

คู่มือฉบับย่อ: กฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน

สรุปสาระสำคัญจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 (โครงสร้างสิทธิหน้าที่ และความสมดุล)



อ้างอิงเนื้อหาจาก: อ.จิตวัฒนา บุญเลิศ วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน



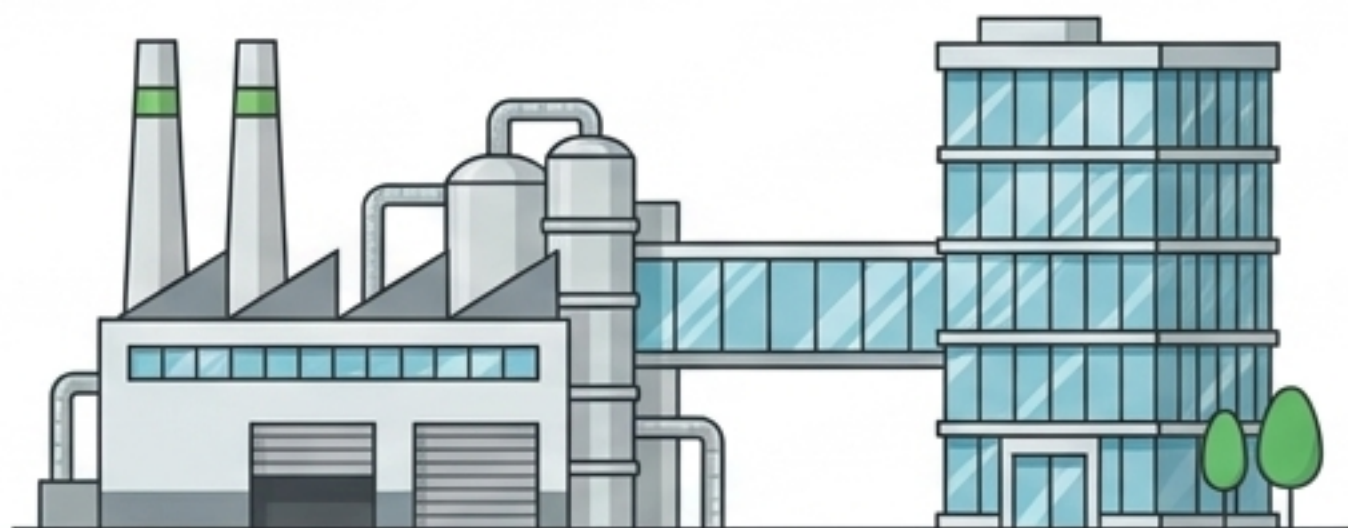
Insight:

‘การทำงาน’ ครอบคลุมทั้ง แรงกาย (เช่น กรรมกร)
และ สติปัญญา (เช่น แพทย์, วิศวกร, นักบัญชี)

หากทำงานให้เปล่าโดยไม่หวังเงินจ้าง จะไม่ถือเป็นสัญญาจ้างแรงงาน



อยู่ภายใต้กฎหมายนี้



- ภาคเอกชน
- ผู้ใช้แรงงานทั่วไป
- พนักงานบริษัท



ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายนี้



(มีกฎหมายพิเศษเฉพาะตัว)

- ข้าราชการ (เช่น พนักงานอาชีพศึกษา)
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ (เช่น กฟผ.)

1. เป็นหนังสือ



เป็นทางการที่สุด เขียนชื่อรับ
ทราบเซ็นไขร่วมกันทั้ง
สองฝ่าย

2. ด้วยวาจา



พูดคุยตกลงเงื่อนไขกันอย่าง
ชัดเจนโดยไม่ต้องมีเอกสาร

3. โดยปริยาย



เกิดจากพฤติกรรมและความ
เคยชิน เช่น ให้มาช่วยงาน
ประจำและจ่ายเงินจนเป็นปกติ

Key Takeaway: สัญญาเกิดขึ้นที่! เพียงนายจ้างและลูกจ้างเข้าใจตรงกันและปฏิบัติต่อกัน โดยไม่จำกัดรูปแบบ

3 เสาหลักแห่งสัญญาจ้าง (The 3 Pillars)



ลักษณะเฉพาะตัว

นายจ้างเลือกที่ความรู้/ความตั้งใจ
ส่วนลูกจ้างเลือกที่นิสัย/ความมั่นคง
(ม.577 ไม่สามารถโอนสิทธิให้ผู้อื่นทำแทนได้หากไม่ยินยอม)



อำนาจ
ควบคุมบัญชา

นายจ้างมีสิทธิสั่งการ
ลูกจ้างมีหน้าที่เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง
ที่ 'ชอบด้วยกฎหมาย' (ม.583)



ร่วมรับผิดชอบใน
ผลแห่งละเมิด

นายจ้างต้องรับผิดชอบร่วมกัน
เฉพาะความผิดที่ลูกจ้างกระทำไป
“ในทางการที่จ้าง” เท่านั้น (ม.425)

Key Takeaway: สัญญาจ้างมี 3 เสาหลักที่สำคัญ: ลักษณะเฉพาะตัว, อำนาจควบคุม, และการรับผิดชอบร่วมกัน

นิยามคู่สัญญา (ตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ม.5)



นายจ้าง (Employer)

ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดย
"จ่ายค่าจ้างให้"

- รวมถึงผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน
- ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล



ลูกจ้าง (Employee)

ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อ
"รับค่าจ้าง"

- ไม่ว่าจะเรียกชื่อตำแหน่งอะไร
- ครอบคลุมลูกจ้างชั่วคราว, ทดลองงาน, และรายวัน

Employer's Dashboard (สิทธิของนายจ้าง)



ออกคำสั่ง (Command)

ให้ปฏิบัติตามที่ได้ตกลงกันไว้
(ม.575)



เปลี่ยนตัว (Transfer)

เปลี่ยนตัวนายจ้างได้
(ม.577)



เงื่อนไข: ต้องได้รับความยินยอม
จากลูกจ้างอย่างสมัครใจ



บอกเลิกสัญญา (Terminate)

ใช้สิทธิได้เมื่อลูกจ้าง:

1. ให้ผู้อื่นทำแทนโดยไม่ได้รับอนุญาต
2. ขาดงานไร้เหตุผลอันสมควร
(เช่น หายไป 7 วันไม่มีใบรับรองแพทย์)
3. อดอ้างคุณสมบัติแต่ไม่มีฝีมือ
ตามที่คุยไว้

Employee's Dashboard (สิทธิของลูกจ้าง)



ค่าตอบแทน (Wages)

ได้รับ 'สินจ้าง' ตลอดระยะเวลาที่ทำงาน
ให้นายจ้าง (ม.575)



การมอบหมายงาน (Delegation)

ให้ผู้อื่นทำแทนตนเองได้ (ม.577)

*เงื่อนไข: ต้องให้นายจ้างยินยอมก่อนเท่านั้น



ใบรับรองการทำงาน (Certificate)

มีสิทธิขอใบสำคัญแสดงการทำงานเมื่อสิ้นสุดสัญญา
เพื่อใช้สมัครงานใหม่ (ม.585)



ค่าเดินทาง (Travel Expenses)

ได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา
(ม.586)

*เงื่อนไข: เฉพาะกรณีนายจ้างเป็นผู้พาลูกจ้างมาจากต่างถิ่น

Duty Checklist (สิ่งที่กฎหมายกำหนดให้ ‘ต้องทำ’)

หน้าที่นายจ้าง (Employer's Duties)

- ✓ จ่ายค่าจ้างตามรูปแบบที่ตกลง (ชั่วโมง/วัน/สัปดาห์/เดือน/ชิ้น)
- ✓ ออกใบสำคัญการทำงาน เมื่อสิ้นสุดการจ้าง
- ✓ ร่วมรับผิดชอบกรณีลูกจ้างทำละเมิด ในทางการที่จ้าง

หน้าที่ลูกจ้าง (Employee's Duties)

- ✓ ทำงานในฐานะลูกจ้าง ‘ด้วยตนเอง’
- ✓ ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย (หากขัดคำสั่งอาจถูกเลิกจ้างได้)
- ✓ ทำงานเพื่อรับสินจ้าง (มิใช่ทำเพราะเสน่หาหรือร่วมทุน)
- ✓ มาทำงานตามเวลาที่ตกลง (หากขาดงานช่วงสั้นๆ มีเหตุผลสมควร นายจ้างบอกเลิกไม่ได้)

The Warning Grid: 7 ข้อหา ‘ไล่ออกทันที’

ม.583: นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายสินไหมทดแทน



ประเภทของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาแบบมีกำหนดเวลาแน่นอน



- สิ้นสุดตามวันกำหนด (เช่น สัญญา 1 ปี)
- เงื่อนไข/งานสำเร็จ (เช่น วางระบบความปลอดภัยเสร็จ)
- ตกลงเลิกกันก่อนกำหนดโดยสมัครใจ

สัญญาแบบไม่มีกำหนดเวลา



- บอกเลิกสัญญาล่วงหน้า (Notice Period)
- ลาออกตามระเบียบบริษัท (Mutual agreement)
- งานเสร็จสิ้น (เช่น จ้างเก็บทุเรียนจนหมดสวน)

Notice Period Anatomy (หลักการบอกเลิกสัญญาล่วงหน้า)

สำหรับสัญญาแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา



แจ้งบอกกล่าวล่วงหน้า
(ควรทำเป็นหนังสือเพื่อเป็นหลักฐาน)



มีผลเลิกสัญญาโดยสมบูรณ์



งวดจ่ายเงิน
ปัจจุบัน

ระยะเวลา 1 รอบจ่ายเงิน



งวดจ่ายเงิน
คราวถัดไป



กฎหมายกำหนดให้บอกกล่าวเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างรอบใดรอบหนึ่ง
เพื่อให้มีผลในงวดถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน

Unforeseen Terminations (เหตุสิ้นสุดอื่นๆ ที่คาดไม่ถึง)



ความตาย (Death)

สัญญาสิ้นสุดลงทันทีเมื่อ
คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
เสียชีวิต
(ม.582 วรรค 1, ม.583)



ไร้ความสามารถ (Incapacity)

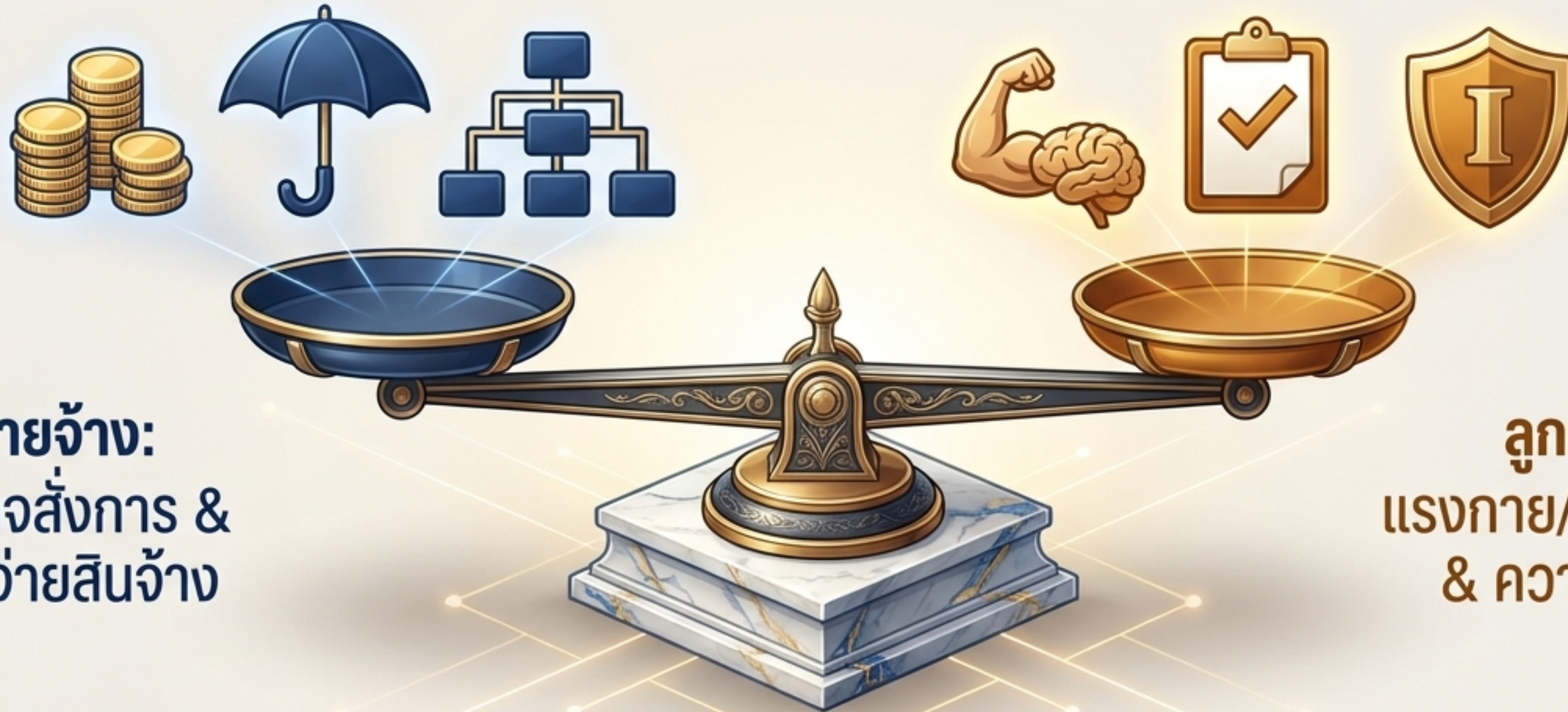
ลูกจ้างไม่สามารถทำงาน
ให้นายจ้างได้อีกต่อไป
(เช่น เจ็บป่วยร้ายแรงถาวร
จนไม่สามารถปฏิบัติ
หน้าที่ได้)



ไร้ฝีมือ (Lack of Skill)

ลูกจ้างอวดอ้างคุณสมบัติ
แต่ไม่มีฝีมือในการทำงาน
จริงตามที่ได้แสดงไว้กับ
นายจ้างตั้งแต่แรก

The Balanced Blueprint (ความสมดุลที่กฎหมายสร้างขึ้น)



นายจ้าง:
อำนาจสั่งการ &
การจ่ายสินจ้าง

ลูกจ้าง:
แรงกาย/สติปัญญา
& ความสุจริต

“กฎหมายแรงงานไม่ใช่เพียงข้อบังคับ แต่คือ ‘พิมพ์เขียว’ ที่สร้างความชัดเจน ยุติธรรม และคุ้มครองทั้งผู้ให้และผู้รับ เพื่อให้ความสัมพันธ์และธุรกิจเติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน”

อ้างอิงแหล่งที่มา (Reference)

สรุปเนื้อหาจาก: หน่วยที่ 1 บททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน ผู้แต่ง: จิตวัฒนา บุญเลิศ สังกัด: วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน
--

