

หมวด 3
กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน

บทที่ 1 บททั่วไป

1. ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายแรงงานของทุกประเทศมีวิวัฒนาการจากสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยมีบัญญัติไว้ในมาตรา 575 ว่า "สัญญาจ้างแรงงานคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานใน" สัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่งนี้ เป็นสัญญาที่กล่าวถึงการจ้างแรงงานโดยทั่วไป ซึ่งที่ถูกต้องจะเรียกว่าสัญญาจ้างบริการ ให้ตรงกับต้นฉบับภาษาอังกฤษที่ว่า Hire of Service เพราะรวมถึงการจ้างบุคคลผู้มีอาชีพอิสระ ซึ่งไม่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้าง และการจ้างบุคคลให้ทำงานเป็นการชั่วคราวด้วย แต่การที่กฎหมายใช้คำว่าสัญญาจ้างแรงงาน จึงทำให้กฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานไม่มีวิวัฒนาการเท่าที่ควร เพราะถูกจำกัดด้วยบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในการจ้างหนายความหรือแพทย์ซึ่งไม่ได้มุ่งถึงความสำเร็จผลในการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ศาลจึงได้วินิจฉัยว่าเป็นการจ้างทำของ ห้าง ๆ ที่สภาพของการจ้างควรจะเป็นการจ้างบริการอย่างหนึ่งที่ไม่ใช่การจ้างทำของและไม่ใช่การจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานตามความหมายที่แท้จริง ต้องเป็นสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างซึ่งมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้างกับลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้างเป็นการประจำ สัญญานชนิดนี้เป็นสัญญาที่มีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างบริการธรรมดา เพราะมีความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดสิทธิและหน้าที่ที่ต่างฝ่ายต้องพึ่งพาอาศัยและประพฤติกฎปฏิบัติต่อกัน ลักษณะของการจ้างแรงงานจึงไม่เป็นที่แยกการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วย แม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์และฐานะต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อความบรรลุผลในทางผลิต โดยที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง เป็นผู้จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานของตนให้แก่นายจ้าง ซึ่งเมื่อได้ผลผลิตก็กิจการมีความเจริญ นายจ้างก็จะได้ยกกำไรทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างนอกจากได้ค่าจ้างประจำที่จะเลี้ยงดูครอบครัวแล้วก็อาจจะได้รับเงินโบนัสหรือรายได้เพิ่มขึ้น และมีความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ในอันที่จะสร้างความสำเร็จอันเป็นวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันนี้ ทำให้ทั้งสองฝ่าย มีหน้าที่ที่จะต้องซื่อตรงและประพฤติปฏิบัติต่อกัน กล่าวคือ ฝ่ายลูกจ้างต้องทำงานและรักษา ผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ ฝ่ายนายจ้างก็ต้องมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลเอาใจใส่และให้ สวัสดิการแก่ลูกจ้าง

การที่สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างบริการ บทบัญญัติใน ประมวลกฎหมายแพ่งอย่างแท้จริงไม่เพียงพอ นอกจากนั้น การจ้างแรงงานยังเกี่ยวข้องกับ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เมื่อใดที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอยู่ในฐานะใดเปรียบจน เกินไป อีกฝ่ายหนึ่งก็สามารถรวมตัวระงับความใดเปรียบนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมใน สังคมได้ บางอย่างก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องใช้มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองผู้ที่อยู่ใน ฐานะเสียเปรียบ หรือเพื่อเหตุผลทางนโยบายสังคมออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ ซึ่งถ้าคู่สัญญาจะตกลงกันให้ฝ่ายที่เสียเปรียบได้รับประโยชน์มากกว่าที่กำหนดได้ แต่จะน้อยกว่า ที่กฎหมายกำหนดไม่ได้

2. ลักษณะของกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานของไทย

ในประเทศที่ชนผู้ใช้แรงงานยังไม่มีโอกาสที่จะมีกฎหมายแรงงานตามแบบฉบับ สากลอันเกิดจากวิวัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือ นายจ้างตลอดจนประเพณี และระเบียบแบบแผนของกฎหมายเช่นในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย เนื่องจากไม่มีสภาพแรงงานที่มั่นคงและมีคนว่างงานมากกว่าอัตราตำแหน่งที่มีอยู่ประเทศไทย นั้น กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานจะปล่อยให้ไปเป็นไปตามอำนาจการต่อรองโดยลำพังไม่ได้ เพราะนายจ้างจะพยายามใช้ความใดเปรียบใช้แรงงานลูกจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้างตามอำเภอใจ ซึ่งนอกจากลูกจ้างจะขาดความมั่นคงในการทำงานแล้ว นายจ้างอาจไม่จัดการป้องกันความ ปลดทอนให้แก่อีกจ้างเพียงพอได้ ภายใต้ภาวะเช่นนี้ รัฐก็มีทางเดียว หากประสงค์จะให้นโยบาย คานสังคมและกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานบรรดูลด คือการกำหนดบทบัญญัติส่วนใหญ่เกี่ยวกับ สัญญาจ้างแรงงานไว้โดยกฎหมายซึ่งมีมาตรการเป็นการบังคับและเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้ กล่าวคือมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นการให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้าง และให้รัฐ เป็นผู้ตรวจตราการปฏิบัติตามกฎหมายโดยกำหนดโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืน บทบัญญัติของกฎหมายไว้

บทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่เป็นเพียงบทบัญญัติบังคับในกฎหมาย ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานที่จะตรวจตราให้มีการปฏิบัติ ตามกฎหมายด้วย ฉะนั้นหน้าที่พนักงานเห็นว่ามีการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าวก็มีอำนาจตามข้อ 77

แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานที่จะให้ค่าเคื่อนให้นายจ้าง โดยปฏิบัติตามให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในค่าเคื่อนก็ได้ นอกจากนั้น ข้อ 8 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ก็ให้มีบัญญัติกำหนดโทษของการฝ่าฝืนประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวกับบทบัญญัติ เรื่องการคุ้มครองแรงงานว่า นายจ้างหรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานของระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งปรับทั้งจำ

การกำหนดมาตรการทางกฎหมายโดยบัญญัติเรื่องเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไว้ เป็นการตายตัวโดยให้ฝ่ายบริหารของรัฐเป็นผู้ตรวจตราและโดยอาศัยบทลงโทษผู้ฝ่าฝืน อาจไม่ใช่ทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมและมีผลเป็นการถาวร แคตราบใดที่ลูกจ้างยังไม่มีกรรมร่วมกันที่แน่นอนและอยู่ในฐานะที่จะต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้มีวิวัฒนาการทางกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการเช่นนี้ก็คงจะเป็นทางออกที่ไม่มีทางเลือก เมื่อรัฐประสงค์จะให้ลูกจ้างคนงานได้รับความเป็นธรรมจากอำนาจทางเศรษฐกิจของนายจ้างตามแนวนโยบายทางสังคม

ในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เรื่องใดที่อยู่ในอำนาจของลูกจ้างกับนายจ้างหรือสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้างจะต่อรองกันได้แล้ว เป็นเรื่องการจ้างแรงงานทั้งสิ้น บทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนั้นต้องเป็นเรื่องที่รัฐเป็นผู้กำหนดคุ้มครองลูกจ้างบางประเภท หรือโดยที่รัฐประสงค์จะคุ้มครองการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่อาจตกลงกันเป็นอย่างอื่น เพราะมีฉะนั้นแล้วเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทั้งหมดก็จะเป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานไป แต่เพื่อรักษาความสำคัญของบทบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานไว้ จึงนำเรื่องหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไปรวมในหมวดกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

บทที่ 2 การทำสัญญาจ้างแรงงาน

1. ปัญหาเรื่องความสามารถในการทำสัญญาจ้างแรงงาน

ตามหลักแล้วผู้ที่มีความสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานได้ ต้องเป็นนายจ้าง และลูกจ้างที่มีความสามารถในการทำนิติกรรม (มาตรา 21 ปพพ.) กล่าวคือ คู่กรณีต้องมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์แล้ว (มาตรา 19 ปพพ.) จากหลักนี้มีข้อยกเว้นสำหรับผู้เยาว์ คือ

ก. ความสามารถในการทำสัญญาเกี่ยวกับกิจการค้าขาย (มาตรา 27 ปพพ.)

ตามมาตรา 27 ปพพ. ผู้เยาว์จะขออนุญาตผู้แทนโดยชอบธรรม เพื่อทำกิจการค้าขายรายหนึ่ง หรือหลายรายก็ได้ ถ้าผู้แทนโดยชอบธรรมไม่อนุญาต ศาลจะมีคำสั่งมอบอำนาจให้ผู้เยาว์ทำกิจการค้าขายก็ได้ เมื่อเห็นว่าการนั้นจะเป็นคุณประโยชน์ต่อผู้เยาว์ เมื่อผู้เยาว์ได้รับอนุญาตให้ทำกิจการค้าขายได้แล้ว ในความเกี่ยวข้องกับกิจการค้านั้น ผู้เยาว์ย่อมมีฐานะเสมือนหนึ่งบุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว (มาตรา 28 ปพพ.) ตามบทบัญญัตินี้ย่อมหมายความว่าผู้เยาว์สามารถทำสัญญาจ้างแรงงานได้

ข. ความสามารถบริบูรณ์ในการทำงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่มีบทบัญญัติถึงความสามารถบริบูรณ์ในการทำงานของผู้เยาว์ ท่านองเกี่ยวกับมาตรา 113 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมัน บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยมีบทบัญญัติเป็นการทั่วไป โดยมาตรา 24 ว่าผู้เยาว์อาจทำการใดก็ได้ทั้งสิ้น ซึ่งเป็นการสมแกรฐานานุกรมแห่งตนและเป็นการอันจำเป็นเพื่อเลี้ยงชีพตามสมควร จากบทบัญญัตินี้ ดูการทำงานนั้นเป็นการสมแกรฐานานุกรมของผู้เยาว์และเป็นการอันจำเป็นเพื่อเลี้ยงชีพของผู้เยาว์แล้ว ผู้เยาว์ก็ย่อมมีความสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นอิสระโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมของผู้แทนโดยชอบธรรมได้ อย่างไรก็ตามการสมแกรฐานานุกรมและเป็นการอันจำเป็นเพื่อเลี้ยงชีพของผู้เยาว์ ก็ต้องพิจารณาถึงสภาพความเป็นอยู่ของผู้เยาว์เป็นกรณีไป

2. เงื่อนไขเกี่ยวกับฉันทสัญญา

ก. เสรีภาพในการทำสัญญา

ตามหลักแล้วกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานของไทยก็หลักเสรีภาพในการทำสัญญาเป็นเกณฑ์ เช่นเดียวกับกฎหมายของต่างประเทศ กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพในการตกลงทำสัญญาคอกัน เว้นแต่จะเป็นการที่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข. การบังคับให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงาน

กรณีที่มีการบังคับให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานมีเฉพาะในกรณีตามมาตรา 35(3) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ กล่าวคือ เมื่อรัฐมนตรีมหาดไทยเห็นว่าการทำงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่ความมั่นคงของประเทศหรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจจัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการทำงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และต้องจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ค. การห้ามการทำสัญญาจ้างแรงงานกับหญิงและเด็ก

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน มีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 12 ปี เป็นลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กตั้งแต่ 12 ปี ทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือยกเว้นให้ทำกิจการบางอย่างได้ (ข้อ 20-25) และการห้ามใช้แรงงานหญิงในกิจการบางอย่างที่กฎหมายกำหนดไว้ (ข้อ 13-19) บทบัญญัตินี้กล่าว แม้จะไม่ห้ามบทบัญญัติห้ามการทำสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นบทบัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงาน แต่โดยเหตุที่เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายห้ามและมีบทลงโทษ การทำสัญญาจ้างแรงงานในกิจการที่ถูกกฎหมายห้ามเช่นนั้นย่อมเป็นโมฆะ ตามมาตรา 113 ปพพ. นอกจากนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ยังถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนที่ทำให้สัญญาที่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายเป็นโมฆะ ตามมาตรา 114 ปพพ.

3. แบบของสัญญาจ้างแรงงาน

ทั้งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และประกาศกระทรวงมหาดไทย ไม่ได้บัญญัติว่าสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบอย่างไร ฉะนั้นสัญญาจ้างแรงงานจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือไม่ก็ได้ และตามข้อเท็จจริงสัญญาจ้างแรงงานก็มักจะเป็นการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรง หรือโดยปริยายโดยมิต้องทำเป็นหนังสือ เว้นแต่จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงาน หรือกลุ่มลูกจ้างทำกับนายจ้าง นอกจากนั้น ตามมาตรา 581 ปพพ. ก็ได้บัญญัติรับรองการทำสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยายไว้ด้วยว่า ถ้าระยะเวลาที่ใดตกลงว่าจ้างกันนั้นสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ถึงนั้นก็มิพักหวังไซ้ ทานให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันใดทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม

4. ขอบเขตของการทำสัญญาจ้างแรงงาน

ก. ขอบเขตโดยทั่วไปของสัญญา

ขอบเขตของการทำสัญญาจ้างแรงงานก็มีเช่นเดียวกับสัญญาโดยทั่วไป กล่าวคือจะเป็นการใดที่มีวัตถุประสงค์เป็นการตั้งห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันธวิสัย เป็นการชดเชยความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ได้ (มาตรา 113 ปพพ.) หรือเป็นการผิดแผกแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ได้ (มาตรา 114 ปพพ.)

ข. ขอบเขตของการทำสัญญาตามกฎหมายแรงงาน

(1) ฐานะของสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง (ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง) เหนือกว่าสัญญาการจ้างแรงงาน

สัญญาการรวมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นข้อกำหนดที่มีผลต่อสัญญาการจ้างแรงงานโดยตรง และเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เมื่อมีสัญญาการรวมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ข้อกำหนดนั้นย่อมมีฐานะเหนือกว่าสัญญาการจ้างแรงงานของลูกจ้างรายบุคคล ฉะนั้นการทำสัญญาการจ้างแรงงานจะทำได้ก็เฉพาะเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องที่ยื่นนอกเหนือข้อตกลงนั้น ซึ่งในสัญญาการรวมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เว้นแต่เป็นการตกลงที่เป็นคุณต่อลูกจ้างเหนือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อตกลงนั้น ซึ่งในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็มีบัญญัติไว้ว่า "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชดเชยหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า"

(2) บทบัญญัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

เมื่อได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจการหรือท้องที่ใด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ย่อมมีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ประกอบกิจการนั้นหรือที่ทำงานในท้องที่นั้นตามขอ 17 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 16 เมษายน 2515

เมื่อไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอย่างอื่น นายจ้างและลูกจ้างก็ชอบที่จะตกลงกันกำหนดอัตราค่าจ้างได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้มีประกาศกำหนดไว้

