัญญาเป็นอนุให้สัญญาจ้างกันใหม่ โดยความ  
ชอบใจกันตั้งสัญญาใหม่ (มาตรา 581 ปพช.)

#### 5. เมื่อออกเลิกสัญญาการจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

เมื่อไม่มีการกำหนดไว้เมื่อบางอันในสัญญาการจ้างแรงงาน หรือในข้อก่อจ้าง  
เก็บกันสภาพการจ้าง สัญญาการจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาอาจถูกยกเลิกโดยคู่  
สัญญาป่ายหนึ่งป่ายให้ก็ได้ (ตามมาตรา 582 วาระหนึ่ง ปพช.) โดยไม่ต้องมีเหตุผล  
ให้บ้างหนึ่ง การนออกเลิกสัญญาด้วยของตัวเองจะหน้าในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดคราย  
เดือนคราวให้ทราบหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาณเมื่อถึงกำหนดครายเดือนคราวถัดไป  
จ้างหน้า แต่ไม่ต้องมากกว่า 3 เดือน

ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนอกเลิกสัญญา นายจ้างจะจ่ายเงินชดเชยแก่ลูกจ้างเสีย  
ให้ครบจำนวนที่จะถูกจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญา การกำหนดที่บุกเบิกค่าหัวนั้นที่เกี่ยวข้องป้อง  
กู้ภัยจากการเสียในพื้นที่ก็ได้ (มาตรา 582 วรรคสอง ปพช.)

6. เมื่อบุกเลิกสัญญาการจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เวลา โดยมีเหตุ  
พิเศษที่จะบุกเลิก

การบุกเลิกสัญญาการจ้างแรงงานฝ่ายเดียว เหตุระมิเหตุพิเศษนี้ ตาม  
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มือญ 2 กรณีดัง

(ก) การบุกเลิกสัญญาตามมาตรา 577 วรรคสาม ปพช.

เมื่อนายจ้างโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอก โดยลูกจ้างไม่ยินยอม  
พร้อมใจกับ ลูกจ้างบุกเลิกสัญญาได้ หรือเมื่อลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนทันทีโดย  
นายจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจกับ นายจ้างบุกเลิกสัญญาได้

(ข) การบุกเลิกสัญญาตามมาตรา 578 ปพช.

ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยาย ว่าตนเป็นผู้มีสิทธิเฉพาะ  
หมายมาปรากฏว่าไม่ยินยอม เช่นนั้น นายจ้างชอบที่จะบุกเลิกสัญญาการจ้าง  
แรงงานในพื้นที่ เช่นเดียวกับนายจ้าง

7. เมื่อนายจ้างໄอ่อออกจากงาน

กรณากฎหมายไทยมีกฎหมายที่เฉพาะกรณีที่นายจ้างบุกเลิกสัญญาการจ้างแรงงาน

ในพื้นที่โดยไม่ท่องบอกกล่าวล่วงหน้า (ໄอ่อออก) ในมีกรณีที่ลูกจ้างจะบุกเลิกสัญญาการจ้าง

แรงงานในพื้นที่ เช่นเดียวกับนายจ้าง

เหตุที่นายจ้างจะໄอ่อลูกจ้างออกจากงานไปทันทีโดยไม่ท่องบอกกล่าวล่วงหน้า

หรือในสิบห้านาทีก่อนการมีกำหนดมาตรา 583 ปพช. ดัง

(ก) ด้วยชักด้วยสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือจะเยยไม่นำมา

ก่อค้าสั่ง เช่นวันนั้นเป็นอาทิตย์

(ข) ละทิ้งภาระงานไปเสีย (ไม่ใช่กรณีของงานไปโดยเหตุอันสมควร และ

ข้าราชการเวลาสอนอยพอสมควร ที่นายจ้างไม่มีสิทธิบุกเลิกสัญญา ตามมาตรา 579)

(ก) กระทำการความผิดอย่างร้ายแรง

(ข) ทำประการอันอันในสมควรแก่การปฏิบัติน้ำที่ของตนให้อุดร่องไม่โดย  
ถูกทองและสุจริต

มุ่งหาที่ว่าลูกจ้างจะมีสิทธิในการบุกเลิกสัญญาจ้างทันที เช่นเดียวกับนายจ้าง  
ให้หรือไม่ เช่น โดยที่กั้นหมู่บ้านไว้รักษาจังแล้ว กองจะไม่มีทางผ่านเป็นอย่างอื่น ในทางประเทศ  
นั้นของดีอิสหัชของนายจ้างและลูกจ้างจะคงจะสมอภารกัน กฎหมายจะให้ช้านาจ่ายให้

ป่ายหนึ่งป่ายเดียว โดยไม่ให้ช้าราจีกป่ายหนึ่งในกรดซึ่งทางเดียวทั้งนี้ในไก่ ซึ่งการขายที่ควรเป็นการขายเพิ่มเติมหนัญญูติช่องกฎหมายไก่ แท่ส่าหรือศาลไทยจะจะที่ความไม่ในไก่โดยเรื่องนั้น จึงคงจะถอยหัวหน้าหัวของผู้ออกกฎหมาย ที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมในเรื่องนี้

เหตุนอกเลิกกฎหมายในพื้นที่ไทยไม่ท้องบกอกร่วมหน้า หรือให้สินใหม่ทดแทนนั้น ในทั่วไปประเทศน์ประเทศ กฎหมายไม่ระบุเป็นกรณีที่จะถูกต่อว่ารวมว่า เมื่อมีเหตุที่สำคัญ อันเป็นการเปิดโอกาสให้ศาลอธิคุณพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมและภาระเป็นภารกิจ เรื่องศาลอธิคุณให้ความแนวไว้ดังนี้

(1) เมื่อนายจ้างซึ่งเป็นห้องนักประกอบกิจการ หรือห้องออกบัญชีภาระนักการอิจ ไทยไม้อาจหากให้ล่วงหน้า

(2) สำคัญยิ่งในคุณสมบัติของลูกจ้างเพื่อระลักษณ์ของลูกจ้าง เช่น ปรากฏภัยหลังว่าลูกจ้างเกย์ห้องโถงห้องซักกุ๊กในความผิดที่สำคัญซึ่งมีผลเสียหายต่อธุรกิจ และหากนายจ้างให้ทราบก่อนจะในรับเข้าทำงาน

(3) เปิดเผยความลับเกี่ยวกับธุรกิจที่นายจ้างไม่ห้องการเปิดเผย

(4) รบกวนการทำงานโดยปกติสุข

(5) ทำให้กิจการได้รับความเสียหายโดยตรงใช้

(6) มีข้อสงสัยว่ามีการกระทำการใดก็ตามมิชอบทางอาชญา เมื่อมีเหตุควรลงโทษ และเป็นเรื่องสำคัญของการกำเนิดงาน

(7) รับเงินจากบุคคลภายนอก

(8) ในทั้งให้ทำงานในไก์มือหามสมควร

(9) หย่อนสมรรถภาพในการทำงานจนเกินไม่มีประโยชน์กิจการเป็นทัน (1)

การบกเลิกจ้างโดยมีเหตุผลใดเหตุนี้อาจเป็นการเลิกจ้างที่มีผลในพื้นที่หรือภัยหลังระยะเวลาก่อนที่จะก่อหนกิจ หากผู้บุกเลิกจ้างไม่พอใจกิจการขอให้ศาลมีนิติสัยไก่ และดำเนินการฟ้องร้องนี้เหตุผลในสมควร บุกเลิกจ้างอาจใช้ให้ขอให้บุกเลิกจ้างรับผิดชอบที่นำไปและให้บุกเลิกจ้างขยายการจ้างตามเดิม จนถึงวันที่ศาลมีคำพากษาเมื่อนามีการเลิกจ้าง หรือจะเรียกร้องมาเสียหายจากบุคคลจ้างไก่

(1) ไฟล์นี้ กิจกรรมที่บุกเลิกจ้าง - กฎหมายแรงงานในทั่วไปประเทศ ในวารสารกฎหมายและนิติศาสตร์ รุ่นสองกรุงเทพมหาวิทยาลัย ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม 2517