

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกสังคมในโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาไม่มีการหยุดนิ่ง ดังนั้นสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ก็ย่อมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้งเช่นกัน สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วต่างก็พยายามปรับเปลี่ยนสถานะภาพประเทศของตนให้เป็นประเทศมหาอำนาจหรือผู้นำที่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจสูงกว่าประเทศอื่นๆ ส่วนประเทศที่ยังไม่พัฒนาอีกหลายๆประเทศก็พยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจในภาคการผลิตจากที่เคยเป็นระบบสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมขนาดย่อม จนกลายเป็นประเทศหรือกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในที่สุด¹ ซึ่งสิ่งที่ทำให้สังคมแต่ละประเทศเปลี่ยนแปลงไปนั้นก็คือ แรงงานจากมนุษย์ กล่าวคือเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการต่างๆเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่มีการพัฒนาไปเรื่อยๆ ตลอดเวลา อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศในโลก

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า แรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงก่อให้เกิดการจ้างแรงงานขึ้นมา ซึ่งการจ้างแรงงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้เข้าทำงานเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนหรือภาครัฐไม่ว่าจะเป็นที่แห่งใดก็ตาม โดยลูกจ้างต้องผูกพันกับนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการนั้นๆ และลูกจ้างจะได้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างจากการทำงานให้นายจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นถือว่าเป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่ง ซึ่งในประเทศอุตสาหกรรมใหญ่ๆ ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะมีความเกี่ยวข้องกับลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ

การเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงานอาจนั้นจะเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งหรือเกิดขึ้นโดยปริยายก็ได้ การเกิดสัญญาจ้างแรงงานโดยชัดแจ้งอาศัยหลักทั่วไปแห่งกฎหมายเกี่ยวกับนิติกรรมและสัญญาคือมีคำเสนอและคำสนองที่ถูกต้องตรงกันมุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ต่อกันตามมาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่าย คือ

¹ รัชดาภรณ์ ทองสุข. (2549). เอกสารคำอธิบายวิชากฎหมายแรงงานและประกันสังคม LW 229. หน้า

นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยต่างฝ่ายต่างยินยอมปฏิบัติต่อกันตามที่ได้มีการตกลงกันไว้ กล่าวคือ ให้ถือว่าลูกจ้างกับนายจ้าง ได้ตกลงยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติต่อกันตามที่ได้ตกลงกันไว้และตามที่กฎหมายกำหนดด้วย โดยการที่ต่างฝ่ายต่างตกลงกันนั้น จะก่อให้เกิดสัญญาขึ้น โดยการเกิดสัญญาจ้างแรงงานนั้นอาจจะเกิดขึ้นโดยชัดเจนหรือชัดเจน หรือเกิดขึ้นโดยปริยายก็ได้ ซึ่งการเกิดสัญญาจ้างแรงงานโดยชัดเจนนั้นอาศัยหลักทั่วไปแห่งกฎหมายเกี่ยวกับนิติกรรมสัญญาคือ มีคำเสนอและคำสนองที่ถูกต้องตรงกัน มุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ต่อกันตามมาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตามที่กล่าวมาข้างต้น

การที่บุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปตกลงทำสัญญาต่อกันกฎหมายกำหนดวิธีการทำนิติกรรมที่สำคัญไว้ 4 ประเภท ได้แก่²

1) **ตกลงด้วยวาจา** หมายถึง คู่สัญญาตกลงด้วยวาจา สัญญานั้นก็มีผลผูกพันสามารถบังคับตามกฎหมายได้ เช่น สัญญาจ้างทำของ ยืมใช้คงรูป ยืมใช้สลับเปลือง ผักทรัพย์ ให้ เป็นต้น

2) **มีหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิด** กรณีนี้คู่สัญญาจะต้องทำหลักฐานอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐาน และหลักฐานดังกล่าวจะต้องมีลายมือชื่อของคู่สัญญาฝ่ายที่จะต้องรับผิดปรากฏไว้ด้วย หากตกลงด้วยวาจาจะฟ้องคดีเพื่อให้ศาลบังคับตามสัญญาไม่ได้

3) **ต้องทำเป็นหนังสือ** หมายถึง ต้องทำเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีลายมือชื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายลงไว้ จะมีลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิดอย่างเดียวไม่ได้ มิฉะนั้นสัญญาจะตกเป็นโมฆะเสียเปล่าใช้ไม่ได้ เช่น สัญญาเช่าซื้อตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 572 จะต้องทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อทั้งผู้ให้เช่าและผู้เช่าซื้อ มิฉะนั้นจะตกเป็นโมฆะ เป็นต้น

4) **ต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่** ในกรณีนี้นอกจากจะต้องทำสัญญาที่มีลายมือชื่อคู่สัญญาแล้ว ยังจะต้องนำไปจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายอีกด้วย มิฉะนั้นสัญญาจะตกเป็นโมฆะ เช่น สัญญาซื้อขายที่ดิน ขายฝาก จำนอง เป็นต้น

ทั้งนี้แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีได้มีบทบังคับในเรื่องของการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือเอาไว้ แต่สัญญาจ้างแรงงานที่เกิดจะต้องมีสาระสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานด้วย นั่นก็คือ การกำหนดตำแหน่งหรือหน้าที่การงานโดยลูกจ้างตกลงที่จะทำงานให้นายจ้าง และการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนของลูกจ้าง โดยนายจ้างตกลงให้สินจ้างหรือค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ถ้าหากมีการทำงานให้โดยไม่มีสินจ้างหรือค่าจ้างก็ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่คู่สัญญาอาจมีความสัมพันธ์กันในฐานะอื่น เช่น ตัวการ

² พงษ์รัตน์ เกรือกลืน. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 50.

ตัวแทน หรือหุ้นส่วน เป็นต้น ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นแม้กฎหมายจะมีได้บังคับในเรื่องของการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ แต่สัญญาจ้างแรงงานก็อาจเกิดขึ้นได้โดยปริยายหรือโดยชัดแจ้งก็ได้ เพียงแต่ลูกจ้างต้องมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่ว่าจะป็นงานใช้สมองหรือกำลังกายภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง และฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ที่ต้องชำระหรือจ่ายสินจ้าง รวมทั้งมีหน้าที่จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้างและลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งแรงงานของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ในขณะที่นายจ้างต้องดูแลเอาใจใส่และให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างด้วย ดังนั้นจึงสามารถที่จะขยายความคำว่าสัญญาจ้างแรงงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นได้จากลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ คือ

1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาอย่างหนึ่ง กล่าวคือเป็นนิติกรรมสองฝ่ายระหว่างคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่มีการบัญญัติไว้เป็นเอกเทศในลักษณะจ้างแรงงานและจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”

2) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน กล่าวคือเป็นสัญญาที่ก่อนนี้ที่ต้องชำระตอบแทนต่อกันให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายโดยฝ่ายลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์และต้องพยายามรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างอย่างเต็มที่ ส่วนนายจ้างมีหน้าที่หรือมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้และดูแลเอาใจใส่ต่อการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและเหมาะสม ซึ่งผลตามกฎหมายหากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ได้เช่นกัน ดังนั้นเมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนก็ต้องนำทบัญญัติทั่วไปของลักษณะสัญญาต่างตอบแทนมาใช้บังคับด้วย เว้นแต่จะมีบทบัญญัติในลักษณะจ้างแรงงานกำหนดไว้เป็นพิเศษแต่อย่างไรก็ตามการจ้างแรงงานส่วนใหญ่จะใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่บัญญัติไว้โดยเฉพาะ

ตัวอย่างเช่น นางสมศรีตกลงเป็นแม่ครัวให้แก่ร้านอาหารของนางสมใจเนื่องจากถูกอัยยาศัย โดยไม่เรียกหรือค่าตอบแทนใดๆ แม้นางสมศรีจะเรียกตนเองว่าเป็นลูกจ้าง และนางสมใจว่าเป็นนายจ้างก็ตาม แต่เมื่อนางสมศรีทำงานให้แก่นางสมใจโดยไม่มีค่าตอบแทนที่จะรับสินจ้างจึงไม่มีนิติสัมพันธ์ต่อกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง

3) สัญญาจ้างแรงงานไม่มีแบบหรือหลักฐานเป็นหนังสือ กล่าวคือสัญญาจ้างแรงงานกฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องทำตามแบบของสัญญาจ้างแรงงาน ทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด สัญญาจ้างแรงงานมีผลบังคับอย่างสมบูรณ์โดยเพียงแต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยการตกลงเข้าทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับ

สินจ้างหรือค่าตอบแทนและนายจ้างมีการตกลงแสดงเจตนาจ้างแรงงาน โดยการรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งถือว่าการตกลงที่กระทำโดยแจ้งชัดหรือโดยปริยายก็ได้ ฉะนั้นเพียงแค่เจตนาของทั้งสองฝ่ายตรงกันก็ถือว่า สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้วทันที แต่ถ้าการแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ยังไม่เกิดขึ้น ซึ่งต่างจากการทำสัญญาบางประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าถ้าไม่ทำเป็นหนังสือจะไม่มีผลที่จะบังคับกันได้ตามกฎหมาย เช่น การเช่าซื้อถ้าไม่ทำเป็นหนังสือจะเป็นโมฆะ เป็นต้น ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาซึ่งต้องมีการแสดงเจตนาตกลงกัน ทั้งนี้โดยไม่จำเป็นต้องทำตามแบบหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด การแสดงเจตนาตกลงกันอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจาหรือการตกลงโดยปริยายก็ได้ เมื่อตกลงกันแล้ว คู่กรณีต้องผูกพันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างโดยไม่อาจปิดความรับผิดชอบได้ อย่างไรก็ตามการแสดงเจตนาตกลงกันนั้น ต้องเป็นเจตนาตกลงผูกพันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง

ตัวอย่างเช่น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างช่วยหาคนงานมาทำงานเพิ่ม โดยนายจ้างตกลงว่าจะจ่ายสินจ้างให้วันละ 200 บาท ลูกจ้างก็พาคนงานมาทำงานเพิ่มตามที่นายจ้างสั่ง นายจ้างทราบและจ่ายสินจ้างโดยไม่ได้ผูกมัดกับคนงานที่มาทำเพิ่มเลย เช่นนี้ถือว่ามีสัญญาจ้างแรงงานกันระหว่างนายจ้างกับคนงานที่มาทำงานเพิ่มนั้นแล้ว³ เป็นต้น

4) สัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวของคู่สัญญา กล่าวคือเป็นสัญญาเฉพาะตัว และถือเอาคุณสมบัติของคู่สัญญาเป็นสาระสำคัญของสัญญา ทั้งนี้เพราะนายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าทำงานหรือไม่ก็ได้ โดยต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพของลูกจ้างแต่ละคนว่ามีความเหมาะสมกับงานที่มีอยู่หรือไม่ก่อนที่จะรับเข้ามาทำงาน ซึ่งขณะที่ลูกจ้างจะเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างได้ต้องมีการพิจารณาถึงฐานะทางการเงินและความมั่นคงของกิจการของนายจ้างก่อนด้วย ดังนั้นคู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะโอนสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานให้ผู้อื่นไม่ได้ นอกจากนี้ฝ่ายหนึ่งจะยินยอมกล่าวคือนายจ้างไม่มีอำนาจโอนสิทธิการจ้างลูกจ้างให้แก่บุคคลภายนอกโดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอม และในทางกลับกันลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอมก็ไม่ได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามในกรณีเมื่อลูกจ้างตายลงสัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลงและทายาทจะสวมสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาไม่ได้แต่สำหรับกรณีนายจ้างนั้นหากสัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างย่อมระงับไปด้วยความตายของนายจ้างเช่นกันแต่หากเป็นกรณีที่กิจการมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างอันเนื่องจากการรับมรดก การโอนหรือด้วยประการอื่นหรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอนหรือควม

³ รัชดาภรณ์ ทองสุข. เล่มเดิม. หน้า 26.

กับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆที่ลูกจ้างมีอยู่ก่อนนายจ้างเดิมเช่นใดลูกจ้างก็ยังมีสิทธินั้นอยู่ต่อไปและนายจ้างใหม่ยอมรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ากฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดถึงสิทธิหน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีต่อกันในฐานะคู่สัญญา⁴ ซึ่งสาระสำคัญของการจ้างงานก็คือการ “ทำงาน” ดังประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575⁵ ที่มีการบัญญัติไว้ในบรรพ 3 ลักษณะจ้างแรงงาน ซึ่งมีข้อสังเกตว่ากฎหมายที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐาน หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา (Principle of Autonomy of the Will) จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างกับลูกจ้างสามารถเจรจาต่อรองกันได้และมีการกำหนดข้อตกลงที่มีผลบังคับได้ตามกฎหมาย

สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นกฎหมายเอกชนที่มีลักษณะเป็นกฎหมายเศรษฐกิจหรือกฎหมายพาณิชย์ และเป็นกฎหมายคนละเรื่องกับกฎหมายแรงงาน (Labour Law) ซึ่งเป็นกฎหมายมหาชนที่รัฐได้วางหลักเกณฑ์ต่างๆ ไว้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานในกิจการภาคอุตสาหกรรม และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สวัสดิการ และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพิ่มขึ้นจากหน้าที่ตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดไว้ ทำให้นายจ้างจึงไม่อาจใช้สิทธิบางประการที่ตนมีอยู่ในฐานะนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้รวมทั้ง กฎหมายแรงงานยังไม่ยินยอมให้นายจ้างและลูกจ้างทำความตกลงในเรื่องบางเรื่องให้แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ได้ แม้ลูกจ้างจะยินยอมด้วยก็ตามสัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นกฎหมายเอกชนและเป็นสัญญาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางกฎหมายที่สำคัญของกฎหมายว่าด้วยหลักทั่วไป คือ หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา (Principle of Autonomy of the Will) และสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) กล่าวคือ เมื่อสัญญาจ้างแรงงานได้เกิดขึ้น และคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถที่จะพิสูจน์ได้ว่า คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้ตกลงเข้าทำสัญญากันขึ้นด้วยความสมัครใจแล้ว ทั้งนี้โดยไม่คำนึงว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะมีอำนาจต่อรองในการทำสัญญาเท่าเทียมกันหรือไม่ และคู่สัญญาจะได้เปรียบเสียเปรียบกันอย่างไร ศาลหรือรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องนอกจากนี้คู่สัญญายังสามารถที่จะตกลงยกเว้น แก้ไข เปลี่ยนแปลงสิทธิและ/หรือความรับผิดชอบตามกฎหมายต่อกันอย่างไรก็ได้ ตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของ

⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก. (2546). กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร. หน้า 13.

⁵ มาตรา 575 “อันว่าจ้างแรงงานนั้นคือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้.”

ประชาชน รวมทั้ง ถ้าหากมีการฟ้องร้องคดีเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นศาลก็ต้องพิพากษาให้เป็นไปตามเงื่อนไขตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก

ดังนั้นเมื่อมีการจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้วก็จะทำให้ต้องมีการใช้แรงงานเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการใช้แรงงานด้วยกำลังกายหรือกำลังสมองก็ตาม และเมื่อมีการจ้างแรงงานก็ต้องมีกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องในการควบคุมมิให้มีการเอารัดเอาเปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น ทั้งนี้แม้ว่าจะมีกฎหมายเข้ามาควบคุมดูแลการจ้างแรงงาน แต่ในบางกรณีก็ไม่สามารถที่จะควบคุมและให้ความคุ้มครองได้ทั้งหมด จึงทำให้เกิดคดีแรงงานเกิดขึ้นตามมาอย่างต่อเนื่อง แม้รัฐจะเข้ามาควบคุมดูแลและคุ้มครองสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงมีปัญหาแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา โดยการกำหนดกฎหมายที่ไม่เหมาะสมหรือพอดิบกับทั้งสองฝ่ายคือเอื้อประโยชน์ให้ลูกจ้างมากเกินไป นายจ้างก็อาจหลีกเลี่ยงไม่ทำตามสัญญาจ้างแรงงานและไปทำสัญญาจ้างทำของแทน ก็จะไม่เกิดการจ้างงานอันจะส่งผลให้คนตกงานก่อปัญหาทางสังคมและปัญหาอาชญากรรมเป็นลูกโซ่ตามมาในภายหลังหรือการเอื้อประโยชน์ให้นายจ้างมากเกินไปลูกจ้างก็จะถูกเอารัดเอาเปรียบไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงานให้แก่นายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างและอาจทำให้เกิดการนัดหยุดงานหรือเหตุการณ์ ปัญหาอื่นเกิดขึ้นตามมาได้ ดังเช่นนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษานี้ในเรื่องของการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ยังคงมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอยู่เพื่อแก้ปัญหาการจ้างแรงงานที่ไม่เป็นธรรม กล่าวคือสัญญาจ้างแรงงานในส่วนของการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นมิได้มีการบัญญัติว่าสัญญาจ้างแรงงานจะต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือทำเป็นหนังสือ (ลายลักษณ์อักษร) หรือต้องมีหลักฐานเป็นหนังสืออย่างหนึ่งอย่างใด โดยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ให้คำนิยามเพียงว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้ให้คำนิยามของสัญญาจ้างไว้ในมาตรา 5 เพียงว่า “สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

โดยจากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าไม่มีการให้คำนิยามของคำว่า “สัญญาจ้างแรงงาน” ว่าต้องมีรูปแบบอย่างไรที่มีรูปแบบแน่นอนตายตัวในการทำสัญญาและมีความชัดเจนรัดกุม ซึ่งทำให้ในยุคปัจจุบันยังคงมีปัญหอันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทางกฎหมายเกิดขึ้นเรื่อยมา ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญหลักๆของสถานประกอบการและของกลุ่มคนใช้

แรงงานส่วนใหญ่ โดยปัญหาส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นมาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น ส่วนหนึ่งเกิดมาจากสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือการกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงานให้ลูกจ้างทำงานและต้องมีการจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือแต่ประการใด อันเนื่องมาจากมาจากสัญญาจ้างแรงงานไม่มีแบบที่แน่นอนและอาจเกิดสัญญาขึ้นโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ได้ เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้วคู่สัญญาหรือลูกจ้างก็ต้องผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานขึ้นบ่อยครั้ง เมื่อมีการนำคดีขึ้นสู่ศาลประเด็นแรกในการพิจารณาคดีนั้นก็จะต้องมีการพิจารณาว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ซึ่งเมื่อมีการพิจารณาว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ขึ้นมาแล้วนั้นก็จะมีการฟ้องร้องบังคับคดีกันในการที่ลูกจ้างจะเรียกร้องหรือฟ้องร้องบังคับคดีให้นายจ้างรับผิดชอบตามคำฟ้องนั้นก็เป็นการยากที่ลูกจ้างจะดำเนินการแล้วชนะคดีในเรื่องของการเป็นลูกจ้างต่อนายจ้างหากนายจ้างยกข้อต่อสู้ในเรื่องพยานหลักฐานก็เป็นการยากหากการจ้างแรงงานนั้นเป็นการจ้างแรงงาน โดยใช้อาจามีได้เป็นสัญญาจ้างที่ทำเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐาน โดยเฉพาะ ซึ่งการที่ลูกจ้างจะพิสูจน์ความจริงตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้นั้นก็เป็นการยากในการพิสูจน์และเป็นการยากในการยืนยันพิสูจน์ความจริงแม้ว่าจะสามารถพิสูจน์ได้โดยการนำพยานบุคคลมาพิสูจน์ได้แต่ก็เป็นการยากในการหาพยานบุคคลมายืนยันและพิสูจน์อันเนื่องมาจากส่วนใหญ่พยานบุคคลก็คือบุคคลในสถานที่ทำงานของลูกจ้างที่ออกมาแล้วจึงเป็นการยากที่พยานบุคคลในสถานประกอบการจะมาเป็นพยานให้กับลูกจ้างที่ออกไปแล้วและมีข้อพิพาทกับนายจ้างของพยานบุคคลในสถานประกอบการนั้นอันเนื่องมาจากการพยานบุคคลไม่กล้ามาเป็นพยานให้เนื่องจากกลัวว่าตนเองจะถูกเพ่งเล็งจากนายจ้างหากมาเป็นพยานให้กับลูกจ้างที่ออกไปแล้วหรือมีข้อพิพาทกับนายจ้าง โดยสามารถสรุปปัญหาอันเกิดจากการที่ไม่มีระเบียบปฏิบัติกฎหมายเรื่องการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือให้ชัดเจนและครอบคลุมออกเป็นข้อๆ พอสังเขปได้ดังนี้ กล่าวคือ

1) บทบัญญัติในเรื่องสัญญาจ้างไม่รัดกุมและมีช่องว่างให้นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายได้ เนื่องมาจากการที่กฎหมายปัจจุบันได้บัญญัติให้สัญญาจ้างแรงงานจะทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ ซึ่งถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว

2) กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานหรือไล่ลูกจ้างออกจากงานได้ตามความพอใจของนายจ้าง

3) ตามกฎหมายแรงงานสัญญาจ้างแรงงานแม้จะเกิดขึ้นได้สมบูรณ์โดยไม่ต้องจัดทำเป็นหนังสือ แม้ไม่มีหลักฐานเป็นหนังสือ ก็สามารถฟ้องร้องกันในศาลแรงงานได้ โดยการอาศัยการนำสืบจากพยานบุคคล แต่ก็มักที่จะมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอในเรื่องของน้ำหนักพยานของแต่ละ

ฝ่าย อีกทั้งหากแต่ละฝ่ายต่างก็อ้างพยานบุคคลเพื่อเข้ามาเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายตนทั้งนั้น ซึ่งทำให้มี ปัญหาในเรื่องต่างๆ เช่น การเบี่ยงเบน ความน่าเชื่อถือและความถูกต้อง ฯลฯ เป็นต้น เกิดขึ้นตามมา และยังเป็น การเสียเวลาในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอีกด้วย

4) ปัญหาอันเนื่องจากการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นการ บัญญัติไว้เพียงแต่ว่าสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ โดยสัญญาจ้างจะ ทำเป็น หนังสือหรือด้วยวาจาจะระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายก็ได้ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวทำให้ ลูกจ้างซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจและอำนาจต่อรองที่น้อยกว่าเสียเปรียบ และก่อให้เกิดการใช้แรงงาน ที่ไม่เหมาะสมต่อลูกจ้าง เช่น ได้รับค่าจ้างต่ำ มีเวลาทำงานที่ยาวนาน และมีสภาพการทำงานที่อาจ เป็นอันตรายต่อลูกจ้าง เป็นต้น (ในทางปฏิบัติมิใช่ทางกฎหมาย)

5) กฎหมายไม่มีบทลงโทษโดยตรง กล่าวคือไม่มีบทลงโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายต่อ นายจ้างจึงไม่มีความเกรงกลัวและหาโอกาสหลีกเลี่ยงอยู่เรื่อยไป

6) หากมีการตกลงจ้างแรงงานโดยการใช้วาจาทำให้มีข้อโต้แย้งมากในการเบิกความใน ศาลอันเนื่องมาจากไม่มีถ้อยคำที่แน่นอน อ้างอิงยาก มีปัญหาว่าได้ตกลงกันไว้ว่าอย่างไร ซึ่งเป็น ปัญหาที่มักจะเกิดขึ้นมากในศาล ซึ่งถือว่าการไม่ได้ประโยชน์จากกฎหมายเท่าที่ควร

7) ปัญหาด้านข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด รายละเอียดสาระสำคัญของข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานว่าควรที่จะกำหนดสาระเกี่ยวกับการ ทำงานและควรที่จะเขียนข้อความและควรแก้ไขให้สาระสำคัญในด้านการออกเอกสารแสดง รายละเอียดของการจ้างงานว่าควรระบุอะไรไว้ในสัญญาจ้างแรงงานบ้างจึงจะถูกต้องรัดกุมและเป็น ธรรมต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

8) ปัญหาด้านการบังคับใช้สัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือและปัญหาด้านการบังคับใช้ ของข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานว่าจะต้องมีการกำหนดขอบเขตของข้อตกลงในการจำกัดสิทธิใน สัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งการกำหนดเงื่อนไขและระยะเวลาในการทำข้อตกลงของลูกจ้างอย่างไร

ดังนั้นจึงสามารถที่จะสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นในภาพรวมว่า เป็นปัญหาที่เกิดจากหลักการทำ และการแก้ไข รูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับในการ ทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างงาน ที่ต้องมีการจ้างงานที่ถูกต้องสอดคล้องเป็นธรรมตามกฎหมาย ว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน และวิธีที่ทำให้ทุกคนยอมรับเพื่อขจัดความขัดแย้ง สำหรับนายจ้างและ ผู้บริหาร รวมทั้งลูกจ้างด้วยเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมเกิดขึ้นและลดปัญหาในการนำคดีขึ้นสู่ศาล ได้อีกทางหนึ่งด้วยไม่มากนัก

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและแนวคิด ลักษณะและรูปแบบอันเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสัญญาจ้างแรงงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงการทำสัญญาจ้างแรงงานและข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

1.2.3 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมมาปรับใช้เป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองสิทธิของกลุ่มสัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและมีความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาในเรื่องสัญญาจ้างแรงงานและข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานควบคู่กัน

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

สัญญาจ้างแรงงานจะใช้รูปแบบที่มีบรรทัดฐานเหมือนกันเพื่อป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างและการดำเนินคดี ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องมีสัญญาจ้างแรงงานที่ชัดเจนแน่นอน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดรายละเอียดต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงานและข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานเพื่อให้มีความสมบูรณ์และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและมีความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายด้วย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ทำการศึกษาแต่เฉพาะเรื่อง “การทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” โดยมุ่งศึกษาในส่วนของกรทำสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบกฎหมาย Civil Law และระบบกฎหมาย Common Law รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาของการทำสัญญาจ้างแรงงานที่ควรปรับปรุงแก้ไขด้วย

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

ดำเนินการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากตำราหนังสือต่างๆทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ บทความ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ประมวลกฎหมาย คำพิพากษาของศาล รวมทั้งเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ปรากฏอยู่ในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้เพื่อนำการศึกษาในเชิงทฤษฎีมาวิเคราะห์และปรับใช้ในทางปฏิบัติ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบถึงประวัติความเป็นมาและแนวคิด ลักษณะและรูปแบบอันเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสัญญาจ้างแรงงาน

1.6.2 ได้ทราบถึงรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานและข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

1.6.3 ได้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองสิทธิของคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและมีความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาในเรื่องของการทำสัญญาจ้างแรงงานและข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานควบคู่กัน