

บทที่ 2

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความหมาย และสัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สิ่งที่ถูกจ้างต้องการที่สุด คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน นั่นก็คือ ค่าจ้าง และหน้าที่ของนายจ้างที่สำคัญที่สุด คือ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งในบทนี้ จะได้กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความหมายของค่าจ้าง และสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ในบทต่อไป

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยทางวิชาการจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ในลำดับต่อไปนี้ จะได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2 ประเภทหลัก ได้แก่

2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ ของทุกประเทศมานานแล้ว ดังนั้นจึงมีแนวคิดทฤษฎีค่าจ้างที่คิดโดยนักเศรษฐศาสตร์มากมายที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ควรจะเป็น ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงแต่เพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญ ซึ่งพอจะประมวลได้ดังนี้

(1) ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้นๆ ว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวคิดที่ว่าค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งสำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย⁴

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้ ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้วในสังคม เศรษฐกิจตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น การต้องมีวิธีกำหนดค่าแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ โดยค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของตนเอาไว้ได้ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ก็

⁴ จีรพงษ์ ตระวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. หน้า 10.

ยังมีอิทธิพลอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาลที่สำคัญคือการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น⁵

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความยุติธรรมนี้ได้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ⁶

(ก) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง que เข้ามาช่วยในการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่ารายอยู่ในตัว ดังนั้น การมาทำงานจึงควรต้องมีการให้ผล ตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่ ini จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

(ข) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ ถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอ

(2) ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ(The Subsistence Wage Theory)⁷

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม ซึ่งในระบะนั้นนักเศรษฐศาสตร์เริ่มเห็นถึงความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยนี้ได้พยายามคิดทฤษฎีที่จะอธิบายการจ่ายค่าจ้างที่ดีขึ้นกว่าแบบเดิม

โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมี แนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือ มีแนวโน้มจะได้รับ ค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีพขนาดครอบครัวจะขยายออกไปชนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณการเสนอขายแรงงานมีมากขึ้น และค่อยๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอ

⁵ สุณี ถิตราคม. (2528). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. หน้า 16.

⁶ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 10-11.

⁷ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 11.

ขาย แรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพ⁸

ในส่วนนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญชื่อ อדם สมิท (Adam Smith) เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะลดลงเข้าสู่ระดับพอประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น โดยเห็นว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับความต้องการ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ และนายจ้างจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้างมากกว่าสภาพแรงงาน เนื่องจากมีการจัดองค์การและมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าลูกจ้างเสมอ⁹

สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษที่สำคัญอีกคนหนึ่งชื่อ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ได้อธิบายโดยพยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงาน และการอยู่รอด ซึ่งเขาเห็นว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (Subsistence Level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้มันเองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ซึ่งเมื่อแรงงานน้อย ค่าจ้างสูง ก็จะเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา และจะมีผลให้ค่าแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไป โดยทฤษฎีนี้จะมีใช้บ้างเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น¹⁰

(3) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)¹¹

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย ถูกกำหนดโดยการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาวและเน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (Supply)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เกิดขึ้นในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญที่มีบทบาทมากในการเสนอทฤษฎีนี้ชื่อ จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) ซึ่งได้อธิบายว่า นายจ้างจะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับเพื่อจ่ายค่าจ้างและส่วนแบ่งของลูกจ้างแต่

⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2545). ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ.2543. 2545, หน้า 5.

⁹ สุทธิ จัตุรคม. เล่มเดิม. หน้า 16.

¹⁰ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 12.

¹¹ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 13

ละคน ส่วนจะมีเท่าไคนั้นจะกระทำโดยการแบ่งเฉลี่ยออกตามจำนวนของลูกจ้าง ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นลงตามการขยายตัวของลูกจ้าง หรือตามขนาดของกองทุน หรือทั้งสองกรณีรวมกัน

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะการแบ่งเฉลี่ยเท่ากันโดยไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ควรจะมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความอาวุโส ความยากง่ายของงาน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ขัดกับหลักความเป็นจริง และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยิ่งลูกจ้างมาก ค่าจ้างของแต่ละคนจะถูกกระทบโดยจะได้รับลดลงตลอดเวลา ในทางตรงกันข้าม การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องมีการลดคนทำงานให้น้อยลง ซึ่งหลักการและเหตุผลของทฤษฎีที่ขัดต่อความเป็นจริง ทำให้ทฤษฎีค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับโดยปริยาย

(4) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)¹²

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพ ผลผลิตแรงงาน (Productivity of labor) เป็นหลัก โดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพ และผลผลิตแรงงาน ซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

(ก) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory) ตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ได้ ทำได้ ทั้งนี้โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ ล้วนคงที่ และมูลค่าของผลผลิตที่คนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยพิจารณาจากผล ตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องจากผลผลิตของคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานในที่นี้จะนำไปดังนี้ คือ การจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจน กระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ผลได้จะลดต่ำลง ซึ่ง ณ จุดดังกล่าวนี้ผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลดลงตามสภาพเช่นนี้นายจ้างจะยังคงสามารถจ้างคนงานได้เรื่อยๆ ตราบใดที่ค่าจ้างที่จ่ายยังคงน้อยกว่ารายได้ที่รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนายจ้างจะยังคงจ้างเช่นนี้เรื่อยไปจนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะ เป็นผลผลิตสุดท้าย

กล่าวโดยสรุป ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้ และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกัน จึงเท่ากับว่ามีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

(ข) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory) ทฤษฎีนี้เน้นเป็นการปรุ่่งแต่งจากทฤษฎีแรก นั่นคือ การยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนแสดงความสามารถ

¹² จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 13.

เพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของคนตาม ประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของคนนั้นจะสูงเพิ่มตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้มีระดับมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคนๆ นั้น จะคงระดับเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับเดิมเสีย

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

(5) ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงานของทศวรรษ 1920 ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรีแล้ว อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับลูกจ้างคนอื่นมาทำงานแทน ในทางตรงกันข้ามถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วยและไปหา นายจ้างคนใหม่แทน อย่างไรก็ตามถ้าอัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันอย่างเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนที่อัตราใดอัตราเดียว เพราะ ณ อัตราค่าจ้างใดๆ นั้น ฝ่ายลูกจ้างต้องการได้อัตราที่สูงกว่านั้น ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎีนี้ได้แก่ เบ็ตริคส์ เวบบส์ (Bettrice Webbbs) ซึ่งเป็นชาวอังกฤษ และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ จอห์น เบทส์ คลาร์ก (John Bates Clark)¹³

(6) ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างมิใช่เป็นเพียงต้นทุนการผลิตสินค้าเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของอุปสงค์ของสินค้าและบริการอีกด้วย ผลผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมนั้นคนงานเป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างสูงคนงานย่อมต้องมีอำนาจซื้อสินค้ามาก แต่ถ้าค่าจ้างหรืออำนาจซื้อของคนงานต่ำ สินค้าก็จะขายไม่หมด นายจ้างต้องลดการผลิตลงเป็นผลให้เกิดภาวะการว่างงานตามมา ทฤษฎีนี้แพร่หลายออกไปมากกลายเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ค่าจ้างไม่สามารถลดลงมาได้ในเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ¹⁴

¹³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2542). ค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ.2540. (รายงานงานผลการสำรวจ). หน้า 11.

¹⁴ วิภาวี ศรีเพียร. (2539). การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. หน้า

(7) ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนที่เหลือ (Residual Claimant Theory)

ทฤษฎีนี้ Francis A. Walker ซึ่งเป็นชาวอเมริกัน มีแนวความคิดว่า ค่าจ้าง ควรจะเป็นส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แล้ว กล่าวคือหักจาก ค่าเช่า กำไร และดอกเบี้ยแล้ว ดังนั้นลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับปริมาณผลผลิตของอุตสาหกรรมส่วนที่เหลือเฉลี่ยตามจำนวนลูกจ้าง และลูกจ้างจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพของคนในการผลิตสูงขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มปัจจัยการผลิต¹⁵

(8) ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus Value and Exploitation Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้เห็นว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิดก็คือต้นทุนแรงงานที่ใช้ในการผลิตสินค้าขึ้นมา โดยได้อธิบายว่าในการกำหนดค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยแรงงานเข้าไว้ แต่จะจ่ายให้แรงงานน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น คือจ่ายให้เพียงระดับที่แรงงานพอประทังชีพอยู่ได้เท่านั้น มูลค่าผลผลิตส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้แก่แรงงานนั้นเรียกว่า “มูลค่าส่วนเกิน” ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งปันค่าเช่า ดอกเบี้ยและกำไร ทั้งหมดที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น การที่ผู้ประกอบการเอามูลค่าส่วนเกินนี้ไปจึงเป็นการเอารัดเอาเปรียบ(Exploitation) กล่าวคือเนื่องจากในระบบทุนนิยม แรงงานต้องขึ้นกับนายทุนในเรื่องการกำหนดค่าจ้างและการจ้างงาน เนื่องจากนายทุนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ทำให้มีอำนาจต่อรองมากกว่าแรงงานมากและอยู่ในฐานะที่จะสามารถจ่ายอัตราค่าจ้างแก่คนงานต่ำกว่ามูลค่าของผลผลิตที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้นได้¹⁶

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

คำว่า “กฎหมายแรงงาน” ได้มีผู้วางทฤษฎีไว้หลายแนวด้วยกัน โดยมุ่งเน้นในความเป็นอิสระเสรีในการทำสัญญาเป็นหลัก และเป็นเรื่องความตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งบางครั้งอาจตกลงกันโดยปากเปล่ามีต้องทำเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่อย่างไรก็ดีเป็นการจ้างแรงงานได้เช่นกัน เช่น โครงการพัฒนาชนบทของ ร.พ.ช. จ้างชาวบ้านมาช่วยขุดคลองหรือทำถนนโดยจ่ายค่าจ้างให้ และมีได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด ถือว่าชาวบ้านเหล่านี้เป็นลูกจ้างของ ร.พ.ช. นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานที่น่าสนใจอีกหลายท่าน อาทิ เช่น แฮโรลด์ เอส. โรเบิร์ตส์ (Harold S. Roberts) แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาย สหรัฐอเมริกา ได้นิยามคำว่า กฎหมาย

¹⁵ สุนทร ศรชัย. เล่มเดิม. หน้า 12.

¹⁶ กรรณิการ์ ตรีภักดีตระกูล. (2539). ค่าจ้างขึ้นต่ำกับภาวะเงินเฟ้อในประเทศไทย. หน้า32.

แรงงานไว้ว่า “กฎหมายที่คุ้มครองหรือปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน ตลอดจนกล่าวถึงสิทธิของสมาคมายจ้าง องค์การของฝ่ายลูกจ้างและประชาชนส่วนรวม”

ส่วน Encyclopedia Americana ได้นิยามกฎหมายแรงงานไว้ว่า ให้รวมถึงกฎหมายทุกอย่างซึ่งกล่าวถึง “นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับคนงาน”

ศาสตราจารย์ ออเดอร์ คาลฟรอน (Auter Carles Frown) แห่งมหาวิทยาลัยฮอว์ฟอร์ด ประเทศอังกฤษ กล่าวว่า “กฎหมายแรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจทางสังคม โดยวางข้อกำหนดเกี่ยวกับอำนาจของฝ่ายจัดการในองค์การของลูกจ้าง”

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายของรัฐที่ได้กำหนดนโยบายเพื่อบังคับให้มีความคุ้มครองและปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานหรือลูกจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคง ในการทำงาน และวางแผนปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีของทั้ง 2 ฝ่าย¹⁷

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเป็นทฤษฎีที่มุ่งจะอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งในกรณีของลูกจ้างคือ สิ่งที่จะสามารถมาบำบัดความต้องการของลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ ลูกจ้างได้รับจึงถือเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง ที่ลูกจ้างมีความต้องการจากองค์กร ที่ตนได้ทำงานให้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่สำคัญ ๆ ได้แก่

ทฤษฎี 2 ปัจจัย เฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่าง คือ

(1) ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือ Hygiene Factor ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์การหากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การควบคุมการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมขององค์กร และความมั่นคงในงาน เป็นต้น หากขาดการกำหนดสิ่งเหล่านี้ได้แก่ลูกจ้างหรือคนงานอย่างเหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างทำงานหรือเลิกงานได้

(2) ปัจจัยจูงใจ หรือ Motivation Factor ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

¹⁷ ชีระ ศรีธรรมรักษ์. เล่มเดิม. หน้า 3.

ตามแนวความคิดของเฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก จะเห็นว่า “ค่าจ้าง” เป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานคนงานได้ หากการกำหนดค่าจ้างไม่เป็นตามเหมาะสมหรือยุติธรรมจะทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้ แต่ค่าจ้างก็ไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้คนเต็มใจทำงานจำเป็นต้องมีปัจจัยอื่นๆประกอบด้วย เช่น โอกาสที่จะก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจมีส่วนในการกำหนดค่าจ้าง และค่าตอบแทน และให้แนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยนำไปสู่วิธีการให้ค่าจ้างและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น การจ่ายค่าจ้างเป็นขั้นที่แตกต่างกันตามผลผลิต การจ่ายโบนัส รวมทั้งการปูนบำเหน็จความชอบ¹⁸

การจ่ายค่าจ้างเป็นปัญหาของสถานประกอบการที่มีความแตกต่างกันซึ่งเป็นปัญหาที่มักพบบ่อยมากในสถานประกอบการ ดังนั้นผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการจะต้องรอบรู้ ในปัญหาของแต่ละสถานประกอบการเพื่อจะเข้าสู่ปัญหาในการแก้ปัญหาเรื่องค่าจ้าง เงินเดือนให้ได้เพราะในทางปฏิบัติ นั้น ความเหลื่อมล้ำของลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และการเปรียบเทียบค่าจ้างของลูกจ้างด้วยกันเอง ก็มีผลทำให้ลูกจ้างที่รับเงินไม่เท่ากันมีความรู้สึกไม่พอใจ ผลก็คือทำให้ขวัญ และกำลังใจในการทำงานตกต่ำลง ทำให้ลูกจ้างขาดความเชื่อถือต่อโครงสร้างค่าจ้างหรือระบบการจ่ายค่าจ้างซึ่งปัญหาที่มักเกิดกับการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจะมีเหตุมาจากสภาพการบริหารของสถานประกอบการ เช่น

(1) ปัญหาที่เป็นหลักเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ของบริษัทที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้

(2) ปัญหาในการสื่อสารข้อมูลให้เกิดการยอมรับในโครงสร้างค่าจ้างระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง (ระดับล่าง)

(3) ปัญหาเกี่ยวกับสัดส่วนโครงสร้างของค่าตอบแทนแรงงานซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่เป็นค่าจ้าง และเงินเดือน (Base Pay)
- ส่วนที่เป็นค่าตอบแทนเพื่อจูงใจ (Incentive Pay)
- ส่วนที่เป็น Fringe Benefit ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ

(4) ปัญหาในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ สำหรับการบริหารค่าจ้าง

(5) ปัญหาเรื่องข้อกฎหมาย

¹⁸ สุนทร ศรชัย. เล่มเดิม. หน้า 12.

(6) ปัญหาในเรื่องการแข่งขันกับกิจการอื่น ๆ

การบริหารค่าจ้างหรือค่าตอบแทนนั้น จะต้องให้เกิดการพัฒนาในธุรกิจ และจะต้องก่อให้เกิดแรงกระตุ้นหรือช่วยให้งาน และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด เช่น

(1) การขึ้นเงินเดือน โดยการปรับอย่างมีเหตุผล และเป็นธรรมตามภา วการณ์ครองชีพในสังคม

(2) การให้เงิน โบนัส เพื่อเป็นการสร้าง “Financial Incentive Reward” เพื่อกระตุ้นหรือจูงใจให้พยายามทำงานให้มากขึ้น¹⁹

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนางองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น การบริหารค่าตอบแทนแรงงาน ก็คือ โครงสร้างค่าจ้างและระบบการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานนั้นจะต้องส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรด้วย ตลอดทั้งจะทำให้ผู้บริหารสามารถแยกแยะประเภทของลูกจ้างที่ทำงานดีมาก หรือดีปานกลาง หรือไม่ดี เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และพัฒนาคนในองค์กรได้ถูกต้อง และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างต่าง ๆ ขององค์กรไปในแนวทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อไป

2.2 ความหมายของค่าจ้าง

ค่าจ้าง โดยทั่วไปหมายถึง ผลตอบแทนในการทำงาน ซึ่งเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของลูกจ้าง เป็นทรัพยากรในการดำรงชีพ ความหมายของค่าจ้างที่จะกล่าวต่อไปนี้จะแบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่

2.2.1 ความหมายของค่าจ้างที่ใช้ในประเทศไทยก่อนการจัดตั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แต่เดิมค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานเคยกำหนดคำนียามไว้มีอยู่ด้วยกัน 3 ความหมาย คือ²⁰

(1) ค่าจ้างหมายถึง เงินซึ่งนายจ้างตกลงจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายเป็นรายปี รายเดือน รายปีักษ์ รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชั่วโมง หรือจ่ายตามผลของงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง²¹ ค่าจ้างในความหมายนี้เห็นได้ชัดว่าเป็น

¹⁹ กรรณิการ์ นิยมศิลป์. (2536). การบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนในธุรกิจ. หน้า 49-60.

²⁰ วีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 49.

²¹ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 3. (2499, 7 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 73, ตอนที่ 92.

การกำหนดนิยามอย่างกว้างครอบคลุมค่าตอบแทนการทำงานทุกประเภท โดยยอมรับเฉพาะค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินเท่านั้น ซึ่งมีได้หมายความว่านายจ้างจะจ่ายหรือจัดสิ่งของให้แก่ลูกจ้างไม่ได้ แต่สิ่งของหรือประโยชน์อื่นที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายไม่ยอมรับนำมาคิดเป็นค่าจ้างด้วย

(2) ค่าจ้าง หมายถึง สิ้นจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าสินจ้างนั้นจะเรียกชื่อ กำหนด จำนวนหรือจ่ายอย่างไร ก็ตามแต่ไม่รวมค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด โบนัสหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีลักษณะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง²² ค่าจ้างในความหมายนี้ เนื่องมาจากปัญหาการตีความว่า “เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง” ซึ่งโดยทั่วไปถ้าพิจารณาจากบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ที่บัญญัติว่า “.....นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ประกอบกับการกำหนดนิยามค่าจ้างในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศแล้ว คำว่าเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างน่าจะมีความหมายทำนองว่า “เนื่องจากการจ้างแรงงาน” หรือ “เนื่องจากการทำงาน” ฉะนั้น เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและปัญหาในเรื่องวิธีการบริหารงานของนายจ้างในการช่วยเหลือและจูงใจลูกจ้าง จึงได้มีการนำคำว่า “สินจ้าง” มาบัญญัติไว้และกำหนดคำวิเคราะห์ศัพท์ไว้อย่างชัดเจน ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ยอมรับเฉพาะค่าจ้างที่เกิดจากการทำงานโดยตรงเท่านั้น การสงเคราะห์ช่วยเหลือและจูงใจลูกจ้างที่ทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับจึงไม่เป็นค่าจ้างในความหมายนี้ และด้วยเหตุที่กฎหมายกำหนดขอบเขตความหมายของคำว่าค่าจ้างให้แคบลง เพื่อประโยชน์ในการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่นที่บัญญัติเพิ่มขึ้นเช่นค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด กฎหมายจึงได้ผ่อนคลายเป็นและยอมรับค่าจ้างในส่วนที่ตกลงจ่ายเป็นสิ่งของ โดยยอมรับเฉพาะในงานบางอย่างที่มีประเพณีนิยมและเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง แต่สิ่งของนั้นจะต้องมีจำนวนไม่เกินสมควรและเป็นประโยชน์ในการอุปโภคหรือบริโภคของลูกจ้างและครอบครัวลูกจ้าง²³ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกันสภาพการจ้างแรงงานภายในประเทศด้วย

(3) ค่าจ้าง หมายถึง เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้ง

²² ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2501 ข้อ 3. (2501, 30 ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 75, ตอนที่ 112.

²³ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2501 ,ข้อ20

นี้ไม่ว่าจะกำหนด จำนวน หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร²⁴ ค่าจ้างในความหมายที่ (3) แตกต่างจากความหมายที่ (1) เนื่องจาก ค่าจ้างในความหมายนี้ เป็นการกำหนดครอบคลุมค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นเงิน หรือเป็นสิ่งของ ดังนั้นสิ่งของหรือประโยชน์อื่นที่ นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายได้ยอมรับนำมาคิดเป็นค่าจ้างด้วย

กรณีตัวอย่าง / ศึกษา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘/๒๔๘๘

ตกลงสัญญาชำระค่าจ้างด้วยเงิน คู่สัญญาตกลงกันภายหลังรับชำระค่าจ้างด้วยสิ่งของได้ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยผิดสัญญาไม่จ่ายค่าจ้าง จำเลยต่อสู้ว่าได้จ่ายสิ่งของแทนค่าจ้างแล้ว จำเลยยอมมีสิทธินำพยานบุคคลมาสืบได้ แม้ในสัญญาจะได้ระบุว่าชำระหนี้ด้วยเงิน ก็ไม่เป็นการสืบเพิ่มเติมคัดตอนเปลี่ยนแปลงแก้ไขเอกสารและเมื่อฝ่ายจำเลย ได้ถามค้านพยานโจทก์ในข้อนี้แล้ว การที่ศาลยอมให้จำเลยสืบพยาน จึงไม่เป็นการเสียเปรียบ

คดีเรื่องนี้ ลูกจ้างทำงานในโรงพิมพ์ ตกลงสัญญาชำระค่าจ้างด้วยเงิน ได้ฟ้องร้องต่อศาลว่า นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ปัญหาคือว่าสิ่งของที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ถือเป็นค่าจ้าง หรือไม่

นายจ้างฟ้องว่าได้ทำสัญญาจ้าง นาย ท. พิมพ์หนังสือรายวัน แต่ลูกจ้างผิดสัญญา ลูกจ้างต่อสู้คดีว่านายจ้างไม่ชำระค่าจ้างแต่วันที่ 3 พฤศจิกายน 2484 เป็นต้นมา ลูกจ้างจึงได้หยุดการพิมพ์ คดีนี้ต่อสู้กันตั้งแต่ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ จนถึงศาลฎีกา ซึ่งมีคำพิพากษา ในทางเดียวกันว่า ลูกจ้างได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง เป็นตัวพิมพ์เศษ ที่ใส่ตัวพิมพ์ คัดเรียงพิมพ์ ตะกรัดกระดาษและทองเหลือง นายจ้าง จึงสืบหักล้างข้อต่อสู้ของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างได้เอาสิ่งของใช้หนี้แล้ว ศาลเห็นว่าสืบได้เพราะเป็นการอธิบายถึงการชำระหนี้ซึ่ง ลูกจ้างรับไปแล้ว ไม่เป็นการต้องห้ามตามประมวลวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 44 และ 94 (ข) ลูกจ้างจึงไม่เสียเปรียบ ได้พิพากษาให้ลูกจ้างแพ้คดี

จะเห็นได้ว่า เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินหรือจะจ่ายเป็นเงินและสิ่งของก็ได้ เช่น นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันว่าให้ลูกจ้างพักบ้านพักของนายจ้างได้ โดยคิดค่าเช่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง หรือให้รับประทานอาหารโดยคิดค่าอาหารเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

²⁴ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2.

หรือจะมอบรูปแบบให้คิดเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง มอบสินค้า สิ่งของให้โดยตีราคาเงินเป็นค่าจ้างก็ได้²⁵

2.2.2 ความหมายของค่าจ้างที่ใช้ในประเทศไทย หลังการจัดตั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย เป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ตามพระราชบัญญัตินี้”

ความหมายของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้แตกต่างจากความหมายของค่าจ้างตามกฎหมายที่ใช้มาแต่เดิม โดยความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้ค่าจ้างหมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว ฉะนั้นจึงจะนำเอาสิ่งของมาตีราคารวมเป็นค่าจ้างดังเช่น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ นอกจากนี้แล้วยังจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้เป็นค่าจ้าง เงินไหนที่ไม่ได้ตกลงกันว่าให้เป็นค่าจ้างก็จะเป็นค่าจ้างก็จะเป็นค่าจ้างและเงินเพียงอย่างเดียวที่นายจ้างจ่ายให้นั้นต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง เฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ว่าเป็นเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในวันทำงานของลูกจ้าง ซึ่งคงจะเป็นการตีความคำว่า “เป็นการตอบแทนการทำงานของ ลูกจ้าง” อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ขอมรับเฉพาะค่าจ้างที่เกิดจากการทำงานโดยตรงเท่านั้น การสงเคราะห์ช่วยเหลือและงูใจลูกจ้างที่ทำให้ได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับจึงไม่เป็นค่าจ้าง ส่วนที่บัญญัติว่า “ที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน” เป็นเพียงการบัญญัติเพื่อแยกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ต่างหาก

ค่าจ้างยังมีความหมายรวมไปถึงเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย หมายความว่าในวันหยุดและวันลาที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะหยุดและลาได้โดยได้รับค่าจ้าง แม้ลูกจ้างจะไม่ต้องมาทำงานนายจ้างยังต้องมีหน้าที่จ่ายเงินให้ตามที่ได้ตกลงกำหนดกันเอาไว้ โดยเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันหยุดและวันลาที่ไม่มาทำงานนั้น

²⁵ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2544). หลากหลายแรงงาน. หน้า179.

ก็เรียกว่าเป็นค่าจ้างด้วย ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และวันหยุดตามประเพณี รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ส่วนการลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือการลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้นและเนื่องจากการทำหมั้น ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลาเพื่อคลอดบุตร แต่จะได้รับความจ้างจำนวนที่วันนั้นกฎหมายกำหนดไว้แตกต่างกันในแต่ละประเภทการลา เช่น ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้าง ในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน เป็นต้น

สิ่งที่ควรจะต้องสังเกตก็คือค่าจ้างนั้นต้องมีลักษณะที่เป็นการจ่ายให้เป็นประจำและลูกจ้างได้รับเหมือนกันหมด ถ้าเป็นการจ่ายเป็นบางครั้งบางคราวและเฉพาะลูกจ้างบางกลุ่มก็ไม่ใช่ค่าจ้าง

สำหรับหลักการอีกประการหนึ่งที่สำคัญของค่าจ้างตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็คือ ค่าจ้างเท่ากัน โดยถือว่างานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง หลักการเรื่องค่าจ้างเท่ากันนี้เป็นหลักการที่ ยึดถือติดต่อกันตลอดมา ซึ่งเหตุผลใหญ่ก็เพื่อตัดปัญหาด้านสังคมลง ตลอดจนการประกันความเสมอภาคทางด้านแรงงานนั่นเอง²⁶

นอกจากนี้ ความหมายของ ค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วินิจฉัยได้ว่า สิ่งที่ถือเป็นค่าจ้างต้องมียอดประกอบ 5 ประการ คือ

(1) เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตามที่ตกลงกับลูกจ้าง หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น ต้องเป็นเงินที่จ่ายตามหน้าที่ของนายจ้าง เพราะหน้าที่ในการจ่ายเงินนั้นเป็นของนายจ้าง ถ้าเงินนั้นไม่ใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่าย หรือถ้าบุคคลอื่นจ่ายค่าจ้างโดยไม่เป็นการจ่ายแทนนายจ้างแล้ว เงินนั้นไม่ใช่ค่าจ้าง

(2) เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง หมายความว่า จ่ายเป็นรายได้ของลูกจ้าง แต่ถ้าจ่ายเพียงแต่ผ่านมือของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการทำงานอีกทอดหนึ่ง ไม่ถือว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

²⁶ จีรพงษ์ ธรรมวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. หน้า 8-9.

(3) เป็นการตอบแทนการทำงาน เงินที่นายจ้างจ่ายต้องเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงาน จึงจะถือว่าเป็นค่าจ้าง

(4) ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ค่าจ้างต้องจ่ายสำหรับเวลาทำงานปกติเท่านั้น จึงไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือโบนัสด้วย

(5) ตามสัญญาจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้างต้องเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ มีการตกลงจ้างแรงงาน และตกลงกันจ่ายค่าจ้าง ถ้าไม่มีการจ้างแรงงาน ก็ไม่ถือเป็นการจ่ายค่าจ้าง²⁷

2.3 ความหมายของเงินอื่นที่ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเงินค่าจ้าง แต่ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง เป็นการให้ตอบแทนการทำงาน ปรากฏตามมาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งทำงานหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่นายจ้างกำหนดตาม (2) – (8) ของมาตรา 65 นี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำนั้น หรือเงินที่ให้เหมือนเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานจริง ปรากฏตามมาตรา 75 นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย หรือกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ปรากฏตามมาตรา 104 และมาตรา 105 หรือเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากถูกพักงานตาม มาตรา 116 เป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานจริง แต่ปกติลูกจ้างควรที่จะได้ทำและพร้อมที่จะทำ แต่นายจ้างเองไม่สามารถมอบหมายงานให้ทำได้

นอกจากเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ค่าจ้างที่กล่าวมาข้างต้นนี้แล้ว ยังมีเงินอีกประเภทหนึ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือเพื่อให้ลูกจ้างนำไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน และจ่ายเพื่อให้ลูกจ้างมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินต่างๆ เหล่านี้ เรียกได้ว่าเป็นเงินสวัสดิการ ไม่ใช่เงินค่าจ้างเช่นกัน

²⁷ วิชัย โกสุวรรณจินดา. (2544). คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 70-72.

2.4 คำพิพากษาศาลฎีกาของประเทศไทย ที่วินิจฉัยเกี่ยวกับเงินที่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง และเงินที่ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง

การที่จะตีความว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้าง เงินประเภทใดไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง จำเป็นต้องศึกษาจากแนวคำพิพากษาของศาลที่ตัดสินไว้ ซึ่งจะช่วยให้ เข้าใจความแตกต่างระหว่างค่าจ้าง และเงินที่ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง ดังนี้

2.4.1 คำพิพากษาศาลฎีกาสำคัญที่วินิจฉัยเงินที่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง ที่สำคัญ ได้แก่

(1) **เบี้ยเลี้ยง** เบี้ยเลี้ยงชีพที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอน และจ่ายให้เป็นประจำรายเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นการจ่ายเพื่อ ตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง²⁸

(2) **เงินค่าครองชีพ** เงินค่าครองชีพซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนมีลักษณะเป็นการจ่ายประจำ และแน่นอน เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้จะจ่ายเป็นการช่วยเหลือในภาวะเศรษฐกิจที่ต่ำ ครองชีพสูงก็ตามถือเป็นค่าจ้าง²⁹

(3) **ค่าพาหนะ** ลูกจ้างเป็นพนักงานขายและเก็บเงินต่างจังหวัด ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน เดือนละ 2,000 บาท ค่าพาหนะและค่าที่พักซึ่งต้องไปทำงานต่างจังหวัดอีกเดือนละ 25 วัน เป็นเงินเดือนละ 9,000 บาท เป็นการเหมาจ่าย ดังนี้ ลักษณะการทำงานของลูกจ้างต้องทำงานต่างจังหวัดทุกเดือน เดือนละ 25 วัน เวลาทำงานของลูกจ้างอยู่ต่างจังหวัด เงินค่าพาหนะและค่าที่พักที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นค่าจ้าง³⁰

(4) **เงินเพิ่มสู้รบ** เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายพร้อมเงินเดือน ถือได้ว่า เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นค่าจ้าง³¹

(5) **ค่าน้ำมันรถ** นายจ้างจ่ายค่าน้ำมันรถเป็นการเหมาจ่ายเป็น รายเดือน เดือนละเท่าๆ กัน โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้ใช้เป็นค่าน้ำมันรถหรือไม่ หรือว่าได้ใช้จ่ายไปเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด จึงเป็นการให้เป็นการประจำ จำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับเงินเดือนจึงเป็นค่าจ้าง³²

²⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3223/2525, ที่ 1328/2527 และที่ 2526/2529 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน

²⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525 และที่ 2819/2532

³⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2386/2527

³¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3928/2527

³² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3173/2528

(6) ค่านายหน้า ค่านายหน้าที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน แม้จะเป็นการจูงใจให้ขายสินค้าให้มากขึ้นก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่นายจ้างได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินอย่างไร รวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่ว่าสำคัญ เมื่อวิธีการจ่ายค่านายหน้า อาจปรับได้กับความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาแล้ว จึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้าง³³

(7) ค่าตอบแทนการขาย (ค่าคอมมิชชั่น) ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานขายของมีหน้าที่ขายสินค้า นอกจากจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำแล้ว หากโจทก์ขายสินค้าได้เอง โจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายในอัตราร้อยละ 1.5 ของยอดขายด้วย ค่าตอบแทนการขายนี้ลูกจ้างจะได้รับมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนยอดขายที่สามารถขายได้ ค่าตอบแทนการขายจึงเป็นเงินส่วนหนึ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และมีกำหนดวงเวลาจ่ายไว้แน่นอนเงินค่าตอบแทนการขายจึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน³⁴

(8) เงินค่าเลี้ยงรับรอง ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและการโฆษณา นอกจากได้รับเงินเดือนแล้ว ยังมีสิทธิได้รับค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถอีกเดือนละ 20,000 บาท โดยแบ่งจ่ายทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือน จวดละ 10,000 บาท แม้เงินดังกล่าวจะเรียกว่าค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถ แต่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างแน่นอนทุกเดือน จึงเป็นเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง เป็นค่าจ้าง³⁵

(9) ค่าบริการ ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตรา ร้อยละ 10 แล้วจำเลยรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนเท่าๆ กันทุกเดือน ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,250 บาท ถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง³⁶

(10) ค่าตอบแทนการขับรถ จำเลยตกลงจ่ายเงินเดือน เดือนละ 65,000 บาท และเงินผลตอบแทนอีกเดือนละ 15,000 บาท ให้แก่โจทก์โดยจำเลยไม่จัดรถยนต์และค่าใช้จ่ายใดทางรถยนต์ให้โจทก์ แต่เงินผลตอบแทนดังกล่าวต้องนำรวมเข้าเสมือนเป็นรายได้ที่รับเพิ่มในแต่ละเดือน เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์อีกเดือนละ 15,000 บาท จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานใน

³³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3724/2537 และที่ 4309-4310/2541

³⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1181/2540

³⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1292/2540

³⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6349/2541

เวลาทำงานปกติของวันทำงานของโจทก์ในอัตราที่แน่นอนเท่ากันทุกเดือนทำนองเดียวกับเงินเดือนเงินผลตอบแทนที่จ่ายจ่ายแก่โจทก์ดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง³⁷

(11) ค่าอาหาร ค่าอาหารเดือนละ 15,000 บาท ที่จ่ายซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์ เนื่องจากโจทก์ต้องไปทำงานที่โครงการวางท่อก๊าซที่จังหวัดราชบุรี เป็นประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยโจทก์ไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิก และไม่ว่าโจทก์จะทำงานเดือนละกี่วัน เงินดังกล่าวจึงเป็นค่าตอบแทนในการไปทำงานในโครงการ ถือได้ว่าเป็นค่าจ้าง³⁸

(12) ค่าน้ำมันรถ ค่าน้ำมันรถที่จ่ายให้ผู้บริหาร แต่ใช้ชื่อว่าค่าครองชีพ โดยไม่เรียกค่าจ้างก็ไม่ใช่สาระสำคัญ การที่นายจ้างจ่ายเป็นประจำแน่นอน โดยไม่ต้องนำไปเสริมมาเบิกอันเป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์ และนายจ้างจ่ายเพื่อชดเชยให้แก่ผู้บริหารที่ใช้รถส่วนตัว เพื่อการงานของจำเลย เป็นค่าจ้าง³⁹

(13) ค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์เหมาจ่าย จำเลยจ่ายค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์เหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากันทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าจะใช้จริงหรือไม่ หรือจ่ายไปมากน้อยเท่าใด ไม่ต้องแสดงใบเสร็จจึงเป็นค่าจ้าง⁴⁰

2.4.2 คำพิพากษาศาลฎีกาสำคัญที่วินิจฉัยเงินที่ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาได้วินิจฉัยเงินที่ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง ที่สำคัญ ได้แก่

(1) ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัด ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว โดยลูกจ้างทำงานประจำอยู่ที่สำนักงานของนายจ้าง เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการออกไปทำงานต่างจังหวัดนอกเหนือไปจากการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงไม่เป็น ค่าจ้าง⁴¹

(2) ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายตาม ข้อบังคับการทำงาน เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างได้ ถือเป็นสวัสดิการมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานแม้จะจ่ายเงินจำนวนที่แน่นอนเท่าๆ กันทุกเดือน ก็มีใช้ค่าจ้าง⁴²

³⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6689/2542

³⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5498/2543

³⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 875/2544

⁴⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7402-7403/2544

⁴¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2335/2523

⁴² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1437/2524

(3) **เงินเพิ่มจูงใจ** เงินเพิ่มจูงใจเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกำลังใจในการทำงาน เป็นรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง จึงไม่อาจนำมารวมกับเงินค่าจ้าง และค่าครองชีพเพื่อเฉลี่ยเป็นค่าจ้างในวันหยุดให้จ้กได้⁴³

(4) **เงินเพิ่มตามวุฒิ** เงินเพิ่มตามวุฒิและค่าครองชีพที่กระทรวงศึกษาธิการจ่ายให้แก่ครูของโรงเรียนเอกชนนั้น มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง⁴⁴

(5) **ค่าทิป** เงินค่าทิปที่ลูกจ้างของนายจ้างจ่ายให้พนักงานบริการโดยตรง นายจ้างไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง⁴⁵

(6) **ค่าน้ำมันรถ** เงินค่าน้ำมันรถที่ลูกจ้างจะเบิกจ่ายได้ต้องมีใบเสร็จไปแสดงและเบิกได้ไม่เกินที่นายจ้างกำหนดไว้ เป็นค่าใช้จ่ายในการทำงาน หากจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ค่าน้ำมันรถจึงไม่ใช่ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง⁴⁶

ค่าน้ำมันรถที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะเป็นการจ่ายโดยไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดง แต่จำนวนที่ลูกจ้างได้รับไม่แน่นอนแล้วแต่ว่าลูกจ้างไปทำงานกี่วัน ซึ่งในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันที่ลูกจ้างขาดงานหรือลางานก็จะไม่ได้รับ การจ่ายค่าน้ำมันในลักษณะนี้เป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงไม่ใช่ค่าจ้าง⁴⁷

(7) **เบี้ยขยัน** เบี้ยขยันที่นายจ้างจ่ายเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลย ในเดือนหนึ่งๆ ถ้าขาดงานบ้างก็จะลดลงตามส่วน เป็นเงินที่จ่ายตอบแทนความขยัน ไม่ใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง ไม่ใช่ค่าจ้าง⁴⁸

(8) **เงินรางวัลประจำปี** เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะที่เป็นพนักงานประจำซึ่งตั้งใจมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอ ไม่ขาด ลา สาย หรือกลับก่อนเวลาเลิกงาน ตามระเบียบที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้างประจำที่มีความขยันหมั่นเพียรเป็นพิเศษ จึงไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง⁴⁹

⁴³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3728/2524

⁴⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4032/2524

⁴⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1659-1660/2525

⁴⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2601/2526

⁴⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 994/2529

⁴⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 985-971/2527

⁴⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3189/2529

(9) **ค่าอาหาร** เงินค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานใหญ่ไม่ได้จัดอาหารเลี้ยงลูกจ้าง ดังเช่น ลูกจ้างที่โรงงานอำเภอสีคิ้ว การจ่ายค่าอาหารจึงเป็นการให้ความสงเคราะห์แก่ลูกจ้างอันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการ มิใช่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่ใช่ว่าจ้าง⁵⁰

ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานเฉพาะที่อยู่บนเรือทุกคนโดยกำหนดจำนวนไว้แต่ละคน แต่มิได้เหมาจ่ายเป็นเงินโดยตรง พนักงานจะได้รับส่วนแบ่งเฉพาะกรณีที่ใช้เป็นค่าอาหารไม่หมดเท่านั้น เป็นการจ่ายสวัสดิการเฉพาะกรณีพนักงานอยู่บนเรือเท่านั้น มิใช่ค่าจ้าง⁵¹

เงินช่วยเหลือค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราชั่วโมงละ 5 บาท สำหรับลูกจ้างที่มาทำงานในกะดึกเนื่องจากนายจ้างมิได้จัดอาหารราคาถูกลงให้กับลูกจ้าง เหมือนลูกจ้างที่ทำงานกะเช้าและกะกลางวัน โดยมีเจตนาจ่ายให้เป็น สวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยแท้ แม้จะเป็นการจ่ายประจำ และมีจำนวนแน่นอน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริง ก็ไม่ถือเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง⁵²

(10) **ค่าเปอร์เซ็นต์การขาย** ลูกจ้างไม่มีเวลาทำงานปกติ จะทำวันใดหรือไม่ก็ได้ การที่ลูกจ้างขายสินค้าแต่ละชิ้นแล้วได้เปอร์เซ็นต์นั้น มิใช่เป็นการคำนวณค่าจ้างตามผลงาน เงินเปอร์เซ็นต์ที่ลูกจ้างได้รับจึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงาน มิใช่ค่าจ้าง⁵³

(11) **เงินช่วยเหลือบุตร** เงินช่วยเหลือบุตรเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เฉพาะลูกจ้างที่มีบุตรอันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ จึงมิใช่ค่าจ้าง⁵⁴

(12) **ค่าภาษี** เงินค่าภาษีเงินได้ที่นายจ้างออกให้แก่กรมสรรพากรแทนลูกจ้างโดยมิได้หักออกจากเงินเดือนของลูกจ้าง เป็นเพียงสวัสดิการ มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง⁵⁵

⁵⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1717/2530

⁵¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6232-6234/2533

⁵² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1180/2540

⁵³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 289/2531

⁵⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1982/2531

⁵⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7061/2540

(13) **ค่าสาธารณูปโภค** นายจ้างจ่ายค่าเช่าบ้านให้เดือนละ 3,000 บาท ค่าสาธารณูปโภคได้แก่ ค่าไฟฟ้า ค่าประปา และค่าโทรศัพท์เดือนละ 3,000 บาท ให้แก่ลูกจ้างเท่ากันทุกเดือนพร้อมเงินเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดงก็ตาม แต่เมื่อเงิน ดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง มิใช่เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง⁵⁶

(14) **ค่าตอบแทนบริหารงาน** โจทก์กับจำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลงโดยระบุว่าจำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนแก่โจทก์ที่ช่วยบริหารงาน และกิจการของจำเลย 50,000 บาท โดยแบ่งจ่ายทุกสิ้นเดือน 20,000 บาท ส่วนที่เหลืออีก 30,000 บาท จะจ่ายคืนให้เมื่อครบ 3 ปีแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่จำเลยตกลงจ่ายให้โจทก์ 20,000 บาท ทุกสิ้นเดือนนั้นถือว่าเป็นค่าจ้าง แต่เงินอีก 30,000 บาท เป็นการจ่ายตามเงื่อนไข จึงมิใช่ค่าจ้าง เมื่อโจทก์ทำงานไม่ครบ 3 ปีตามเงื่อนไขในข้อตกลงนั้นโจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว⁵⁷

(15) **สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า** จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2541 และไม่จ่ายค่าจ้างให้ตั้งแต่วันที่ดังกล่าวคงจ่ายเฉพาะสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์เท่านั้น เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าดังกล่าวนี้ มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือในวันหยุดหรือวันลา ซึ่งโจทก์ไม่ได้ทำงาน จึงไม่เป็นค่าจ้าง⁵⁸

(16) **ค่าเช่ารถ** นายจ้างตกลงว่าจะหารถประจำตำแหน่งให้แต่ถ้าหาไม่ได้ ก็จะจ่ายค่าเช่ารถให้เป็นรายเดือน หลักของข้อตกลงคือหารถให้ ถ้าหารถไม่ได้ก็จะจ่ายค่ารถให้ หากหารถได้เมื่อใดก็จะไม่จ่ายค่าเช่า ค่าเช่ารถรายเดือนถือเป็นสวัสดิการ มิใช่ค่าจ้าง⁵⁹

จากคำพิพากษาที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเงินที่เป็นค่าจ้าง และเงินที่ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้าง จะเห็นความแตกต่างที่สำคัญ คือ ค่าจ้าง จะเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบแทนการทำงาน ส่วนเงินที่ไม่เรียกว่าเป็นค่าจ้างนั้น จะเป็นเงินที่จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ เช่น จ่ายเพื่อเป็นเงินช่วยเหลือสวัสดิการ จ่ายเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

2.5 ประวัติแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

แนวคิดและหลักการในการจ่ายค่าจ้าง มาจากหลักที่เรียกว่า “No Work, No Pay” กล่าวคือ โดยปกติถ้าลูกจ้างทำงานให้ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้าง แต่ถ้าลูกจ้างไม่ทำงานให้ นายจ้างก็ไม่ต้อง

⁵⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607/2541

⁵⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5612/2543

⁵⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7330/2543

⁵⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8690/2544

จ่ายค่าจ้าง⁶⁰ การจ่ายค่าจ้างจึงต้องมีการจ้างแรงงานเป็นอันดับแรกเสียก่อน การจ้างแรงงานทำให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น

2.5.1 ประวัติแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ

ประวัติแนวความคิดของสัญญาจ้างแรงงานต่างประเทศ แบ่งได้เป็น 3 ยุค ดังนี้

(1) แนวความคิดในยุคโรมัน

ในสมัยโรมัน นักกฎหมายโรมันรู้จักเพียงสัญญาเช่า (Locatio Conductio) เท่านั้น คู่สัญญามี 2 ฝ่าย คือ Locator และ Conductor Locator คือ บุคคลผู้มอบสิ่งของบางสิ่งบางอย่างให้ (Locare หมายถึง มอบให้) กล่าวคือเป็นผู้อนุญาตให้บุคคลอื่นมีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในสิ่งของของตน ในกรณีการเช่าทรัพย์สิน เขาก็ยินยอมให้บุคคลอื่นมีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของเขา ในกรณีการเช่าการทำงาน เขาก็ได้มอบการทำงานของเขาให้ และในกรณีการเช่าเพื่อผลงาน เขาก็มอบผลงานที่สำเร็จของเขาให้ ขณะที่ Conductor คือ บุคคลผู้รับเอาสิ่งของที่เขาให้เช่า ซึ่งก็คือ บุคคลผู้มีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในสิ่งของของบุคคลอื่นไม่ว่าเป็นทรัพย์สิน การทำงานให้ หรือผลงานที่สำเร็จ⁶¹

หลักเกณฑ์ที่สำคัญเกี่ยวกับสัญญาเช่าการทำงานในสมัยโรมัน ได้แก่

1. หากผู้ให้เช่าการทำงานพร้อมจะทำงานให้ ผู้เช่าการทำงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเต็มตามจำนวนที่ตกลงกันไว้ ไม่ว่าผู้เช่าการทำงานจะได้ให้ผู้ให้เช่าการทำงาน ทำงานหรือไม่ก็ตาม
2. ถ้ามีเหตุทำให้ผู้ให้เช่าการทำงาน ไม่ต้องทำงาน โดยไม่ใช่เป็นความผิดของเขาเอง ผู้ให้เช่าการทำงานยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน เว้นแต่เขามีงานอื่น
3. ผู้ให้เช่าการทำงาน จะต้องรับผิดชอบในผลที่เกิดตามมาอันเนื่องมาจากความประมาทหรือความผิดของตนเอง
4. ค่าตอบแทนจะต้องจ่ายให้วันต่อวัน ดังนั้นหากข้อเท็จจริงปรากฏว่าทาสทำงานให้ผู้เช่าการทำงานแล้ว ทาสถูกขายไปยังเจ้าของทาสคนอื่น เจ้าของทาสคนใหม่มีสิทธิในค่าตอบแทนที่ผู้เช่าการทำงานค้างจ่ายแก่ทาสนับจากวันที่มีการซื้อขายทาส แต่ด้วยเหตุที่ทาสเป็นคู่สัญญาในสัญญาให้เช่าการทำงานกับผู้เช่าการทำงาน ดังนั้นทาสเท่านั้นจึงมีสิทธิฟ้องร้องคดีได้ แต่ทาสก็ต้องรับผิดชอบแก่เจ้าของทาสคนใหม่ตามขบวนการฟ้องคดี
5. ความสัมพันธ์ตามสัญญาเช่าการทำงานจะยุติลงเมื่อผู้ให้เช่าการทำงาน ทำงานเสร็จสิ้นและได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน หรือเป็นไปไม่ได้ที่จะทำงานต่อไปได้ หรือผู้ให้เช่าการทำงาน

⁶⁰ เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม. (2536). สัญญาจ้างแรงงาน. หน้า 45.

⁶¹ วินัย สุวิโรจน์. (2546). หลักวินัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน. หน้า 16.

ทำงานขาย หรือผู้เช่าการทำงานขาย และการเช่าการทำงานนั้นเป็นการทำงานให้เป็นการเฉพาะส่วนบุคคล⁶²

(2) แนวความคิดในยุคกลาง

ในยุคกลาง ยังไม่มีแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ อย่างที่เป็นในปัจจุบัน แต่ได้เริ่มมีการพัฒนาอย่างช้าๆ ขึ้นในยุโรป โดยในช่วงตอนต้นของยุคกลาง มีหลักฐานที่แสดงว่ามีการทำสัญญาทั้ง 2 ประเภทดังกล่าว ในช่วงยุคกฎหมายชาวบ้าน (Folk – laws หรือ Folk Reacht) มีแรงงานเสรี (Free Servant) ที่รับจ้างทำงานอย่างอิสระเกิดขึ้นคล้ายผู้รับจ้างในสัญญาจ้างทำของในปัจจุบัน ในยุคนั้นมีแรงงานรับจ้างอิสระในหลายรูปแบบ เช่น ช่างฝีมือ (Handicraft) ซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าออกจำหน่าย ช่างผลิต (Job Work) ซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้ว่าจ้างเป็นรายๆ การที่ช่างผลิตจะได้รับค่าตอบแทนจากโดยคำนวณตามผลงานที่ทำทั้งหมดหรือคำนวณเป็นค่าจ้างตามระยะเวลาไม่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะไม่ว่าจะคำนวณโดยวิธีใดต่างถือเป็นสัญญาจ้างทำของทั้งสิ้น ซึ่งแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานที่ในยุคกลางถือว่า คือ สัญญาที่คนงานไม่อาจทำงานได้อย่างอิสระ แต่ต้องทำงานอยู่ภายใต้การขึ้นาหรือตามความต้องการของนายจ้าง นอกจากนี้ตามสัญญาจ้างแรงงาน คนงานจะไม่ต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จและคุณภาพของงาน นายจ้างต้องผูกพันที่จะควบคุมการทำงานของคนงานเอง จึงเห็นได้ว่าสัญญาแรงงานแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของ ตรงที่มีความเป็นอิสระอยู่ในสัญญานั้นเอง⁶³

(3) แนวความคิดในยุคการปฏิวัติฝรั่งเศส

การปฏิวัติในประเทศฝรั่งเศส ปี ค.ศ. 1789 ส่งผลให้มีการยกเลิกอภิสิทธิ์ของบุคคลในสังคมทั้งหมด และได้วางหลักการใหม่ในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพลเมืองขึ้น โดยปราศจากการคำนึงถึงชนชั้นหรือสถานะทางสังคม ได้มีการออกคำประกาศเกี่ยวกับสิทธิของมนุษย์และของพลเมือง (Declaration of the Rights of Man and Citizen) เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 1789 ซึ่งรับรองว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยมีเสรีภาพและความเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีแนวความคิดที่จะยกร่างประมวลกฎหมายขึ้นเพื่อเป็นการรับรองชัยชนะของลัทธิปัจเจกนิยม (Individualism) และเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) เพื่อยกย่องหลักมนุษยธรรม (Humanity) เพื่อสร้างสังคมใหม่ที่ไม่มีชนชั้นขึ้น

กฎหมายที่บัญญัติถึงสัญญาจ้างแรงงาน คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยสัญญาจ้างฝึกหัดงาน ออกเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1851 บัญญัติว่าสัญญาจ้างฝึกหัดงาน คือ สัญญาที่ช่างฝีมือ หัวหน้างานหรือคนงานผูกพันตนเองที่จะสอนวิชาชีพของตนหรือความรู้ทางการค้า หรือความ

⁶² วินัย อุวีโรจน์. แหล่งเดิม. หน้า 9.

⁶³ วินัย อุวีโรจน์. แหล่งเดิม. หน้า 12-13.

ผู้อื่นๆ แก่ช่างฝึกหัดงาน ซึ่งผูกพันตนเองที่จะทำงานให้ตามเงื่อนไขและตามระยะเวลาที่ตกลงกันได้
ความสัญญาช่างฝึกหัดงานนี้ นายจ้างผู้ฝึกสอนมีหน้าที่ต้องสอนช่างฝึกหัดงานให้มีความรู้ความ
สามารถที่จะทำงานได้ และต้องให้เอกสารรับรองภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลาฝึกสอนแล้ว
และช่างฝึกหัดงานมีหน้าที่ต้องซื่อสัตย์เชื่อฟังและปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยความนับถือ ต้องทำงานให้
อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเพียงการ
ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 1780 ว่า คือ สัญญาซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งผูกพันตน
เองที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่างให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ได้ค่าจ้างตามที่ตกลงกันได้ระหว่าง
คู่สัญญา เห็นได้ว่า ฐานะของลูกจ้างได้รับการยอมรับในระบบกฎหมายแพ่ง โดยมีการแยกสัญญา
จ้างแรงงานออกจากสัญญาประเภทอื่นๆ สถานะของลูกจ้างตามความเป็นจริงกลายเป็นสถานะของ
ลูกจ้างตามสัญญา และลูกจ้างเป็นบุคคลที่มีเสรีภาพในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้อย่างเสรีเช่น
เดียวกับคู่สัญญาในสัญญาประเภทอื่น^๔

2.5.2 ประวัติแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย

แนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย แบ่งได้เป็น 2 ช่วง ดังนี้

(1) แนวความคิดในช่วงก่อนการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บรรพ 3

ในสมัยกรุงศรีอยุธยาและตลอดจนสมัยกรุงรัตนโกสินทร์รัชกาลที่ 1 - 4 สัญญา
จ้างแรงงาน หรือสมัยนั้นเรียกว่าสัญญาจ้าง เป็นสัญญาที่ใช้กันน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะในยุคนั้นมีทาส
หรือบ่าวไพร่ ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างบุคคลอื่น สัญญาจ้างยุคนั้นจึงเป็นสัญญาซึ่งโดยมากมัก
ทำขึ้นสำหรับช่วงระยะเวลาสั้นๆ และเพื่อกิจการเฉพาะสิ่ง จึงเป็นเหตุให้ในสมัยโบราณมีบท
บัญญัติในเรื่องสัญญาจ้างแรงงานน้อยและไม่ชัดเจน สัญญาจ้างเกิดจากการส่งมอบทรัพย์สินเช่นเดียว
กับสัญญาฝาก สัญญาเช่า สัญญายืม เป็นต้น โดยทรัพย์สินที่ส่งมอบ คือ คนซึ่งอาจเป็นทาสหรือไม่ใช่
ทาสก็ตาม แต่โดยมากลูกจ้างจะเป็นทาสหรือไพร่ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้เป็นนายให้ไปทำงานกับผู้
ว่าจ้างชั่วคราว สัญญาจ้างจึงมีลักษณะคล้ายกับสัญญาเช่าหรือสัญญายืม แต่มีวัตถุประสงค์แห่งสัญญาเป็นคน
ค่าจ้างเทียบได้กับค่าเช่า

ในสมัยนั้นมีกฎหมายที่เรียกว่า พระอัยการเบ็ดเสร็จ ได้บัญญัติถึงสัญญาจ้าง ไว้
หลายประการ คือ ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ตกอยู่ในอำนาจของผู้อื่น คือเป็นบ่าว ไพร่ บุตรหรือทาส สัญญา
จ้างจะต้องกระทำต่อผู้เป็นมุลนาย พ่อแม่ หรือนายของผู้นั้น มิฉะนั้นผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบใน

^๔ วินัย สุวีโรจน์, แหล่งเดิม, หน้า 15-18.

การตายหรือหนีหายของลูกจ้างซึ่งคนได้จ้างมา ไม่ว่าจะเสียค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 106) แต่หากสัญญาจ้างกระทำโดยถูกต้อง ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการตายหรือหนีหายของลูกจ้าง แม้การตายจะเกิดจากงานที่ต้องเสี่ยงภัยอย่างร้ายแรงก็ตาม (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 103 106 และ 109) ผู้ว่าจ้างเพียงเสียค่าจ้างเท่านั้น มีข้อยกเว้นเพียงข้อเดียว คือ กรณีจ้างคนไปค่าน้ำหาของที่ตกหาย หากลูกจ้างจมน้ำตายแต่ได้ของที่สูญหายคืนมา ผู้เป็นเจ้าของทรัพย์สินที่ตกหายนอกจากจะต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงแล้ว ยังต้องจ่ายบำเหน็จให้แก่ผู้เป็นนายจ้างของลูกจ้างอีก 1 ใน 4 ของราคาที่ได้คืนมาฐานเป็นค่าปลงศพผู้ตายด้วย (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 104) ค่าจ้าง จะเกิดขึ้นต่อเมื่อเป็นสัญญาจ้าง และผู้ว่าจ้างต้องชำระให้แก่ผู้ที่ทำสัญญาด้วย คือ ชำระแก่ผู้เป็นมรดกนาย พ่อแม่หรือนายของลูกจ้างแล้วแต่กรณี ค่าจ้างจะต้องชำระตามที่สัญญาไว้เสมอ แม้ว่าการจ้างผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำนั้น จะไม่ก่อให้เกิดกำไรแก่ผู้จ้างดังที่ได้คาดหมายไว้ก็ตาม (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 102)

เมื่อมีการเลิกทาสในสมัยรัชกาลที่ 5 การจ้างคนที่ไม่ใช่ทาส มีมากขึ้นทุกที บทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างจึงไม่อาจใช้บังคับได้เพียงพอ ทั้งมีบทบัญญัติหลายบทที่ใช้บังคับไม่ได้ อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติเหล่านี้ยังคงเป็นกฎหมายใช้บังคับกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่ และได้ถูกยกเลิกโดยสิ้นเชิงเมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3⁶⁵

(2) แนวความคิดในช่วงเมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บรรพ 3

ประเทศไทยได้ประสบกับอิทธิพลของตะวันตกเช่นเดียวกับประเทศอื่นในเอเชีย จนในที่สุดก็ต้องยอมรับความคิดและระบบกฎหมายของตะวันตกเข้ามาใช้ โดยในระยะแรกได้รับหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติของอังกฤษเข้ามาใช้ในการตัดสินคดีในศาล และในการสอนในโรงเรียนสอนกฎหมายในสมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงรัชกาลที่ 6

ในปลายสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการยกเลิกกฎหมายไทยดั้งเดิม และได้มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพที่ 1 และบรรพที่ 2 โดยที่ปรึกษาชาวฝรั่งเศสในปี พ.ศ. 2466 ในสมัยรัชกาลที่ 7 ปี พ.ศ. 2468 ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพที่ 1 และบรรพที่ 2 ฉบับใหม่แทนฉบับเดิมที่ยกเลิกไป ในปี พ.ศ. 2471 และ 2473 ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพที่ 3 และบรรพที่ 4 ตามลำดับ ส่วนบรรพที่ 5 และบรรพที่ 6 ประกาศใช้ในสมัยรัชกาลที่ 8 ในปี พ.ศ. 2477

⁶⁵ วินัย สุวิโรจน์. แหล่งเดิม. หน้า 19-21.

สำหรับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพที่ 3 ลักษณะ 6 สัญญาจ้างแรงงานนั้น พระยามานวราชเสวี อดีตรัฐมนตรีร่างกฎหมาย กรมร่างกฎหมาย ในช่วงปี พ.ศ. 2466 - 2467 ได้อธิบายไว้ใน Index of Civil Code ถึงที่มาของกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพที่ 1 - 5 ว่า สัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 575 มีที่มาจากประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศต่างๆ หลายประเทศด้วยกัน คือ ประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส มาตรา 1780 ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 611 ประมวลกฎหมายแพ่งสวิส มาตรา 238 และประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623⁶⁶

2.6 สัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ

ในการศึกษาสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ จะศึกษาจากแนวความคิดทั้งของระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) และระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) ดังนี้

2.6.1 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของระบบซีวิลลอว์ (Civil Law)

นักกฎหมายในระบบซีวิลลอว์ ได้กำหนดหลักวินัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) ค่าจ้าง

นักกฎหมายในระบบซีวิลลอว์ ที่วางหลักวินัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานโดยให้ความสำคัญในเรื่อง “ค่าจ้าง” คือ Planiol ซึ่งมีความเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศสนั้น เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งทำงานในช่วงระยะเวลาที่แน่นอนให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจึงตอบแทนการทำงานโดยการจ่ายค่าจ้างซึ่งมีวิธีการคำนวณ โดยคิดเป็นสัดส่วนตามระยะเวลาในการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างไปจากสัญญาประเภทอื่นๆ ที่มี “การทำงาน” เป็นวัตถุประสงค์แห่งหนึ่ง สัญญาที่มีความคล้ายคลึงกับสัญญาจ้างแรงงานอย่างยิ่ง คือ สัญญาจ้างทำของ ซึ่ง Planiol ได้ให้ความหมายว่า คือสัญญาที่บุคคลหนึ่งตกลงที่จะทำงานอย่างหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอื่นเพื่อรับค่าจ้างที่คำนวณตาม “ความสำคัญของงาน” จึงเห็นได้ว่าในทัศนะของ Planiol สัญญาจ้างทำของแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานตรงที่ค่าจ้างที่คนงานได้รับถูกกำหนดตาม “ความสำคัญของงาน” แทนที่จะคำนวณตาม “ระยะเวลาในการทำงาน”

⁶⁶ วินัย ลูว์โรจน์, แหล่งเดิม, หน้า 22-23.

Planiol มีความเห็นว่า เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานมีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน โดยคิดเป็นสัดส่วนตามระยะเวลา ดังนั้นจำนวนค่าจ้างจะได้รับการประกันการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียจากนายจ้างด้วย ค่าจ้างจะไม่ต้องแปรไปตามผลการดำเนินงานกิจการของนายจ้าง⁶⁷

(2) ลักษณะของงาน

นักกฎหมายในระบบชีวิตลอร์ดเห็นว่า “ลักษณะของงาน” เป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่ Schuster แล Cohn ซึ่งเป็นผู้อธิบายสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน กับ de Becker ซึ่งเป็นผู้อธิบายสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น

ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 611 บัญญัติว่า “โดยสัญญาจ้างแรงงาน บุคคลผู้สัญญาจะทำงานให้ถูกผูกพันให้ทำงานตามสัญญาที่ให้ไว้ และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งถูกผูกพันที่จะจ่ายค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันได้ไว้ การทำงานทุกชนิดอาจถือเป็นวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานได้” ซึ่ง Schuster สรุปว่า “สัญญาจ้างแรงงาน คือ สัญญาใดๆ ก็ตามที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งสัญญาจะทำงานเพื่อรับค่าตอบแทนที่จ่ายโดยคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งนั่นเอง” จึงเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะใกล้เคียงกับสัญญาจ้างทำของอย่างยิ่ง เพราะตามกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 631 บัญญัติว่า “โดยสัญญาจ้างทำของ ผู้รับจ้างถูกผูกพันที่จะผลิตผลงานตามสัญญา และผู้ว่าจ้างถูกผูกพันที่จะจ่ายค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันได้ไว้ วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างทำของอาจเป็นได้ทั้งการทำให้ขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงสภาพของสิ่งของ หรือผลงานอื่นๆ ที่ก่อขึ้นโดยแรงงานหรือการทำงาน” Schuster มีความเห็นว่า สัญญาทั้งสองประเภทนี้มีลักษณะสำคัญที่แตกต่างกัน คือ สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่ผู้รับจ้างตกลงรับทำผลงานที่สำเร็จอย่างหนึ่งให้และผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนตามที่ตกลงไว้ ขณะที่สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ผู้จ้างตกลงทำงานให้เท่านั้น ซึ่ง Cohn มีความเห็นเช่นเดียวกัน โดยเห็นว่าสัญญาจ้างทำของนั้น ผู้รับจ้างสัญญาจะทำงานจนสำเร็จ ขณะที่ผู้จ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเพียงสัญญาว่าจะทำงานให้เท่านั้น

ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623 บัญญัติว่า “สัญญาจ้างแรงงานเกิดมีผลขึ้นเมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งตกลงที่จะทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง และคู่สัญญาฝ่ายหลังตกลงที่จะให้ค่าตอบแทน” de Becker อธิบายว่าการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นนั้น ไม่จำกัดเฉพาะการใช้แรงงาน แต่หมายรวมถึงการทำงานทุกประเภท เช่น การทำงานที่ใช้สมอง การประพันธ์หรือการแสดงละคร เป็นต้น แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะมีลักษณะใกล้เคียงกับสัญญาจ้างทำของ ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623 ให้ความหมายว่า

⁶⁷ วินัย สุวิโรจน์, แหล่งเดิม, หน้า 24-26.

“สัญญาจ้างทำของเกิดมีผลขึ้นเมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งตกลงที่จะทำงานที่แน่นอนอย่างหนึ่งจนสำเร็จ และคู่สัญญาฝ่ายหลักตกลงจะจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผลของงานนั้น” de Becker มีความเห็นว่า สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างจากสัญญาจ้างทำของ คือ “ผลสำเร็จของงาน” กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่บุคคลหนึ่งตกลงจะทำงานให้ ขณะที่สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่เกี่ยวข้องกับผลของการทำงาน คือ เกี่ยวกับการรับจะทำงานอย่างหนึ่งที่แน่นอนจนสำเร็จ^{๘๘}

(3) อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง (Control)

นักกฎหมายในระบบชีวิตลอว์ ต่างยอมรับว่าอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการได้รับอิทธิพลทางความคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายกับบ่าวจากยุคกลาง Cohn อธิบายว่า หลักวินัยที่สำคัญในการพิจารณาแยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาจ้างทำของ คือ ตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง แต่ตามสัญญาจ้างทำของ ผู้รับจ้างไม่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาใดๆของผู้ว่าจ้าง^{๘๙}

2.6.2 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)

ประเทศอังกฤษ ไม่ได้มีกฎหมายบัญญัติความหมายของ สัญญาจ้างแรงงาน หรือ ลูกจ้าง หรือ นายจ้าง ไว้เป็นการทั่วไปเมื่อระบบชีวิตลอว์ ดังนั้นการศึกษาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานจึงต้องศึกษาจากคำพิพากษาของศาลคอมมอนลอว์ โดยหลักวินัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน มี 3 ประการ คือ

(1) อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง (Control Test)

หลักทั่วไป คือ ลูกจ้างทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น ไม่เพียงแต่ควบคุมว่าลูกจ้างจะต้องทำงานอะไร แต่รวมถึงทำงานอย่างไร และทำงานเมื่อไร

หลักวินัยนี้ มีข้อสันนิษฐานที่ว่า นายจ้างเป็นทั้งผู้จัดการและช่างผู้ชำนาญงาน ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นลักษณะของสังคมอุตสาหกรรมที่ว่า นายจ้างจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำลูกจ้างในทักษะและความรู้ในการทำงาน

ศาลคอมมอนลอว์ ได้พัฒนาหลักวินัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานจากการพิจารณาถึงอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง คือ

(1.1) นายจ้างมีอำนาจควบคุมให้ลูกจ้างทำงานอะไรได้หรือไม่

^{๘๘} วินัย ลูว์โรจน์, แหล่งเดิม, หน้า 26-28.

^{๘๙} วินัย ลูว์โรจน์, แหล่งเดิม, หน้า 29.

(1.2) นายจ้างมีอำนาจควบคุมให้ลูกจ้างทำงานอย่างไร ใช้วิธีการใด ได้หรือไม่

(1.3) นายจ้างมีอำนาจควบคุมให้ลูกจ้างทำงานเมื่อใด ได้หรือไม่

(1.4) นายจ้างมีสิทธิขั้นสุดท้ายในการควบคุมลูกจ้างให้กระทำการตาม 3 ประการข้างต้น ได้หรือไม่⁷⁰

(2) ลักษณะการทำงานร่วมในองค์การ (Integration of Organization Test)

หลักทั่วไป คือ งานที่ลูกจ้างทำถือว่าเป็นส่วนประกอบที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หรือเป็นเพียงส่วนเสริมหรือช่วยขององค์กรเท่านั้น

หลักวินิจฉัยนี้ มีที่มาจากหลักการพิจารณาความรับผิดชอบเพื่อละเมิดในการกระทำของบุคคลอื่น (Vicarious Liability) โดยเฉพาะกรณีความรับผิดชอบของโรงพยาบาลต่อการกระทำโดยประมาณของแพทย์หรือพยาบาลที่โรงพยาบาลว่าจ้างให้มาทำงานเป็นผู้รับจ้างอิสระ หลักวินิจฉัยนี้มีข้อจำกัด คือ ไม่อาจนำไปใช้ในทุกสภาพการณ์ โดยเฉพาะในกรณีการจ้างแรงงานที่ลูกจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้มาเอง หรือ กรณีการจ้างแรงงานที่มีลักษณะการทำงานที่คำนวณค่าจ้างตามผลงาน⁷¹

(3) ข้อเท็จจริงอื่นๆ ทั้งหมดที่แสดงว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน (Multiples Test)

หลักทั่วไป คือ สัญญานั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามความหมายที่บุคคลธรรมดาทั่วไปจะพึงพิจารณาหรือไม่

หลักวินิจฉัยนี้ ศาลคอมมอนลอว์จะนำเอาข้อเท็จจริงทุกประการของสัญญาที่แสดงว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานมาพิจารณาประกอบการวินิจฉัยว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ โดยพิจารณาข้อเท็จจริงใน 2 ระดับ คือ

(3.1) มีการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ซึ่งรวมทั้งสิทธิในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างด้วย

(3.2) มีข้อกำหนดหรือธรรมเนียมปฏิบัติในสัญญาที่มี ลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่ง คือมีสิ่งบ่งชี้อะไรบ้างว่าคนงานไม่ได้เป็นผู้รับจ้างอิสระ แต่เป็นลูกจ้าง⁷²

⁷⁰ วินัย สุวิโรจน์. แหล่งเดิม. หน้า 34-41.

⁷¹ วินัย สุวิโรจน์. แหล่งเดิม. หน้า 42-44.

⁷² วินัย สุวิโรจน์. แหล่งเดิม. หน้า 44-45.

2.7 สัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทย

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่ง โดยถือว่าลูกจ้างกับนายจ้างนั้น ได้ตกลงยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติต่อกันตามที่ตกลงกันได้ และตามที่กฎหมายกำหนดด้วย เนื่องจากการแสดงเจตนาโดยคำเสนอและคำสนองต้องตรงกันที่จะผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน (มาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)⁷³

2.7.1 การเกิดของสัญญา

การเกิดของสัญญาจ้างแรงงาน เกิดขึ้นได้ 3 รูปแบบ ได้แก่

(1) การเกิดสัญญาจ้างแรงงานโดยชัดเจนหรือชัดแจ้ง อาศัยหลักทั่วไปแห่งกฎหมาย เกี่ยวกับนิติกรรมและสัญญา คือ มีคำเสนอและคำสนองที่ต้องตรงกัน มุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ต่อกันตามมาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(2) การเกิดสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยาย ทั้งนี้เพราะกฎหมายแพ่งมิได้บังคับในเรื่องแบบของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยปริยายได้ โดยมีการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งพฤติการณ์นั้นไม่อาจคาดหมายได้ว่างานนั้นเป็นงานที่ทำให้เปล่า ต้องถือว่านายจ้างมีคำมั่นจะให้สินจ้าง (มาตรา 576 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

(3) การเกิดสัญญาจ้างแรงงานโดยผลของกฎหมาย ถ้าได้ทำสัญญากันโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน เมื่อระยะเวลาสิ้นสุดโดยลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปและนายจ้างก็รู้แต่ไม่พักจ้าง กฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาได้ทำสัญญากันใหม่โดยความอย่างเดียวกับสัญญาเดิม (มาตรา 581 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

สัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้น ต้องมีสาระสำคัญคือ การกำหนดตำแหน่งหรือหน้าที่การทำงาน และการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนของลูกจ้าง หรือโดยกฎหมายให้ถือเอาโดยปริยายว่า นายจ้างมีคำสั่งจะให้สินจ้างหรือค่าจ้าง (มาตรา 576 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)⁷⁴

2.7.2 บุคคลผู้ผูกพันตามสัญญา

คู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงานมี 2 ฝ่าย คือ นายจ้างฝ่ายหนึ่งซึ่งอาจใช้สิทธิหรืออำนาจความเป็นนายจ้างโดยผ่านตัวแทน หรือโดยมอบหมายให้ฝ่ายบริหารเป็นผู้ใช้อำนาจแทน และลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง

ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในบางตำแหน่งอาจมีฐานะเป็นได้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างด้วย จึงเกิดปัญหาว่าเมื่อใดจึงจะมีฐานะเป็นลูกจ้าง และเมื่อใดจึงจะมีฐานะเป็นนายจ้าง ต้อง

⁷³ วิจิตร (พุ่งถัดดา) วิเชียรชม. (2543). สัญญาจ้างแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงใหม่). หน้า 16.

⁷⁴ วิจิตร (พุ่งถัดดา) วิเชียรชม. แหล่งเดิม. หน้า 17-18.

พิจารณาเกี่ยวกับการใช้สิทธิของลูกจ้างนั้นว่าใช้สิทธิต่อใคร กรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิต่อเจ้าของสถานประกอบกิจการ หรือคือนายจ้างผู้มอบหมายอำนาจ ก็จะมีฐานะเป็นลูกจ้าง แต่ถ้าใช้สิทธิต่อพนักงานหรือลูกจ้างอื่น ก็มีฐานะเป็นนายจ้าง⁷⁵

2.7.3 ขอบเขตของสัญญา

การทำสัญญาจ้างแรงงาน จะต้องอยู่ในกรอบหรือขอบเขตของกฎหมาย 5 ประการ คือ

- (1) ต้องไม่ขัดต่อหลักสุจริต (มาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)
- (2) ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ประสงค์ของสัญญาไม่เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย ไม่เป็นการฝ่าฝืนที่จะปฏิบัติ ไม่ขัดขวางต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (มาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)
- (3) ต้องไม่เป็นสัญญาที่เกิดขึ้นจากการสำคัญผิดในสาระสำคัญของสัญญา (มาตรา 156 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)
- (4) ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเป็นกฎหมายเคร่งครัด (lex strictum) เพราะเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และตามหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda)⁷⁶

2.7.4 ความบกพร่องของการแสดงเจตนา

สัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยมีเหตุที่ทำให้การแสดงเจตนาเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานมีความบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์

(1) กรณีที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นโมฆะ

(1.1) **เหตุของความบกพร่องของการแสดงเจตนา** เกิดขึ้นจากเหตุที่มีการแสดงเจตนาเกินกรอบหรือขอบเขตของการแสดงเจตนา เช่น การจ้างหญิงหรือซื้อเด็กหญิงมาขายบริการทางเพศ การจ้างลูกจ้างทำงานโดยตกลงจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น แต่หากมีกรณีที่พึงสันนิษฐานได้โดยพฤติการณ์แห่งกรณีว่า คู่กรณีได้เจตนาจะให้ส่วนที่สมบูรณ์นั้นแยกออกจากส่วนที่ไม่สมบูรณ์ได้ความเป็นโมฆะก็จะเกิดขึ้นเฉพาะส่วนที่เกินกรอบหรือขอบเขตของการแสดงเจตนา (มาตรา 173 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

⁷⁵ วิจิตร (ทุ่งศักดิ์) วิเชียรชม. แหล่งเดิม. หน้า 19.

⁷⁶ วิจิตร (ทุ่งศักดิ์) วิเชียรชม. แหล่งเดิม. หน้า 20-22.

(1.2) **ผลของสัญญาที่เป็นโมฆะ** ถือว่าไม่มีสัญญาหรือข้อตกลงส่วนนั้นมาตั้งแต่แรก สัญญาหรือข้อตกลงนั้นเป็นอันเสียเปล่ามาตั้งแต่เมื่อเริ่มเข้าทำสัญญา ซึ่งบุคคลผู้มีส่วนได้เสียคนหนึ่งคนใดจะกล่าวอ้างขึ้นก็ได้ (มาตรา 172)

(2) **กรณีที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นโมฆียะ**

(2.1) **เหตุของความบกพร่องของการแสดงเจตนา** เกิดขึ้นจากเหตุดังต่อไปนี้

- (1) การสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคล (มาตรา 157)
- (2) การถูกกลั่นแกล้ง (มาตรา 159) หรือถูกข่มขู่ (มาตรา 164)
- (3) ความบกพร่องในเรื่องความสามารถของบุคคลตามมาตรา 19-36 (มาตรา 153)

(2.2) **ผลของสัญญาที่เป็นโมฆียะ** อาจส่งผลประการใดประการหนึ่งใน 2 ประการ กล่าวคือ

(1) การเป็นโมฆะมาแต่เริ่มแรก เมื่อมีการกล่าวอ้างความบกพร่องของการแสดงเจตนาที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นโมฆียะ หรือบอกล้างโมฆียกรรม ก็จะทำให้สัญญานั้นเป็นโมฆะมาแต่เริ่มแรกที่เข้าทำสัญญา

(2) การสมบูรณ์มาแต่เริ่มแรก สัญญาจ้างแรงงานที่เป็นโมฆียะนั้น อาจมีผลสมบูรณ์ย้อนหลังไปตั้งแต่เริ่มแรกเข้าทำสัญญา โดยไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิของบุคคลภายนอก⁷⁷

2.7.5 ลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงาน

จากการศึกษาแนวคิดพื้นฐานของการเกิดสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้เห็นและสรุปได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเฉพาะ 4 ประการ คือ

(1) **เป็นสัญญาไม่มีแบบ** กฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานหรือบังคับให้การทำสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบ

(2) **เป็นสัญญาต่างตอบแทน** คู่สัญญาต่างมีฐานะเป็นลูกหนี้และเจ้าหนี้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติและใช้สิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน

(3) **สาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นคู่สัญญา** กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องใช้สิทธิความเป็นนายจ้างด้วยตนเอง ถ้าจะโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอก ก็จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานด้วยตนเอง ถ้าจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็จะต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง กรณีมีการฝ่าฝืนก็ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

⁷⁷ วิจิตร (พุ่งถัดดา) วิเชียรชม. แหล่งเดิม. หน้า 23-25.

(มาตรา 577) กรณีการจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับด้วยวาระแห่งนายจ้าง (มาตรา 584)

(4) มีความสัมพันธ์พิเศษของคู่สัญญา คือนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและมีหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งในการรักษาพยาบาลตามกฎหมายด้วย ส่วนลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่¹⁸

2.7.6 สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา

เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงานที่สมบูรณ์ ไม่มีความบกพร่องของสัญญา ก็ทำให้คู่สัญญามีสิทธิและหน้าที่ที่จะเรียกร้องและปฏิบัติต่อกันในลักษณะของสัญญาจ้างตอบแทน

(1) สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จะมีสิทธิและหน้าที่ดังนี้

(1.1) สิทธิของนายจ้าง

(1.1.1) นายจ้างจะได้รับแรงงานหรือผลงานจากลูกจ้างที่ต้องทำงานอย่างเต็มที่และถูกต้องตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (มาตรา 215 และ 575) หรืออย่างเต็มฝีมือตรงตามที่รับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยาย (มาตรา 578)

(1.1.2) ใช้อำนาจบังคับบัญชา โดยออกคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับ หรือกำหนดวินัยในการทำงาน และลงโทษได้เมื่อมีการฝ่าฝืน (มาตรา 583) แต่คำสั่งหรือระเบียบนั้นจะต้องเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน หรือขัดข้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และชอบด้วยกฎหมาย

(1.1.3) โอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกได้ด้วยความยินยอมของลูกจ้าง (มาตรา 577)

(1.1.4) เรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง เมื่อทำงานไม่ถูกต้องหรือบกพร่อง หรือไม่ยอมทำงาน (มาตรา 215 หรือ 213) หรือเมื่อลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง (มาตรา 420) หรือการที่ลูกจ้างลาออกโดยไม่ได้ออกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 582) หรือการที่ลูกจ้างกระทำการเป็นตัวแทนโดยประมาทเลินเล่อ หรือไม่ทำการเป็นตัวแทน หรือทำการโดยปราศจากอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจ แล้วทำให้เกิดความเสียหายขึ้น (มาตรา 812)

(1.1.5) ไล่เบี้ยโดยเรียกชดเชยค่าเสียหายเอาจากที่ลูกจ้างที่ไปกระทำละเมิดในทางที่จ้างต่อบุคคลภายนอก (มาตรา 426) ซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่าเสียหายแทนลูกจ้างให้แก่บุคคลดังกล่าวไป (มาตรา 425)

¹⁸ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. แหล่งเดิม. หน้า 25-28.

(1.1.6) บอกลีกสัญญาหรือเลิกจ้าง (มาตรา 387,389,577,578, 582,583)

นอกจากนี้ นายจ้างยังมีสิทธิอื่นๆ ตามกฎหมายแรงงาน เช่น สิทธิปิดงาน (มาตรา 22 วรรคท้าย) เป็นต้น

(1.2) หน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ จ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 575) ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างนี้ อาจมีปัญหาต่อไปได้ว่า นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานและไม่มีการจ้างให้ทำ นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ กรณีเช่นนี้ ต้องเป็นไปตามหลักของอังกฤษที่ว่า “No Work No Pay” ซึ่งหมายถึงนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานแต่ลูกจ้างไม่ยอมทำ เช่นนี้นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างได้ แต่ในทางกลับกัน ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานแต่นายจ้างไม่มีการจ้างให้ทำ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้ เว้นแต่กรณีไม่มาทำงานโดยเหตุจำเป็น เช่น ป่วยและมีใบรับรองแพทย์ และไม่เกิน 30 วัน ใน 1 ปี และเป็นลูกจ้างประจำ นายจ้างยังต้องผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้⁹⁹ นอกจากนี้ หากมีเหตุของการที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ มาจากฝ่ายนายจ้าง หรือมีกฎหมายพิเศษกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแม้ลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานก็ตาม กฎหมายพิเศษดังกล่าว ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดและวันลาของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งวันอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานโดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างด้วย และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดให้สิทธิกรรมการสหภาพแรงงานลาไปเพื่อดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานในการเจรจา โกล่เกลี่ย หรือ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือเพื่อเข้าร่วมประชุมของทางราชการโดยถือเป็นวันทำงาน (มาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518) อันทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานนั้นด้วย

ทั้งนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่อื่นๆ ตามกฎหมาย เช่น ส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 17 วรรค 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) จ่ายเงินทดแทน (มาตรา 13, 15, 16 และ 18 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537) ยื่นแบบรายการแสดงบัญชีรายชื่อลูกจ้าง (มาตรา 34 และ 44 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533) เป็นต้น

(1.3) การบังคับเมื่อมีการผิดหน้าที่

(1.3.1) ความรับผิดในดอกเบี้ย เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างเงินเดือนตามเวลาที่กำหนด ถือว่านายจ้างผิดนัดชำระหนี้ (มาตรา 204 วรรค 2 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) ซึ่งลูกจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาพอสมควรให้นายจ้างชำระหนี้หากยังไม่ชำระหนี้ ลูกจ้างชอบที่

⁹⁹ ชีระ ศรีธรรมรักษ์. (2548). กฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน. หน้า 13.

จะบอกเลิกสัญญาได้ (มาตรา 387) และนายจ้างยังต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 224 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และ มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

(1.3.2) กำหนดให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง กฎหมายแพ่งกำหนดให้ลูกจ้างเป็นเจ้านีบุริมสิทธิ (มาตรา 253 (3) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) เพื่อคุ้มครองผู้ที่อ่อนแกว่าในทางเศรษฐกิจให้ได้รับชำระค่าจ้างเงินเดือนก่อนเจ้านีอื่น โดยเป็นเจ้านีบุริมสิทธิสามัญ (มาตรา 257) หรือ เจ้านีบุริมสิทธิพิเศษ (มาตรา 259 (7) หรือ 272) แล้วแต่กรณี

(1.3.3) ความรับผิดชอบในค่าเสียหาย ลูกจ้างสามารถเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างได้ในฐานที่ชำระหนี้ไม่ตรงตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ (มาตรา 215) หรืออาจเรียกค่าเสียหายอันเกิดแต่พฤติการณ์พิเศษ (มาตรา 222 วรรค 2) และยังสามารถเรียกค่าเสียหายอันเกิดจากการละเมิดของนายจ้าง (มาตรา 420, 434, 437)

(1.3.4) การบังคับให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายแทน คณะกรรมการสัมพันธไมตรีมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย กรณีนายจ้างเลิกจ้างในลักษณะที่เป็นไม่เป็นธรรม (มาตรา 41 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์) และศาลแรงงาน มีอำนาจบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างเงินเดือนเท่ากับที่ลูกจ้างเคยได้รับ หรือให้จ่ายค่าเสียหาย กรณีนายจ้างเลิกจ้างในลักษณะที่ไม่เป็นธรรม (มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน)

(1.3.5) การเลิกสัญญา ลูกจ้างอาจใช้สิทธิเลิกสัญญาได้เมื่อนายจ้างกระทำผิดหน้าที่ โดยอาศัยหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(2) สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง

(2.1) สิทธิของลูกจ้าง

(2.1.1) ได้รับสินจ้างหรือค่าจ้างเงินเดือนเป็นการตอบแทนการทำงาน (มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) โดยได้รับความคุ้มครองในบุริมสิทธิสามัญ (มาตรา 257) และบุริมสิทธิพิเศษ (มาตรา 259 (7) หรือ 272) รวมทั้งดอกเบี้ยในอัตราที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 224 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และ มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

(2.1.2) ได้รับการดูแลความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายแพ่งและสวัสดิการตามสัญญา

(2.1.3) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ตามหลักสุจริต และตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2.1.4) ได้รับหนังสือสำคัญรับรองการทำงานเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุด (มาตรา 585)

(2.1.5) ได้รับค่าเดินทางจากกลับไปยังท้องถิ่นของลูกจ้าง เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุด สำหรับลูกจ้างต่างถิ่นซึ่งนายจ้างออกค่าเดินทางมา โดยสัญญานั้นต้องมีได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างนั้นจะต้องกลับไปยังถิ่นของตนภายในระยะเวลาอันสมควร (มาตรา 586)

(2.1.6) สิทธิอื่น ๆ ตามกฎหมาย เช่น ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าเสียหายในมูลหนี้ หรือจากการผิดสัญญา (มาตรา 215 หรือ 222 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) เกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงาน (มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน) เกี่ยวกับการรวมตัวเป็นองค์กรฝ่ายลูกจ้าง (มาตรา 86, 113 และ 120 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์) เป็นต้น

(2.2) หน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ ต้องทำงานให้นายจ้าง โดยมีลักษณะการทำงานด้วยตนเอง (มาตรา 277 วรรค 2) ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (มาตรา 215) ทำงานให้ตรงตามที่กำหนดหรือรับรองไว้ (มาตรา 578) และลูกจ้างยังมีหน้าที่ประกอบอื่นๆ ได้แก่ ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งบังคับบัญชา โดยคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย (มาตรา 583) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (มาตรา 583) รักษาความลับของนายจ้าง (มาตรา 583) ละเว้นกระทำการในการแข่งขันกับนายจ้าง (มาตรา 583) ชำยเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 130 และ 131) และชำยเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม (มาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม)

(2.3) การบังคับเมื่อมีการผิดหน้าที่

(2.3.1) ความรับผิดในค่าเสียหาย เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดต่อนายจ้าง ก็ต้องรับผิดชอบค่าเสียหายให้นายจ้าง และกรณีกระทำความผิดต่อบุคคลภายนอกโดยกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่นในการปฏิบัติหน้าที่หรือในทางการที่จ้าง ลูกจ้างต้องชดเชยค่าเสียหายตามกฎหมายแพ่ง

(2.3.2) การเลิกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที (มาตรา 583) และมีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง (มาตรา 213 วรรคท้าย, มาตรา 215 หรือ 222 แล้วแต่กรณี) กรณีที่สัญญาจ้างแรงงานไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน และลูกจ้างกระทำผิดหน้าที่โดยไม่เข้าลักษณะร้ายแรง แต่นายจ้างประสงค์ที่จะเลิกจ้างก็สามารถกระทำได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 582 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)

(2.3.3) การบังคับตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน หรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ข้อกำหนดหรือข้อปฏิบัติในการลงโทษ เป็นต้น⁸⁰

2.7.7 การโอนความสัมพันธ์ตามสัญญา

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ซึ่งคู่สัญญาเป็นทั้งเจ้าหนี้และลูกหนี้ซึ่งกันและกัน ทำให้คู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันอันเป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่คู่สัญญาอาจโอนความสัมพันธ์ดังกล่าวไปยังบุคคลภายนอกได้ โดยจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหรือตามกรณีที่กฎหมายกำหนด⁸¹

2.7.8 ความสิ้นสุดของสัญญา

ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอาจสิ้นสุดได้ตามกรณีดังต่อไปนี้

(1) กรณีปกติ

(1.1) สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ความสิ้นสุดของสัญญา จะสิ้นสุดตามระยะเวลาที่จ้าง สิ้นสุดเมื่อเงื่อนไขสำเร็จหรือถึงเวลาที่กำหนดเป็นเงื่อนไข และสิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา

(1.2) สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ความสิ้นสุดของสัญญา จะสิ้นสุดเมื่องานเสร็จ สิ้นสุดเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างคราวถัดไป และสิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา

(2) กรณีพิเศษ

(2.1) ลักษณะที่ไม่มีความผิดของคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดได้โดยมีเหตุจากความตายของคู่สัญญา สิ้นสุดจากการทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัยโดยลูกจ้างนั้นไม่ต้องรับผิดชอบ จากเหตุดังนี้ การขาดคุณสมบัติที่จะทำงาน และการเจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สิ้นสุดจากการชำระหนี้ส่งมอบงานของนายจ้างกลายเป็นพ้นวิสัยโดยนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ จากเหตุดังนี้ งานที่จะส่งมอบกลายเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย วัตถุประสงค์แห่งสัญญาไม่มีอยู่อีกต่อไป การหมดสัมปทาน การประสบปัญหาเศรษฐกิจเพราะถูกผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ อุบัติภัยหรือภัยธรรมชาติ

⁸⁰ วิจิตร (พูนศักดิ์) วิเชียรชม. แหล่งเดิม, หน้า 28-50.

⁸¹ วิจิตร (พูนศักดิ์) วิเชียรชม. แหล่งเดิม, หน้า 50.

(2.2) ลักษณะที่มีความผิดของคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดลงด้วยเหตุที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกระทำความผิด กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้าง มีเหตุดังนี้ การชำระหนี้ส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพ้นวิสัยโดยนายจ้างต้องรับผิดชอบ เช่น นายจ้างประสบความล้มเหลวในการบริหารงานจนกิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ หรือนายจ้างถูกฟ้องล้มละลาย (มาตรา 218, 389 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) เป็นต้น การโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง การที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญ การที่นายจ้างข่มขู่ในลูกจ้างลาออก และการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง เหตุที่เกิดจากการกระทำผิดของลูกจ้าง อันทำให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง ได้แก่ การทำงานของลูกจ้างกลายเป็นพ้นวิสัยโดยลูกจ้างนั้นต้องรับผิดชอบ เช่น ลูกจ้างขบถลงโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ตนเองประสบอุบัติเหตุต้องสูญเสียแขนหรือขาจนไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป เป็นต้น การเป็นลูกจ้างไร้ฝีมือ การโอนหน้าที่ในการทำงานให้บุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง และการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง⁸²

2.7.9 ความสัมพันธ์ภายหลังสัญญาสิ้นสุด

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง คู่สัญญายังต้องมีหน้าที่หรือสิทธิบางประการต่อกันอยู่ อันเป็นผลสืบเนื่องภายหลังสัญญาระดับหรือสิ้นสุดลง กล่าวคือ นายจ้างยังมีหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ออกหนังสือหรือใบสำคัญรับรองการทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 585 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ (มาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) เป็นต้น ส่วนสิทธิของนายจ้างนั้น อาจได้แก่ สิทธิในการเรียกค่าเสียหายฐานผิดสัญญาหรือฐานละเมิดจากลูกจ้าง (มาตรา 215 หรือ 222 หรือ 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ผลแห่งความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้ลูกจ้างมีหน้าที่คือ รักษาความลับของนายจ้าง ละเว้นกระทำการในทางแข่งขันกับนายจ้าง และจ่ายค่าเสียหายตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสิทธิของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 582 วรรค 2 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 17 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) สิทธิในการร่วมประชุมหารือกับนายจ้าง กรณีเป็นกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) เป็นต้น

⁸² วิจิตร (ทุ่งถัดดา) วิเชียรชน. แหล่งเดิม. หน้า 54-82.

กรณีมีข้อกำหนดกันไว้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือมีข้อกำหนดในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องมีหน้าที่ปฏิบัติอย่างไรภายหลังสัญญาสิ้นสุด ฝ่ายนั้นก็ต้องมีความผูกพันปฏิบัติตามที่กำหนดไว้⁸³

จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานในภาคเอกชนนั้น จะอยู่ในการบังคับใช้ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันจะนำไปสู่การบังคับกฎหมายแรงงานในส่วนอื่นๆต่อไป

⁸³ วิจิตรวาทกิจ (พูนศักดิ์) วิเชียรธรรม. แหล่งเดิม. หน้า 83-88.