



หลักทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายลักษณะจ้างงานเป็นเอกเทศสัญญาอย่างหนึ่งที่บัญญัติไว้ในบรรพ 3 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงความสัมพันธ์ สิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและการสิ้นสุดของสัญญา กฎหมายลักษณะจ้างแรงงานได้มีการใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลาหลายปีแล้วยังไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด ในขณะที่เดียวกันช่วงเวลาที่ผ่านมากิจการอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมได้เจริญรุดหน้าไปมาก ความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานจึงเพิ่มขึ้นตามลำดับ เมื่อมีการจ้างแรงงานกันมากข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็มีมากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากอำนาจในการจ้าง การบังคับบัญชา และการเลิกจ้างเป็นของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวจึงอาจมีการใช้อำนาจโดยไม่ถูกต้อง เป็นเหตุให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสียเปรียบ จำเป็นต้องมีกฎหมายพิเศษขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง โดยการวางมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม และมีบทกำหนดมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิเกินขอบเขต เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีของนายจ้างและลูกจ้างให้ดำรงอยู่มิให้แตกแยก ลำพังแต่กฎหมายลักษณะจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้บัญญัติขึ้นใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้ว จึงไม่อาจนำมาใช้บังคับเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานได้ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายพิเศษเพิ่มขึ้นเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาคือข้อพิพาทแรงงานให้ทันต่อเหตุการณ์ของบ้านเมือง ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 ส่วน คือ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีจุดหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้งานจนเกินสมควร เพื่อขจัดความเดือดร้อนของแรงงานในระบบอุตสาหกรรม<sup>1</sup> กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของ

<sup>1</sup> สุภาศิริ เสงี่ยมพูน, "คำบรรยายกฎหมายแรงงาน", กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์ศรีอนันต์, 2522), หน้า 7.

ประเทศไทยได้ถูกกำหนดขึ้นในปี พ.ศ. 2499 โดยตราไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กำหนดถึงการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทน การดูแลเมื่อถูกจ้าง ประสบอันตรายตลอดจนการเลิกจ้าง ต่อมาในปี 2501 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ก็ได้ถูกยกเลิกไปเพราะมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม และยังมีบทรับรองอยู่หลายประการ และได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ขึ้นใช้บังคับมีสาระสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อกู้จ้างอย่างเป็นธรรม ในเรื่องการใช้แรงงานถูกจ้าง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกู้จ้างเพิ่มมากขึ้น ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับนี้ได้ใช้มาจนถึงปี 2515 จึงได้ถูกยกเลิกไป โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้เอง ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยที่จะกำหนดประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องขึ้นมาใช้บังคับ และกระทรวงมหาดไทยก็ได้กำหนดประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2515 จนถึงปัจจุบัน<sup>1</sup>

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดวิธีการในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยกำหนดวิธีการที่จะให้บุคคลทั้ง 2 ฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงกันถึงสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยความยินยอมพร้อมใจของทั้ง 2 ฝ่ายด้วย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ต่อมาในปี 2501 ก็ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 และ ในปี พ.ศ. 2508 ก็ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขึ้นมา ซึ่งต่อมาได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2515 ซึ่งให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5.

ที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ แต่ในที่สุดก็ได้ถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน<sup>1</sup>

กฎหมายวิธีพิจารณาความคดีแรงงานฉบับแรกและเป็นฉบับเดียวของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เนื่องจากรัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคดีแรงงานว่าเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะ เป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้ลูกความมีโอกาสปรนเปรนยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นชั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวขึ้น<sup>2</sup>

### 1. สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายลักษณะจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จัดได้ว่าเป็นกฎหมายพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน เปรียบเสมือนเป็นแม่บทของกฎหมายแรงงานทั้งปวง เนื่องจากการวิเคราะห์ว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จะต้องวิเคราะห์ตามบทบัญญัติในลักษณะจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ทั้งสิ้น ถ้าสัญญานั้นไม่ใช่

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

<sup>2</sup> หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (คัดจากราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 96 ตอนที่ 76 วันที่ 11 พฤษภาคม 2522)

สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานทุกฉบับ ไม่ว่าจะ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เท่าที่ผ่านมาศาลแรงงานได้พิพากษายกฟ้องโจทก์หลายคดีแล้ว เพราะเหตุว่า คู่กรณีไม่ใช่ นายจ้าง และลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน จึงไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน<sup>1</sup>

เนื่องจากมีสัญญาหลายประเภทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับสัญญาจ้างแรงงานจนบางครั้งยากต่อการแบ่งแยกว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจถึงลักษณะสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานซึ่งสรุปได้ดังนี้

### 1.1 เป็นสัญญาต่างตอบแทน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนประเภทหนึ่ง ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่จะต้องให้สินจ้างตอบแทนแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ดังนั้นวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจึงต่างไปจากสัญญาทั่ว ๆ ไป คือ มีวัตถุประสงค์แห่งสัญญาเป็น "การบริการ" หรือ "การทำงานให้" ซึ่งมีความหมายกว้างมากเพราะงานที่จะต้องจ้างกันนั้นมีอยู่มากมายหลายชนิด ฉะนั้นนอกจากงานที่ต้องใช้แรงกายโดยตรงแล้ว ยังรวมถึงงานที่ต้องใช้ฝีมือพิเศษ ความประณีตตลอดจนการใช้สติปัญญาความรู้ความสามารถด้วย<sup>2</sup> แต่การจ้างงานมิได้หวังสินจ้างตอบแทน ผู้เข้าทำงานนั้นยอมไม่มีฐานะเป็นลูกจ้าง เช่น การช่วยทำงานให้เพราะความสงสารหรือ เพราะความรักใคร่เสนหา หรือช่วยทำงานให้เนื่องจากเป็นผู้เริ่มก่อตั้งบริษัท หรือร่วมกันประกอบกิจการ หรือในกรณีอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้ช่วยทำงานให้นั้นไม่ได้หวังรับสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทน จึงไม่ใช่ลูกจ้างไม่ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3125/2523, 2112/2524, 2848/2525

<sup>2</sup> สุบัน พูลพัฒน์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วย เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รัชชน, (กรุงเทพฯ : สำนักกฎหมายสุบัน พูลพัฒน์, 2516), หน้า 177.

## 1.2 เป็นสัญญาซึ่งสมบูรณ์โดยการแสดงเจตนาตกลงกัน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาซึ่งสมบูรณ์พอรองรับบังคับคดีกันได้โดยไม่จำเป็นต้องทำตามแบบหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด เพียงแต่คู่กรณีแสดงเจตนาตกลงกันซึ่งอาจกระทำโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ได้ คือ เมื่อมีการทำงานให้แก่กันแล้ว ถ้าไม่มีพฤติการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าจะทำให้เปล่าแล้ว ต้องถือว่าเป็นการตกลงจ้างแรงงานกัน<sup>1</sup> สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างจะเกิดขึ้นทันทีที่มีการจ้างแรงงาน คู่กรณีต้องผูกพันตามสัญญาและตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกปิดความรับผิดชอบโดยอ้างว่าไม่ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือนั้นหาได้ไม่<sup>2</sup> ส่วนในกรณีที่ทำสัญญาจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษร ผลในทางกฎหมายก็ไม่แตกต่างไปจากสัญญาจ้างแรงงานที่ทำขึ้นด้วยวาจา เพียงแต่สัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้น ในบางกรณีคู่สัญญาอาจจะตกลงกันเป็นพิเศษเพิ่มเติม หรือยกเว้นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย<sup>3</sup> ในส่วนซึ่งมีสาระของกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนก็ได้ และยังง่ายต่อการนำสืบพิสูจน์ถึงการมีสัญญาจ้างแรงงานนั้นด้วย

## 1.3 เป็นสัญญาซึ่งคู่กรณีต้องมีเจตนาผูกพันกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง

การที่บุคคลหนึ่งเข้าทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งแล้ว บุคคลที่ใดได้รับประโยชน์จากการทำงานใดจ่ายสินจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้เข้ามาทำงานให้ นั้นไม่ได้หมายความว่า เป็นสัญญาจ้างแรงงานเสมอไป การที่จะเกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานนั้น ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานถ้าบุคคลใดเข้าทำงานให้แก่

<sup>1</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576

<sup>2</sup> ประคณธ์ พันธุ์วิชาติกุล, "สัญญาจ้างแรงงาน", วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 3 ฉบับที่ 7, (มกราคม 2526), หน้า 17.

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน.

บุคคลอีกคนหนึ่งโดยไม่มีเจตนาที่จะผูกพันตนในฐานะเป็นลูกจ้างแล้ว จะไม่ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นได้เลย<sup>1</sup>

#### 1.4 เป็นสัญญาที่ทำขึ้นโดยถือเอาตัวบุคคลเป็นสาระสำคัญของสัญญา

ก่อนที่นายจ้าง และลูกจ้างจะตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกัน ทั้งสองฝ่ายมักจะพิจารณาถึงบุคคลลักษณะของแต่ละฝ่ายประกอบการตัดสินใจเข้าทำสัญญาด้วย กล่าวคือ ก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงานกับนายจ้าง ลูกจ้างย่อมพิจารณาถึงฐานะทางการเงินของนายจ้างว่าสมควรที่จะเข้าทำงานด้วยหรือไม่ เพราะลูกจ้างที่เข้ามาทำงานก็ประสงค์ที่จะได้รับสินจ้าง เป็นการตอบแทน ถ้าคุณสมบัติและฐานะของนายจ้างไม่เพียงพอที่จะจ่ายสินจ้างให้ การเข้าทำงานด้วยก็อาจจะเป็นการทำงานฟรีไม่ได้รับผลตอบแทน<sup>2</sup> ในทำนองเดียวกัน ก่อนที่นายจ้างจะจ้างบุคคลใดมาทำงาน นายจ้างย่อมพิจารณาถึงคุณสมบัติของลูกจ้าง เป็นสำคัญว่าเหมาะสมกับงานที่จะทำหรือไม่ ดังนั้นกฎหมายจึงบัญญัติว่า การที่นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกหรือการที่ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนนั้น จะต้องได้รับความยินยอมพร้อมใจจากอีกฝ่ายหนึ่งก่อนเท่านั้น<sup>3</sup>

#### 1.5 นายจ้างมีอำนาจในการบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง

อำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างนี้เป็นลักษณะพิเศษที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานแตกต่างจากสัญญาอื่น ๆ ซึ่งอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างนี้ ได้มีกฎหมายบัญญัติรับรอง

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1707/2525, 3465/2524, 2922/2523

<sup>2</sup> สุบัน พูลพัฒน์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยเช่าทรัพย์  
เช่าซื้อ . . .", หน้า 185.

<sup>3</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577.

ไว้หลายฉบับ<sup>1</sup> แต่อย่างไรก็ดี นายจ้างมิได้มีอำนาจบังคับบัญชาเห็นอู่จ้างอย่างเด็ดขาดทุกกรณี แต่อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างมีขอบเขตจำกัดภายใต้หลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้<sup>2</sup>

#### 1.5.1 ขอบเขตแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ทั้งสองฝ่ายย่อมมีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามสัญญาให้เป็นไปตามเงื่อนไขและรายละเอียดของสัญญานั้น ถ้าเป็นเรื่องนอกเหนือจากสัญญาแล้วย่อมไม่มีผลผูกพันคู่สัญญา ทั้งนี้ อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างจึงจะต้องอยู่ภายในขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ลักษณะและประเภทของงานที่ตกลงกัน เวลาทำงาน สถานที่ เงื่อนไขอื่น ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

#### 1.5.2 ขอบเขตแห่งกฎหมาย

การใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง จะต้องมิได้มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน<sup>3</sup> และเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทั้งนี้ นายจ้างจะใช้อำนาจบังคับบัญชาเห็นอู่จ้างให้ขัดกับกฎหมายแรงงานโดยมีผลเป็นการลบล้างนโยบายของลูกจ้างให้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือมีผลในทางที่เป็นโทษแก่ลูกจ้างมิได้<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 47 (3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 (3) และมาตรา 123 (3)

<sup>2</sup> วิชัย เอื้ออังกษากุล, "อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง", (วิทยานพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2523), หน้า 36 = 57.

<sup>3</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 113 และ 114

<sup>4</sup> คำพิพากษานิติกรที่ 2864/2516, 192/2516, และ 283/2516

### 1.5.3 ขอบเขตแห่งหลักการพนวิสัย

การใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างจะต้องคำนึงถึงขอบเขตแห่งหลักการพนวิสัยด้วย กล่าวคือ ถ้านายจ้างออกคำสั่ง หรือวางระเบียบข่มขู่บังคับเกี่ยวกับการทำงานที่พนวิสัยที่ลูกจ้างจะปฏิบัติได้แล้ว นอกจากจะไร้ผลในทางปฏิบัติแล้วยังตกเป็นโมฆะตามกฎหมายด้วย <sup>1</sup>

### 1.5.4 ขอบเขตแห่งหลักเหตุผลอันสมควรและความถูกต้อง

นายจ้างจะใช้อำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างตามอำเภอใจของตนฝ่ายเดียวไม่ได้ เพราะนอกจากจะทำให้ลูกจ้างเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานแล้ว ยังก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย ดังนั้น นายจ้างจะต้องคำนึงถึงหลักเหตุผลอันสมควรและความถูกต้องด้วย โดยพิจารณาจากความรู้สึกของบุคคลธรรมดาทั่วไปว่าสิ่งใดสมควรหรือถูกต้องหรือไม่

### 1.5.5 ขอบเขตแห่งหลักสุจริตและปกติประเพณี

การใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนั้น เป็นการใช้สิทธิประการหนึ่ง ดังนั้น นายจ้างจึงต้องใช้อำนาจบังคับบัญชาของตนโดยสุจริต <sup>2</sup>

### 1.5.6 ขอบเขตของคำสั่งหรือคำสั่งขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และได้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบุคคลหรือคณะบุคคลที่กฎหมายให้อำนาจไว้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้คำสั่งขาดดังกล่าว

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2950/2523

<sup>2</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5



นั้นเมื่อผูกพันคู่กรณีเป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่มีคำสั่งขาด 1 หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะมีโทษทางอาญา 2 นายจ้างจึงใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ชดหรือแยงกับคำสั่งขาดดังกล่าวมิได้

### 1.5.7 ขอบเขตแห่งคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล

คำพิพากษาหรือคำสั่งใด ๆ ของศาลแรงงานย่อมมีผลผูกพันคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง 3 นายจ้างจึงต้องใช้อำนาจบังคับบัญชาภายในขอบเขตแห่งคำพิพากษาหรือคำสั่ง

## 2. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

### 2.1 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

#### 2.1.1 สิทธิของนายจ้าง

นายจ้างมีสิทธิในการจัดการและการใช้อำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานซึ่ง "สิทธิในการจัดการของนายจ้าง" (Management Right) หรือบางครั้งเรียกว่า "อภิสิทธิของนายจ้าง" (Employer's Prerogative) หรือ "หน้าที่ของฝ่ายจัดการ" (Managerial Functions) ซึ่งเป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่อาจนำเรื่องที่เป็นสิทธิในการจัดการของนายจ้างนี้ไปเป็นหัวข้อเรื่องหรือเนื้อหาในการยื่นขอเรียกร้องเพื่อทำสัญญารวมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง

1 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 30

2 เรื่องเดียวกัน, มาตรา 131 ถึง 133

3 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

สิทธิดังกล่าวได้แก่ สิทธิในทางจัดการของนายจ้างเหนือทรัพย์สิน และสิทธิในทางจัดการของนายจ้างเหนือบุคคล<sup>1</sup>

สิทธิในทางจัดการของนายจ้างเหนือทรัพย์สิน เป็นสิทธิที่สืบเนื่องมาจากการที่นายจ้างเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ จึงมีอำนาจในการซื้อขาย, จำหน่าย โอน หรือ ใดคอกผลแห่งทรัพย์สินนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1336 ส่วนสิทธิในทางจัดการของนายจ้างเหนือบุคคลนั้น เป็นสิทธิในการวางแผนงานบริหารบุคคลของนายจ้างนั่นเอง คือ สิทธิในการจัดสรรบุคคลากรเพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและรวมไปถึงสิทธิในการใช้อำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง เกี่ยวกับการทำงาน สิทธิดังกล่าวนี้ เช่น สิทธิในการจ้างงาน การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การวางระเบียบข้อมบังคับ การลงโทษ และการเลิกจ้างลูกจ้าง<sup>2</sup>

การที่นายจ้างจะดำเนินการใหม่หรือเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ได้ นายจ้างจะต้องจัดระบบเกี่ยวกับการดำเนินงานไว้ให้เป็นระบบระเบียบ ซึ่งอาจทำในรูปของการกำหนดระเบียบข้อมบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมีรายการและจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้<sup>3</sup> และถ้านายจ้างเห็นสมควรที่จะกำหนดรายการอื่น ๆ เพิ่มเติมจากรายการที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างก็มีสิทธิจะเพิ่มเติมได้ นอกจากการวางระเบียบข้อมบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว นายจ้างยังมีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตามได้ แต่การใช้สิทธิของนายจ้างจะต้องคำนึงถึงขอบเขตแห่งการใช้อำนาจบังคับบัญชาด้วย ซึ่งได้กล่าวไว้ในหัวข้อที่ 1.5

1 วิชัย เอื้ออังกุล, "อำนาจบังคับบัญชาและอำนาจเลิกจ้างของนายจ้าง"; วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 11 ฉบับที่ 2, (2524), หน้า 249

2 เรื่องเดียวกัน

3 ฎีกาฎีกากระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ขอ 68 - 70.

ในบางกรณีการจ้างแรงงานนั้น นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีฝีมือพิเศษเฉพาะ  
 อย่าง เช่น ต้องการช่างไม้ฝีมือดีเพื่อทำตู้ หรือซ่อมแซมของเก่าหรือช่างปูนที่มีฝีมือ  
 ปรมาณีเพื่อทำหินขัด ถ้าลูกจ้างรับรองหรืออวดอ้างว่าตนมีฝีมือพิเศษ มีความชำนาญหรือ  
 ความปรมาณีในงานที่จ้างนั้น แต่เมื่อนายจ้างได้จ้างให้มาทำงานแล้วกลับไม่มีฝีมือพิเศษ  
 ตามที่ลูกจ้างรับรองไว้ ไม่ว่าจะได้รับการรับรองไว้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ตาม นายจ้าง  
 ย่อมมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้<sup>1</sup>

## 2.1.2 หน้าที่ของนายจ้าง

### ก. หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น

#### หน้าที่จ่ายเงินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

การตกลงจ่ายเงินจ้างไม่จำเป็นต้องตกลงโดยชัดแจ้งเสมอไป อาจตกลงกันโดย  
 ปริยายก็ได้<sup>2</sup> กล่าวคือ หากไม่ได้ตกลงกันว่าจ่ายเมื่อใดและไม่มีจารีตประเพณีที่  
 ถูปฏิบัติกันว่าการจ้างแรงงานประเภทนั้นพึงจ่ายเงินจ้างกันเมื่อใดแล้ว นายจ้างต้องจ่าย  
 เงินจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานนั้นเสร็จ แต่ถาเป็นกรณีที่ตกลงจ่ายเงินจ้างเป็นระยะเวลา ก็ต้อง  
 จ่ายเมื่อสุดครยะเวลานั้น<sup>3</sup> สำหรับอัตราเงินจ้างที่จะตรงจ่ายนั้นต้องประมาณจากอัตรา

<sup>1</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 578

<sup>2</sup> จินตา บุณยอาคม, คำบรรยายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงาน  
 จ้างทำของ, (พระนคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2512), หน้า 6.

<sup>3</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 580

โดยทั่วไปที่เคยปฏิบัติกันมาหรือตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นหรือตามสมควรที่เหมาะสมกับงานที่ทำ แต่อย่างไรก็ดี ถ้าหากสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างรายใดต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้<sup>1</sup> และนอกจากนี้ การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างนั้นนายจ้างยังต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย<sup>2</sup>

### หน้าที่จ่ายค่าเดินทางให้ลูกจ้างกลับถิ่นเดิมของตน

ในกรณีที่นายจ้างใ้จ้างลูกจ้างมาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินค่าเดินทางให้นั้นเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงโดยมิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องใช้จ่ายเงินค่าเดินทางขากลับให้แก่อลูกจ้างด้วย ถ้าปรากฏว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นมิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้างและลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ใ้จ้างมาภายในเวลาอันสมควร<sup>3</sup>

### หน้าที่ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว และลูกจ้างร้องขอนายจ้างมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานของลูกจ้างว่าได้ทำงานนานเท่าไรและงานนั้นเป็นงานอย่างไร<sup>4</sup>

ข. หน้าที่ตามกฎหมาย นอกจากหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ประการอื่นอีกหลายประการ เช่น

<sup>1</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

<sup>2</sup> ประการกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หมวด 4 ข้อ 26 ถึง 45

<sup>3</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 586

<sup>4</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585

หน้าที่ในการจัดสวัสดิการและระบบการให้ความปลอดภัยในการทำงาน

ของลูกจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง การช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และต้องจัดให้มีระบบการให้ความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้าง ตามประเภทกิจการของนายจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ในแต่ละเรื่อง โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด<sup>1</sup>

หน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่อลูกจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่อลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย<sup>2</sup> สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง<sup>3</sup> กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงความตายเนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้างหรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง<sup>4</sup> หรือลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดชนิดของโรคไว้<sup>5</sup>

นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างใด ในกรณีที่สาเหตุในการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้างเสพเครื่องคองของเมมาจน

<sup>1</sup> คุประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 63 ถึง 67

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 50

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 48

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 2

<sup>5</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 2 ประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องเกี่ยวกับการทำงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ไม่สามารถครองสติได้หรือเกิดจากการที่ลูกจ้างจงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย<sup>1</sup>

### หน้าที่ในการจ่ายค่าชดเชย

ในกรณีที่นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ กฎหมายกำหนดไว้ด้วย<sup>2</sup> ซึ่งจะได้กล่าวถึงโดยละเอียดต่อไปในบทที่ 4

## 2.2 สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง

### 2.2.1 สิทธิของลูกจ้าง

ก. สิทธิ कामสัญญาจ้างแรงงาน เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทน การทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้<sup>3</sup> สิทธิที่จะได้รับใบสำคัญแสดงการทำงาน<sup>4</sup> นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีสิทธิประการอื่นอันเกิดจากข้อตกลงในสัญญาจ้างด้วย

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 2 ประกอบกับข้อ 52 วรรค 3

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 46 และ 47

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา 586

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา 585

ข. สิทธิตามกฎหมาย เช่น สิทธิที่จะมีวันหยุด วันลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้<sup>1</sup> สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการต่างๆ<sup>2</sup> สิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง<sup>3</sup> สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่ไ้กระทำความผิด<sup>4</sup>

### 2.2.2 หน้าที่ของลูกจ้าง

ก. หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานด้วยตนเอง<sup>5</sup> ตามประเภทของงาน กำหนดเวลา และสถานที่ที่ตกลงกันไว้ โดยต้องทำงานภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง

ข. หน้าที่ตามกฎหมาย เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างต้องงดเว้นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สุจริต โดยถูกต้องและสุจริต มิฉะนั้นนายจ้างย่อมมีสิทธิไล่ออกจากงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า<sup>6</sup>

<sup>1</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 7 ถึง 12

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 63 ถึง 67

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 48 ถึง 62

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ 46 และ 47

<sup>5</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577

<sup>6</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583

### 3. การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดลงได้หลายเหตุต่าง ๆ หลายกรณีด้วยกัน อาจจะ เป็นเหตุที่กฎหมายกำหนดไว้หรือเหตุจากการแสดงเจตนาของคู่สัญญา เหตุต่าง ๆ เหล่านี้ ก่อให้เกิดผลทางกฎหมายที่แตกต่างกันออกไปจึงควรแยกพิจารณาเหตุแต่ละเหตุ ดังนี้

#### 3.1 สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงด้วยเหตุความตายของคู่สัญญา

สัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไปแล้ว คู่สัญญาต่างฝ่ายต่างถือคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคล ที่เป็นคู่สัญญาเป็นสำคัญด้วย ดังนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 จึงได้บัญญัติ ในทำนองที่ว่า คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะโอนสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานให้ผู้อื่นไม่ได้ นอกจากอีกฝ่ายหนึ่งจะยินยอมพร้อมใจด้วย อย่างไรก็ตาม การทำสัญญาจ้างแรงงานในบางครั้ง ลูกจ้างอาจจะไม่ได้ถือเอาคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลของผู้เป็นนายจ้างเป็นสาระสำคัญของการ เข้าทำสัญญาก็ได้ ด้วยเหตุนี้เองความตายของคู่สัญญาจะเป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงหรือไม่นั้น จะได้แยกกล่าวถึงเป็นกรณี ๆ ไป

##### 3.1.1 กรณีลูกจ้างตาย

สัญญาจ้างแรงงานทุกสัญญามีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นลูกจ้างเสมอ โดยเฉพาะ ในงานที่ลูกจ้างต้องใช้ฝีมือ หรือความชำนาญพิเศษ เมื่อนายจ้างจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน ลูกจ้าง ก็มีหน้าที่จะต้องทำงานให้นายจ้างตามความสามารถของตนเพื่อรับสินจ้างตอบแทน สิทธิและหน้าที่ ดังกล่าวนั้นจึงเป็นการเฉพาะตัวของลูกจ้าง ไม่อาจโอนไปยังบุคคลอื่นได้ เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม ด้วย กล่าวคือ ในขณะที่ลูกจ้างมีชีวิตอยู่ ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิจะมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าทำงานแทน ตน เว้นแต่นายจ้างจะตกลงยินยอมและเมื่อลูกจ้างตายลง สิทธิและหน้าที่การเป็นลูกจ้างก็ไม่ตกทอดแก่ทายาท<sup>1</sup> ทายาทจะเข้าสรวมสิทธิและหน้าที่แทนผู้ตายไม่ได้<sup>2</sup> ดังนั้น ถ้าลูกจ้างตาย

<sup>1</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คร., กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพ, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523), หน้า 98.

<sup>2</sup> จีค เศรษฐบุตร, "ความรู้เบื้องต้นแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย เขาทรัพย์สิน เขาชื่อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน", (พระนคร, โสภณพิพรรฒธินากร, 2490), หน้า 135.



ลงเมื่อใด สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดลงเมื่อนั้น

สำหรับในกรณีที่ลูกจ้างป่วยจนไม่สามารถทำงานที่จ้างได้หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานและนายจ้างได้เลิกจ้างด้วยเหตุนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และนอกจากนั้นนายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างด้วย<sup>1</sup> แต่การเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวนี้ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม<sup>2</sup>

### 3.1.2 กรณีนายจ้างตาย

ถ้านายจ้างตายสัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลงเหมือนกรณีลูกจ้างตาย เนื่องจากความตายของนายจ้างไม่เป็นเหตุขัดข้องแก่ลูกจ้างที่จะทำงานต่อไป เพราะผู้รับมรดกหรือทายาทของนายจ้างยอมเขาทำหน้าที่แทนต่อไปได้ โดยเฉพาะลูกจ้างก็มุ่งประสงค์อยู่ที่薪金เป็นหลัก ใครจะมาเป็นนายจ้างไม่คอยสำคัญ สำคัญอยู่ที่ว่ามี薪金จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามปกติหรือไม่<sup>3</sup> ความตายของนายจ้างจะทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงก็เฉพาะในสัญญาจ้างรายไทม์สำรับสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้างเท่านั้น<sup>4</sup> กรณีอย่างไรจึงจะถือได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานมีสำรับสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้างนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นราย ๆ ไป การที่ตัวนายจ้างจะเป็นสำรับสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานนี้ แยกได้เป็น 2 กรณี

กรณีแรก เป็นกรณีที่ลูกจ้างเลือกที่จะทำงานกับนายจ้างคนนั้นคนนั้นโดยเฉพาะเจาะจง ถ้าไม่ใช่นายจ้างคนนั้นแล้วก็จะไม่ทำงานด้วย<sup>5</sup> ทั้งนี้เป็นเหตุผลส่วนตัวของลูกจ้าง

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2671/2525

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3634/2525

<sup>3</sup> สุบัน พูลพัฒน์, คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เขาทรัพย์. . . หน้า 201.

<sup>4</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, กร., กฎหมายแรงงาน, หน้า 98.

<sup>5</sup> สุบัน พูลพัฒน์, คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เขาทรัพย์ . . . หน้า 201.

เช่น นายจ้างคนนี้เป็นคนโอบอ้อมอารี มีความเมตตากรุณาหรือเคยมีบุญคุณแก่ลูกจ้างมาก่อน หรือกรณีลูกจ้างมีฝีมือพิเศษของการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่บุคคลที่เหมาะสมโดยเฉพาะ เป็นต้น กรณีเหล่านี้เป็นกรณีที่ลูกจ้างจะจงด่วนนายจ้างเป็นสำคัญ เมื่อนายจ้างตายไม่ว่า งานที่จ้างนั้นจะสำเร็จแล้วหรือไม่ก็ตาม สัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลงทันที ทายาทหรือผู้รับมรดก จะเข้ามาใช้งานแทนไม่ได้<sup>1</sup>

กรณีที่สอง ได้แก่ กรณีที่การปฏิบัติการชำระหนี้ของลูกจ้างต้องกระทำต่อตัวนายจ้าง นั้นเองโดยตรง หากนายจ้างตายลง ลูกจ้างจะไม่สามารถชำระหนี้ได้เลย เช่น นายจ้าง เป็น นักศึกษาจ้างครูมาสอนพิเศษ นายจ้างเป็นคนป่วยหรือคนชราจ้างพยาบาลมาคอยดูแล หรือ จ้างลูกจ้างมาเป็นองครักษ์ป้องกันคนมาทำร้าย กรณีเช่นนี้ เมื่อนายจ้างตายสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมสิ้นสุดลงทันที

อนึ่ง ผลทางกฎหมายของกรณีที่นายจ้างตายนั้นผลต่างกันอย่างมาก คือ ถ้า สัญญาจ้างมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวผู้เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงทันที โดยไม่ก่อให้เกิดสิทธิ หน้าที่ หรือความรับผิดชอบแก่ฝ่ายใด แต่ถ้านายจ้างนั้นไม่ถือเอาตัวนายจ้าง เป็นสาระสำคัญ เมื่อนายจ้างตายสัญญาจ้างไม่สิ้นสุดลง ทายาทหรือผู้รับมรดกจะต้องเข้าสวมสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของนายจ้างเดิม เสมือนไม่มี การเปลี่ยนตัวนายจ้างเลย ถ้านายจ้างใหม่ จะเลิกจ้างลูกจ้างก็จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ลักษณะ "จ้างแรงงาน" และกฎหมายแรงงานทุกฉบับด้วย แต่นายจ้างใหม่ซึ่งเป็นทายาทของนายจ้างเดิมนี้ไม่จำเป็นต้อง รับผิดชอบเกินกว่าทรัพย์สินมรดกที่ตกทอดได้แก่ตน<sup>2</sup>

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>2</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1601.

### 3.2 สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามข้อตกลง

#### 3.2.1 สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน

การตกลงทำสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างอาจกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้แน่นอนเลยก็ได้ว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ซึ่งทำได้หลายรูปแบบ คือ อาจตกลงจ้างกันเป็นจำนวน วัน เดือน หรือ ปี หรือจ้างกันจนถึงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ตกลงจ้างกันตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2527 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2527 หรือตกลงจ้างกันเป็นเวลา 1 ปี นับจากวันที่ทำสัญญา เป็นต้น การตกลงทำสัญญาจ้างประเภทนี้ไม่มีกฎหมายจำกัดระยะเวลาการจ้างไว้ ดังนั้น นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันโดยกำหนดระยะเวลาการจ้างสั้นหรือยาวนานเท่าใดก็ได้ เช่น จะตกลงจ้างกัน 1 เดือน หรือ 10 ปีก็ได้<sup>1</sup> โดยสรุปแล้วสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ก็คือสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างไว้ทำงานตลอดระยะเวลาหนึ่งที่ใดกำหนดไว้ โดยจะไม่เลิกจ้างจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลานั้น สำคัญก็คือ ข้อตกลงในสัญญานั้นจะต้องมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอย่างจริงจัง มีเงื่อนไขที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่ให้สิทธิแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดยกเลิกสัญญาจนครบกำหนดได้ไม่ว่าสิทธิบอกเลิกสัญญาเช่นนี้จะได้มีการตกลงกันชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ตาม เช่น ตกลงจ้างกัน 1 ปี แต่ข้อความว่า "ในระหว่างอายุสัญญานี้ คู่สัญญาอาจบอกเลิกสัญญาได้ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน<sup>2</sup> หรือตกลงจ้างกันหลังจากเกษียณอายุเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยนับอายุงานต่อกัน แต่ลูกจ้างมีสิทธิลาออกเมื่อใดก็ได้<sup>3</sup> สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวถือว่ามิใช่สัญญาจ้างแรงงานที่มี

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "สัญญาจ้างแรงงาน", (กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2527), หน้า 34.

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3677 - 3682/2526 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 160/2523 และ 3010 - 3011/2526 วินิจฉัยในทำนองเดียวกัน

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1460/2524 และ 1178/2524 วินิจฉัยในทำนองเดียวกัน

กำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนเพราะข้อตกลงให้สิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดนี้  
 ใ้ทำลายความแน่นอนของระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้ในตอนแรกหมดสิ้นไปแล้ว และ  
 นายจ้างจะเลิกจ้างในวันครบกำหนดระยะเวลา ก็ไม่อาจทำให้สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว  
 กลับเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนได้อีก

สัญญาจ้างแรงงานที่จะถือได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง  
 แน่นอนตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอีก  
 ประการหนึ่งคือ นายจ้างและลูกจ้างตกลงรู้วันที่จะเลิกสัญญากันว่าเป็นวันที่เท่าไร ทั้งนี้  
 ตั้งแต่วันที่เริ่มจ้างกัน ถ้าไม่รวมทั้งแต่เริ่มจ้าง หรือไม่อาจกำหนด วัน เดือน ปี ที่แน่นอน  
 ได้ ก็ไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไวแน่นอน<sup>1</sup> การทำสัญญาจ้าง  
 แรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาสัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องตกลงกันเสียแต่แรกว่าจะจ้างกัน  
 นานเท่าใด ถ้าไม่เคยตกลงกันแต่แรก เพียงจ้างกันตามปกติแล้วต่อมาภายหลัง นายจ้าง  
 จึงกำหนดระยะเวลาการจ้างว่าจะจ้างลูกจ้างเป็นระยะเวลาเท่าใด การแสดงเจตนาเช่นนี้  
 ไม่มีผลทำให้สัญญาจ้างที่ตกลงกันไว้แต่แรกนั้นกลายเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา  
 การแสดงเจตนาดังกล่าวเป็นเพียงการบอกกล่าวเลิกสัญญาเท่านั้น มิใช่ข้อตกลงกำหนด  
 ระยะเวลาการจ้างแต่อย่างใด

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างที่ตกลงกันไว้ สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงทันทีโดย  
 อัตโนมัติสัญญาทั้งสองฝ่ายต่างสิ้นสิทธิสัมพันธ์ในทางการจ้างต่อกัน โดยนายจ้างไม่จำต้อง  
 แจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าเลิกสัญญา ไม่ต้องให้คำยืนยันว่าจะไม่จ้างต่อไป และไม่ต้องปฏิบัติ  
 ใดๆ ทั้งสิ้น ทั้งนี้โดยอาศัยข้อตกลงในสัญญานั้นเอง<sup>2</sup> ซึ่งมีผลบังคับได้ตามหลักเสรีภาพ

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์, "สัญญาจ้างแรงงาน" . . . , หน้า 38.

<sup>2</sup> จิต เศรษฐบุตร, ความรู้เบื้องต้นแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเช่าทรัพย์สิน  
 เช่าซื้อ จ้างแรงงาน . . . หน้า 147 (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581)

ในการแสดงเจตนา เว้นแต่เมื่อสัญญาจ้างครบกำหนดแล้วลูกจ้างยังทำงานอยู่ต่อไป และนายจ้างรู้แล้วไม่หักทวง กรณีเช่นนี้ถือว่าเป็นการจ้างต่อไปโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยถือข้อผูกพันกันตามสัญญาเดิม

ผลของสัญญาจ้างแรงงานที่สิ้นสุดลงตามกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันไว้แน่นอน แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ผลในส่วนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และผลในส่วนกฎหมายแรงงานฉบับอื่น ๆ

### ผลในส่วนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(ก) ในระหว่างระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ คู่สัญญาฝ่ายใดจะบอกเลิกสัญญาไม่ได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงในการทำงานและมีหลักประกันในรายได้ ตลอดระยะเวลานั้น หากนายจ้างผิดสัญญาโดยเลิกจ้างก่อนครบกำหนด นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายฐานผิดสัญญาให้ลูกจ้างและถ้าลูกจ้างทำงานอยู่ไม่ครบระยะเวลาตามสัญญา นายจ้างอาจเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้างได้เช่นกัน

(ข) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว สัญญาสิ้นสุดลงทันทีโดยนายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง

ผลในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็คือถ้าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน นายจ้างใดรับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

### 3.2.2 สัญญาจ้างแรงงานให้ทำงานเฉพาะอย่าง

ในบางครั้งการตกลงให้ทำงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ คู่สัญญาไม่อาจกำหนดระยะเวลาการทำงานได้แน่นอนว่าจะต้องใช้เวลาในการทำงานกี่วัน กี่เดือน หรือกี่ปี จะทำได้แต่เพียงกะประมาณระยะเวลาการทำงานเท่านั้น หากจะนำเอาระยะเวลาที่ประมาณไว้มากำหนดเป็นระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนแล้ว จะเป็นการเสี่ยงต่อปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ในภายหลังได้ ดังนั้น จึงแก้ไขปัญหานี้โดยการตกลงจ้างกันให้ทำงานชิ้นหนึ่งโดยเฉพาะ  
เมื่องานนั้นเสร็จสัญญายกเลิกกัน และในระหว่างที่ยังไม่เสร็จ คู่สัญญาต่างมีความสัมพันธ์  
กันเช่นเดียวกับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน คือ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอก  
เลิกสัญญาก่อนงานเสร็จมิได้และเนื่องจากคู่สัญญามีเจตนาผูกพันกันเฉพาะในระหว่างที่ยัง  
ยังไม่แล้วเสร็จเท่านั้น ฉะนั้นเมื่องานเสร็จสัญญาจึงยกเลิกทันทีโดยไม่คงมีการบอกเลิก  
สัญญาอีก

ปัญหาการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานในกรณีนี้มีปัญหาอยู่เสมอว่า นายจ้างต้องจ่าย  
ค่าชดเชยให้ลูกจ้างหรือไม่ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติยกเว้นไว้เฉพาะสัญญา  
จ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนเท่านั้นนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เรื่องนี้มี  
สองความเห็นคือ

ความเห็นแรก <sup>1</sup> ที่ความ "สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน"  
ตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16  
เมษายน 2515 ข้อ 46 วรรคท้ายว่า "สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน  
หมายถึง สัญญาจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดเวลา หรือวันที่ที่จะเลิกจ้างกันว่า  
เป็นวันที่เท่าไร ทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่เริ่มจ้างกัน ถ้าไม่รูมาตั้งแต่เริ่มจ้างหรือไม่อาจกำหนดวัน  
เดือน ปี ที่แน่นอนได้ ก็ไม่ใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน" ดังนั้น  
สัญญาจ้างให้ทำงานเฉพาะอย่างนั้น คู่สัญญาจึงไม่สามารถรู้วันแน่นอนที่สัญญาจะสิ้นสุดลง  
สัญญาจ้างดังกล่าวจึงมิใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน เมื่อนายจ้างเลิก  
จ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างด้วย

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "สัญญาจ้างแรงงาน", หน้า 38 - 39.

ความเห็นที่สอง<sup>1</sup> เห็นว่า แม้ตามข้อตกลงการจ้างไม่มีกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่ตามลักษณะของงานมีกำหนดเวลาเสร็จสิ้นแน่นอน ถ้าเป็นการจ้างเพื่อทำงานนั้นโดยเฉพาะ เมื่องานนั้นเสร็จสิ้นลง การจ้างก็สิ้นสุดลงด้วย ถือได้ว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ซึ่งมีคำพิพากษาศักดิ์ในปัจจุบัณบางฉบับเห็นพ้องด้วย<sup>2</sup> แต่สำหรับในกรณีทำงานที่จ้างนั้นเป็นงานชิ้นใหญ่ ต้องใช้เวลาก่อสร้างนาน ๆ เช่น สร้างคึกหลาย ๆ ชั้น สร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา ฯลฯ ต้องใช้เวลาก่อสร้างหลายปี จะถือว่าตกลงจ้างจนกว่างานเสร็จมิได้ เว้นแต่จะได้มีการตกลงกันทั้งสองฝ่ายโดยชัดแจ้งเท่านั้น นายจ้างจึงจะไม่ตองจ่ายค่าชดเชย

### 3.2.3 สัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับหลัง

ข้อตกลงของคู่สัญญาที่มีผลให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดนั้น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อมีเหตุการณ์อันใดอันหนึ่งในอนาคตที่ไม่แน่นอนเกิดขึ้นก็ได้ เรียกว่า "สัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับหลัง"<sup>3</sup> หลักสำคัญของการทำสัญญาจ้างแรงงานประเภทนี้คือ เหตุการณ์อันเป็นเงื่อนไขแห่งสัญญานั้น จะต้องเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต หลังจากที่ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานแล้ว และต้องเป็นเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่ด้วย<sup>4</sup> ดังนั้นความผูกพันของนายจ้าง และลูกจ้าง

<sup>1</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบาย "การเลิกจ้างและค่าชดเชย", หน้า 126 - 127.

<sup>2</sup> คำพิพากษาศักดิ์ที่ 3022/2526

<sup>3</sup> กฎประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 145 วรรค 2

<sup>4</sup> พระวรภักดิ์พิบูลย์, "พจนานุกรมกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 - 6 เรียงตามอักษร," (พระนคร : บริษัทแพรววิทยา), หน้า 193 - 194.

จึงอาจแบ่งได้เป็น 2 ระยะคือ <sup>1</sup> ระยะต้น ระหว่างที่เงื่อนไขยังไม่แน่นอนว่าจะสำเร็จหรือไม่ และระยะหลัง เมื่อเงื่อนไขได้สำเร็จแล้ว ในระยะต้นนี้ ความผูกพันของนายจ้างและลูกจ้างมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ ท่านเองเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง กล่าวคือ สิทธิและหน้าที่ตามสัญญามีอยู่อย่างไร คู่สัญญาก็ต้องปฏิบัติตามนั้น และจะบอกเลิกสัญญาก่อนงานเสร็จไม่ได้ ส่วนในระยะหลัง คือ เมื่อเงื่อนไขสำเร็จแล้ว สัญญาจ้างแรงงานก็จะสิ้นสุดลง <sup>2</sup> ตามผลของข้อตกลงนั้น เช่น นายจ้างได้รับสัมปทานจากรัฐบาลให้ประกอบกิจการอย่างหนึ่ง นายจ้างจึงได้ว่าจ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานให้โดยกำหนดเงื่อนไขว่า นายจ้างจะว่าจ้างลูกจ้างตลอดเวลาที่นายจ้างได้รับสัมปทานและถ้าหมดอายุสัมปทานแล้ว หากนายจ้างไม่ได้รับสัมปทานคือให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเป็นต้น แต่เนื่องจากเงื่อนไขที่คู่สัญญากำหนดให้สัญญาสิ้นสุดลง เป็นเหตุการณ์ในอนาคตที่ไม่แน่นอน คู่สัญญาต่างไม่อาจทราบได้ล่วงหน้าว่า สัญญาจ้างจะมีผลผูกพันกันไปถึงเมื่อใด ดังนั้นจึงต้องถือว่า เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ ดังนั้นเมื่อสัญญาสิ้นสุดลงนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

แต่อย่างไรก็ดี ในเรื่องนี้คำพิพากษาศาลฎีกาในปัจจุบันเคยวินิจฉัยว่า

แม้อายุสัมปทานที่นายจ้างได้รับจากรัฐบาลจะมีกำหนดไว้แน่นอน แต่เมื่อนายจ้างและลูกจ้างไม่เคยตกลงกำหนดเงื่อนไขว่าจะจ้างกันชั่วระยะเวลาสัมปทานเท่านั้น จึงมิใช่การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน ดังนั้น การที่นายจ้างเลิกกิจการเพราะหมดสัมปทานจึงต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย <sup>3</sup>

<sup>1</sup> จิต เศรษฐบุศกร, "หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและหนี้ แก้ไขเพิ่มเติม 2522 โดยจิตติ คิงศกัทธิย์, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพฯ, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526), หน้า 235 - 237.

<sup>2</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, คร., กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523), หน้า 98

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 316/2524



จากคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ทำให้เข้าใจว่า ถ้าคู่สัญญาตกลงเอา "สิทธิในสัมปทาน" เป็นเงื่อนไขบังคับหลังให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงก็ถือว่า เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ประเภทหนึ่ง นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

### 3.2.4 สัญญาจ้างแรงงานที่มีเงื่อนไขสิ้นสุด

สัญญาจ้างแรงงานอาจมีข้อกำหนดให้สัญญาสิ้นสุดลง เมื่อเวลาที่มีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่แน่นอนในอนาคตเกิดขึ้น ข้อกำหนดเช่นนี้เรียกว่า เงื่อนไขสิ้นสุด<sup>1</sup> ซึ่งมีด้วยกัน 2 ชนิด คือ<sup>2</sup> เงื่อนไขสิ้นสุดที่กำหนดถึง เหตุการณ์ในอนาคตที่แน่นอน และคู่สัญญาทางรัฐอาจจะเกิดขึ้นเมื่อใด เช่น ตกลงจ้างกันเป็นเวลา 3 เดือน นับแต่วันทำสัญญา เงื่อนไขชนิดนี้แท้จริงแล้วก็คือสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนนั่นเอง และเงื่อนไขสิ้นสุดที่กำหนดถึง เหตุการณ์ในอนาคตที่แน่นอน แต่ไม่รู้ว่า จะเกิดขึ้นเมื่อใด เช่น สัญญาจ้างให้ทำงานเก็บพืชผลจนกว่าจะหมดฤดูกาลของพืชผลนั้น<sup>3</sup>

สัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดเงื่อนไขสิ้นสุดไว้ ย่อมสิ้นสุดลงทันที<sup>4</sup> เมื่อถึงเวลาที่ตกลงกันไว้แล้ว แต่เนื่องจากข้อกำหนดเงื่อนไขชนิดที่ 2 นั้นขาดความแน่นอนว่า สัญญาจะเลิกกันเมื่อใด ดังนั้นจึงต้องถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ฉะนั้น สัญญาจ้างที่สิ้นสุดตามเงื่อนไขชนิดนี้จึงเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและต้องบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย<sup>5</sup>

<sup>1</sup> ฎีกาประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 153 วรรค 2

<sup>2</sup> จีที เศรษฐบุตร์, "หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและหนี้", หน้า 239.

<sup>3</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า 39.

<sup>4</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, กฎหมายแรงงาน, หน้า 98.

<sup>5</sup> คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 802/2527

### 3.3 สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงด้วยการบอกเลิกสัญญา

สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดลงได้ด้วยเหตุจากการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของคู่สัญญาก็ได้ การแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญานี้ หากเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนโดยปกติคู่สัญญาจะบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดไม่ได้ เว้นแต่ คู่สัญญาฝ่ายนั้นจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญา ซึ่งสิทธิบอกเลิกสัญญานี้ อาจเกิดขึ้นได้จากข้อสัญญาอย่างหนึ่ง และโดยข้อกฎหมายอีกอย่างหนึ่ง<sup>1</sup> ที่กล่าวว่า "สิทธิบอกเลิกสัญญาโดยข้อสัญญา" นั้น ก็เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในสัญญาจ้างแรงงานว่า มีเหตุอะไรบางอย่างที่จะเป็นเหตุบอกเลิกสัญญากันได้ เช่น ตกลงกันในสัญญาว่า ถ้านายจ้างไม่ชำระค่าจ้างภายในกำหนดเวลาตามที่ตกลงไว้ก็ให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาได้ เป็นต้น ส่วนการบอกเลิกสัญญาโดยข้อกฎหมายก็เป็นกรณีที่มีกฎหมายบัญญัติถึงมูลเหตุที่จะให้บอกเลิกสัญญาไว้โดยตรง เช่น กรณีลูกจ้างจงใจขี้ค่าจ้างของนายจ้าง อันชอบด้วยกฎหมาย<sup>2</sup> หรือนายจ้างโอนสิทธิการจ้างให้บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอม<sup>3</sup> เป็นต้น กรณีเหล่านี้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาหรือขอใช้ศาลเสียหายให้อีกฝ่ายหนึ่งทั้งยังอาจเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ฝ่าฝืนสัญญาได้อีกด้วย

สำหรับกรณีที่ เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงได้ก็ต่อเมื่อมีการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาแก่อีกฝ่ายหนึ่ง โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่าย薪金จากราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่าย薪金จากราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าว

<sup>1</sup> สมมาตร พรหมานุกูล, "การเลิกจ้าง" วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (สิงหาคม 2523), หน้า 39.

<sup>2</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583

<sup>3</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577

ล่วงหน้ากว่าสามเดือน<sup>1</sup> หลักกฎหมายในเรื่อง การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญา  
ใบบังคับทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างด้วย เพราะกฎหมายใช้โดยคำว่า "ฝ่ายใดฝ่าย  
หนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า . . ." จึงหมายความว่าถึงทั้งนายจ้างและ  
ลูกจ้าง เมื่อจะเลิกสัญญา ต้องบอกกล่าวต่อกันล่วงหน้า ฝ่ายใดจะบอกกล่าวเลิกสัญญา  
ในทันทีไม่ได้เพราะทั้ง 2 ฝ่ายมีผลได้และผลเสียด้วยกัน

สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนอาจแยกได้เป็น

### 3. กรณี ดังนี้

กรณีแรก คือ สัญญาจ้างแรงงานที่สัญญาไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ตั้งแต่  
เริ่มแรกว่าจะจ้างกันนานเท่าไร คือ ทางฝ่ายต่างไม่สนใจที่จะกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้  
แน่นอน โดยจ้างกันไปเรื่อย ๆ จนกว่าลูกจ้างจะไม่สามารถทำงานต่อไปได้ หรือจนกว่า  
ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาและรวมถึงสัญญาจ้างแรงงานซึ่งโดยผลของสัญญาไม่อาจ  
ทราบได้ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใดด้วย เช่น สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลา  
การจ้างไว้จริง แต่มีข้อสัญญาไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ตามให้สิทธิแก่ฝ่ายใด  
ฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญา เมื่อใดก็ได้โดยไม่ถือว่าเป็นการผิดสัญญา<sup>2</sup>

กรณีที่สองคือ สัญญาจ้างแรงงานที่สัญญาตกลงจ้างกันเป็นช่วง ๆ มีลักษณะเป็น  
การหลีกเลี่ยงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน<sup>3</sup> เพราะโดยลักษณะและสภาพของงานไม่อาจคาด  
หมายได้ว่าจะสิ้นสุดสัญญาลงเมื่อใด หากนายจ้างประสงค์จะจ้างลูกจ้างเป็นกำหนดแน่นอน

<sup>1</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรค 2

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2155/2524 (และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1601/2523,  
1471/2525, 2281/2526 และ 3010 - 3011/2526 วินิจฉัยในทำนองเดียวกัน)

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3677 - 3682/2526

แล้ว ก็ยอมจะต้องกำหนดระยะเวลาตายตัวไปที่เดียวเลย ไม่มีความจำเป็นจะต้องจ้างกันเป็นช่วง ๆ ทั้งนี้จึงถือว่า เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน<sup>1</sup>

แต่อย่างไรก็ดี การทำสัญญาจ้างแรงงานติดต่อกันเป็นช่วง ๆ นี้ มิใช่เป็นการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายเสมอไป ต้องพิจารณาถึงสภาพของงาน เจตนาของนายจ้างประกอบด้วยช่วงระยะเวลาการจ้างว่ายาวนานแค่ไหน ถ้าจ้างกันแต่ละช่วง เป็นเวลายาวนาน ย่อมเป็นการแสดงเจตนาของนายจ้างอย่างหนึ่งว่าไม่มีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะการที่นายจ้างทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้เป็นช่วงยาวนานนั้น ย่อมผูกพันนายจ้างมิให้เลิกสัญญาก่อนครบกำหนดสัญญา ผลที่จะได้รับจากการหลีกเลี่ยงกฎหมาย จึงอาจจะไม่คุ้มกับค่าจ้างที่ต้องจ้างกันตลอดระยะเวลานั้น<sup>2</sup> เช่น สัญญาจ้างมีกำหนด 3 ปี เมื่อครบกำหนดแล้วทำสัญญาใหม่อีก 1 ปี เช่นนี้ถือว่า มีระยะเวลาการจ้างแน่นอน<sup>3</sup>

กรณีที่สาม คือ สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างตามข้อสันนิษฐานของกฎหมาย ซึ่งเกิดขึ้นได้ในกรณีที่สัญญาจ้างเดิมมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดสัญญาแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานให้นายจ้างตามปกติ และนายจ้างรู้อาจมิได้หักทวงแต่อย่างใดก็ต้องควยข้อสันนิษฐานของกฎหมาย<sup>4</sup> ว่า นายจ้างและ

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 60/2524

<sup>2</sup> ประคนธ์ พันธุ์ชาติกุล, คำอธิบาย "การเลิกจ้างและค่าชดเชย", (กรุงเทพฯ, บริษัทธุรกิจศิลปการพิมพ์ (1977) จำกัด, 2524), หน้า 123.

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 887/2524, 2415 - 2420/2524 และ 3708/2524

<sup>4</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581

ลูกจ้างไ้ทำสัญญาจ้างกันขึ้นใหม่ เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน โดยมีรายละเอียดในข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้างตามสัญญาเดิม

แต่อย่างไรก็ดี การเกิดสัญญาจ้างขึ้นใหม่ตามข้อสันนิษฐานของกฎหมายนี้ เป็นเพียงข้อสันนิษฐานไม่เด็ดขาด จึงไม่ตัดสิทธิของนายจ้างหรือลูกจ้างที่จะนำสืบข้อเท็จจริงอื่นมาหักล้างข้อสันนิษฐานของกฎหมายได้<sup>1</sup> เช่น นายจ้างอาจนำสืบว่า การที่ลูกจ้างยังทำงานต่อไปภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้วนั้น ความจริงมีการเลิกสัญญากันไปแล้ว แต่ลูกจ้างยังหารถกลับภูมิลำเนาเดิมไม่ได้ จึงขอทำงานไปพลาง ๆ ก่อน มิได้มีเจตนาจ้างแรงงานกันต่อไป

เมื่อกรณีเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน หากคู่สัญญาไม่ประสงค์จะทำงานร่วมกันอีกต่อไป คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ชอบจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเสียเมื่อใดก็ได้ เพียงแต่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามหลักกฎหมาย ซึ่งอาจจะทำควยวาจา หรือทำเป็นหนังสือก็ได้ แต่ไม่ควรนิ่งเฉย เพราะถ้าอีกฝ่ายหนึ่งไม่ทราบเจตนาแล้ว การเลิกสัญญาก็ยังไม่เกิดขึ้น ตัวอย่าง เช่น นายจ้างไม่ต้องการจ้างลูกจ้างอีกต่อไป แต่ไม่ยอมบอกเลิกสัญญา เพียงแต่สั่งห้ามมิให้ลูกจ้างเข้ามาในบริเวณโรงงาน หรือสั่งห้ามลูกจ้างทำงาน ลูกจ้างอาจพาชื่อไม่เข้าทำงานโดยคิดว่า นายจ้างสั่งพักงานชั่วคราวก็ได้ เมื่อลูกจ้างไม่ทราบเจตนาของนายจ้าง สัญญาจ้างก็ยังไม่สิ้นสุดลง หนี้ความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างยังไม่ยุติ จะคงปฏิบัติต่อกันอยู่ เมื่อลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ที่หมายจ้างได้เนื่องจากมีสาเหตุมาจากการกระทำของนายจ้างเอง นายจ้างจึงไม่มีสิทธิยกเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานมาเป็นข้ออ้างที่ตนจะไม่จ่ายค่าจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงมีความรับผิดชอบที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ยังไม่มีมีการเลิกสัญญานั้น

<sup>1</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, กฎหมายพาณิชย์ 1, เอกสารการสอนชุดวิชา, หน่วยที่ 7 - 15, (กรุงเทพฯ, ศรีเมืองการพิมพ์, 2526), หน้า 528.

### 3.3.1 การบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายลูกจ้าง

การบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายลูกจ้างในสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างนั้นถูกควบคุมโดยกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเพียงฉบับเดียว คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ที่มีบัญญัติให้คู่สัญญาฝ่ายที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้เพียงแต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาดังกล่าวก็เป็นสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างกระทำฝ่ายเดียวได้ โดยมีต้องขอความยินยอมจากฝ่ายนายจ้างก่อน เพราะการแสดงเจตนาเพื่อเลิกสัญญานั้น มีข้อความที่ส่งผลต่อเมื่อมีคำสั่งรับ เมื่อลูกจ้างลาออกการแสดงเจตนาที่มีผลทันที ไม่จำเป็นต้องรอให้ฝ่ายนายจ้างตกลงยินยอมก่อน และในกรณีที่ลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกแก่นายจ้างแล้ว ปรากฏว่านายจ้างไม่อนุมัติหรือไม่อนุญาตก็ไม่มีผลต่อการแสดงเจตนาลาออกนั้นแต่อย่างใด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ไปทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างขาดงานแล้วเลิกจ้างไม่ได้<sup>1</sup>

ในบางกรณี นายจ้างที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่มีขั้นตอนในการพิจารณาอนุมัติการลาออก หลายขั้นตอน หรือลูกจ้างอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นายจ้างอาจชะลอการอนุมัติการลาออกไว้ก่อน จนกระทั่งพ้นกำหนดวันซึ่งลูกจ้างขอลาออกไว้ ลูกจ้างก็เข้าใจผิดว่าการลาออกยังไม่ผลจึงมาทำงานตามปกติ นายจ้างก็ยังจ่ายค่าจ้างให้ กรณีเช่นนี้มีผลเท่ากับทั้งสองฝ่ายตกลงยกเลิกการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญานั้นโดยปริยาย สัญญาจ้างยังคงมีอยู่ตลอดมา เสมือนว่าไม่เคยมีการลาออกเลย ซึ่งถ้าต่อมาภายหลังนายจ้างมีคำสั่งอนุญาตให้ลูกจ้างลาออกได้และไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปก็เท่ากับนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้างนั่นเอง นายจ้างจะอ้างการลาออก

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 1062/2527

ของลูกจ้าง เพื่อปฏิเสธหน้าที่ของตนอันเนื่องมาจากเลิกจ้างลูกจ้างมิได้<sup>1</sup>

อนึ่ง การแสดงเจตนาลาออกจากงานเป็นสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างที่จะแสดงเจตนาฝ่ายเดียวขอลาออกจากงานในเวลาใดก็ได้ ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อลูกจ้างกำหนดให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันใด สัญญาจ้างก็มีผลสิ้นสุดลงในวันนั้น ๆ การอนุมัติของนายจ้างเป็นเพียงการรับทราบการลาออก ทั้งนี้ เมื่อลูกจ้างมีสิทธิกำหนดวันลาออกจากงานได้ นายจ้างจึงไม่ชอบที่จะอนุมัติวันลาออกเป็นประการอื่น แยกต่างไปจากวันซึ่งลูกจ้างกำหนดไว้ โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงกำหนดวันลาออกให้เร็วขึ้น ย่อมเห็นได้ว่าลูกจ้างต้องขาดรายได้ที่พึงจะได้รับไปจนกว่าจะถึงกำหนดวันที่ลูกจ้างประสงค์จะออกจากงานนั้น กรณีเช่นนี้นายจ้างยังต้องรับผิดชอบค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไปจนครบกำหนดที่ลูกจ้างประสงค์จะออกจากงานด้วย<sup>2</sup> กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เมื่อนายจ้างไม่มีสิทธิเปลี่ยนแปลงกำหนดวันลาออกได้ สัญญาจ้างจึงต้องสิ้นสุดลงตามวันที่ลูกจ้างกำหนดไว้ ดังนั้น ในระหว่างที่สัญญาจ้างยังไม่สิ้นสุด นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง แมว่าลูกจ้างจะไม่ทำงานให้นายจ้างก็ตาม เพราะเหตุที่ลูกจ้างไม่ทำงานให้เช่นนั้นเนื่องมาจากการกระทำของฝ่ายนายจ้างเอง

เนื่องจากหลักในเรื่องการแสดงเจตนาลาออกจากงานไม่มีบทบัญญัติไว้เฉพาะ จึงต้องนำหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการบอกเลิกสัญญา<sup>3</sup> มาบังคับใช้ ทั้งนี้ เมื่อลูกจ้างได้แสดงเจตนาลาออกแก่นายจ้างแล้ว ภายหลังจากกลับไปไม่ลาออกและขอถอน

1 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2897/2526

2 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2316/2525

3 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 ลักษณะสัญญา หมวด 4

"เลิกสัญญา" มาตรา 386 - 394

การแสดงเจตนาลาออกนั้นไม่ได้<sup>1</sup> เว้นเสียแต่กรณีที่อีกฝ่ายหนึ่งจะไม่ถือเอาผลของการลาออกจากงานนั้นเป็นสำคัญ โดยถือเสมือนว่ากรณีที่ตกลงยกเลิกการลาออกนั้น นายจ้างและลูกจ้างก็ทำงานร่วมกันต่อไปได้ ซึ่งกรณีนี้ภายหลังจากนายจ้างจะอ้างเอาการลาออกจากงานนั้นมาเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายตนไม่ได้อีก สำหรับในกรณีที่นายจ้างไม่ยินยอมให้ลูกจ้างถอนการแสดงเจตนาลาออกจากงาน โดยถือเอาผลของการบอกเลิกสัญญาเป็นสำคัญ กรณีเช่นนี้สัญญาจ้างแรงงานก็เป็นอันสิ้นสุดลงตามวันที่ลูกจ้างกำหนดไว้<sup>2</sup>

การแสดงเจตนาลาออกจากงานไม่มีกฎหมายบังคับไว้ว่าจะต้องทำเป็นหนังสือหรือจะต้องทำตามแบบหรือจะต้องมีข้อความอย่างไรใด ดังนั้น เมื่อลูกจ้างประสงค์จะลาออกจากงาน ลูกจ้างก็เพียงแต่บอกกล่าวแก่ฝ่ายนายจ้างโดยตรงว่า ตนไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไปแล้ว ซึ่งลูกจ้างอาจจะบอกกล่าวด้วยวาจา หรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ การลาออกนั้นก็จะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายแล้ว แม้ว่าในบางครั้งลูกจ้างอาจไม่ได้กำหนดวันที่ให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือไม่ไต่ลงวันที่ในใบลาออกไว้เลยก็ไม่ทำให้ใบลาออกนั้นไม่สมบูรณ์แต่อย่างใด<sup>3</sup> แต่ถาเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างยื่นใบลาออกโดยไม่ลงวันที่ไว้ตั้งแต่แรกสมัครเข้าทำงาน ใบลาออกนั้นจะไม่มีผลสมบูรณ์เพราะในขณะที่ยื่นใบลาออกนั้นลูกจ้างไม่มีเจตนาลาออกจากงานเลย

อย่างไรก็ดี การลาออกของลูกจ้างก็เป็นการแสดงเจตนาทำนิติกรรมอย่างหนึ่ง ดังนั้น ลูกจ้างจะต้องกระทำลงด้วยใจสมัคร ปราศจากการถูกฉ้อฉล<sup>4</sup> หลอกลวงหรือบังคับ

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา 386

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 1675/2526

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1649/2525

<sup>4</sup> กลฉ้อฉล คือ การหลอกลวงให้เขาสำคัญผิด มีสาเหตุจากความนึกคิดของ

ผู้แสดงเจตนาเอง โดยผู้ฉ้อฉลมีเจตนาทุจริต



ข่มขู่<sup>1</sup> ให้ลาออกจากงาน มิฉะนั้นการแสดงเจตนาลาออกนั้นย่อมเสื่อมเสียไปตามหลัก  
 เรื่องการแสดงเจตนาทำนิติกรรม<sup>2</sup> ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ แม้นายจ้างจะไม่ได้แสดงเจตนา  
 เลิกจ้างโดยตรง แต่สาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างต้องออกจากงานไปนั้นเกิดจากการกระทำของ  
 นายจ้างที่ฉ้อฉลหรือข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออกนั่นเอง ฉะนั้นการที่นายจ้างไม่จ้างลูกจ้างต่อไป  
 จึงถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานซึ่งเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง มิใช่กรณีที่ลูกจ้างลาออก  
 เอง เช่น ก่อนนายจ้างจะเลิกกิจการเพราะหมดสัมปทาน นายจ้างได้ข่มขู่ให้ลูกจ้างยื่นใบ  
 ลาออก การแสดงเจตนาลาออกของลูกจ้างจึงเสื่อมเสียไป เมื่อนายจ้างเลิกกิจการซึ่งเป็น  
 การเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะอ้างการลาออกดังกล่าวเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้<sup>3</sup>  
 แต่ถ้ามองกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงประนีประนอมประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยให้ลูกจ้าง  
 ลาออกจากงาน ส่วนนายจ้างจะต้องจัดหางานใหม่ให้ และนายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อตกลง  
 นั้น เช่นถือว่า การแสดงเจตนาลาออกของลูกจ้างได้กระทำลงด้วยความสมัครใจมิได้  
 เกิดจากการฉ้อฉลหรือข่มขู่ จึงมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายจึงมิใช่การเลิกจ้าง

การบังคับข่มขู่ที่จะมีผลให้การแสดงเจตนาลาออกของลูกจ้างเสื่อมเสียไปนั้น  
 จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างบังคับข่มขู่ว่าจะกระทำการบางอย่างอันเป็นผลร้ายแก่ลูกจ้าง โดย  
 นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย การขู่ว่าจะใช้สิทธิซึ่งนายจ้างมีอยู่  
 ตามปกตินิยม แม้จะเป็นผลร้ายแก่ลูกจ้างก็ไม่ถือว่าเป็นการข่มขู่อันจะทำให้การแสดงเจตนา  
 ลาออกนั้นเสื่อมเสียไป<sup>4</sup>

<sup>1</sup> การข่มขู่ คือการทำให้เขากลัวภัยอันหนึ่ง ในเมื่อไม่ทำตามที่ถูกข่มขู่บอกให้  
 ทำซึ่งได้แก่การบังคับข่มขู่ให้ผู้นั้นแสดงเจตนา โดยผู้ข่มขู่มีเจตนาทุจริต

<sup>2</sup> ดูประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 121

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 316/2524

<sup>4</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1331/2525 และ 3018/2525

ในบางครั้งนายจ้างไม่ฉ้อฉลหรือข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออกจากงานแต่ใช้วิธีกลั่นแกล้งลูกจ้างให้เกิดความคับแค้นใจจนไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ถ้าลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกเพราะสาเหตุดังกล่าว คำพิพากษาศาลฎีกาในปัจจุบันวินิจฉัยว่า เป็นกรณีที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง ไม่ใช่การเลิกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่อูกจ้าง

### 3.3.2 การบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายนายจ้าง

เนื่องจากการบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายนายจ้าง หรือที่เรียกว่า การเลิกจ้างนั้น ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่อูกจ้างทุกกรณี เพราะลูกจ้างต้องขาดรายได้สำหรับเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว หากปล่อยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปตามหลักกฎหมายในเรื่องสัญญาที่ให้สิทธิแก่ผู้สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจบอกเลิกสัญญาในเวลาใดก็ได้แล้ว นายจ้างอาจใช้สิทธิดังกล่าวในทางที่ไม่สมควร หรือเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้ รัฐบาลจึงต้องเข้าควบคุมการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาโดยฝ่ายนายจ้างในบางกรณีโดยบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับดังนี้

#### ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บัญญัติให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป หรือจ่ายสินจ้างแก่อูกจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น เว้นแต่ในกรณีที่

ลูกจ้างกระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างมีสิทธิไล่ออกจากงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งใดแก่ กรณีที่ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง อันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่ง เช่นว่านั้นเป็นอาชญา หรือละทิ้งการงานไปเสีย หรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือกระทำการประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต <sup>1</sup>

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16

เมษายน 2515

บัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งใดแก่ ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ในกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ประมาณเดินเลอเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก <sup>2</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

บัญญัติขอรห้ามเลิกจ้างลูกจ้างที่ใช้สิทธิของตนตามกฎหมายแรงงาน ในกรณีต่าง ๆ

ดังนี้

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา 583

<sup>2</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ขอ 46 และ 47

ก. ข้อห้ามเลิกจ้างในบางระยะเวลา คือ

1. ในระหว่างที่ขอเรียกร้องใหม่หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่ในกรณีที่ถูกจ้างกระทำความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งได้แก่ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตั้งเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตั้งเตือน ทั้งข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชี้แจงว่ามีให้ถูกจ้างดำเนินการเกี่ยวกับขอเรียกร้องละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร <sup>1</sup>

2. ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาดมีผลใช้บังคับ เว้นแต่ในกรณีที่ถูกจ้างกระทำความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งได้แก่ ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตั้งเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่ต้องกล่าวและตั้งเตือน ทั้งข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชี้แจงว่ามีให้ถูกจ้างดำเนินการเกี่ยวกับขอเรียกร้องหรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกระทำการใด ๆ เป็นการยุ้ง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาด <sup>2</sup>

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา 123

ข. ข้อห้ามเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง คือ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานแล้วเท่านั้น <sup>1</sup>

ค. ข้อห้ามเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างได้กระทำการบางอย่าง คือ

1. นักชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นขอเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ช้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือศาลแรงงานหรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว <sup>2</sup>

2. เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน <sup>3</sup>

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

บัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานที่พิจารณาเห็นว่า การเลิกจ้าง รายใดไม่เป็นธรรม แก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้างหรือ กำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แก่ลูกจ้างแทนก็ได้แล้วแต่กรณี <sup>34</sup>

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา 52

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา 121 (1)

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา 121 (2)

<sup>4</sup> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522