ภาค 2

บทที่ 1

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน

บทที่ 1
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน

1. ชื่อ

กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานนั้นบัญญัติอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586

กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานนี้เป็นกฎหมายแรงงานที่เก่าแก่ที่สุดและเป็นสัญญาที่ก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายย่อมมีสิทธิหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกัน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และตามกฎหมายแรงงานอื่น ๆ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ดังนั้น กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นกฎหมายแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนการศึกษากฎหมายแรงงานอื่น ๆ

2. วัตถุประสงค์

เป็นกฎหมายที่กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีต่อกันในฐานะคู่สัญญา เพื่อกำหนดหลักการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การทำงาน และการเลิกจ้างลูกจ้างหรือผู้รับจ้าง

3. การใช้บังคับ

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นมา

4. ขอบเขตการบังคับใช้

กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ใช้บังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างทุกประเภท ทั้งในกิจการทั่วไป รัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างของทางราชการด้วย

แต่มิได้หมายรวมถึง ข้าราชการของกระทรวง ทบวง กรม ด้วย เพราะข้าราชการมิใช่ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม ที่ตนสังกัด เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ และ

กระทรวง ทบวง กรม นั้น มีขึ้นโดยกฎหมายปกครอง มิได้มีขึ้นโดยกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่อย่างใด

ความสัมพันธ์ระหว่างกรม กระทรวง และข้าราชการในกรม กระทรวงนั้น มีขึ้นโดยกฎหมายปกครอง หาใช่มีขึ้นโดยกฎหมายแพ่งว่าด้วยเอกเทศสัญญา เช่น จ้างทำของ จ้างแรงงาน หรือตัวการตัวแทนไม่ (ฎีกาที่ 755/2498, 769/2505)

5. ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงาน คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ (มาตรา 575)

1. เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า **"ลูกจ้าง"** ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า **"นายจ้าง"**

แม้ได้ความว่าโจทก์ตกลงจะทำงานให้จำเลย โดยตกลงรับผลิตข่าวให้จำเลย และจำเลยตกลงจะให้สินจ้างแก่โจทก์ก็ตาม แต่โจทก์ปฏิบัติงานเป็นอิสระ ไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลย อันเป็นลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานประเภทหนึ่ง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ที่บัญญัติว่า "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ฯลฯ ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้" เช่นนี้ สัญญาจ้างให้โจทก์ทำงานตามลักษณะงานดังกล่าวจึงมิใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน (ฎีกาที่ 2707/2531)

2. เป็นสัญญาต่างตอบแทน คือคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหนี้ที่จะต้องชำระตอบแทนต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่หรือมีหนี้ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานให้ลูกจ้างเช่นกัน สัญญาจ้างแรงงานถึงเป็นสัญญาต่างตอบแทน หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็ย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ในส่วนของตนได้ดุจกัน ดังนั้น การทำงานและสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน การทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอื่น เช่น เป็นตัวการตัวแทน เป็นต้น

3. เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ กฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ จึงไม่จำต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด แต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยการตกลงเข้าทำงานให้นายจ้างเพื่อรับสินจ้าง และ

เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยตกลงจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ แสดงว่าคำเสนอ และคำสนองถูกต้องตรงกันแล้วก็ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นทันที คือ สมบูรณ์โดยเจตนาตกลงกัน แม้จะตกลงกันด้วยวาจาสัญญาก็เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว แต่การแสดงเจตนาเข้าทำสัญญานี้ต้องแสดงต่อนายจ้างผู้มีอำนาจรับเข้าทำงานเท่านั้น ถ้าแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่เกิดขึ้น

สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้

หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญาหรือมีข้อความอย่างไรก็ได้

การทำสัญญาจ้างแรงงานไม่มีกฎหมายบังคับว่า ต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือ (ฎีกาที่ 2781/2526)

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หาได้บัญญัติว่า จะต้องทำเป็นหนังสือแต่ประการใดไม่ ***เพียงแต่ตกลงจ้างและตกลงให้สินจ้างกัน*** *สัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดขึ้นแล้ว (ฎีกาที่ 2652-2653/2529)*

อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานย่อมต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตดังต่อไปนี้

1) ต้องอยู่ภายใต้บังคับของมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ จะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายเป็นการพ้นวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มิฉะนั้นจะตกเป็นโมฆะ คือ ไม่มีผลบังคับต่อกัน ถือว่าไม่เคยทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเลย เช่น การจ้างเป็นลูกจ้างเพื่อผลิตฝิ่น หรือเฮโรอีน เป็นต้น

2) ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การแสดงเจตนาตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัด หรือต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อตกลงนั้นย่อมเป็นโมฆะ

3) ต้องไม่กำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานในลักษณะที่ขัดต่อมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัด หรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

4. เป็นสัญญาเฉพาะตัว คือถือความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคู่สัญญาเป็นสำคัญ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม ในทำนองเดียวกันลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้เช่นกัน เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม (มาตรา 577) หากฝ่ายใดฝ่าฝืน อีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้ นอกจากนี้ หากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระสำคัญที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง (มาตรา 584)

นอกจากลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการนี้แล้ว สัญญาจ้างแรงงานนี้มิได้หมายถึงการจ้างแรงงานที่ใช้แรงงานแต่เพียงอย่างเดียว หากหมายถึงงานที่ใช้สมองด้วย เช่น งานของนักกฎหมาย นักบัญชี แพทย์ และผู้บริหาร เป็นต้น

5. เป็นสัญญาที่ตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไว้อย่างไรก็ได้ **แต่ข้อตกลงนั้นจักต้องไม่ขัด หรือผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน**

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน นั้น มีวัตถุประสงค์ในอันที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม เป็นการคุ้มครองและอำนวยประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากฐานะในทางเศรษฐกิจของลูกจ้างเสียเปรียบนายจ้างอยู่แล้ว หากให้มีการทำความตกลงเกี่ยวกับค่าชดเชยกันได้ อาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างจำต้องยอมรับข้อเสนอที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ก่อให้เกิดความระส่ำระสายไม่สงบสุขในบ้านเมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การที่ลูกจ้างทำหนังสือสัญญาให้ไว้กับนายจ้างว่าจะไม่เรียกร้องค่าชดเชยอันเป็นการแตกต่างไปจากบทบัญญัติ จึงเป็นโมฆะใช้บังคับมิได้ (ฎีกาที่ 3129/2525)

ข้อสัญญา (ระหว่างบริษัทผลิตและจำหน่ายสินค้าเคมีภัณฑ์ กับวิศวกรฝ่ายขายและผู้แทนขายฝ่ายเทคนิค) ที่ห้ามลูกจ้างประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระยะเวลา 24 เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงนั้น เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาด จนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน มีผลใช้บังคับได้ ไม่เป็นโมฆะ (ฎีกาที่ 2548-2549/2533)

6. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

สิทธิของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิตามกฎหมาย ดังนี้

(1) นายจ้างมีสิทธิมอบงานให้ลูกจ้างทำ (มาตรา 575)

นายจ้างจะมอบงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ เป็นสิทธิของนายจ้าง เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติแล้ว การที่นายจ้างไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำ ลูกจ้างหามีอำนาจฟ้องบังคับให้นายจ้างมอบงานให้ทำไม่ (ฎีกาที่ 2850/2525)

(2) นายจ้างมีสิทธิที่จะโอนความเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่นได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย (มาตรา 577)

(3) นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัด หรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษแล้วปรากฏภายหลังว่าไร้ฝีมือเช่นนั้น (มาตรา 578)

(4) นายจ้างมีสิทธิจ่ายสินจ้างเมื่องานแล้วเสร็จหรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดจ่ายสินจ้างนั้น เว้นแต่ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 580)

(5) นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ ถ้าลูกจ้างออกจากงานไปโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 582)

(6) นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้างได้

ถ้าลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหาย หรือฝ่าฝืนคำสั่งระเบียบข้อบังคับของนายจ้างอันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน (ฎีกาที่ 3140/2530)

ฟ้องโจทก์ (นายจ้าง) ได้บรรยายถึงการที่จำเลย (ลูกจ้าง) ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับทำให้ข้าวเปลือกที่โจทก์รับฝากไว้ในคลังสินค้าขาดหายไปจำนวน 7,969,369 ตัน คิดเป็นเงิน 23,960,553.90 บาท ตามคำฟ้องของโจทก์จึงเป็นเรื่องที่โจทก์ฟ้องว่า จำเลยทั้งสามร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ผิดสัญญาจ้างแรงงาน อันมีอายุความฟ้องร้อง 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 (ฎีกาที่ 109/2532)

(7) นายจ้างมีสิทธิออกคำสั่งและใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้ (มาตรา 583)

นายจ้างจะออกคำสั่งหรือใช้อำนาจบังคับบัญชาที่ขัด หรือฝ่าฝืนกฎหมายไม่ได้ นอกจากนี้คำสั่งนั้นจะต้องเป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับงานที่จ้างด้วย เช่น จ้างเป็นพ่อครัว จะใช้ให้ไปทำหน้าที่ขับรถไม่ได้ เพราะไม่ได้จ้างมาขับรถด้วย ถ้าลูกจ้างไม่ทำก็ไม่ถือว่าเป็นการขัดคำสั่ง หรือจ้างให้ขับรถยนต์ให้นายจ้าง นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างขับรถฝ่าไฟแดงอันเป็นการผิดกฎหมายไม่ได้ เป็นต้น

แต่ถ้าเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายอันเกี่ยวกับงานที่จ้างแล้ว หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามโดยจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งนั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไล่ลูกจ้างนั้นออก

โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ (มาตรา 583) และไม่จำต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119) นอกจากนี้ยังไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม เมื่อลูกจ้างได้ทำตามคำสั่งหรือข้อบังคับของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน เช่น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำสิ่งของชิ้นหนึ่งให้เสร็จภายใน 3 วัน เมื่อลูกจ้างทำตามคำสั่งโดยไม่บกพร่องแล้ว แต่ไม่สามารถทำเสร็จภายใน 3 วัน ลูกจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างยังคงต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง และจะเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างไม่ได้ ซึ่งต่างกับสัญญาจ้างทำของ ซึ่งผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา และถือความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

ลูกจ้างเป็นผู้ช่วยสมุห์บัญชีไม่มีหน้าที่ต้องไปศาล การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปเบิกความที่ศาลแรงงานกลาง จึงไม่เกี่ยวกับการทำงาน ไม่เป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง (ฎีกาที่ 2828-2829/2525)

ลูกจ้างแจ้งความชำนาญหรือความถนัดของตนในการสมัครงาน และนายจ้างมีคำสั่งรับลูกจ้างเข้าทำงานในแผนกใดแล้ว ไม่เป็นการผูกพันนายจ้างว่าจะต้องให้ลูกจ้างทำงานอยู่ในแผนกนั้นตลอดไป มีความเหมาะสมที่นายจ้างจะย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกอื่นในบริษัทเดียวกัน โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม นายจ้างย่อมมีอำนาจทำได้...หากนายจ้างไม่มีอำนาจโอนย้ายลูกจ้างของตนโดยจะต้องปฏิบัติตามความต้องการของลูกจ้างแล้ว กิจการของนายจ้างจะตั้งอยู่ได้อย่างไร คำสั่งของนายจ้างจึงไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เมื่อจำเลยออกคำสั่งย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกใหม่ ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามเพราะเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย (ฎีกาที่ 2859/2526)

หนังสือทัณฑ์บนเป็นหนังสือที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายทำให้แก่นายจ้างไว้เอง ด้วยความสมัครใจโดยมีคำรับรองว่าลูกจ้างจะไม่กระทำผิดซ้ำอีก นายจ้างจึงไม่อาจบังคับให้ลูกจ้างทำหนังสือทัณฑ์บนให้แก่ตนได้ การที่นายจ้างทำหนังสือทัณฑ์บนนั้น แต่ลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือนั้น จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง (ฎีกาที่ 3880/2531)

หน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนี้

(1) การจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ (มาตรา 575)

นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตามกำหนดในสัญญา หรือตามจารีตประเพณี ถ้าไม่มีกำหนดไว้ให้จ่ายเมื่องานเสร็จ หรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดจ่ายสินจ้าง (มาตรา 580)

การปิดโรงงานชั่วคราวเพราะน้ำท่วม ยังไม่พ้นวิสัยที่นายจ้างจะชำระหนี้ใช้ค่าจ้าง ถ้าลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้ นายจ้างก็ยังต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างต่อไป (ฎีกาที่ 118/2525)

การหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้ มิได้เป็นเหตุขัดขวางอย่างใดที่จะทำให้นายจ้างจ่ายสินจ้างไม่ได้ นายจ้างจึงต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้าง (ฎีกาที่ 1479/2526)

(2) การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญา

ถ้าสัญญาจ้างแรงงานนั้นได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องแจ้งหรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่อย่างใด

ถ้าสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะเลิกสัญญา (เลิกจ้าง) (มาตรา 582)

ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้ถือกำหนดจ่ายสินจ้างแต่ละคราวเป็นสำคัญ โดยจะต้องบอกให้ลูกจ้างทราบในวันจ่ายสินจ้าง หรือก่อนวันจ่ายสินจ้างคราวนี้ เพื่อให้มีผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า ดังนั้น ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าจะยาวนานเท่าใด ก็จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการจ่ายสินจ้างแต่ละครั้งของนายจ้างนั้น แต่ถ้าระยะเวลาจ่ายสินจ้างยาวกว่า 3 เดือน ก็บอกกล่าวล่วงหน้าเพียง 3 เดือนเท่านั้น (มาตรา 582)

เมื่อสัญญามีข้อตกลงให้สิทธินายจ้างที่จะขอเลิกสัญญาโดยบอกกล่าวล่วงหน้า 1 วัน ข้อตกลงดังกล่าวย่อมมีผลใช้บังคับได้ หาเป็นโมฆะไม่ (ฎีกาที่ 3308/2524)

นายจ้างที่เลิกสัญญาโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องตามกฎหมายข้างต้นอาจถูกลูกจ้างฟ้องเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

ลูกจ้างที่กระทำผิดโดยจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณ ละทิ้งการงานไปเสียกระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างอาจไล่ออกโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ (มาตรา 583)

ลูกจ้างทดลองงาน นายจ้างเลิกจ้างระหว่างทดลองงานได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ฎีกาที่ 2480/2524,2659/2526,2471-2472/2529)

ลูกจ้างที่ดื่มสุราในที่ทำงาน เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งกำหนดห้ามลูกจ้างเสพสิ่งมึนเมาในบริเวณที่ทำงาน แม้มิได้ดื่มสุราในเวลาทำงาน หากดื่มในเวลาที่ลูกจ้างเสร็จงาน และรอเวลากลับบ้านก็เป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง (ฎีกาที่ 2495/2532)

ลูกจ้างไปทำงานสาย 9 ครั้ง ถูกเตือนแล้วยังมาทำงานสายอีก เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และยังถือว่า ลูกจ้างละเลยไม่นำพาคำสั่งเป็นอาจิณด้วย นายจ้างมีสิทธิไล่ออก โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ฎีกาที่ 683/2525)

ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยออกไปดื่มสุรานอกบริเวณโรงงานตั้งแต่เวลาประมาณ 22 นาฬิกา ถึงเวลาประมาณ 24 นาฬิกา เป็นเหตุให้นายจ้างต้องปิดเครื่องพิมพ์บางเครื่อง และได้รับความเสียหาย ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานไปเสีย (ฎีกาที่ 5860/2530)

ลูกจ้างชกต่อยพนักงานระดับหัวหน้างานในแผนกเดียวกัน เนื่องจากพนักงานดังกล่าวไม่เปิดให้ลูกจ้างทำงานพิเศษ จึงเป็นการทำร้ายพนักงาน เนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ แม้จะเป็นการกระทำนอกโรงงานหรือบริษัทของนายจ้างก็เป็นเหตุให้เกิดการแตกแยกความสามัคคีในหมู่พนักงานด้วยกัน และเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของนายจ้างตลอดจนอำนาจบังคับบัญชาของพนักงาน การกระทำของลูกจ้างเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง (ฎีกาที่ 2351/2532)

ลูกจ้างใช้เวลาทำงานประกอบธุรกิจส่วนตัวภายในสำนักงาน เป็นเหตุให้พนักงานอื่นต้องหยุดการทำงาน เพื่อเลือกสรรเครื่องประดับที่ลูกจ้างนำมาเสนอขายถือได้ว่า ลูกจ้างกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (ฎีกาที่ 2299/2528)

(3) การออกใบสำคัญแสดงการทำงาน

เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ไม่ว่าจะสิ้นสุดลงเพราะนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง หรือลูกจ้างออกจากงานเอง นายจ้างต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้างนั้น ใบสำคัญแสดงการทำงานต้องมีข้อความระบุถึง

1) ลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร (วัน เดือน ปี ที่เริ่มทำงานและออกจากงาน)

2) งานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร (ลักษณะงานของลูกจ้างเป็นงานอะไร) (มาตรา 585)

ลูกจ้างซึ่งนายจ้างรับเข้าทดลองงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ก็ถือว่าเป็นลูกจ้างซึ่งนายจ้างต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ (ฎีกาที่ 2187/2531)

(4) การใช้ค่าเดินทางขากลับให้

นายจ้างที่ไปว่าจ้างลูกจ้างมาแต่ต่างถิ่น (ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ) และในการเดินทางขามานายจ้างออกค่าเดินทางให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างต้องใช้เงินค่าเดินทางกลับให้ เว้นแต่การจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเพราะการกระทำของลูกจ้าง หรือเพราะความผิดของลูกจ้าง (มาตรา 586)

(5) ต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง คำว่า "กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น" หมายถึง การกระทำตามสัญญาว่าจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น *นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างขับรถไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า ในระหว่างทางนั้นลูกจ้างขับรถไปชนรถของผู้อื่นโดยประมาท ถือว่าลูกจ้างได้กระทำในทางการที่จ้าง นายจ้างต้องรับผิดร่วมกับลูกจ้าง และถึงแม้ว่าลูกจ้างนั้นจะขับรถออกนอกเส้นทาง ไม่ว่าจะเป็นขาไปหรือขากลับโดยแวะทำธุระส่วนตัวที่อื่นก่อน ก็ยังถือว่าเป็นการกระทำละเมิดในทางการที่จ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1716-1717/2503 และ 722/2508)*

7. สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง

สิทธิของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมาย ดังนี้

(1) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับสินจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้แก่นายจ้าง (มาตรา 575)

(2) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับสินจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง *แม้นายจ้างจะไม่มีงานให้ทำ เพราะเหตุน้ำท่วมโรงงาน หรือโรงงานหยุดซ่อมแซมเพราะเหตุเพลิงไหม้ (ฎีกาที่ 118/2525, 1479/2526 ,2509/2526, 1279/2529)*

(3) ลูกจ้างมีสิทธิให้บุคคลภายนอกทำงานแทน ถ้านายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย (มาตรา 577)

(4) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ถ้านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 582)

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 มิใช่กฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน คู่กรณีย่อมตกลงกันนอกเหนือจากที่บทกฎหมายมาตราดังกล่าวกำหนดไว้ได้ เมื่อลูกจ้างนายจ้างตกลงกันไว้ว่า ระยะเวลาบอกกล่าวเลิกจ้าง หรือการจ่ายเงินทดแทนล่วงหน้ามีกำหนดเวลา 1 เดือน ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดในข้อตกลงคือเท่ากับ 1 เดือน จะเรียกร้องเอาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 582 ไม่ได้ (ฎีกาที่ 1200/2534)

(5) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำงานต่อไป แม้ตัวนายจ้างจะตายลง เว้นแต่สาระสำคัญนั้นอยู่ที่ตัวนายจ้าง (มาตรา 584)

(6) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับใบสำคัญแสดงการทำงานเมื่อการจ้างสิ้นสุดลง (มาตรา 585)

(7) ลูกจ้างที่เดินทางกลับถิ่นเดิมที่นายจ้างได้ไปว่าจ้างและออกค่าเดินทางขามาให้ลูกจ้างนั้น มีสิทธิได้รับค่าเดินทางขากลับจากนายจ้างเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เว้นแต่การจ้างแรงงานนั้นสิ้นสุดลงเพราะการกระทำ หรือความผิดของลูกจ้างนั้น (มาตรา 586)

(8) ลูกจ้างไม่มีสิทธิและไม่มีอำนาจฟ้องให้นายจ้างมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ หากนายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามปกติแล้ว (ฎีกาที่ 2850/2525)

หน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนี้

(1) ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง (มาตรา 575)

(2) ลูกจ้างต้องทำงานนั้นด้วยตนเอง (มาตรา 577)

(3) ลูกจ้างต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือพิเศษตามที่ได้รับรองไว้ (มาตรา 578)

(4) ลูกจ้างต้องไม่ขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันควร (มาตรา 579)

(5) ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบก่อนถึงวันที่ตนจะออกจากงาน หรือไม่ทำงานกับนายจ้างต่อไป ระยะเวลาที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ถือกำหนดจ่ายสินจ้างแต่ละคราวเป็นสำคัญ โดยจะต้องบอกให้นายจ้างทราบในวันจ่ายสินจ้างหรือก่อนวันจ่ายสินจ้างคราวนี้ เพื่อให้มีผลเลิกสัญญา หรือลาออกเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือน (มาตรา 582)

(6) ลูกจ้างต้องไม่ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง (มาตรา 583)

(7) ลูกจ้างต้องไม่ละเลยต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิณ (มาตรา 583)

(8) ลูกจ้างต้องไม่ละทิ้งการงานไปเสีย (มาตรา 583)

(9) ลูกจ้างต้องไม่กระทำความผิดอย่างร้ายแรง (มาตรา 583)

(10) ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (มาตรา 583)

หากลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วตามมาตรา 583

8. ความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดหรือระงับลงได้ในกรณีต่อไปนี้

1) เมื่อลูกจ้างตาย พิการ หรืออยู่ในสภาพที่ไม่สามารถทำงานตามสัญญาให้นายจ้างได้ เช่น วิกลจริต

2) เมื่อนายจ้างตาย หากการจ้างแรงงานนั้นมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง (มาตรา 584)

3) เมื่อครบกำหนดตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา แต่หากลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้แล้วไม่ทักท้วง กฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า คู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญากันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจเลิกสัญญาเสียก็ได้ ด้วยการบอกกล่าวเช่นเดียวกับในกรณีที่เป็นการจ้างที่ไม่ได้กำหนดเวลากันไว้ (มาตรา 581)

4) เมื่องานที่ว่าจ้างได้สำเร็จลงในกรณีที่เป็นสัญญาจ้างแรงงานให้ทำงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการจ้างทำของ แต่ความแตกต่างหรือสาระสำคัญของการจ้างแรงงานและการจ้างทำของนั้น อยู่ที่ว่าการทำงานนั้นอยู่ในความควบคุม หรือต้องทำตามคำสั่งของนายจ้างหรือไม่ ถ้ามีลักษณะเช่นนี้ก็เป็นการจ้างแรงงาน

5) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานนั้นมิได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร แต่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน (มาตรา 582) เช่น หนึ่งจ้างสองทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน โดยจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ถ้าหนึ่งบอกเลิกจ้างสองในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2540 จะมีผลเป็นการเลิกจ้าง เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไปคือวันที่ 31 ธันวาคม 2540 หรือถ้าหนึ่งบอกเลิกจ้างในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2540 คือบอกเลิกจ้างก่อนถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง ก็จะมีผลให้สัญญาจ้างเลิกกัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปคือวันที่ 31 ธันวาคม 2540 เช่นเดียวกัน

ส่วนที่ว่า "แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน" นั้น ได้แก่กรณีที่ตกลงจ่ายสินจ้างกันเกินกว่าสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง เช่น ตกลงจ่ายค่าจ้างกันปีละหนึ่งครั้ง หรือหกเดือนต่อครั้ง เป็นต้น กรณีเช่นนี้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเช่นเดียวกัน แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน (บอกกล่าวล่วงหน้าแค่สามเดือนก็เพียงพอ)

6) เมื่อนายจ้างใช้สิทธิไล่ลูกจ้างออกตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 583 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้"

7) เมื่อลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่มีเหตุผลอันควร หรือขาดงานไปเป็นเวลานาน ๆ นายจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้

8) เมื่อนายจ้างโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ลูกจ้างย่อมใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้ และในทำนองเดียวกัน ถ้าลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอม นายจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้เช่นกัน (มาตรา 577)

9) เมื่ออยู่ในระหว่างทดลองงาน หรือในกรณีที่มีการตกลงให้เลิกสัญญากันได้ เมื่อคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญา หรือในกรณีตกลงเลิกสัญญาเนื่องจากความสมัครใจของคู่สัญญา

9. อายุความในการเรียกร้องสินจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มิได้กำหนดเรื่องอายุความในการเรียกร้องสินจ้างไว้เป็นพิเศษ จึงต้องนำบทบัญญัติทั่วไปในบรรพ 1 ลักษณะ 6 อายุความ มาใช้บังคับ ซึ่งอาจแยกอายุความในการเรียกร้องสินจ้าง หรือค่าจ้างออกเป็น 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1) อายุความ 5 ปี ตามมาตรา 193/33 (4) คืออายุความในการเรียกร้องเอาเงินเดือน หรือค่าจ้างค้างจ่ายที่มีการกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา เช่น ตกลงกันจ่ายค่าจ้างทุก 2 เดือน ทุก 3 เดือน หรือทุก 6 เดือน เป็นต้น

2) อายุความ 2 ปี ตามมาตรา 194/34 (9) คืออายุความในการเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่น รวมทั้งเงินที่ลูกจ้างได้ออกทดรองไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นว่านั้นที่ตนได้จ่ายไปก่อน เงินค้างจ่ายดังกล่าวนี้ไม่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา คือจ่ายตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือจ่ายตามระยะเวลาทำงานก็ได้ เช่น ลูกจ้างเย็บเสื้อผ้าโดยได้ค่าจ้างเป็นรายชิ้น หรือลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง หรือรายวันตามเวลาที่ทำงานซึ่งอาจตกลงกันจ่ายเป็นคราว ๆ เช่น 7 วัน หรือ 15 วัน ต่อครั้งก็ได้ เพราะจำนวนเงินจะมากหรือน้อยอยู่ที่เวลาทำงาน มิใช่เป็นจำนวนเงินที่แน่นอน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างที่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลาตามมาตรา 193/33 (4) ในข้อ 1) ซึ่งมีอายุความในการฟ้องร้อง 5 ปี ดังกล่าว

3) อายุความ 2 ปี ตามมาตรา 194/34 (8) คือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งรับใช้การงานส่วนบุคคลเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นเพื่อการงานที่ทำ รวมทั้งเงินที่ได้ออกทดรองไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นว่านั้นที่ตนได้จ่ายล่วงหน้าไป อายุความ 2 ปีตามข้อนี้ ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานเพื่อรับใช้การงานส่วนบุคคลเท่านั้น และได้รับค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ซึ่งมิใช่เงินเดือนประจำตามข้อ 1) เช่น นายจ้าง จ้างเอกพนักงานต้อนรับของโรงแรมมาทำหน้าที่บริการแขกของนายจ้างที่บ้านในงานเลี้ยงวันเกิดเป็นการส่วนตัว เป็นต้น สิทธิเรียกร้องค่าจ้างเช่นนี้ ถือว่าเป็นการรับใช้การงานส่วนบุคคลซึ่งมีอายุความ 2 ปี

อายุความตามมาตรา 194/34 (8) นี้ มีลักษณะคล้ายกับอายุความตามมาตรา 194/34 (9) ในข้อ 2) แต่แตกต่างกันที่ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมาตรา 194/34 (8) ในข้อ 3 นี้ เป็นการรับใช้การงานส่วนบุคคลเป็นครั้งคราว แต่มาตรา 194/34 (9) ในข้อ 2) ไม่ระบุว่าเป็นการรับใช้การงานส่วนบุคคล