

กฎหมายแรงงานเนติฯ 2569

Labor Laws (Bar Examination Level) EP 1

New
Labor Law



คนทำงานแลกเงินในสังคมไทย

Thai Laborers

รัฐ/ข้าราชการ
มีความสัมพันธ์
ในทางปกครอง
ไม่มีความสัมพันธ์
ในทางสัญญาจ้าง
แรงงาน

รัฐวิสาหกิจ/
พนักงาน มีความ
สัมพันธ์ตามสัญญา
จ้างแรงงานและ
ในทางปกครอง

นายจ้าง/ลูกจ้าง
มีความสัมพันธ์ตาม
สัญญาจ้างแรงงาน
ไม่มีความสัมพันธ์
ในทางปกครอง

นายจ้าง 534,865 ราย
ลูกจ้าง 10,815,448 คน
ข้อมูล 16 ต.ค.2568

คนทำงานที่ไม่ใช่
นายจ้างลูกจ้าง
มีความสัมพันธ์
ในทางแพ่ง ไม่มี
ความสัมพันธ์ตาม
สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน

(employment contract)

จ้างแรงงาน คือ สัญญาที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างตอบแทนการทำงานให้ (ป.พ.พ.มาตรา 575) มีลักษณะสำคัญดังนี้

1.เป็นสัญญาต่างตอบแทน(reciprocal contract)

ฎีกา 9115/2546 ลูกจ้างรายเดือน ไม่มาทำงานให้แก่นายจ้างตั้งแต่วันที่ 11 ม.ค.2545 สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเดือนสุดท้ายเพียง 10 วัน

หลัก ถ้าทำงานต้องจ่ายค่าจ้าง **pay for work**

ฎีกา 4211/2530 โจทก์เป็นลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินเดือนเดือนละ 8,000 บาท สัญญาจ้างมีข้อตกลงว่าโจทก์ต้องทำผลงานขั้นต่ำขายเครื่องรับโทรทัศน์ให้ได้ 5 เครื่องต่อเดือน ถ้าไม่สามารถทำได้ถือเป็นเงื่อนไขยกเลิกสัญญาโดยอัตโนมัติ แม้เดือนมิถุนายนโจทก์ขายได้เพียง 1 เครื่อง อันเป็นการทำผลงานไม่ได้ตามสัญญา ก็เป็นเพียงเหตุที่อาจถูกเลิกจ้าง จำเลยก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเดือนแก่โจทก์

ฎีกา 4025-4026/2561 โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างจำเลยได้รับเงินเดือนเดือนละ 10,000 บาท แม้จำเลยกำหนดให้โจทก์ทั้งสองจะได้รับค่าจ้าง 10,000 บาท ต่อเมื่อในเดือนนั้น ปล่อยสินเชื่อจำนวนรถยนต์ได้ 10 คัน หรือวงเงิน 1,500,000 บาทก็ตาม แต่เงื่อนไขดังกล่าวมีผลให้โจทก์ทั้งสองที่ทำงานให้แก่จำเลยแล้ว แต่การทำงานไม่เป็นไปตามเงื่อนไข กลับทำให้โจทก์ทั้งสองไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานที่ตนได้ลงแรงไป อันเป็นการขัดแย้งกับหน้าที่ที่จำเลยจะต้องปฏิบัติ และขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลผูกพัน จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างค้างให้แก่โจทก์ทั้งสอง

หลัก ถ้าไม่ทำงานไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง **no work no pay**

ฎีกา 3996/2524 การนัดหยุดงานเป็นมาตรการที่ลูกจ้างกระทำเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างต้องยอมตามข้อเรียกร้อง การจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การนัดหยุดงานลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงาน

ฎีกา 1612/2530 ในระหว่างปิดงาน โจทก์ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลยในระหว่างนั้น จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ เพราะการจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน

ข้อยกเว้น แม้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายค่าตอบแทน

(no work but pay) ตามหลัก guarantee of payment

ก.โดยผลของกฎหมาย เช่น ค่าจ้างในวันหยุด(มาตรา 56) ค่าจ้างในวันลา (มาตรา 57-59) เงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว(มาตรา 75) เงินระหว่าง พักงานเพื่อสอบสวนความผิด(มาตรา 116) ฯลฯ

ข.โดยผลของความตกลง เช่น จ้างรายวันเท่ากับเหมาจ่ายหนึ่งวัน จ้างราย เดือนเท่ากับเหมาจ่ายหนึ่งเดือน แม้ลูกจ้างมาสายหรือขาดงาน นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างหนึ่งวันหรือหนึ่งเดือน แต่มีสิทธิลงโทษทางวินัยได้

ฎีกา 8881/2559 เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ตามสัญญาจ้าง
แรงงานได้รับค่าจ้างอัตราเดือนละตามจำนวนที่กำหนดไว้แน่นอน และ
การคิดค่าจ้างรายเดือนมิได้นำจำนวนวันหรือชั่วโมงที่ลูกจ้างเข้าปฏิบัติ
งานจริงมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้าง ถ้าขาดงานหรือมาสายบ้าง
ลูกจ้างก็ได้ถูกลดหรือถูกตัดค่าจ้างในวันดังกล่าว ยังคงได้รับค่าจ้างราย
เดือนเต็มจำนวน

ฎีกา 18585-18590/2557 แม้นายจ้างมีระเบียบให้หักค่าจ้างกรณี
ขาดงานได้ แต่ไม่ใช่ข้อยกเว้นหักค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ
มาตรา 76 จึงหักไม่ได้ ต้องคืนเงินให้แก่ลูกจ้าง

2. เรียกชื่อคู่สัญญาว่า “นายจ้าง” กับ “ลูกจ้าง”

ปัญหานิติบุคคลทำงานเป็นลูกจ้างได้หรือไม่ ?

คำวินิจฉัยอธิบดีฯศาลแรงงานกลางที่ 2/2530 โจทก์เป็นนิติบุคคลรับจ้าง

บริหารโรงแรมให้จำเลย ได้รับค่าจ้างเดือนละ 150,000 บาทและผลประโยชน์

จากรายได้ รวมทั้งค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางของผู้จัดการและเจ้าหน้าที่

โจทก์ โจทก์ฟ้องเรียกเงินค่าบริหารโรงแรมพร้อมดอกเบี้ย อธิบดีฯ วินิจฉัยว่า

จำเลยเป็นนิติบุคคลย่อมไม่อาจตกลงทำงานในฐานะลูกจ้าง ความสัมพันธ์

ระหว่างจำเลยกับโจทก์ จึงไม่เป็นนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

คดีไม่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน

3. ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงาน

4. ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง

Prof. Kahn Freund “ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานจะมีโดยปราศจากอำนาจของนายจ้างที่จะออกคำสั่ง(power to command) และหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง(duty to obey)ไม่ได้”
(Kahn Freund, Labour and the Law, London: Sweet & Maxwell, 1983)

■ หลักการ “ควบคุมบังคับบัญชา”

ก. ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับฯ และ

ข. หากฝ่าฝืนจะได้โทษทางวินัย

หลักเกณฑ์การพิจารณาสัญญาจ้างแรงงาน

หลักเกณฑ์การพิจารณาว่าจะมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ มิใช่พิจารณาจากข้อตกลงระหว่างโจทก์และจำเลยที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอ้าง หรือพิจารณาจากข้อความที่ระบุในเอกสารเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติต่อกันประกอบด้วย(ฎีกา 5281/2545)

ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน

ฎีกา 2848/2525 โจทก์ทำงานเป็นช่างตัดผมที่ร้านของจำเลย จำเลยเป็นฝ่ายจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือ โจทก์ได้ส่วนแบ่งค่าตัดผมร้อยละ 40 ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มาหรือไม่มาทำงานก็ได้ เพียงแต่แจ้งจำเลยให้ทราบ หากไม่มาทำงานบ่อยๆ จำเลยจะบ่นว่าเอา จำเลยไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาโจทก์ กรณีไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน X

ฎีกา 51/2537 โจทก์ทำงานตำแหน่งช่างตัดผมชาย แผนกบาร์เบอร์ ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีการกำหนดเวลาทำงาน หากขาดงานหรือมาสาย อาจถูกหักค่าจ้าง ได้รับค่าจ้างตามผลงาน เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ✓

ฎีกา 4644/2540 โจทกร้องเพลงประจำร้านอาหารของจำเลยวันละ

1 ชั่วโมง ระหว่าง 22-23 นาฬิกา ต้องลงเวลาเข้าทำงาน หากไม่มีทำงาน
วันใดให้หาผู้อื่นมาร้องแทน การทำงานไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของจำเลย
ไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน X

ฎีกา 3305/2545 โจทก์ทำงานร้องเพลงในโรงแรมและร้านอาหารของ

จำเลย มีเวลาทำงานวันละ 7 ชั่วโมง จ่ายค่าจ้างเป็นเดือน เดือนละ 18,630
บาท ต้องลงเวลาเข้าและกลับ ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งของจำเลย หากไม่มา
ทำงานต้อง ยื่นใบลา ถือว่า อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของจำเลย โจทก์เป็น
ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ✓

ฎีกา 8785/2550 โจทก์เป็นผู้ร่วมก่อตั้งบริษัทจำเลย เป็นผู้ถือหุ้น กรรมการ และเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทน ต่อมาโจทก์โอนหุ้นทั้งหมดให้แก่ผู้อื่นและ เป็นกรรมการผู้จัดการบริษัทจำเลยเรื่อยมา โดยการบริหารงานนายยงไม่อยู่ ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จะมาทำงานในเวลาใดก็ได้ ไม่ต้อง บันทึกลงเวลาทำงาน โจทก์มิใช่เป็นพนักงานที่ต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างของบริษัทจำเลย

ฎีกา 4471/2530 โจทก์เป็นผู้ถือหุ้นและเป็นกรรมการบริษัทจำเลย
คณะกรรมการบริษัทจำเลยแต่งตั้งให้โจทก์ทำหน้าที่ควบคุมการซื้อและ
จ่ายยา ทำหน้าที่เป็นแพทย์เวร โดยได้รับค่าจ้าง ในการทำงานโจทก์ต้อง
ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ของบริษัทจำเลย ดังนี้ ถือว่าโจทก์มีฐานะ
เป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลยอีกฐานะหนึ่งด้วย

ตัวอย่างไม่เป็นจ้างแรงงาน

ฎีกา 670/2561 แคดดี้ ทำงานในสนามกอล์ฟ มีรายได้จากผู้เล่นกอล์ฟ
รอบละ 400 บาท ไม่เป็นลูกจ้างของสนามกอล์ฟ

ฎีกา 759/2560 ช่างแต่งหน้า ถูกจ้างมาแต่งหน้าลูกค้าที่ซื้อเครื่องสำอาง
ในห้างสรรพสินค้า จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนที่ทำงาน ไม่มีการนำ
ข้อบังคับฯ มาใช้ ไม่ใช่ลูกจ้าง

ฎีกา 1881/2559 ครูสอนดนตรี ของโรงเรียนสอนดนตรีเอกชน ได้
ค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 40 จากเงินที่ได้รับจากลูกค้า ไม่มาสอนไม่ได้
รับค่าตอบแทน หากไม่มาทำงานก็ไม่มีความผิด ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ
ข้อบังคับฯ นิติสัมพันธ์จึงมิใช่ลูกจ้าง

ฎีกา 15164/2557 พนักงานนวดสปา การทำงานไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับ ฯ
วันใดไม่มาทำงานก็ไม่มีค่าแรงแบ่งให้ ไม่มีบทลงโทษ อุปกรณ์ของใช้ต่างๆ
เป็นของเจ้าของ นิติสัมพันธ์จึงมิใช่จ้างแรงงาน

ฎีกา 2125/2555 ตัวแทนประกันชีวิต สามารถทำงานได้โดยอิสระ เพียง
เพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงาน คือ มีผู้ทำสัญญาประกันชีวิตก็จะได้รับ
ค่าตอบแทนเป็นค่านายหน้า ไม่ใช่ลูกจ้าง

ฎีกา 5469/2555 จ้างเป็นที่ปรึกษากฎหมาย ทำงานเฉพาะวันเสาร์ ไม่มี
กำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ฯ ไม่ถือเป็น
สัญญาจ้างแรงงาน

ฎีกา 6067/2545 มัคคุเทศก์อิสระ ได้รับค่าจ้างขึ้นอยู่กับการทำงาน
แต่ละครั้ง ไม่ได้กำหนดวันเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่มีวันหยุด วันลา
ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ฯ ไม่ถือเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ฎีกา 9202/2559 นักกีฬาฟุตบอล มุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่รับจ้าง
คือผลการแข่งขันและชื่อเสียงของสโมสรผู้ว่าจ้างเป็นสำคัญ ไม่ใช่จ้าง

ประเภทของสัญญาจ้าง

(Types of Employment)

1. สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา
2. สัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้าง ได้แก่ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะ เวลาจ้างไว้แน่นอน เช่น ทำสัญญาจ้างมีกำหนด 1 ปี
3. สัญญาจ้างพิเศษหรือจ้างเฉพาะ ได้แก่ สัญญาจ้างงานโครงการ สัญญาจ้างชั่วคราว สัญญาจ้างงานตามฤดูกาล

ข้อเหมือนลูกจ้างสัญญาจ้างมี/ไม่มีกำหนดเวลา

โดยทั่วไป ลูกจ้างตามสัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลาและตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้าง ล้วนเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่น ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันหยุด วันลา เวลาพัก ค่าชดเชยฯลฯ

ข้อแตกต่างลูกจ้างสัญญาจ้างมี/ไม่มีกำหนดเวลา

1. เรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง

- สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ป.พ.พ. มาตรา 582, พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 17 วรรคหนึ่ง)
- สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งกำหนดการจ่ายค่าจ้าง มิฉะนั้นจะต้องจ่ายสินจ้าง (ค่าจ้าง) แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ป.พ.พ. มาตรา 582, พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 17 วรรคสอง, สาม)

2. เรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

- สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง แม้ถือเป็นการเลิกจ้าง แต่เป็นการเลิกจ้างตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ จึงไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม(ฎีกา 7350/2543)
- สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องว่าเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานหรือใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ได้

ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน

1. ข้อตกลงที่เป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับได้แก่ ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย
เกี่ยวข้องความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เช่น
 - ข้อตกลงให้เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ตกเป็นโมฆะ(ฎีกา 504/2525)
 - ข้อตกลงทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลาหรือเลี้ยงอาหารแทน
ตกเป็นโมฆะ(ฎีกา 2537/2525 และฎีกา 13028/2558)
 - ข้อตกลงไม่จ่ายเงินเดือน ให้เจ้าหน้าที่สินเชื่อและการตลาด หากทำยอด
สินเชื่อไม่ได้ตามเกณฑ์ ตกเป็นโมฆะ(ฎีกา 4025-4026/2561)

- ข้อตกลงให้ลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่อครบ 55 ปี ลูกจ้างหญิงเมื่ออายุครบ 50 ปี ฝ่าฝืนพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 5 เป็นโทษ(ฎีกา 6011-6017/2545)
- ข้อตกลงให้สิทธินายจ้างลูกจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการตั้งครรภ์ ฝ่าฝืนพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 43 เป็นโทษ(ฎีกา 1394/2549)
- ข้อตกลงให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ฝ่าฝืนพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 17 วรรคสอง ตกเป็นโทษ(ฎีกา 5249/2545)

2. ข้อตกลงที่เป็นโมฆียะ อาจให้สัตยาบันหรือบอกล้างได้ ได้แก่ การแสดงเจตนาโดยสำคัญผิด ถูกหลอกลวงหรือถูกข่มขู่ ฯลฯ

ฎีกา 2543/2557 โจทก์เป็นลูกจ้างทำงานตำแหน่งฝ่ายส่งเสริมการตลาด และการขายพิเศษ ถูกจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างบีบบั่นข่มขู่ให้เกิดความกลัวจนต้องยอมเขียนใบลาออก โดยไม่ได้สมัครใจลาออก การลาออกตกเป็นโมฆียะ การที่โจทก์นำคดีมาฟ้องเป็น การบอกล้างโมฆียกรรม นับแต่วันที่จำเลยให้คืนบัตรพนักงาน ทำให้เข้าไปทำงานไม่ได้อีก ถือว่าจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ นับแต่วันดังกล่าว

3. ข้อตกลงที่ที่มีผลผูกพันบังคับได้แต่ไม่เป็นธรรม ได้แก่ ข้อตกลงที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณีได้ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 14/1

ฎีกา 7570/2559 โจทก์ทำงานเป็นพนักงานขายบุหรี จำเลยมีคู่มือการขายกำหนดให้พนักงานขายต้องรับผิดชอบบัญชีทุกรายการที่ตนเองขาย ไม่ถือว่าขัดต่อความสงบเรียบร้อยมีผลใช้บังคับได้ แต่การที่กำหนดให้ลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างโดยชอบและสุจริต ยังต้องรับผิดชอบใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อ เป็นระเบียบที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร เมื่อโจทก์ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างโดยชอบและสุจริต จึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าสินค่าตามฟ้องแทนลูกค้า

ฎีกา 4368/2549 ลูกจ้างทำงานตำแหน่งพนักงานชำนาญการด้าน
ผลิตภัณฑ์ มีหน้าที่ประสานงานและอบรมผลิตภัณฑ์แก่ช่างและลูกค้า
นายจ้างส่งลูกจ้างไปอบรมต่างประเทศระหว่างสิงหาคม 2539 ถึงสิงหาคม
2543 มีข้อตกลงต้องกลับมาทำงานกับนายจ้าง 3 ปี และห้ามค้าแข่งหลัง
ออกจากงานโดยไม่กำหนดระยะเวลา ถือเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของ
ลูกจ้าง ให้ต้องรับภาระมากเกินไป ให้ข้อตกลงมีผลบังคับห้ามค้าแข่งหลัง
ออกจากงานได้ 2 ปี

4. ข้อตกลงมีผลผูกพันบังคับได้โดยสมบูรณ์



ฎีกา 13244/2558 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 17 วรรคสอง ต้องการให้มีการบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 1 รอบของการกำหนดจ่ายค่าจ้าง เมื่อนายจ้างลูกจ้างตกลงกันให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่ากำหนดดังกล่าวก็ย่อมทำได้ ไม่ขัดต่อกฎหมาย ข้อตกลงว่าหากเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน จำเลยบอกเลิกจ้างในวันที่ 28 พ.ย. 2551 ให้มีผลในวันที่ 1 ธ.ค. 2551 เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียง 2 วัน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน 28 วัน

ฎีกา 12647/2557 โจทก์ประกอบธุรกิจตู้คอนเทนเนอร์ ส่งจำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างเข้าอบรมสถาบัน IICL ซึ่งเชี่ยวชาญด้านตู้คอนเทนเนอร์ โดยนายจ้างออกค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมการสอบเพื่อรับเกียรติบัตรจากสถาบันที่มีอายุ 5 ปี เมื่อสอบผ่านจำเลยจะได้รับเงินค่าเทคนิคพิเศษอีกเดือนละ 5,000 บาท จำเลยตกลงทำงานให้โจทก์ 5 ปี หากผิดข้อตกลงยอมคืนค่าเทคนิคพิเศษแก่นายจ้าง ข้อตกลงทำขึ้นโดยสมัครใจไม่มีข้อความขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยฯ ไม่ทำให้โจทก์ได้เปรียบจำเลยเกินสมควร จึงบังคับได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อจำเลยผิดสัญญาต้องคืนเงินค่าเทคนิคพิเศษแก่โจทก์

ข้อตกลงห้ามค้าแข่งกับนายจ้าง

(non-compete agreement)

ก. ในระหว่างทำงาน ถือเป็นหน้าที่ตาม **พ.พ. มาตรา 583** “ถ้าลูกจ้าง...
ทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดย
ถูกต้องและสุจริตก็ดี นายจ้างอาจจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าว
ล่วงหน้า”

ฎีกา 3862/2530 จำเลยประกอบกิจการส่งออกผลไม้ ในระหว่างทำงาน
โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมประกอบกิจการผลไม้แข่งกับ
ห.จ.ก. อื่น ที่ประกอบธุรกิจอย่างเดียวกันและแข่งขันกับนายจ้าง ถือว่า
โจทก์กระทำความผิดร้ายแรง

ฎีกา 3548/2557 นายจ้างประกอบธุรกิจสนามกอล์ฟเลิกจ้างลูกจ้างเป็นผู้จัดการ
อาวุโส เนื่องจากในระหว่างทำงาน ลูกจ้างเข้าเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่และกรรมการผู้มี
อำนาจทำการแทนในบริษัท ท จำกัด ซึ่งประกอบกิจการอย่างเดียวกับนายจ้าง
ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การกระทำของลูกจ้างเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความ
เสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับฯกรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่าย
สินจ้างฯ ค่าชดเชย และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ข.หลังพ้นสภาพเป็นลูกจ้าง

ฎีกา 1356/2479 ลูกจ้างทำงานร้านซ่อมพิมพ์ดีดมีข้อตกลงห้ามไปทำงานเป็นช่างซ่อมพิมพ์ดีดในร้านอื่นในเขตพระนคร ข้อตกลงมีผลบังคับได้

ฎีกา 2548-2549/2533 ข้อตกลงห้ามเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ทำผลิตภัณฑ์แข่งขันกับนายจ้าง หลังออกจากงาน 24 เดือน มีผลบังคับได้

ฎีกา 1275/2543 ข้อตกลงห้ามเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้างในไทยและประเทศข้างเคียงภายหลังจากงาน 5 ปี ข้อตกลงมีผลบังคับได้

ฎีกา 2169/2557 บริษัท A จำกัด ประกอบธุรกิจจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์
ก่อสร้าง ตกแต่งบ้านฯ พนักงานจ้างตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการต่อ
ศาลแรงงานเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาข้อตกลงลาออกไปทำงาน
กับบริษัท B จำกัด ซึ่งเป็นคู่แข่งภายหลังออกจากงาน
ลูกจ้างให้การปฏิเสธ ขอให้ยกฟ้องและฟ้องแย้ง
ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องและฟ้องแย้ง
บริษัท HP จำกัด อุทธรณ์

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ข้อตกลงตามเงื่อนไขการลาออกห้ามลูกจ้างประกอบ
กิจการอันเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง เป็นข้อตกลงจำกัดสิทธิ ต้องตีความ
ตามข้อตกลงโดยเคร่งครัด เมื่อข้อตกลงห้ามลูกจ้างประกอบกิจการหรือเข้า
ร่วมในการประกอบกิจการใดๆเอง อันเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง การที่
ลูกจ้างเข้าไปทำงานเป็นลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นการประกอบกิจการหรือเข้า
ร่วมในการประกอบกิจการใดๆเอง แม้จะเป็นกิจการที่แข่งขันกับนายจ้าง
ก็ไม่ถือว่าลูกจ้างผิดสัญญาดังกล่าว พินาศ ยืน

ฎีกา 13416/2558 นายจ้างประกอบกิจการผลิตตัวเรือนนาฬิกา ทำข้อตกลงกับลูกจ้าง เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดแล้ว ห้ามลูกจ้างทำงานในตำแหน่งใดๆ หรือช่วยเหลือบริษัทอื่นใดในประเทศไทย ซึ่งเป็นคู่แข่งของนายจ้างเป็นเวลา 2 ปี ข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงจำกัดสิทธิของลูกจ้าง ต้องตีความโดยเคร่งครัด เมื่อเงื่อนไขในข้อตกลงห้ามลูกจ้างเข้าทำงานหรือช่วยเหลือบริษัทอื่นใดซึ่งเป็นคู่แข่งของนายจ้าง ซึ่งกำหนดห้ามเฉพาะผู้ผลิตตัวเรือนนาฬิกาเท่านั้น การที่ลูกจ้างลาออกจากงานแล้วไปเข้าทำงานกับบริษัท ป. ซึ่งประกอบกิจการผลิตสายนาฬิกา ส่งไปจำหน่ายต่างประเทศ ไม่ใช่เป็นบริษัทผู้ผลิตตัวเรือนตามที่ข้อสัญญาห้ามไว้การเข้าทำงานของลูกจ้างกับบริษัท ป. จึงไม่เป็นการผิดสัญญาแต่อย่างใด

ฎีกา 3580/2561 บริษัท ท จำกัด ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายมันหล่อลื่น และน้ำมันเชื้อเพลิง นายดิเรกทำงานตำแหน่งพนักงานธุรการและประสานงาน ทำข้อตกลงห้ามลูกจ้างทำงานให้แก่บุคคลหรือนิติบุคคลที่ประกอบกิจการใน ลักษณะเดียวกันและเป็นคู่แข่งทางการค้าภายในระยะเวลา 5 ปี นับแต่วันที่พ้น สภาพการเป็นพนักงาน ข้อตกลงดังกล่าวไม่เป็นโมฆะ แต่เมื่อคำนึงถึงทางได้ เสียทุกอย่างแล้ว การจำกัดสิทธิเป็นระยะเวลา 5 ปี ทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระ มากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ จึงเห็นสมควรให้ข้อตกลงมีผลบังคับได้ เพียง 1 ปี เท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 มาตรา 14/1

นายจ้างตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ

นายจ้างตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 5 ได้แก่

1.กรณีบุคคลธรรมดา

ก.ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

ข.ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำแทนงานนายจ้าง

2.กรณีนิติบุคคล

ก.นิติบุคคลที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

ข.ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล

ฎีกา 7811/2560 ศ.เป็น*กรรมการบริษัท*จำเลย มี*อำนาจลงนาม*

ร่วมกับกรรมการอื่น*กระทำการแทนจำเลยได้* จึงเป็นนายจ้าง

ค.ผู้ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลให้กระทำแทน

ฎีกา 7786/2556 จำเลยเป็นผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท บ. ตาม

คำสั่งศาลล้มละลายกลาง มีอำนาจในการจัดกิจการและทรัพย์สินของบริษัท

บ. ลูกหนี้ตามพ.ร.บ.ล้มละลายฯ มาตรา 90/59 ประกอบมาตรา 90/25

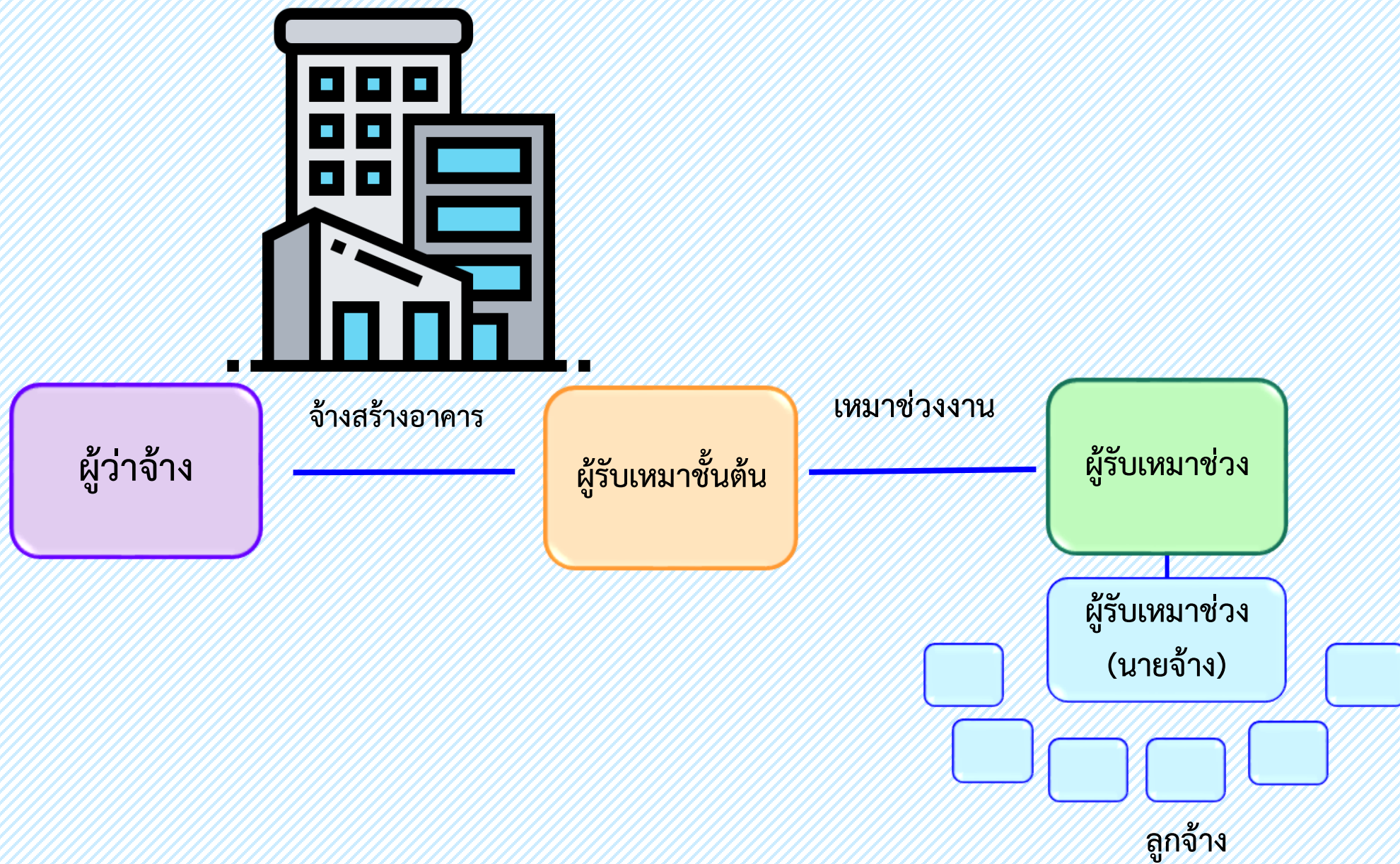
เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน บริษัท บ. นายจ้างโจทก์ จำเลยจึงมี

ฐานะเป็นนายจ้างตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 5

บุคคลผู้ต้องร่วมรับผิดชอบนายจ้าง (เหมาช่วงงาน)

มาตรา 12 กรณีนายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง



ฎีกา 136-146/2529 จำเลยที่ 2 รับเหมาตกแต่งห้องพักโรงแรม
ต่อมาจำเลยที่ 2 ว่าจ้างจำเลยที่ 1 ตกแต่งห้องพักจำเลยที่ 2 กับ
จำเลยที่ 1 ย่อมเป็นผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามลำดับ
จำเลยที่ 2 ในฐานะผู้รับเหมาชั้นต้นต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ 1 ซึ่ง
เป็นผู้รับเหมาช่วงในฐานะลูกหนี้ร่วมชำระค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แม้
จำเลยที่ 2 ได้จ่ายค่าจ้างให้จำเลยที่ 1 แต่จำเลยที่ 1 มิได้จ่ายให้แก่
ลูกจ้างไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม จำเลยที่ 2 ก็คงต้องรับผิดชอบตามประกาศ
ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 7



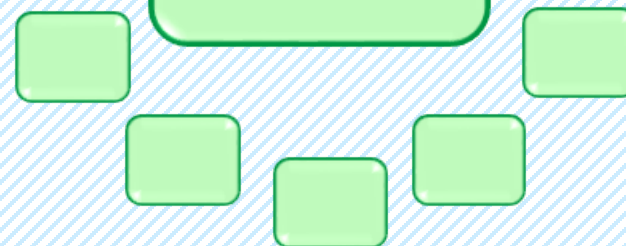
ผู้ว่าจ้าง

ว่าจ้างตกแต่ง

จำเลยที่ 2

เหมาะสมงาน

จำเลยที่ 1



โจทก์(ลูกจ้าง)

ฎีกา 7896-8256/2552 บริษัท น.ว่าจ้างให้จำเลยที่ 2 ผลิตรองเท้า โดยกำหนดรายชื่อผู้ขายวัตถุดิบและผู้ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า ทั้งส่งเจ้าหน้าที่มาประจำที่โรงงานของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 2 จะซื้อวัตถุดิบหรือจ้างผู้ผลิตชิ้นส่วนรองเท้านอก บัญชีรายชื่อไม่ได้ กรณีการผลิตไม่ได้คุณภาพหรือรูปแบบตามความประสงค์ ของบริษัท น. เจ้าหน้าที่ของบริษัท น. มีสิทธิแจ้งให้จำเลยที่ 2 แก้ไขได้ ทั้งนี้เพื่อให้จำเลยที่ 2 ผลิตรองเท้าได้มาตรฐานเดียวกันกับรองเท้าของบริษัท น. ทั่วโลก สัญญาระหว่างบริษัท น. กับจำเลยที่ 2 จึงไม่ใช่สัญญาอันมีวัตถุประสงค์ให้มีการโอนกรรมสิทธิ์ในรองเท้าแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นกรณีที่จำเลยที่ 2 ตกลงรับผลิตรองเท้าจนสำเร็จ

ประโยชน์ในการให้คุณภาพของรองเท้าที่จำเลยที่ 2 ผลิตมีมาตรฐานเดียวกับรองเท้าของบริษัท น.ทั่วโลก จำเลยที่ 2 จึงเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นของบริษัท น. ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างผลิตรองเท้า ตามความหมายของคำว่า "ผู้รับเหมาขั้นต้น" ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 5 เมื่อจำเลยที่ 2 ว่าจ้างจำเลยที่ 1 ผลิตชิ้นส่วนรองเท้าด้านบนตามแบบที่กำหนดในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 2 เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง จำเลย ที่ 1 จึงเป็นผู้รับเหมาช่วงจำเลยที่ 2 จึงต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสามร้อยหกสิบเอ็ดใน ค่าชดเชยส่วนที่เหลือตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 12 วรรคหนึ่ง



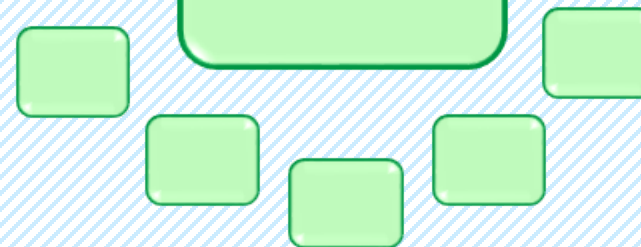
บริษัท น.

ว่าจ้างผลิตรองเท้า

จำเลยที่ 2

เหมาะสมงาน

จำเลยที่ 1



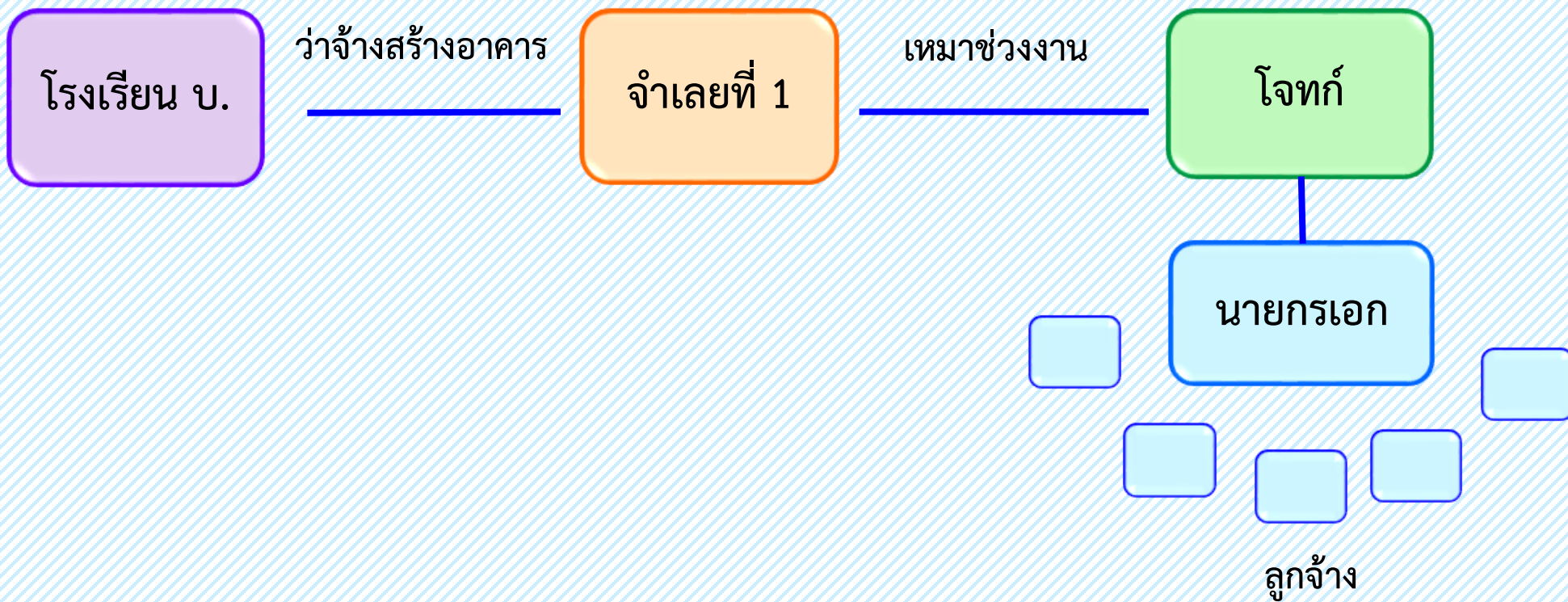
โจทก์(ลูกจ้าง)

ข้อสังเกต

1. ผู้ว่าจ้างไม่ต้องร่วมรับผิดชอบต่อกู้จ้างของนายจ้างผู้รับเหมาช่วงงาน
2. ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงไม่ใช่นายจ้าง เพียงแต่ต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้าง (vicarious liability)
3. ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงต้องร่วมรับผิดชอบเฉพาะเงินตามที่บัญญัติตามมาตรา 12 เท่านั้น ไม่รวมถึงเงินอื่น ๆ
4. เมื่อชำระเงินแทนไปแล้ว ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงมีสิทธิไล่เบี้ยจากผู้รับช่วงที่เป็นนายจ้างได้

ฎีกา 4159/2560 โจทก์รับจ้างก่อสร้างโครงการโรงไฟฟ้า ตกลงเหมาช่วงงาน
ปลูกกระเบื้องบ้านพักของโครงการให้แก่จำเลย นางสมศรีกับพวกทำงานเป็น
ลูกจ้างจำเลย จำเลยค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
นางสมศรีกับพวกยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงาน
สอบสวนและมีคำสั่งให้โจทก์ซึ่งเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นและจำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง
ร่วมรับผิดชอบจ่ายเงินดังกล่าวให้ลูกจ้าง เมื่อโจทก์ชำระเงินตามคำสั่งพนักงาน
ตรวจแรงงานให้ลูกจ้างไปแล้ว ย่อมมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่จ่ายไปคืนจากจำเลยได้
ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 12 วรรคสอง

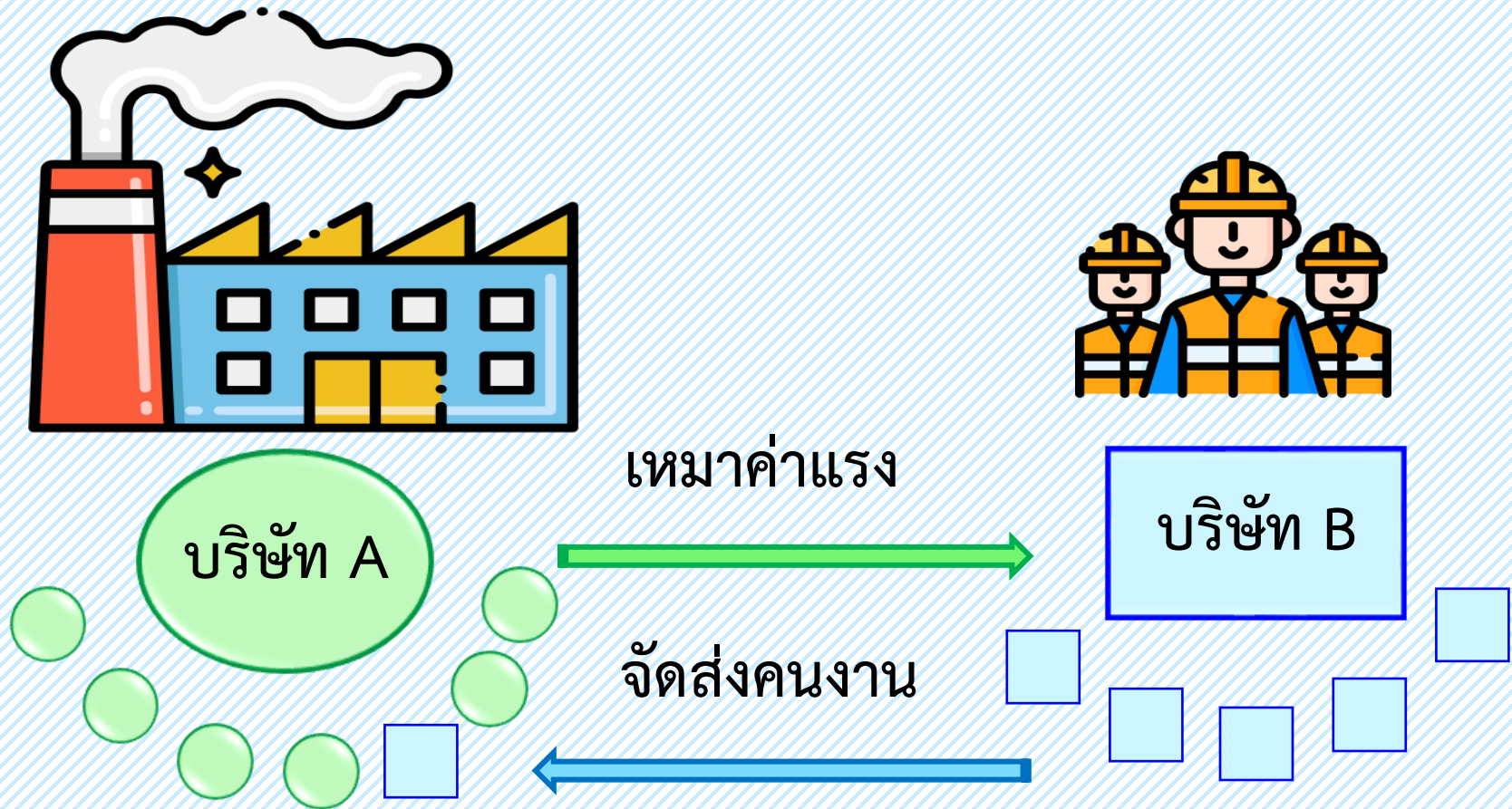
ฎีกา 39/2567 จำเลยที่ 1 จ้างโจทก์เป็นผู้รับเหมาช่วงให้ก่อสร้างอาคาร
โรงเรียน บ. โจทก์จ้างนายกรเอก เป็นผู้รับเหมาช่วงงานก่อสร้างบางส่วน
ต่อมานายสมมาตรกับพวกซึ่งเป็นลูกจ้างนายกรเอก ร้องเรียนต่อพนักงาน
ตรวจแรงงาน เรียกค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด พนักงานตรวจ
แรงงาน มีคำสั่งให้โจทก์ นายกรเอก และจำเลยที่ 1 จ่ายค่าจ้างและค่าทำงาน
ในวันหยุดแก่นายสมมาตรกับพวก จำเลยที่ 1 นำเงินดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ย
วางที่ศาลจังหวัดภูเก็ตเพื่อชำระหนี้ให้นายสมมาตรกับพวก จำเลยที่ 1 ย่อม
มีสิทธิไล่เบี้ยเรียกเงินข้างต้นคืนจากนายกรเอกผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง
ที่แท้จริงได้ แต่หาอาจไล่เบี้ยเรียกเงินคืนจากโจทก์ซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้น
ไป แต่มิได้เป็นนายจ้างด้วยไม่



นายจ้างกรณีใช้แรงงานภายนอก

outsourcing

มาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง ในกรณีผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ โดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว



องค์ประกอบ ม 11/1 วรรคหนึ่ง

1. ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน
 2. การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ
- ผล ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานนั้น

ฎีกา 8622/2560 จำเลยที่ 2 ประกอบกิจการผลิตเสื้อผ้าและเครื่อง
แต่งกาย โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ตำแหน่งพนักงานทั่วไป
จำเลยที่ 1 ส่งโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ 2 ทำหน้าที่รับสินค้าเข้า
คลัง เก็บวัตถุดิบตรวจสอบปริมาณสินค้าในแผนกสไตร์ ซึ่งเป็นส่วน
หนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของ
จำเลยที่ 2 จำเลยที่ 2 จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ตามมาตรา 11/1
วรรคหนึ่ง

ฎีกา 11988/2554 จำเลยที่ 2 ประกอบกิจการผลิตปิโตรเลียม ใน
กระบวนการผลิตมีหลายแผนก รวมทั้งแผนกรักษาความปลอดภัยด้วย
กระบวนการผลิตอยู่ที่แท่นขุดเจาะในอ่าวไทย แสดงว่าต้องมีการรับส่ง
พนักงานจากแท่นขุดเจาะไปยังสนามบินทหารเรือสงขลา การทำงานรักษา
ความปลอดภัยของโจทก์ที่สนามบินทหารเรือสงขลา จึงเป็นส่วนหนึ่งของ
การรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงานที่ต้องเดินทางกลับไปยังชายฝั่ง อัน
เป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 2 ถือว่าจำเลยที่ 2 เป็นนายจ้าง
โจทก์ตามมาตรา 5(3) เดิม

ฎีกา 3680/2567 จำเลยที่ 1 ประกอบกิจการส่งออกและจำหน่ายอัญมณี
นายบัวลาเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ตำแหน่งช่างเจียรระไน ระหว่างทำงานจำเลย
ที่ 1 มอบหมายงานเพิ่มเติมเป็นงานฝังเพชรพลอย นายบัวลาจ้างโจทก์กับ
พวกให้มาทำงานฝังเพชรพลอยในสถานประกอบการของจำเลยที่ 1 เป็น
กรณีที่จำเลยที่ 1 ผู้ประกอบการมอบหมายให้นายบัวลาเป็นผู้จัดหาคน
มาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน เมื่องานฝังเพชรพลอยซึ่งเป็น
ส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลย
ที่ 1 จำเลยที่ 1 จึงมีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ ตามพ.ร.บ.คุ้มครอง
แรงงาน ฯ มาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง

ฎีกา 3659-3675/2561 จำเลยที่ 1 ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายรถยนต์ ว่าจ้างให้จำเลยที่ 2 ส่งโจทก์กับพวกซึ่งเป็นลูกจ้างมาทำงานกับจำเลยที่ 1 โดยทำหน้าที่การล้างรถ เคลือบฟิล์มกันกระแทก ขับรถเข้าเก็บไว้ในโกดังสินค้า ทำการตรวจสอบคุณภาพภายนอกรถยนต์ด้วยสายตาและบันทึกการตรวจสอบ อันเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการผลิตรถยนต์เพื่อนำออกจำหน่าย ถือเป็นขั้นตอนส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตรถยนต์ของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 จึงเป็นนายจ้างของโจทก์กับพวกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง

ฎีกา 8920/2560 โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ซึ่งประกอบธุรกิจจัดหา
บุคลากรทางการแพทย์ให้แก่บริษัทต่างๆ จำเลยที่ 1 ส่งโจทก์ไปทำงาน
ณ สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ 2 ตามใบจัดจ้าง โดยจำเลยที่ 2
ประกอบธุรกิจผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ จึงมิใช่กรณีที่ผู้ประกอบ
กิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดให้เป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอัน
มิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด
ของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของ ผู้ประกอบกิจการ
จึงไม่อาจถือได้ว่าจำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของโจทก์ตามพ.ร.บ.คุ้มครอง
แรงงานฯ มาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง

มาตรา 11/1 **วรรคสอง** ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้
ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้าง
ตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

องค์ประกอบ ม 11/1 วรรคสอง

1. ลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างที่จ้างเองโดยตรง

“งานในลักษณะเดียวกัน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกับงานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการทำมีลักษณะอย่างเดียวกัน โดยอาจพิจารณาจากลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานหรืออำนาจหน้าที่ เช่น งานตัด งานเย็บ งานประกอบ งานตรวจสอบคุณภาพ งานบัญชี งานธุรการ งานขายฯ

2.ผู้ประกอบการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

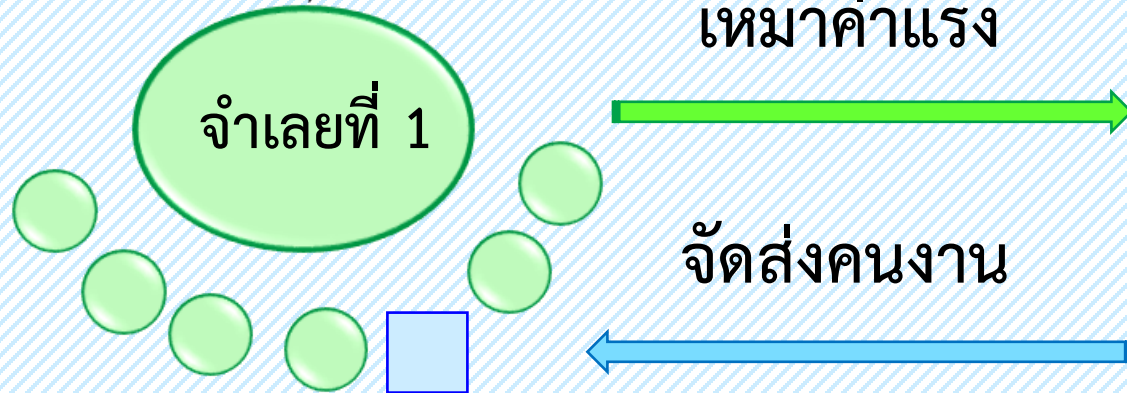
คำว่า“สิทธิประโยชน์” (Benefits)และ“สวัสดิการ” (welfare) หมายความว่า ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เช่น ชุดทำงาน รถรับส่ง เบี้ยขยัน อาหาร หอพัก เงินช่วยค่าครองชีพ สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี เงินกู้สวัสดิการ ฯลฯ

3. ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คำว่า “เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” หมายถึง หลักเกณฑ์
เงื่อนไขอย่างเดียวกันต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
โดยตรงและลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงเหมือนกัน หลักเกณฑ์
เงื่อนไขแตกต่างกันต้องปฏิบัติแตกต่างกัน จึงจะนับได้ว่าเป็น
ธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ฎีกา 19067-19139/2557 โจทก์ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิตและฝ่ายซ่อมบำรุงซึ่งแตกต่างจากลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 ที่จะประจำอยู่ ที่แท่นผลิตกลางเพื่อกำกับดูแลงานของแท่นผลิต ลักษณะงานของฝ่ายโจทก์กับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 มีความแตกต่างกันทั้งตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และประสิทธิภาพ จึงไม่เข้ากรณีที่จำเลยที่ 2 ต้องดำเนินการให้โจทก์ดังกล่าวได้รับสิทธิประโยชน์ในเงินค่าจ้าง คี้นนอกชายฝั่งและเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 ตามพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 11/1 วรรคสอง

ฎีกา 22326-22404/2555 โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้่าเป็นลูกจ้างของจำเลย
ที่ 2 ถึงที่ 4 จำเลยที่ 1 ว่าจ้างให้จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 จัดส่งคนงาน ซึ่ง
รวมถึงโจทก์ไปทำงานผลิตชิ้นงานคลัตช์ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1
จำเลยที่ 1 ต้องดำเนินการให้โจทก์ได้รับค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ
และเงินโบนัสให้ถูกต้องตามที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ส่วน
จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 เป็นนายจ้างผู้รับเหมาค่าแรง ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ
พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 11/1 วรรคสอง



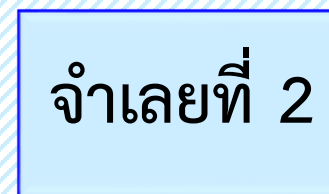
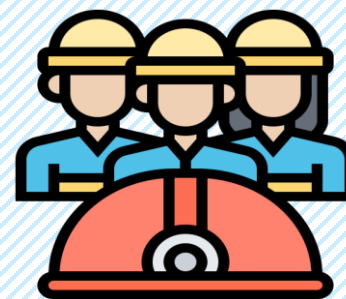
ฎีกา 1987-2026/2558 จำเลยที่ 1 ประกอบกิจการขนส่งสินค้า จำเลยที่ 2 ประกอบกิจการรับฝากสินค้าและให้บริการด้านคลังสินค้า มีหน้าที่รับพนักงาน เป็นลูกจ้างแล้วให้เป็นพนักงานขับรถยนต์บรรทุกให้แก่จำเลยที่ 1 โจทก์ทั้งสี่สืบ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 1 มอบหมายให้จำเลยที่ 2 จัดส่งโจทก์ทั้งสี่สืบ ไปทำงานให้แก่จำเลยที่ 1 ในตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานคลังสินค้า ซึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ถือว่าจำเลยที่ 1 เป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสี่สืบตามมาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง



เหมาค่าแรง



จัดส่งคนงาน



เมื่องานที่โจทก์ทั้งสี่สืบทำมีลักษณะเป็นอย่างเดียวกันกับลูกจ้างของ
จำเลยที่ 1 กรณีจึงตกอยู่ภายใต้ มาตรา 11/1 วรรคสอง จำเลยที่ 1 ต้อง
ดำเนิน การให้ลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ในส่วนของวันเวลาทำงาน จำเลยที่ 1 ให้
ลูกจ้างของตนทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ วันละ 7 ชั่วโมงครึ่ง ระหว่าง
เวลา 8.30 นาฬิกา ถึง 17.00 นาฬิกา แต่ให้โจทก์ทั้งสี่สืบทำงานวันจันทร์
ถึงวันเสาร์ วันละ 8 ชั่วโมง ระหว่างเวลา 8.00 นาฬิกา ถึง 17.00 นาฬิกา
การกำหนดวันเวลาทำงานมีผลกระทบต่อการได้เงินค่าตอบแทน ถือเป็น
สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบการจะเลือกปฏิบัติไม่ได้ จำเลยที่ 1 ต้อง
จ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงทำงานที่เกินให้แก่โจทก์ทั้งสี่สืบ

ส่วนเงินโบนัส จำเลยที่ 1 และจำเลยที่ 2 จ่ายเงินโบนัสตามผลประกอบการและตามผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง โดยแบ่งเป็นเกรด เอ บี ซี และดี เหมือนกัน จำเลยที่ 1 ไม่ได้จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงมากกว่าลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงทุกปี บางปีจำเลยที่ 1 ก็จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงน้อยกว่าลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรง จึงถือว่าลูกจ้างแรงงานภายนอกได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติแล้ว

ข้อสังเกต

กรณีมาตรา 11/1 เป็นเรื่องจ้างเหมาแรงงาน (supply of labor)
มุ่งประสงค์ต่อการจัดหาแรงงาน ไม่ใช่จ้างเหมางาน (supply of
goods & service) ซึ่งมุ่งประสงค์ต่อสินค้าหรือบริการ หรือจ้างทำของ
(job contracting)

ฎีกา 68542562 โจทก์ที่ 1 ประกอบกิจการผลิตปิโตรเลียม ได้ว่าจ้างโจทก์ที่ 2 เป็นที่ปรึกษาและจัดการระบบโครงการ โจทก์ที่ 2 ส่งนาย A เข้ามาทำงานให้แก่ โจทก์ที่ 1 ลักษณะงานที่ปรึกษาโครงการดังกล่าวมุ่งประสงค์ต่อการได้รับค่าปรึกษาตามสัญญาจ้างเหมาบริการเป็นสำคัญ โดยมีได้มุ่งประสงค์ต่อการจัดหาแรงงาน มาทำงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ จึงไม่อาจถือได้ว่าโจทก์ที่ 1 เป็นนายจ้างของนาย A ตามมาตรา 11/1 แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ จึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าชดเชยให้นาย A