

บทที่ 2

แนวความคิด ความเป็นมา เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

สังคมทุกสังคมในโลกย่อมมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีการหยุดนิ่ง สภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ก็เปลี่ยนไปตามความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศค่อยพัฒนามาก็ค่อยๆ เปลี่ยนเป็นประเทศกำลังพัฒนาและกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้วในที่สุด บางประเทศเปลี่ยนแปลงจากระบบเกษตรกรรมมาสู่ระบบอุตสาหกรรม อย่างเช่น ประเทศไทย ซึ่งได้เปลี่ยนจากประเทศเกษตรกรรมมาเป็นประเทศอุตสาหกรรมเช่นกัน⁶ การใช้แรงงานมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่มีมาตั้งแต่สมัยโบราณกาล โดยจะถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยของการผลิตมาช้านานแล้ว โดยแต่เดิมนั้น “กฎหมายแรงงานได้เกิดขึ้นจากวิวัฒนาการจากทางแรงงานของสังคมมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากสังคมบุพกาล อันเป็นสังคมที่มีชนชั้นต่างๆ ต่อมายังสังคมทาส สังคมศักดินา ซึ่งมีการระดมไพร่บ้านพลเมืองเข้าสังกัดหมวดหมู่กับมูลนาย จากแรงงานที่ต้องถูกกฎหมายเข้ามารับใช้ราชการแผ่นดินกลายมาเป็นแรงงานเสรี โดยเปลี่ยนฐานันดรจากไพร่ไปสู่ขุนนาง และมีการลดหย่อนการเกณฑ์แรงงานทำให้ไพร่บ้านพลเมืองมีอิสระในการใช้แรงงานประกอบอาชีพอิสระของตนเอง”⁷ กล่าวคือเริ่มจากการใช้แรงงานในลักษณะนายกับทาส ซึ่งทาสมีหน้าที่รับใช้รับทำงานตามคำสั่งของนาย ได้รับค่าตอบแทนเป็นอาหาร ที่พักและเสื้อผ้าที่นายมอบให้ตามความพอใจนายเท่านั้น หรือการแลกเปลี่ยนแรงงานในระหว่างกันเองก็ตาม

โดยการใช้ “คำว่า “งาน” หรือ “แรงงาน” นั้น หมายความว่า แรงงานของบุคคลหรือแรงงานของมนุษย์เท่านั้น มิใช่แรงงานจากเครื่องจักรหรือสัตว์ พลังงาน หรือกำลังแรงงานที่เราได้รับจากสัตว์นั้น มิได้จัดว่าเป็น “แรงงาน” เพราะนั่นคือ “แรงงานทดแทน” เท่านั้น เนื่องจากว่าหากขาดเสียซึ่งแรงงานของมนุษย์แล้ว แรงงานทดแทนจากเครื่องจักรและสัตว์จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย เพราะปราศจากผู้ที่จักควบคุมบังคับบัญชาให้เครื่องจักรหรือสัตว์ทำงานได้ ถ้าพึ่งแต่เครื่องจักร เครื่องยนต์ทั้งหลายย่อมไม่สามารถที่จะเดินเครื่องได้เลยถ้าปราศจากคนที่จักเปิดปุ่มสวิตช์ หรือบังคับเครื่องจักรนั้นๆ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามประเภทของเครื่องจักรเช่นเดียวกับช้างจะลากซุงไม่ได้ถ้าไม่มีคนคอยบังคับสั่งการหรือฝึกช้างเพื่อทำงาน ดังนั้นแรงงานที่สำคัญและเป็นบ่อเกิด

⁶ สุดาศิริ วรวงศ์. (2545). คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 1.

⁷ วิจิตร (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ก. (2546). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. หน้า 1.

แห่งเศรษฐกิจที่หลายนั้นก็คือ แรงงานของมนุษย์นั่นเองและการที่มนุษย์ได้แรงงานของตนไปนั้นก็ย่อมจะต้องมีความมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนแรงงานของตนสุดแล้วแต่ว่าค่าจ้างนั้นจะเป็นเงินหรือสิ่งของตามแต่จะตกลงกัน”⁸

อนึ่งเมื่อจะกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงการยกเลิกระบบทาสไปและมีการแลกเปลี่ยนแรงงานระหว่างกันก็มีวงแคบขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของภาวะเศรษฐกิจที่นำความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่แต่ก็ยังคงใช้แรงงานมนุษย์อยู่ โดยการใช้แรงงานที่ต้องมีการให้ค่าตอบแทน สิ้นจ้างหรือค่าจ้าง เนื่องจากการทำงาน โดยมีสัญญาจ้างแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องและมีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากการจ้างแรงงานนั้นเป็นการจ้างแรงงานที่มีจำนวนผู้ใช้แรงงานจำนวนมากจึงจำเป็นที่รัฐของแต่ละประเทศต้องตรากฎหมายอันเกี่ยวกับแรงงานขึ้นมาเพื่อจัดระเบียบของสังคมในด้านการจ้างแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองป้องกันไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ขณะเดียวกันนายจ้างก็สามารถประกอบกิจการของตนเองต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ปัจจุบันกฎหมายแรงงานที่มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับและเป็นกฎหมายที่จำเป็นของทุกประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่เจริญในด้านอุตสาหกรรมและพาณิชย์ หากพิจารณากฎหมายแรงงานของประเทศไทยพบว่ามียุ่หลายฉบับที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องและต้องพิจารณาประกอบกับสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน การกำหนดค่าตอบแทน ลักษณะของงานและลูกจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลา ของลูกจ้าง เป็นต้น

2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้ในทุกกรณีที่เนื่องมาจากการทำงาน โดยนายจ้างต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว เพื่อนำเงินมาจ่ายทดแทนให้ลูกจ้าง

3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดวิธีการในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงกันถึงสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นี้มีวัตถุประสงค์ในการออกกฎหมายฉบับนี้เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและ

⁸ สุดาศิริ วิศวกรรมศาสตร์. เล่มเดิม. หน้า 1-2.



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่.....0.4.๓.ค. 2555.....
เลขทะเบียน.....249001.....
เลขเรียกหนังสือ.....

การระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้าง และ ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่างๆกับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกัน และกัน และหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น

4) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเป็นกฎหมายที่จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อให้เป็นศาล ชำนาญพิเศษ มีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานอันเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้ พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษา สมทบฝ่ายลูกจ้าง และกำหนดวิธีการพิจารณาคดีให้เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกัน โดยไม่เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งหรือต่อต้านต่อกัน

5) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติเงินทดแทนแล้วแต่ก็ยังไม่ครอบคลุม และเพียงพอ เนื่องจากเมื่อแรงงานส่วนใหญ่ อยู่ในเมืองไม่ได้ทำงานอยู่ในไร่นา แล้วเมื่อว่างงานก็อดตายเร็วกว่า เพราะการอยู่ในเมืองแล้วไม่มีเงินก็อยู่ไม่ได้ จึงต้องมีกองทุนประกันสังคมที่เก็บเงินสมทบจากทุก ฝ่าย เพื่อเป็นการเฉลี่ยความสุขของคนในสังคม ซึ่งประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้ก็มี กรณี ว่างงาน กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีตาย ทูพพลภาพ คลอดบุตร ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

6) พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2535

กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้ง กองทุนขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เพื่อส่งเสริมการออมเงินและระดมเงินออม ไปใช้พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการและการจัดการกองทุน เพื่อให้เกิดความมั่นคงและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

7) พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

กฎหมายโรงงานเป็นกฎหมายที่ควบคุมการประกอบกิจการโรงงานโดยวิธีการ กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการและมาตรฐานต่างๆ เพื่อให้การประกอบกิจการเป็นไปโดยราบรื่นไม่ เกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย ไม่เป็นอันตรายต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม

8) พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้า

ทำงานในอัตราลูกจ้าง 200 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 200 คน ถ้าเกิน 100 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน และหลักเกณฑ์ข้อจำกัด ข้อยกเว้นและความรับผิดชอบของนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น

ทั้งนี้เมื่อกล่าวถึงสัญญาจ้างแรงงานจะเห็นว่ามีความหมายหลายฉบับที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และจำเป็นต้องพิจารณาประกอบกันตามที่กล่าวมาข้างต้น โดยผู้เขียนได้ทำการศึกษาถึงรายละเอียดอันเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานอันกล่าวถึง แนวความคิด ความเป็นมาและความหมายอันเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานและอื่นๆ ซึ่งจกกล่าวดังต่อไปนี้

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีความแตกต่างจากสัญญาประเภทอื่นในประการสำคัญหลายประการ กล่าวคือกฎหมายจะให้ความคุ้มครองแก่บุคคลในสัญญาแต่ละประเภทที่ไม่เท่าเทียมกัน กล่าวคือ ในสัญญาจ้างแรงงานซึ่งเป็นสัญญาที่ลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้กับนายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ในขณะที่สัญญาประเภทอื่นส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์แห่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์ ซึ่งประวัติแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงข้อเท็จจริงดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีรายละเอียดที่ต้องศึกษาทั้งประวัติแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศและประวัติแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย ดังนี้

2.1.1 แนวความคิดอันเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ

ประวัติแนวความคิดของสัญญาจ้างแรงงานต่างประเทศแบ่งได้เป็น 3 ยุค ดังนี้

2.1.1.1 แนวความคิดในสมัยยุคโรมัน

โรม (ซึ่งมีชื่อเรียกเป็นภาษาละตินอันเป็นภาษาของชาวละติน (Latini) อันคนโรมันนำมาใช้ว่า Roma คนโรมันเรียกเมืองของตนเองว่า Urbs คือนคร ด้วยเกิดจากการรวมหมู่บ้านบนภูเขาสำคัญ 2 ลูกใน 7 ลูก เมื่อหมู่บ้านต่างๆ มารวมกันเข้าภายในตำแหน่งเดียวกัน กรุงโรมจึงเกิดขึ้น โดยชาวโรมันได้มีบทบาทในเชิงสร้างสรรค์อย่างมาก ทั้งนี้รวมไปถึงการทหาร รัฐศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งเมื่อกล่าวถึงโรมหรือโรมันก็ต้องกล่าวถึงนิติศาสตร์ในระบบกฎหมายโรมันที่เป็นระบบที่มีเสถียรภาพอย่างยิ่ง แต่ก็ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจุดเด่นของกฎหมายโรมัน คือ การที่สามารถดึงหลักนิติศาสตร์แยกออกจากตัวกฎหมาย ซึ่งตัวกฎหมายเป็นไปตามยุคสมัยเมื่อหมดยุคก็ล้าสมัยไป แต่หลักนิติศาสตร์ที่ดั้นนั้นควรถาวรสามารถปรับใช้ได้เรื่อยๆ แต่สิ่งสำคัญมากกว่านั้นที่คนโรมันให้แก่โลกก็คือว่า คนโรมันเป็นนักปฏิบัติในทุกเรื่อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดกฎหมายและหลักนิติศาสตร์อันที่เป็นที่ยกย่องกันมาก แต่สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่น่า

ประทับใจในการศึกษากฎหมายโรมันคือการใช้หลักสามัญสำนึกมาคิดให้เป็นระบบทำให้กฎหมายมีความน่าเชื่อถือและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งในสมัยแรกๆ ของโรมันนั้นยังไม่มีแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานที่ชัดเจนอย่างที่ป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยสัญญาจ้างแรงงานในสมัยโรมันนั้นนักกฎหมายโรมันมักรู้จักเพียงสัญญาเช่าเท่านั้นและได้ใช้หลักเกณฑ์ของสัญญาเช่านี้กับความสัมพันธ์ทุกประเภทที่จัดอยู่ในสัญญาเช่า

ตามกฎหมายโรมันคู่สัญญาตามสัญญาเช่ามีสองฝ่าย คือ Locator และ Conductor Locator คือ “บุคคลผู้มอบสิ่งของบางสิ่งบางอย่างให้” (Locare หมายถึง มอบให้) กล่าวคือเป็นผู้อนุญาตให้บุคคลอื่นมีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในสิ่งของของตน ในกรณีการเช่าทรัพย์เขาก็ยินยอมให้บุคคลอื่นมีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในทรัพย์ของเขา ในกรณีการเช่าการทำงานเขาก็ได้มอบการทำงานของเขาให้ และสุดท้ายในกรณีการเช่าเพื่อผลงานเขามอบผลงานที่ทำสำเร็จของเขาให้ ขณะที่ Conductor คือ “บุคคลผู้รับเอาสิ่งของมาให้เช่า” ซึ่งก็คือ บุคคลผู้ มีอำนาจใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในสิ่งของบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์ การทำงานให้หรือผลงานที่ทำสำเร็จ⁹ แม้ว่าในสมัยโรมันจะถือว่าสัญญาเช่าเป็นสัญญาที่เป็นรูปแบบ (Uniform Contract) แบบเดียว แต่ก็ได้เริ่มมีเค้าการจำแนกสัญญาเช่าออกเป็นสามแบบตามวัตถุประสงค์ที่เช่า คือ การใช้สอยหรือใช้ประโยชน์ในทรัพย์ การทำงานให้หรือผลงานที่ทำสำเร็จ¹⁰ แต่ทั้งนี้ นักกฎหมายคลาสสิกในยุคหลังสมัยสมัยโรมันได้ศึกษาสัญญาเช่าของโรมันและได้อธิบายเป็นแนวคำอธิบายสมัยใหม่ว่าสัญญาเช่าตามกฎหมายโรมันแยกออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

(1) สัญญาเช่าทรัพย์ (Locatio Conductio Rei) คือ สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Locator (หรือ Lessee)” ตกลงที่จะให้สิ่งของเพื่อการใช้สอยหรือการใช้ประโยชน์แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Conductor (หรือ Lessee)” และ Conductor ตกลงที่จะให้ค่าตอบแทน

(2) สัญญาเช่าบริการหรือสัญญาจ้างแรงงาน (Locatio Conductio Opeerarum) คือสัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Locator (หรือ Employee)” ตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ เพื่อค่าตอบแทนจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Conductor (หรือ Employer)”

(3) สัญญาเช่างานหรือสัญญาจ้างทำของ (Locatio Conductio Operis) คือสัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Conductor (หรือ Contractor)” ตกลงที่จะให้ผลงานที่เขาทำงานเสร็จให้เพื่อค่าตอบแทนจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Locator (หรือ Employer)”

⁹ วินัย ลูวิโรจน์. (2546). หลักวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน. หน้า 6.

¹⁰ แหล่งเดิม.

และในยุคสมัยโรมันนิยมนั้นก็ได้แบ่งสัญญาโรมันออกเป็น 2 แบบดังนี้

(1) สัญญาไม่มีแบบ (Informal หรือ Formless Contracts) เป็นสัญญาที่ไม่มีรูปแบบแน่นอนคือมิได้กำหนดไว้ว่าจะต้องใช้คำพูดหรืออักษรอย่างไรจึงจะมีผลใช้บังคับได้ เพียงแต่กำหนดหลักการกว้างๆ ไว้ สัญญาซื้อขาย (Emptio Vendito) ก็อยู่ในลักษณะนี้ คือมีกฎเกณฑ์แต่ไม่ได้กำหนดถ้อยคำไว้แน่นอนตายตัว¹¹

(2) สัญญามีแบบ (Formal Contracts) เป็นสัญญาที่กฎหมายบัญญัติคำพูด และตัวอักษรในลักษณะที่เป็นแบบแน่นอน เช่น สัญญา Stipulatio เป็นต้น ลักษณะบังคับของสัญญานี้ได้มาจากแบบของสัญญา สัญญาแบบนี้มี 2 ประเภท คือ

ก. Verbis สัญญาทำโดยวาจา

ข. Literis สัญญาทำเป็นลายลักษณ์อักษร¹²

ทั้งนี้ในสมัยนั้นบุคคลจะทำสัญญานอกจากที่วานี้ไม่ได้ ซึ่งผิดกับยุคปัจจุบันอันบุคคลสามารถจะทำสัญญาได้อย่างเสรี เว้นแต่ข้อห้ามบางประการเท่านั้น ทั้งนี้เป็นเรื่องของเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract)

หลักเกณฑ์ที่สำคัญเกี่ยวกับสัญญาเช่าการทำงานในสมัยโรมัน ได้แก่

(1) หากผู้ให้เช่าการทำงานพร้อมจะทำงานให้ผู้เช่าการทำงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเต็มตามจำนวนที่ตกลงไว้ ไม่ว่าผู้เช่าการทำงานจะได้ให้ผู้ให้เช่าการทำงานทำงานหรือไม่ก็ตาม

(2) ถ้ามีเหตุทำให้ผู้ให้เช่าการทำงานไม่ต้องทำงานโดยไม่ใช่เป็นความผิดของเขาเองผู้ให้เช่าการทำงานยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน เว้นแต่เขามีงานอื่น

(3) ผู้ให้เช่าการทำงานจะต้องรับผิดชอบในผลที่เกิดตามมาอันเนื่องมาจากความประมาทหรือความผิดของตนเอง

(4) ค่าตอบแทนจะต้องจ่ายให้วันต่อวัน ดังนั้นหากข้อเท็จจริงปรากฏว่าทาสทำงานให้ผู้เช่าการทำงานแล้วทาสถูกขายไปยังเจ้าของทาสคนอื่น เจ้าของทาสคนใหม่มีสิทธิในค่าตอบแทนที่ผู้เช่าการทำงานค้างจ่ายแก่ทาสนับจากวันที่มีการซื้อขายทาส แต่ด้วยเหตุที่ทาสเป็นคู่สัญญาในสัญญาให้ผู้เช่าการทำงานกับผู้เช่าการทำงาน ดังนั้นทาสเท่านั้นจึงมีสิทธิฟ้องร้องคดีได้ แต่ทาสก็ต้องรับผิดชอบต่อเจ้าของทาสคนใหม่ตามขบวนการฟ้องคดี

¹¹ ประชุม โฉมฉาย. (2546). หลักกฎหมายโรมันเบื้องต้น. หน้า 164.

¹² แหล่งเดิม. หน้า 165.

(5) ความสัมพันธ์ตามสัญญาเช่าการทำงานจะยุติลงเมื่อผู้ให้เช่าการทำงาน ทำงานเสร็จสิ้นและได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน หรือเป็นไปไม่ได้ที่จะทำงานต่อไปได้ หรือผู้ให้เช่าการทำงานตาย หรือผู้เช่าการทำงานตายและการเช่าการทำงานให้เป็นการเฉพาะส่วนบุคคล¹³

ดังนั้นตามกฎหมายโรมัน แรงงานถือว่าเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งอันเป็นวัตถุประสงค์ของการเช่า ต่อมาจึงได้ยอมรับกันว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะพิเศษไปจากสัญญาเช่าธรรมดา เพราะว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีความสัมพันธ์ ทำให้เกิดสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่มีความหมายยิ่งไปกว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง

2.1.1.2. แนวความคิดในสมัยยุคกลาง

ในยุคกลางนั้นยังไม่มีแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานอย่างที่เห็นอยู่ในปัจจุบันแต่เริ่มมีการพัฒนาอย่างช้าๆ ขึ้นในยุโรป โดยช่วงตอนต้นของยุคกลางมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการทำสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น ซึ่งในยุคนั้นมีแรงงานรับจ้างที่ไม่อาจทำงานได้อย่างอิสระและต้องทำงานอยู่ภายใต้การชี้นำของนายจ้าง ทั้งนี้ในยุคกลางมีการห้ามการผลิตสินค้าเพื่อการจำหน่ายในอนาคต เช่น ช่างฝีมือซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าออกจำหน่าย ช่างผลิตซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้ว่าจ้างเป็นรายๆ เป็นต้น

โดยยุคกลางได้เกิดระบบการปกครองแบบศักดินาขึ้นประกอบด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นระบบที่มีการแข่งขันทางการค้ามากขึ้นจึงเริ่มมีการจ้างแรงงานที่สำคัญเกิดขึ้นและมีอยู่กว้างขวางในยุคกลาง กล่าวคือ ได้มีชนชั้นศักดินาว่าจ้างชนชั้นแรงงานทำงานให้ จนเมื่อระบบศักดินาเสื่อมอำนาจลง ได้เกิดช่างฝีมือ (Craftsman) ขึ้นอย่างมากมาย โดยช่างฝีมือเหล่านี้มักจะนิยมประกอบอาชีพอยู่ภายในครัวเรือนของตน มีเครื่องมือเครื่องใช้เป็นของตนเอง และมักจะนำผลผลิตที่ผลิตได้ไปจำหน่ายให้แก่ลูกค้าโดยตรง การจ้างแรงงานจึงเปลี่ยนรูปแบบไปเป็นระบบการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานในครัวเรือน โดยสัญญาจ้างทำงานรับใช้ในครัวเรือน (Household Labour) ซึ่งมูลเหตุการเข้าทำงานรับใช้ในครัวเรือนบางส่วนก็เกิดจากแรงผลักดันจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจของเจ้าของบ้านที่ต้องการแรงงานมาทำงานรับใช้ในครัวเรือน ในยุคนั้นปรากฏว่าทั้งในเขตเมืองและในเขตชนบทต่างมีความต้องการแรงงานมาก จึงเกิดมีกลุ่มแรงงานเสรีขึ้น โดยคนงานที่ทำงานรับใช้ในครัวเรือนและช่างฝึกหัดในโรงงานกลายเป็นแรงงานที่จำเป็นในเขตเมืองส่วนในเขตชนบทลูกของเสรีชนถูกจ้างเป็นแรงงานในไร่หรือเป็นเด็กรับใช้ในครัวเรือนโดยได้รับค่าจ้างอย่างต่ำที่สุด ผลจากการที่คนเข้าสู่ความสัมพันธ์เชิงสมาชิกภายในครอบครัวในลักษณะใหม่นี้ทำให้การทำงานของคนงานไม่จำกัดอยู่เฉพาะการทำงาน

¹³ วินัย ลูวิโรจน์. เล่มเดิม. หน้า 9-10.

ตามสัญญาและนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้เท่านั้น แต่ยังคงก่อให้เกิดหน้าที่แก่นายจ้างที่จะต้องให้ความดูแลปกป้องและคุ้มครองคนงานของตนด้วย

อย่างไรก็ดี นับจากการสิ้นสุดของยุคกลาง สภาพการให้การดูแลต่อคนงานก็เสื่อมลงประกอบกับการพยายามระงับของเจ้าของที่ดินในชนบท โดยเฉพาะขุนนางเจ้าของที่ดินที่ได้รับอิทธิพลจากตะวันออก ได้พัฒนาระบบแรงงาน โดยการบังคับขึ้นหน้าที่ของนายจ้างในการดูแลลูกจ้างก็หมดไปจากยุโรป จนกระทั่งถึงยุคของเหตุการณ์ปฏิรูป การดูแลลูกจ้างจึงมีสภาพดีขึ้นอีก ส่วนสัญญาจ้างแรงงานที่มีความสำคัญเป็นพิเศษในยุคนั้น คือสัญญาเพื่อการทำงานในโรงงาน หรือสัญญาช่างฝึกหัดงาน ซึ่งแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานธรรมดาที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่หลักที่ต้องให้การศึกษาคือช่างฝึกหัดงาน สัญญานี้ต่อมาถูกพัฒนาขึ้นมากในปลายยุคกลาง โดยสมาคมช่างฝีมือและช่างฝึกหัดงาน ได้ผลักดันให้มีการบัญญัติกฎหมาย กำหนดให้นายจ้างดูแลทั้งทางร่างกายและจิตใจของช่างฝึกหัดงานเพิ่มเติมไปจากที่มีอยู่ตามสัญญา อันเป็นการกลับไปสู่แนวความคิดในการให้การดูแลคนงานของยุคกลางอีก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในยุคกลางยังไม่มีแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาจ้างทำของอย่างที่เห็นในปัจจุบัน แต่ได้เริ่มมีการพัฒนาอย่างช้าๆ ขึ้นในยุโรป โดยในช่วงตอนต้นของยุคกลางมีหลักฐานที่แสดงว่ามีการทำสัญญาทั้ง 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 แต่ต้องทำงานอยู่ภายใต้การชี้นำหรือตามความต้องการของนายจ้าง นอกจากนี้ตามสัญญาจ้างแรงงานคนงานจะไม่ต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จและคุณภาพของงาน นายจ้างต้องผูกพันที่จะควบคุมการทำงานของคนงานเอง จึงเห็นได้ว่าสัญญาแรงงานแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของตรงที่มีความเป็นอิสระอยู่ในสัญญานั้นเอง¹⁴

2.1.1.3 แนวความคิดในยุคการปฏิวัติของฝรั่งเศส

จากอิทธิพลแนวความคิดเรื่องแรงงาน โดยการบังคับจากตะวันออกกลาง ส่งเสริมให้แนวความคิดในการให้การดูแลปกป้องคุ้มครองลูกจ้างในตอนปลายของยุคกลางเสื่อม

¹⁴ วินัย ลูวิโรจน์. แหล่งเดิม. หน้า 12-13.

สลายลง การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างโดยการดูแลเยี่ยงคนในครอบครัวก็เปลี่ยนไปและประกอบกับมีการพัฒนาระบบโรงงานอย่างกว้างขวางขึ้น ทำให้ช่องว่างระหว่างคนงานและเจ้าของที่ดินกับนายทุนขยายตัวออกไปมากขึ้นในยุคนั้นบุคคลแต่ละคนต้องผูกพันตนเองตามสถานะสังคมที่ได้รับ โดยจะมีทั้งสิทธิและหน้าที่ตามสถานะทางสังคมนั้นๆ การเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคมเป็นไปได้ยากมาก ดังนั้นลูกของเจ้าของที่ดินก็จะเป็นเจ้าของที่ดิน ลูกของพ่อค้าก็จะเป็นพ่อค้า และลูกของบ่าวก็จะเป็นบ่าวต่อไป การให้การดูแลลูกจ้างเกิดจากความสำนึกทางศีลธรรมของคนในท้องถิ่นมากกว่าบทบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างมีอำนาจเด็ดขาดเหนือลูกจ้างและช่างฝึกหัดงานของเขาในลักษณะเช่นเดียวกับบิดามีอำนาจเหนือบุตร การดูแลคนงานหรือลูกจ้างเป็นไปตามอำเภอใจของนายจ้าง ช่องว่างระหว่างชนชั้นนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะในประเทศฝรั่งเศส จนเกิดปฏิวัติในปี ค.ศ. 1789¹⁵

การปฏิวัติของฝรั่งเศสปี ค.ศ. 1789 ส่งผลให้มีการยกเลิกอภิสิทธิ์ชนของบุคคลในสังคมทั้งหมดและได้มีการวางหลักการใหม่ในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพลเมืองขึ้นโดยปราศจากการค้ำประกันถึงชนชั้นหรือสถานะของสังคม¹⁶ ได้มีการออกคำประกาศเกี่ยวกับสิทธิของมนุษย์และพลเมือง (Declaration of the Rights of Man and Citizen) เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 1789 ซึ่งรับรองว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยเสรีภาพและเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีแนวคิดที่จะยกวางประมวลกฎหมายขึ้น เพื่อเป็นการรับรองชัยชนะของลัทธิปัจเจกชนนิยม (Individualism) และเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) เพื่อยกย่องหลักมนุษยธรรม (Humanity) และเพื่อสร้างสังคมใหม่ที่ไม่มีชนชั้นขึ้น¹⁷

ในประเทศฝรั่งเศส ก่อนการบัญญัติประมวล โปเลียน หรือประมวลกฎหมายแพ่ง (Civil Law) นักกฎหมายได้ให้ความสนใจในสัญญาจ้างแรงงานน้อยมาก ไม่มีการศึกษาวิเคราะห์ถึงธรรมชาติ สภาพหรือผลของสัญญาไว้เลย ทั้งนี้ก็เพราะด้วยเหตุผลสองประการ คือ

(1) กฎหมายโรมันไม่ได้ให้แนวทางในการศึกษาไว้ ศึกษากันเพียงแต่ว่าเป็นสัญญาเพื่อเป็นบ่าวเท่านั้น

(2) ภายใต้อิทธิพลของบวรณาญาสิทธิราชย์ งานในโรงงานอุตสาหกรรม หากไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มสมาคมอุตสาหกรรม (Guild) ก็ถูกควบคุมโดยสมาคมของชนชั้นขุนนาง

¹⁵ พัชรุจย์ กุลชัยชนโรจน์. (2549). ปัญหาทางกฎหมายในการระงับข้อพิพาทแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน: ศึกษาเฉพาะข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. หน้า 15.

¹⁶ สุรพล อ่ำพล. (2549). การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ. หน้า 29.

¹⁷ พัชรุจย์ กุลชัยชนโรจน์. หน้าเดิม.

ในยุคนั้น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ถูกควบคุมโดยพระบรมราชโองการของกษัตริย์ และ โรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดก็ถือเป็นกิจการที่ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลมากกว่าจะมีกฎหมายรับรอง นักกฎหมายยุคนั้น เช่น Pothier ก็ได้ศึกษาหลักกฎหมายเฉพาะในสัญญาจ้างทำของรับใช้ในครัวเรือนซึ่งเป็นเพียงปัญหาเล็กๆ ในสมัยนั้น

แม้ว่าผู้ร่างประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส จะได้แยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาจ้างทำของ แต่ก็มีการบัญญัติถึงสัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างแรงงานนี้เพียงเล็กน้อยในประมวลกฎหมาย คือบัญญัติถึงสัญญาจ้างทำของในมาตรา 1788-1790 ดังกล่าวก็ไม่ได้บัญญัติหลักกฎหมายจ้างทำของขึ้นมาใหม่ เพราะยุคนั้นเห็นว่าหลักกฎหมายทั่วไปของโรมันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับผู้บริโภครักก็สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้เพียงพอแล้ว ส่วนมาตรา 1780 และ 1781 บัญญัติอยู่ภายในหัวข้อ “การจ้างคนงานทำงานรับใช้ในบ้านและคนงาน” โดยมาตรา 1780 ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานว่าคือ สัญญาซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งผูกพันตกลงที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่างให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ได้ค่าจ้างตามที่ตกลงกันไว้ในระหว่างคู่สัญญา สำหรับบทบัญญัติห้ามมิให้ว่าจ้างตลอดชีวิต ซึ่งหากยินยอมให้กระทำได้ก็เท่ากับลูกจ้างได้กลายเป็นทาสโดยสัญญา นอกนั้นให้นำหลักกฎหมายทั่วไปเรื่องการทำสัญญามาบังคับ ในประเทศฝรั่งเศสช่วงปี ค.ศ. 1803 ได้มีการออกกฎหมายมาในระยะเดียวกับที่มีการเตรียมการร่างประมวลกฎหมายแพ่งเพื่อแก้ไขปัญหาในเมืองอุตสาหกรรมที่มีปัญหว่านายจ้างร้องเรียนต่อรัฐบาลว่าคนงานที่ไม่ซื่อสัตย์ต่อสัญญาจ้างแรงงานที่ทำกับนายจ้างแต่คณะกงสุลผู้ปกครองก็ยังคงมีความเห็นแบบเดิมที่ว่าปัญหาแรงงานเป็นเรื่องนโยบายและการปกครองจึงไม่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งอีก ในช่วงที่มีการร่างประมวลแพ่งฝรั่งเศส สังคมในสมัยนั้นนอกจากจะมีนายจ้างและลูกจ้างซึ่งผูกพันกันด้วยสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ก็มีคนงานอื่นที่ทำงานอย่างอิสระและทำสัญญาซื้อขายผลไม้และสินค้ากับลูกจ้าง กฎหมายที่มีอยู่เฉพาะที่เกี่ยวกับกรรมสิทธิ์และสัญญาบ้างประเภท เช่น สัญญาซื้อขาย เป็นต้น ก็ดูเหมือนว่าจะเพียงพอในการแก้ปัญหาได้แล้ว

กฎหมายที่บัญญัติถึงสัญญาจ้างแรงงาน คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยสัญญาช่างฝึกหัดงาน ออกเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1851 บัญญัติว่าสัญญาช่างฝึกหัดงาน คือ สัญญาที่ช่างฝีมือ หัวหน้างานหรือคนงานผูกพันตนเองที่จะสอนวิชาชีพของตนหรือความรู้ทางการค้าหรือความรู้อื่นๆ แก่ช่างฝึกหัด ซึ่งผูกพันตนเองที่จะทำงานให้ตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ตามสัญญาช่างฝึกหัดงานนี้ นายจ้างผู้ฝึกสอนมีหน้าที่ต้องสอนช่างฝึกหัดงานจะทำงานให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ และต้องให้ออกสารรับรองภายหลังจากรบกำหนดระยะเวลาฝึกสอน

และช่างฝึกหัดงานมีหน้าที่ต้องซื่อสัตย์เชื่อฟังและปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยความนับถือกับต้องทำงานให้อย่างเต็มกำลังความสามารถ¹⁸

แม้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศสจะมีการบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไว้เพียงเล็กน้อย แต่บทบัญญัติที่สำคัญของสัญญาจ้างแรงงานคือความหมายของสัญญาจ้างแรงงานนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศสได้ให้ความหมายไว้ในมาตรา 1780 ว่า “สัญญาซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งผูกพันตนเองที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่างให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้ได้ค่าจ้างตามที่ตกลงกันไว้ในระหว่างคู่สัญญา” ดังนั้นเห็นได้ว่าแม้ว่าการให้ความสนใจดูแลลูกจ้างจะไม่มีมากนัก แต่ในฐานะของลูกจ้างก็ได้รับการยอมรับในระบบกฎหมายแพ่งแล้ว กล่าวคือการแยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาประเภทอื่นๆ ทำให้สถานะของลูกจ้างถือว่าเป็นบุคคลที่มีเสรีภาพในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้อย่างเสรีเช่นเดียวกับคู่สัญญาในสัญญาประเภทอื่นๆ

2.1.2 แนวความคิดอันเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย

สัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทยนั้นได้รับอิทธิพลมาจากระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) ของโรมัน คือได้นำหลักการต่างๆ ของลักษณะสัญญาต่างๆ มาใช้บัญญัติกฎหมายของไทย โดยเฉพาะหลักการและความหมายของสัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย ซึ่งสำหรับประเทศไทยแต่เดิมนั้นไม่ได้มีกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะ เพียงแต่มีการออกบทบัญญัติเกี่ยวกับคนงานเป็นครั้งคราว เช่น สมัยบรมไตรโลกนาถ มีการเกณฑ์แรงงานเข้ามารับราชการ ซึ่งเรียกว่า “ไพร่” เป็นต้น โดยจากการศึกษาเรื่องสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ช่วงดังนี้

2.1.2.1 แนวความคิดยุคก่อนประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน

ร. แลงกาด์ ได้อธิบายประวัติศาสตร์กฎหมายไทยเรื่องสัญญาจ้างแรงงานในช่วงก่อนการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงานไว้ว่า¹⁹ “ในสมัยกรุงศรีอยุธยาและตลอดจนสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ในช่วงสี่รัชกาลแรก สัญญาจ้างแรงงานหรือสมัยนั้นเรียกว่าสัญญาจ้างเป็นสัญญาที่ใช้กันน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะในยุคนั้นมีทาสเหลือเฟือและมีไพร่แลกประจำข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ผู้เป็นหัวหน้าในครอบครัวมักจะมีทาสเหลือเฟือและไพร่พอที่จะใช้ให้กระทำการใดๆ ได้ตามต้องการ ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างบุคคลอื่นอีก สัญญา

¹⁸ สุรพล อ่ำพล. เล่มเดิม. หน้า 29-30.

¹⁹ ร.แลงกาด์. (2526). ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 2. หน้า 227-231.

จ้างยุคนั้นจึงเป็นสัญญาซึ่ง โดยมากมักทำขึ้นสำหรับในช่วงระยะเวลาสั้นๆ และเพื่อกิจการเฉพาะสิ่ง มิใช่เป็นสัญญาซึ่งเกิดขึ้นบ่อยๆ หรือมีช่วงระยะเวลายาวนานเหมือนสมัยปัจจุบัน จึงเป็นเหตุให้ใน สมัยโบราณมีบทบัญญัติในเรื่องสัญญาจ้างแรงงานน้อยและไม่ชัดเจน

สมัยนั้นถือว่าสัญญาจ้างเป็นสัญญาที่ถือเอาประโยชน์จากการรับใช้ผู้อื่นเพื่อ กิจการสิ่งหนึ่งหรือในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สัญญาจ้างเกิดจากการส่งมอบทรัพย์สินเช่นเดียวกับสัญญา ฝาก สัญญาเช่า สัญญายืม เป็นต้น โดยทรัพย์สินที่ส่งมอบคือคนซึ่งอาจเป็นทาสหรือไม่ใช่ทาสก็ตาม แต่โดยมากลูกจ้างจะเป็นทาสหรือไพร่ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้เป็นนายให้ไปทำงานกับผู้ว่าจ้าง ชั่วคราว สัญญาจ้างจึงมีลักษณะคล้ายกับสัญญาเช่าหรือสัญญายืม แต่มีวัตถุประสงค์แห่งสัญญาเป็นคน ค่าจ้างเทียบได้กับค่าเช่า ในสมัยนั้นบทบัญญัติของกฎหมายได้แสดงให้เห็นตัวอย่างที่สัญญาทั้งสอง ประเภทปะปนกันอยู่ เช่น พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 100 กล่าวถึงการจ้างช่าง ม้า โค กระบือ ซึ่ง ความจริงควรเป็นสัญญาเช่าช่าง ม้า โค กระบือ เป็นต้น

พระอัยการเบ็ดเสร็จได้บัญญัติถึงสัญญาจ้างไว้หลายประการ คือ ถ้าลูกจ้างเป็น ผู้ตกอยู่ในอำนาจของผู้อื่นซึ่งในสมัยนั้นมักจะเป็นเช่นนั้นเสมอ คือ เป็นบ่าว ไพร่ บุตรหรือทาส สัญญาจ้างจะต้องกระทำต่อผู้เป็นมุลนาย พ่อแม่หรือนายผู้นั้น มิฉะนั้นผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบ ในการตายหรือหนีหายของลูกจ้างซึ่งตนได้จ้างมา ไม่ว่าจะเสียค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม (พระอัยการ เบ็ดเสร็จบทที่ 106) แต่หากสัญญาจ้างกระทำโดยถูกต้อง ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการตายหรือ หนีหายของลูกจ้างแม้การตายจะเกิดจากงานที่ต้องเสี่ยงภัยอย่างร้ายแรงก็ตาม (พระอัยการเบ็ดเสร็จ บทที่ 103 106 และ 109) ผู้ว่าจ้างเพียงเสียค่าจ้างเท่านั้น มีข้อยกเว้นเพียงข้อเดียว คือ กรณีจ้างคน ไป คำน้ำหาของที่ตกหาย หากลูกจ้างจมน้ำตายแต่ได้ของที่สูญหายคืนมา ผู้เป็นเจ้าของทรัพย์สินที่ตกหาย นอกจากจะต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงแล้ว ยังต้องจ่ายบำเหน็จให้แก่ผู้เป็นนายจ้างของลูกจ้างอีก หนึ่งในเรื่องราคาของที่ได้คืนมาฐานเป็นค่าปลงศพผู้ตายด้วย (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 104) ค่าจ้างจะเกิดขึ้นต่อเมื่อเป็นสัญญาจ้าง และผู้ว่าจ้างต้องชำระให้แก่ผู้ทำสัญญาด้วย คือ ชำระแก่ผู้ เป็นมุลนาย พ่อแม่หรือนายของลูกจ้างแล้วแต่กรณี ค่าจ้างจะต้องชำระตามที่ได้สัญญาไว้เสมอ แม้ว่าการซึ่งผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำนั้นจะไม่ก่อให้เกิดกำไรแก่ผู้จ้างดังที่ได้คาดหมายไว้ก็ ตาม (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 102)

ในสมัยนั้นก็มีสัญญาจ้างที่ตัวลูกจ้างเองเข้าเป็นคู่สัญญา โดยเป็นผู้ที่ให้จ้าง แรงงานของตนเป็นอาชีพเพื่อกิจการสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ สัญญาจ้างประเภทนี้ ได้แก่

กรณีที่ 1 คือ กรณีที่ผู้รับจ้างเป็นช่วงได้รับมอบทรัพย์สินสิ่งหนึ่งมาเพื่อทำการ ซ่อมแซมหากผู้รับจ้างทำให้วัตถุที่ได้รับมอบหมายแตกหักหรือสูญหาย ผู้รับจ้างจะต้องใช้ราคาของ นั้นเท่าที่คู่กรณีได้ประมาณราคาไว้ในขณะที่ทำสัญญากัน นอกจากนี้ ผู้รับจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับ

ค่าจ้างด้วย (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 99) ในสัญญาจ้างประเภทนี้หากได้จ่ายค่าจ้างไปล่วงหน้า ผู้ว่าจ้างไม่มีสิทธิให้ส่งค่าจ้างนั้นคืน แม้ในกรณีที่การปฏิบัติงานมิได้เป็นไปตามที่ได้สั่งไว้ (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 107) ซึ่งเห็นได้ว่าสัญญาข้างต้นคือ สัญญาจ้างทำของในความหมายของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 ในปัจจุบันนั่นเอง และเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่า ในสมัยนั้นยังไม่ได้แยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาอื่นๆ เช่น สัญญาจ้างทำงาน เป็นต้น อย่างชัดเจน

กรณีที่ 2 คือกรณีที่บุคคลหนึ่งรับจ้างขนส่งสิ่งของ สัญญานี้ในกฎหมายเก่า บางครั้งก็บัญญัติว่าเป็นสัญญาฝาก บางครั้งก็บัญญัติว่าเป็นสัญญาจ้าง ตามสัญญานี้ผู้ขนส่งไม่ต้องรับผิดชอบในความเสียหายของทรัพย์สินหากได้ขับเคียวไปตามทาง แต่ทว่าหากขับออกนอกทางที่เคยเดิน ตนจะต้องรับผิดชอบใช้ราคาทรัพย์สินให้แก่เจ้าของเมื่อทรัพย์สินนั้นเสียหายไป หากทรัพย์สินนั้นถูกโจรปล้นลักเอาไปในระหว่างทาง โดยเหตุที่เกี่ยวพันกลางกลางทางและผู้ขนส่งจำเป็นต้องหยุดเพื่อซ่อมแซมเคียวตามธรรมดา ผู้ขนส่งจะสูญเสียแต่ค่าจ้างเท่านั้น แต่ถ้าเกี่ยวพันกลางเพราะผู้ขนส่งเร่งขับเคียวไปโดยเร็วโดยมิจำเป็น ผู้ขนส่งต้องใช้ทรัพย์สินที่สูญหายไปนั้นด้วย แต่หากมีความจำเป็นจริงๆ ที่ต้องเร่งขับเคียว ผู้ขนส่งย่อมพ้นความรับผิดโดยสิ้นเชิง (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 101) นอกจากนี้ผู้ขนส่งไม่ต้องรับผิดชอบในการสูญหายในทรัพย์สินที่บรรทุกมาหากการเสียหายเกิดจากการสุดิวสัย (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 80) ซึ่งเห็นได้ว่าสัญญาจ้างข้างต้น คือ สัญญารับขนของในความหมายของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 610 ในปัจจุบัน และเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นเช่นเดียวกันว่าสมัยนั้นยังไม่มี การแบ่งแยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาอื่นๆ เช่น สัญญารับขนของ เป็นต้น อย่างชัดเจนเช่นกัน

กรณีที่ 3 กรณีที่บุคคลคนหนึ่งรับจ้างเลี้ยงฝูงปศุสัตว์ คู่สัญญาทั้งสองในขณะที่จะทำสัญญากันต้องประมาณราคาสัตว์ที่จ้างเลี้ยงนั้นต่อหน้าผู้เฒ่าผู้แก่ ผู้รับจ้างจะรับผิดชอบในการสูญหายของสัตว์นั้นก็ต่อเมื่อการสูญหายเกิดจากความรับผิดชอบหรือประมาทเลินเล่อของตน หากแจ้งแก่ตัวเจ้าของมิได้ ก็ให้แจ้งแก่ญาติ เพื่อนบ้านหรือผู้เฒ่าผู้แก่ซึ่งอยู่ใกล้ มิฉะนั้นจะถือว่าผู้รับจ้างประมาทเลินเล่อและต้องชดใช้ราคาสัตว์ที่หายไปนั้น (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 105)

ต่อมาบทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างนี้ เมื่อรัชกาลที่ 5 ได้ทรงเลิกทาสแล้ว การจ้างคนที่ไม่ใช่ทาสก็เกิดมีมากขึ้นทุกที บทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จจึงอาจใช้บังคับได้เพียงพอ ทั้งมีบทบัญญัติหลายบทที่ใช้บังคับไม่ได้อีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติเหล่านี้ก็ยังคงเป็นกฎหมายใช้บังคับกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่จนถึงช่วงที่มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 จึงได้ถูกยกเลิกไปโดยสิ้นเชิง”

2.1.2.2 แนวความคิดยุคหลังจากมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการว่าจ้างแรงงาน

ศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์ ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการทางกฎหมายของไทยที่สำคัญ คือ การยกเลิกกฎหมายกฎหมายเดิมที่ใช้มาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนถึงสมัยรัชกาลที่ 4 และรับเอากฎหมายตะวันตกเข้ามาในกลางศตวรรษ ที่ 19 ว่าประเทศไทยก็เหมือนกับประเทศในเอเชียอื่นๆ ที่ต้องเผชิญหน้ากับอิทธิพลของตะวันตกทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ การจัดระบบการปกครองและสังคม และในที่สุดประเทศไทยก็ถูกกดดันให้ต้องยอมรับความคิดและระบบกฎหมายของตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศ โดยในระยะแรกได้รับหลักปฏิบัติของอังกฤษเข้ามาใช้ในการตัดสินคดีในศาลและในการสอนในโรงเรียนสอนกฎหมายในสมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงรัชกาลที่ 6 เป็นระยะเวลาครึ่งศตวรรษ ในทางปฏิบัติ หลักกฎหมายอังกฤษถูกรับเข้ามาใช้เป็นเรื่อยๆ (Piecemeal) ตามแต่คดีที่เกิดขึ้นและตามแต่ที่ศาลจะได้ตัดสินชี้ขาด คดีที่ศาลไทยจะนำหลักกฎหมายอังกฤษมาใช้ตัดสิน ส่วนมากก็จะเป็นกรณีที่ถูกกฎหมายไทยดั้งเดิมไม่มีบทบัญญัติหรือมีแต่ล้าสมัยไม่เหมาะสมกับกาลเทศะในสมัยใหม่ ส่วนกฎหมายไทยดั้งเดิมที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายตราสามดวงและอื่นๆ ก็ยังคงเป็นกฎหมายรากฐานของบ้านเมืองที่ใช้บังคับกันอยู่

ในปลายสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการตัดสินยกเลิกกฎหมายไทยดั้งเดิมและทำประมวลกฎหมายแบบตะวันตกขึ้นแทน ได้มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 และบรรพ 2 โดยที่ปรึกษาชาวฝรั่งเศสในปี พ.ศ. 2466 เพื่อให้วงการนักกฎหมายได้วิพากษ์วิจารณ์ว่าจะใช้ได้ดีเพียงใด. หลังจากประกาศใช้เป็นเวลา 2 ปี ในสมัยรัชกาลที่ 7 ก็ได้มีการประกาศยกเลิกและให้ประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 1 และบรรพ 2 ฉบับใหม่แทนในปี พ.ศ. 2468 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับใหม่เป็นระบบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แบบเยอรมัน โดยเลียนแบบตามตัวอย่างประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นซึ่งก็ได้เลียนแบบตามตัวอย่างประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันอีกทอดหนึ่ง และต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 7 เช่นเดียวกัน ก็ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 และบรรพ 4 ในปี พ.ศ. 2471 และ พ.ศ. 2473 ตามลำดับ ส่วนบรรพ 5 บรรพ 6 ประกาศใช้ในสมัยรัชกาลที่ 8 ในปี พ.ศ. 2477 การร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ทั้งหกบรรพจึงเสร็จสมบูรณ์เป็นระยะเวลายาวนานร่วมสามรัชกาล

สำหรับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 สัญญาจ้างแรงงานนั้น พระยามานวราชเสวี อดีตกรรมการร่างกฎหมาย กรมร่างกฎหมาย ในช่วงปี พ.ศ. 2466-2467 ได้อธิบายไว้ใน Index of Civil Code ถึงที่มาของกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1-5 ว่า สัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 575 มีที่มาจากประมวลกฎหมายแพ่งของ

ประเทศต่างๆ หลายประเทศด้วยกัน คือ ประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส มาตรา 1780 ประมวลกฎหมายเยอรมัน มาตรา 611 ประมวลกฎหมายแพ่งสวิส มาตรา 238 และประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623²⁰

2.2 ความเป็นมาของสัญญาจ้างแรงงาน

จากการศึกษาแนวความคิดตั้งแต่ยุคโรมันมาจนถึงยุคปัจจุบัน เห็นว่าความเป็นมาของสัญญาจ้างแรงงาน เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่ในสมัยโรมัน และมีอิทธิพลต่อความเป็นมาของกฎหมายไทย กล่าวคือสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีความแตกต่างจากสัญญาประเภทอื่นในประการสำคัญๆ คือ ลูกจ้างมีหน้าที่หรือหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้กับนายจ้างเพื่อรับค่าจ้างในขณะที่สัญญาประเภทอื่นส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์แห่งหนึ่งเกี่ยวกับทรัพย์สินและด้วยเหตุที่ลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้กับนายจ้างนี้ นายจ้างซึ่งเป็นผู้สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งของลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้กุมอำนาจรัฐในการปกครองและบัญญัติกฎหมายตั้งเป็นเจ้าของที่ดิน โรงงาน ทูน ก็มีความรู้ในกระบวนการผลิตและการตลาดเป็นอย่างดีจึงพยายามใช้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่าเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง

จากแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานจะสะท้อนให้เห็นถึงข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นอย่างดีตั้งแต่ในสมัยโรมัน นักกฎหมายโรมันซึ่งเป็นชนชั้นสูงและเป็นนายจ้างที่ได้เปรียบลูกจ้างอยู่แล้วก็ไม่สนใจที่จะบัญญัติแยกลักษณะจ้างแรงงานออกจากสัญญาเช่าเป็นเอกเทศ และกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาให้ชัดเจน และเสมอภาค เหมือนสัญญาประเภทอื่นๆ มากกว่าการรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและรักษาฐานะทางสังคมของชนชั้นของตน ต่อมาในยุคกลางเริ่มมีการแยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาประเภทอื่นแรงงานเสรีส่วนใหญ่ทำงานรับใช้ในครัวเรือนของขุนนางเจ้าของที่ดิน ทำงานในไร่หรือเป็นคนงานฝึกหัดงาน ในยุคนี้แม้ว่าจะไม่มีกฎหมายให้นายจ้างมีหน้าที่ดูแลลูกจ้างแต่เหตุที่ลูกจ้างเข้าทำงานในครัวเรือนทำให้เกิดเป็นความสัมพันธ์พิเศษที่นายจ้างต้องดูแลลูกจ้างเยี่ยงเป็นครอบครัว ขณะลูกจ้างตกต่ำลงอย่างมากในช่วงก่อนการปฏิวัติของฝรั่งเศสเพราะสังคมยุคนั้นมีช่องว่างระหว่างชนชั้นอย่างมาก จึงเกิดการปฏิวัติและมีการยกเลิกชนชั้นและอภิสิทธิที่มีการยกฐานะประมวลกฎหมายแพ่ง และสัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาและกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่ สัญญาอย่างเป็นระบบลูกจ้างมีฐานะเป็นคู่สัญญาที่เท่าเทียมกับนายจ้างแต่หลังยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 ซึ่งนายจ้างได้นำเอาเครื่องจักรมาเป็นปัจจัยในการผลิตมีแรงงานจากชนบทอพยพเข้ามาทำงานในเมืองมากขึ้นเหลือเฟือ นายจ้างจึงสามารถกำหนดค่าจ้าง สภาพจ้างและสภาพการทำงานได้ตามใจชอบในที่สุดลูกจ้างเคลื่อนไหวรวมตัวกันเรียกร้องให้นายจ้างดูแลสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้ดีขึ้นจนรัฐบาลประเทศ

²⁰ วินัย ลู่วิโรจน์. เล่มเดิม. หน้า 21-23.



ต่างๆ ได้บัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานเพิ่มเติมขึ้นจากกฎหมายแพ่งแต่นายจ้างพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการดูแลลูกจ้างซึ่งต้องใช้จ่ายเงินเพิ่มเติมขึ้น โดยการปฏิเสธไม่ยอมรับนิติสัมพันธ์ซึ่งลูกจ้างต้องปกป้องตนเองโดยการฟ้องร้องคดีศาล

สำหรับในประเทศไทยมีพื้นฐานการใช้แรงงานมาจากภาคการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งประชากรส่วนใหญ่มักจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก กล่าวคือเป็นประเทศที่คนส่วนใหญ่ทำงานปลูกบ้าน ทำไร่ ทำสวน ซึ่งเป็นงานในครอบครัวซึ่งส่งผลให้ไม่มีปัญหาแรงงานมากนักซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วจึงสรุปได้ว่าในช่วงระยะแรกปัญหาด้านแรงงานมักจะมีไม่มากนักแต่ต่อมาเมื่อมีการหันเปลี่ยนจากที่สนใจด้านเกษตรกลายมาเป็นการดำเนินการด้านการลงทุนในส่วนของอุตสาหกรรมกันมากขึ้นแทนและมีการพัฒนารวมทั้งมีความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมมากขึ้นกว่าเดิมมาก

เมื่อประเทศมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นการใช้แรงงานก็มีการเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานในงานเกษตรเพียงอย่างเดียวมาเป็นระบบแรงงานอุตสาหกรรมด้วย ซึ่งการเปลี่ยนระบบแรงงานจากภาคการเกษตรมาเป็นระบบอุตสาหกรรมนั้นกล่าวคือจากที่มีการเน้นการผลิตและการบริการแทนการทำไร่ทำนาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นเพราะการใช้แรงงานในทางเกษตรเป็นอย่างง่าย ๆ มีระบบกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติต่อกันแต่อย่างไร ความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงานก็ได้เป็นไปในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หรือระหว่างญาติมิตรเพื่อนฝูง ปัญหาต่างๆ ในการใช้แรงงานจึงไม่เกิดขึ้น แต่เมื่อแรงงานเริ่มเปลี่ยนรูปแบบมาสู่ระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีระบบระเบียบแบบแผนและวิธีการดำเนินการที่แตกต่างออกไปจากงานภาคการเกษตร แต่ผู้ใช้แรงงานยังคงมีความเคยชินกับระบบการใช้แรงงานในงานภาคเกษตรกรรมอยู่ จึงทำให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ไม่ว่าจะเรื่องกำหนดเวลาการทำงาน ค่าจ้างวันหยุด ฯลฯ อันเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสื่อมถอยลง ดังนั้นจึงทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นเมื่อมีการลงทุนทางอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งถ้าปล่อยให้ปัญหาเหล่านี้ดำเนินการต่อไปอาจจะก่อให้เกิดปัญหาที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงควรที่จะกำหนดมาตรการในการใช้แรงงานขึ้นเพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน การใช้แรงงานมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่มีมาตั้งแต่ในสมัยโบราณ ซึ่งเดิมมีการใช้แรงงานระหว่างบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน

ต่อมามีการใช้แรงงานบุคคลอื่นในรูปของการเกณฑ์แรงงานเกิดขึ้น โดยมีการใช้แรงงานทาสและต่อมามีการยกเลิกระบบทาสไป ต่อมามีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมซึ่งมุ่งที่จะผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นเมื่อมีการขยายตัวของเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นจึงต้องมีการบัญญัติกฎหมายแรงงาน

เข้ามาควบคุม แม้ว่ายุคแรกของการใช้แรงงานในประเทศไทยจะไม่มีกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ การใช้แรงงานในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2467 ส่วนใหญ่เป็นการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานโดยผู้ที่มีอำนาจทางสังคมที่เหนือกว่า ความสัมพันธ์ในทางแรงงานจึงมีลักษณะเป็นเจ้านายกับบ่าวไพร่หรือทาส ความสัมพันธ์ในทางแรงงานเช่นนี้ มีอยู่จนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ ดังจะเห็นได้จากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายลักษณะทาส พระราชบัญญัติเกณฑ์จ้าง ร.ศ. 119 (พ.ศ. 2443) พระราชบัญญัติทาสรัตนโกสินทร์ ศก 114 (พ.ศ. 2438) เป็นต้น

ในทางประวัติศาสตร์ถือกันว่าได้เกิดมีการจ้างแรงงานและมีลูกจ้างเกิดขึ้นในสังคมไทยในสมัยรัชกาลที่ 3 เมื่อประเทศไทยติดต่อกับค้าขายกับโลกภายนอกมากยิ่งขึ้น มีชาวต่างประเทศเข้ามาทำการค้าในประเทศไทย นอกจากการรับจ้างทำงานให้แก่คนไทยแล้ว ยังมีการรับจ้างทำงานให้แก่คนต่างชาติและมีการตรากฎหมายไว้ เช่น ประกาศให้ทำการกับฝรั่ง (วันเสาร์ ขึ้นห้าค่ำ เดือนสิบเอ็ด ปีมะโรง นักษัตร อัฐศก) ประกาศให้ค้าขายและรับจ้างทำการต่อคนนอกประเทศและห้ามมิให้ตื่นตกใจ เล่าถากการผิดๆ (วันพฤหัสบดี แรมสองค่ำ เดือนสิบเอ็ด ปีมะโรง นักษัตร อัฐศก)²¹

ในสมัยรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระปิยมหาราชทรงพระกรุณาฯ เลิกทาส ระบบการบังคับใช้แรงงานจึงถูกยกเลิกไป และอาจกล่าวได้ว่าระบบการจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของคู่สัญญาได้เข้ามาแทนที่โดยสมบูรณ์²²

ปี พ.ศ. 2467 มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2467 เป็นต้นไป ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 มีเนื้อหากล่าวถึงความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง กฎหมายนี้ถือเป็นกฎหมายพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่สำคัญฉบับหนึ่งของประเทศไทย²³ โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงานนั้น ได้มีแนวความคิดที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง โดยกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะกล่าวถึงลักษณะและสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นหลักเกณฑ์พื้นฐานของกฎหมายแรงงาน ซึ่งเมื่อมีการจ้างบุคคลอื่นเข้ามาทำงานให้โดยมีสินจ้างหรือค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน สัญญาจ้างแรงงานจึงได้เกิดขึ้นมา โดยมีกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง กล่าวคือเมื่อได้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น ก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายของกฎหมายเข้ามา

²¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 6-7.

²² แหล่งเดิม. หน้า 7.

²³ แหล่งเดิม.

เกี่ยวข้องเพื่อเข้ามาบังคับใช้แก่นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดย “สัญญาจ้างแรงงานถือเป็นหัวใจสำคัญของกฎหมาย” เพราะโดยทั่วไปกฎหมายแรงงานจะใช้บังคับกับนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น หากไม่ใช่จ้างแรงงาน เช่น เป็นจ้างทำของ ตัวแทน นายจ้าง ฯลฯ เป็นต้น ก็ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงาน ซึ่งถือได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่ง ซึ่งในประเทศอุตสาหกรรมใหญ่ๆ ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยต่างฝ่ายต่างยินยอมปฏิบัติต่อกันตามที่ได้ตกลงไว้ และตามที่กฎหมายกำหนด

ในปี พ.ศ. 2541 หลังจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มีผลบังคับใช้มากกว่า 25 ปี รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้เหตุผลของการตรากฎหมายฉบับนี้ว่า “เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น... จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”²⁴ กฎหมายฉบับนี้มีผลเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับสำคัญที่สุด และใช้บังคับตั้งแต่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ดี ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14 ได้กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ผลจึงเป็นว่าสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กลายเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย จึงแปลได้ว่านับแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับ นายจ้างและลูกจ้างไม่อาจตกลงให้ขัดหรือแย้งกับสิทธิหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงาน²⁵

กฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายเอกชน ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานมีสถานะเป็นสัญญาในทางแพ่ง ดังนั้นจึงต้องนำบทบัญญัติตามกฎหมายแพ่งทั่วไปมาใช้บังคับด้วย ส่วน

²⁴ แหล่งเดิม. หน้า 12.

²⁵ แหล่งเดิม. หน้า 14.

กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษนอกเหนือไปจากคู่สัญญาในแพ่งโดยทั่วไป เนื่องจากลูกจ้างเป็นคู่สัญญาที่มีฐานะเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจมิได้มีฐานะเสมอภาคกับนายจ้างในการเข้าทำสัญญา รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาคุ้มครองโดยการบัญญัติกฎหมายออกมาใช้บังคับทั้งในการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างและการให้สิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างเพื่อให้มีพลังในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง กฎหมายทั้งสามส่วนดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นกฎหมายสารบัญญัติเพื่อใช้บังคับในความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อให้กฎหมายสารบัญญัตินี้ดังกล่าวมีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง จึงมีความจำเป็นต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายวิธีสบัญญัติออกมาใช้บังคับด้วย นั่นคือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยให้ศาลมีอำนาจในการควบคุมและใช้บังคับกฎหมายสารบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ²⁶

2.3 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการเข้าทำงานของลูกจ้าง โดยการทำสัญญาจ้างนั้นแม้จะโดยวาจา ก็ถือว่ามีจ้างเกิดขึ้นแล้ว โดยขออธิบายความหมายของ สัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายได้ดังนี้

2.3.1 “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บัญญัติไว้ในมาตรา 575 ไว้ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” จ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่ “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่ “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ จ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่งเกิดขึ้นจากความตกลงโดยสมัครใจของบุคคลสองฝ่ายที่แสดงเจตนาผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานและอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้ การตกลงจะต้องเกิดจากความสมัครใจไม่ถูกหลอกลวง สำคัญผิดหรือข่มขู่ ซึ่งจะมีผลทำให้สัญญาไม่เป็นผลหรือไม่สมบูรณ์²⁷

2.3.2 “สัญญาจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บัญญัติไว้ในมาตรา 5 ไว้ว่า “สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ซึ่งนั้น

²⁶ วิจิตรา (ฟุ้งศักดิ์) วิเชียรชม ก (2546). เล่มเดิม. หน้า 3.

²⁷ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 20.

หมายความว่า ข้อตกลงหรือสัญญาที่นายจ้างและลูกจ้าง ได้ตกลงกันไว้ ไม่ว่าจะตกลงทำเป็นหนังสือ ตกลงกัน โดยวาจา หรือ โดยปริยายก็ตาม ให้ถือว่าเป็นสัญญาจ้างทั้งนั้น ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาจ้างตามกฎหมายฉบับนี้แล้ว

2.4 ขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน

การทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นนายจ้างอาจกำหนดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในสัญญา เพื่อให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติหรือที่ผูกพันตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดนั้นได้แต่ไม่สามารถที่จะทำได้ โดยอิสระทุกกรณี จะต้องอยู่ภายในกรอบหรือขอบเขตของการแสดงเจตนาตามกฎหมายซึ่งถ้า นายจ้างกำหนดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดเกินกรอบหรือขอบเขตของสัญญาก็จะทำให้เงื่อนไขหรือ ขอบเขตของการแสดงเจตนาหรือสัญญาเป็นโมฆะ โดยกฎหมายได้วางกรอบหรือขอบเขตของ กฎหมายไว้ 5 ประการ คือ

- 1) ต้องไม่ขัดต่อหลักสุจริต (Bona Fide) (ตามมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)²⁸
- 2) ต้องอยู่ภายในขอบเขตของมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ จะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย (ฎีกาที่ 4413/2542) ต้องไม่เป็นการ พันวิสัยที่จะปฏิบัติ หรือไม่เป็นการขัดขวางต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (ฎีกาที่ 6965/2542, ฎีกาที่ 1275/2543) มิฉะนั้นจะตกเป็นโมฆะ คือไม่มีผลบังคับต่อกัน ถือว่าไม่เคย ทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเลย เช่น การจ้างเป็นลูกจ้างเพื่อผลิตยาเสพติด หรือของผิดกฎหมาย เป็นต้น
- 3) ต้องไม่เป็นสัญญาที่เกิดขึ้นจากการสำคัญผิดในสาระสำคัญของสัญญา (มาตรา 156 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) เช่น สำคัญผิดเกี่ยวกับเรื่องตำแหน่งงานหรือหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้าง หรือเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือน เป็นต้น²⁹
- 4) ต้องอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน) ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งถ้ามีการแสดงเจตนาขัดต่อ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อตกลงนั้นทำให้ตกเป็นโมฆะได้
- 5) ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับเงื่อนไขหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับใช้อยู่ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) หรือ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) ซึ่งเป็นหลักกฎหมายทั่วไป

²⁸ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ค (2546). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. หน้า 13.

²⁹ แหล่งเดิม. หน้า 13.

ซึ่งตกลงหรือกำหนดกันไว้อย่างไรก็ต้องปฏิบัติตามนั้น กล่าวคือเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

2.5 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ที่บัญญัติไว้ว่า “อันว่าจ้างแรงงาน นั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ซึ่งจากความหมายของการจ้าง แรงงานดังกล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่ากฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน เป็นกฎหมายที่กำหนด ถึงสิทธิและหน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีต่อกันในฐานะคู่สัญญา โดยสัญญาจ้าง แรงงานจะมีลักษณะเฉพาะซึ่งต่างจากเอกเทศสัญญาอื่นในบางลักษณะ ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานต้องมี ลักษณะที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการดังนี้

2.5.1 สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาอย่างหนึ่ง

กล่าวคือ เป็นนิติกรรมสองฝ่ายระหว่างคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่มีการ บัญญัติไว้เป็นเอกเทศในลักษณะจ้างแรงงานและจ้างทำของ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”

2.5.2 สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน

กล่าวคือ เป็นสัญญาก่อนหน้าที่ต้องชำระตอบแทนต่อกันให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายโดยฝ่าย ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์และต้องพยายาม รักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างอย่างเต็มที่ให้แก่นายจ้าง ส่วนนายจ้างมีหน้าที่หรือมีหน้าที่ที่จะต้อง จ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ และดูแลเอาใจใส่ต่อการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้ง ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและเหมาะสม ซึ่งผลตามกฎหมายหากคู่สัญญาฝ่าย หนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ได้เช่นกัน ดังนั้นเมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็น สัญญาต่างตอบแทนก็ต้องนำทบัญญัติทั่วไปของลักษณะสัญญาต่างตอบแทนมาใช้บังคับด้วย เว้น แต่จะมีบทบัญญัติในลักษณะจ้างแรงงานกำหนดไว้เป็นพิเศษ แต่อย่างไรก็ตามการจ้างแรงงานส่วน ใหญ่จะใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่บัญญัติไว้โดยเฉพาะ

2.5.3 สัญญาจ้างแรงงานไม่มีแบบหรือหลักฐานเป็นหนังสือ

กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานกฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องทำตามแบบของสัญญาจ้าง แรงงาน ทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด สัญญาจ้างแรงงานมีผล บังคับอย่างสมบูรณ์โดยเพียงแต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

โดยการตกลงเข้าทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับสินจ้างหรือค่าตอบแทนและนายจ้างมีการตกลงแสดงเจตนาจ้างแรงงาน โดยการรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งถือว่ามี การแสดงคำเสนอ และคำสนองถูกต้องตรงกันแล้วแม้จะเป็นเพียงด้วยวาจาก็ตาม และไม่ว่าจะเป็นการตกลงที่กระทำโดยแจ้งชัดหรือโดยปริยายก็ได้ ฉะนั้นเพียงแต่เจตนาของทั้งสองฝ่ายตรงกันก็ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้วทันที แต่ถ้การ แสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ยังไม่เกิดขึ้น

ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาซึ่งต้องมีการแสดงเจตนาตกลงกัน ทั้งนี้โดยไม่จำเป็นต้องทำตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือแต่อย่างใด การแสดงเจตนาตกลงกันอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจาหรือการตกลงโดยปริยายก็ได้ เมื่อตกลงกันแล้ว คู่กรณีต้องผูกพันในฐานะ นายจ้างและลูกจ้าง โดยไม่อาจปิดความรับผิดชอบได้ อย่่างไรก็ดีการ แสดงเจตนาตกลงกันนั้น ต้องเป็นเจตนาตกลงผูกพันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง

2.5.4 สัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวของคู่สัญญา

กล่าวคือเป็นสัญญาเฉพาะตัวและถือเอาคุณสมบัติของคู่สัญญาเป็นสาระสำคัญของสัญญา ทั้งนี้เพราะนายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าทำงานหรือไม่ก็ได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพของลูกจ้างแต่ละคนว่ามีความเหมาะสมกับงานที่มีอยู่หรือไม่ก่อนที่จะรับเข้ามาทำงาน ซึ่งขณะที่ลูกจ้างจะเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างได้ต้องมีการพิจารณาถึงฐานะทางการเงินและความ มั่นคงของกิจการของนายจ้างก่อนด้วย ดังนั้นคู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะโอนสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานให้ผู้อื่นไม่ได้ นอกจากอีกฝ่ายหนึ่งจะยินยอมกล่าวคือนายจ้างไม่มีอำนาจโอนสิทธิการจ้างลูกจ้างให้แก่บุคคลภายนอก โดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอม และในทางกลับกันลูกจ้างจะให้ บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานแทนตน โดยนายจ้างไม่ยินยอมก็ไม่ได้เช่นกัน

อย่างไรก็ดี ในกรณีเมื่อลูกจ้างตายลงสัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลงและทายาทจะสวม สิทธิและหน้าที่ตามสัญญาไม่ได้ แต่สำหรับกรณีนายจ้างนั้นหากสัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญ อยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างย่อมระงับไปด้วยความตายของนายจ้างเช่นกันแต่หากเป็น กรณีที่กิจการมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างอันเนื่องจากการรับมรดก การ โอนหรือด้วยประการอื่น หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอนหรือควบกับนิติบุคคล ใด สิทธิต่างๆที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดลูกจ้างก็ยังมีสิทธินั้นอยู่ต่อไป และนายจ้างใหม่ ย่อมรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

2.6 การทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ

เมื่อพิจารณาจากความหมายของสัญญาจ้างแรงงานที่กล่าวมาข้างต้นแล้วจะเห็นได้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัว ซึ่งเพียงแต่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานอันถือเป็นสาระสำคัญที่สุดของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งหากปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งไปก็ไม่มีผล ทั้งนี้โดยไม่ต้องคำนึงว่าจะมีหนังสือสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่อย่างไร แต่อย่างไรก็ตามแม้จะมีการตกลงทำเป็นสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือแล้วก็ต้องนำหลักเรื่องนิติกรรมสัญญามาใช้ด้วย กล่าวคือ

การที่บุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปตกลงทำสัญญาต่อกันกฎหมายกำหนดวิธีการทำนิติกรรมที่สำคัญไว้ 4 ประเภท ได้แก่³⁰

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

2) **มีหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิด** กรณีนี้คู่สัญญาจะต้องทำหลักฐานอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐาน และหลักฐานดังกล่าวจะต้องมีลายมือชื่อของคู่สัญญาฝ่ายที่จะต้องปรากฏไว้ด้วย หากตกลงด้วยวาจาจะฟ้องคดีเพื่อให้ศาลบังคับตามสัญญาไม่ได้ เช่น 2,000 บาท สัญญาค้ำประกัน สัญญาประนีประนอมยอมความ เป็นต้น

3) **ต้องทำเป็นหนังสือ** หมายถึง ต้องทำเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีลายมือชื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายลงไว้ จะมีลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิดอย่างเดียวไม่ได้ มิฉะนั้นสัญญาจะตกเป็นโมฆะเสียเปล่าใช้ไม่ได้ เช่น สัญญาเช่าซื้อตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 572 จะต้องทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อทั้งคู่ให้เช่าและผู้เช่าซื้อ มิฉะนั้นจะตกเป็นโมฆะ เป็นต้น

4) **ต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่** ในกรณีนี้ นอกจากจะต้องทำสัญญาที่มีลายมือชื่อคู่สัญญาแล้ว ยังจะต้องนำไปจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายอีกด้วย มิฉะนั้น สัญญาจะตกเป็นโมฆะ เช่น สัญญาซื้อขายที่ดิน ขายฝาก จำนอง เป็นต้น

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญาจ้างแรงงานจัดอยู่ในหมวดของเอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน กล่าวคือเป็นสัญญาระหว่างบุคคลที่เอกชนต่อเอกชนสมัครใจเข้าทำสัญญาผูกพันซึ่งกันและกัน โดยสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเกิดขึ้นต่อเมื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย (นายจ้างกับลูกจ้าง) ได้มีการตกลงทำสัญญากันด้วยความสมัครใจตามหลักของความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา และการตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นไปตามหลักทฤษฎีเสรีภาพในการทำสัญญาที่ได้

³⁰ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 50.

นำมาใช้ในการทำสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และถือว่าเป็นบ่อเกิดแห่งความยุติธรรม โดยนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ โดยมีองค์ประกอบตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 575 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย กล่าวคือ “จ้างแรงงาน คือสัญญาซึ่งลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ที่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานกฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด สัญญาจ้างแรงงานมีผลบังคับอย่างสมบูรณ์โดยเพียงแต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยการตกลงเข้าทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับสินจ้างหรือค่าตอบแทนและนายจ้างมีการตกลงแสดงเจตนาจ้างแรงงาน โดยการรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งถือว่ามี การแสดงคำเสนอ และคำสนองถูกต้องตรงกันแล้วแม้จะเป็นเพียงด้วยวาจาก็ตาม และไม่ว่าจะเป็นการตกลงที่กระทำโดยแจ้งชัดหรือโดยปริยายก็ได้ ฉะนั้นเพียงแต่เจตนาของทั้งสองฝ่ายตรงกันก็ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้วทันที แต่ถ้การแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ยังไม่เกิดขึ้น ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือก็ได้ ซึ่งกฎหมายมิได้บังคับว่าต้องทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือแต่อย่างใด

2.6.1 ประเภทของการทำสัญญาจ้างแรงงานหนังสือ

ตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างแรงงานจะมีการกำหนดระยะเวลาในการจ้างแรงงานที่แน่นอนหรือไม่นั้นพิจารณาได้จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575-มาตรา 587 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 และมาตรา 118 วรรคท้าย โดยสามารถที่จะแบ่งสัญญาจ้างแรงงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ กล่าวคือ

- 1) สัญญาจ้างแรงงานประเภทที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา
 - 2) สัญญาจ้างแรงงานประเภทที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน
- โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.6.1.1 สัญญาจ้างแรงงานประเภทที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ได้แก่ สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้ระบุวันสิ้นสุดของสัญญาไว้แน่นอน ในกรณีนี้นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดย

การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน³¹ เช่น สัญญาจ้างทดลองงาน หรือสัญญาจ้างพนักงานเป็นพนักงานประจำ และเลิกจ้างก่อนปลดเกษียณครบกำหนดสูงวัย เป็นต้น

2.6.1.2 สัญญาจ้างแรงงานประเภทที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลา คือ สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดปรากฏในสัญญาจ้างชัดเจน เช่น กำหนดจ้าง 1 ปี, 3 ปี เป็นต้น ซึ่งเป็นการจ้างเฉพาะกิจ ชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนนั้นอาจเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ระบุวันสิ้นสุดของสัญญาไว้แน่นอน โดยคู่สัญญาอาจตกลงให้กำหนดระยะเวลาให้สั้นหรือยาวเพียงใดก็ได้ แต่ถ้านายจ้างทำสัญญาโดยกำหนดระยะเวลาจ้างไว้สั้นและทำสัญญาหลายฉบับกับลูกจ้างคนเดียวกัน โดยไม่มีเหตุจำเป็นที่ต้องทำเช่นนั้น อาจถือว่าเป็นการทำสัญญาโดยหลีกเลี่ยงกฎหมายอันมีผลเท่ากับว่าไม่มีสัญญาหลายฉบับ และถือว่าลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมาตลอดระยะเวลาของสัญญาดังกล่าว

สัญญาจ้างแรงงานประเภทที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนนั้นมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคท้าย³² โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(1) ต้องเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่ไม่ใช่งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น ธุรกิจโรงแรม โดยงานปกติของโรงแรมคือ การให้บริการด้านห้องพัก อาหาร เครื่องดื่ม จัดประชุมสัมมนา หรือห้องจัดเลี้ยง เป็นต้น ซึ่งที่กล่าวมานั้นถือเป็นลักษณะงานปกติของธุรกิจโรงแรมไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการจ้างไว้แน่นอน แต่ในกรณีของการจ้างสถาปนิกเข้ามาตกแต่งปรับปรุงโรงแรม กำหนดระยะเวลา 6 เดือนให้แล้วเสร็จ หรือการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาตกแต่งหรือดูแล

³¹ โสธร เจริญพานิช. (2547). มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานประจำเรือเดินทะเล. หน้า 56.

³² “มาตรา 118 วรรคท้าย บัญญัติว่า การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำมิได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีไม่ใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”

สวนหย่อมภายในโรงแรม โดยกำหนดระยะเวลาในการจ้าง 1 ปี นั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างแรงงาน ที่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้างไว้แน่นอน

(2) ต้องเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน

(3) ต้องเป็นงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี

อย่างไรก็ตาม การทำสัญญาเป็นหนังสือโดยกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน มีวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญาไว้โดยชัดแจ้ง ย่อมจะเป็นผลดีแก่นายจ้าง กล่าวคือ

(1) การเลิกจ้างลูกจ้างตามกำหนดเวลาในสัญญาทำให้นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ เนื่องจากมาเข้ากรณีตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งกำหนดให้คู่สัญญาที่ประสงค์จะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่อีกฝ่ายหนึ่งเมื่อถึงหรือก่อนถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเลิกจ้างสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน หรือไม่เข้ากรณีตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้คู่สัญญาที่ประสงค์จะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน อาจบอกเลิกสัญญาโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน ซึ่งก็ทำให้ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย³³

(2) เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามกำหนดระยะเวลาในสัญญา โดยเป็นงานในโครงการเฉพาะอันมิใช่งานปกติในธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง โดยมีระยะเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรือเป็นงานตามฤดูกาลที่ได้จ้างในช่วงของฤดูกาลนั้น และโดยงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายใน 2 ปี ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 118 วรรค 3 และวรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)³⁴

2.6.2 หน้าที่และสิทธิของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงานที่สมบูรณ์ไม่มีความบกพร่องของสัญญาก็ทำให้คู่สัญญามีสิทธิและหน้าที่ที่จะเรียกร้องและปฏิบัติต่อกันในลักษณะของสัญญาต่างตอบแทน กล่าวคือ

³³ วิจิตรา (ฟุ้งสัคดา) วิเชียรชม ค เล่มเดิม. หน้า 16-17.

³⁴ แหล่งเดิม.

2.6.2.1 หน้าที่และสิทธิของนายจ้าง

(1) หน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนี้

ก. นายจ้างมีหน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ จ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานของลูกค้า (มาตรา 575) ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างนี้ อาจมีปัญหาต่อไปได้ว่า นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานและไม่มีการให้ทำ นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ กรณีเช่นนี้ต้องเป็นไปตามหลักของอังกฤษที่ว่า “No Work No Pay” ซึ่งหมายถึงนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานแต่ลูกจ้างไม่ยอมทำ เช่นนี้ นายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างได้ แต่ในทางกลับกัน ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานแต่นายจ้างไม่มีการให้ทำ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้ เว้นแต่กรณีไม่มาทำงาน โดยเหตุจำเป็น เช่น ป่วยและมีใบรับรองแพทย์ และไม่เกิน 30 วัน ใน 1 ปี และเป็นลูกจ้างประจำ นายจ้างยังต้องผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้³⁵ ๔

ข. นายจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญา ถ้าสัญญาจ้างแรงงานนั้น ได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนแล้วนายจ้างก็ไม่ต้องแจ้งหรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่อย่างใด

ถ้าสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบก่อนที่จะเลิกสัญญา (เลิกจ้าง) (มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้ถือกำหนดจ่ายสินจ้างแต่ละคราว เป็นสำคัญ โดยจะต้องบอกให้ลูกจ้างทราบในวันจ่ายสินจ้างหรือก่อนวันจ่ายสินจ้างคราวนี้ เพื่อให้มีผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวข้างหน้า ดังนั้น ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าจะยาวนานเท่าใด ก็จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการจ่ายสินจ้างแต่ละครั้งของนายจ้างนั้น แต่ถ้าระยะเวลาจ่ายสินจ้างยาวนานกว่า 3 เดือน ก็บอกกล่าวล่วงหน้าเพียง 3 เดือนเท่านั้น (มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ค. ออกใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานให้ ตามมาตรา 585 บัญญัติว่า “เมื่อลูกจ้างแรงงานลูกจ้างสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร”

ง. ออกค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้างซึ่งมาจากต่างถิ่นหากได้ออกค่าเดินทางขามาให้แก่เขา ซึ่งต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ตามมาตรา 586 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุด

³⁵ วีระ ศรีธรรมรักษ์. (2548). กฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน. หน้า 13.

ลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจะต้องใช้เงินค่าเดินทางขา กลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

- สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง

และ

- ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร

จ. ต้องร่วมกันรับผิดชอบลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปใน การที่จ้าง

(2) สิทธิของนายจ้าง เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้วนายจ้างย่อมมีสิทธิดังนี้

ก. นายจ้างมีสิทธิที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานตามที่ได้มีการตกลงกันไว้ (มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

นายจ้างจะมอบงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ เป็นสิทธิของนายจ้าง เมื่อ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติแล้ว การที่นายจ้างไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำ ลูกจ้างหาไม่อาจ ฟ้องบังคับให้นายจ้างมอบงานให้ทำไม่ (ฎีกาที่ 2850/2525)³⁶

ข. นายจ้างมีสิทธิที่จะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกได้เมื่อลูกจ้าง ยินยอม (มาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) หากนายจ้างโอนสิทธิแห่งความเป็น นายจ้างของตนให้แก่บุคคลภายนอกสัญญา โดยลูกจ้างมิได้ยินยอมพร้อมใจด้วย กฎหมายให้สิทธิ แก่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างนั้นเสียได้

การใช้สิทธิโอนสิทธิแห่งความเป็นนายจ้างนี้ ถ้าจะไปตามความจริงก็ คือโอนลูกจ้างให้แก่คนนอกสัญญานั้นเอง สมัยก่อนเรียกว่าขายทาสหรือโอนทาส แต่สมัยนี้ไม่มี ทาส มีแต่ลูกจ้างหรือคนใช้ ซึ่งกฎหมายก็ยังใช้สิทธิโอนกันได้ เพียงแต่มีเงื่อนไขผิดไปจากเดิมบ้าง คือให้ลูกจ้างหรือคนใช้ยินยอมพร้อมใจด้วย มิฉะนั้นเป็นอันบอกเลิกสัญญากันได้ ในขณะที่การ โอนหรือขายทาสในสมัยก่อน มิต้องได้รับความยินยอมจากทาสด้วยเท่านั้น³⁷

ค. นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือ โดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษปรากฏภายหลังว่าไร้ฝีมือเช่นนั้น (มาตรา 578 แห่งประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ง. นายจ้างมีสิทธิจ่ายสินจ้างเมื่องานแล้วเสร็จหรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ กำหนดจ่ายสินจ้างนั้น เว้นแต่ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 580 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ พณิชย์)

³⁶ เกษมสันต์ วิจารณ์ ก. เล่มเดิม. หน้า 17.

³⁷ ศรีนิดา พรหมพิตร. (2533). กฎหมายสำหรับคนทำงาน. หน้า 27-28.

จ. นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ ถ้าลูกจ้างออกจากงานไปโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ฉ. นายจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง กรณีเมื่อลูกจ้างทำงานไม่ถูกต้องหรือบกพร่องหรือไม่ทำงาน (มาตรา 215 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) หรือเมื่อลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง (มาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ฎีกาที่ 3140/2530 นายจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ ถ้าลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำให้นายจ้างเสียหายหรือฝ่าฝืนคำสั่งระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง อันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน, ฎีกาที่ 109/2532 อายุความฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญา คือ 10 ปี ตามมาตรา 193/30³⁸

ช. นายจ้างมีสิทธิออกคำสั่งและใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายตามที่กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิในการลงโทษ ดังเช่นให้สิทธิไล่ลูกจ้างออกจากงานทันทีเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และดังตัวอย่างฎีกา เช่น

ฎีกาที่ 2828-2829/2525 ลูกจ้างเป็นผู้ช่วยสมุหบัญชีไม่มีหน้าที่ต้องไปศาล การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปเบิกความที่ศาลแรงงานกลาง จึงไม่เกี่ยวกับการทำงาน ไม่เป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

ฎีกาที่ 2859/2526 ลูกจ้างแจ้งความชำนานหรือความถนัดของตนในการสมัครงานและนายจ้างมีคำสั่งรับลูกจ้างเข้าทำงานในแผนกใดแล้ว ไม่เป็นการผูกพันนายจ้างว่า จะต้องให้ลูกจ้างทำงานอยู่ในแผนกนั้นตลอดไป มีความเหมาะสมที่นายจ้างจะย้ายลูกจ้างไปทำงานอยู่ในแผนกอื่นในบริษัทเดียวกัน โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม นายจ้างย่อมมีอำนาจทำได้ หากนายจ้างไม่มีอำนาจโอนย้ายลูกจ้างของตนโดยจะต้องปฏิบัติตามความต้องการของลูกจ้างแล้ว กิจการของนายจ้างจะตั้งอยู่ได้อย่างไร คำสั่งของนายจ้างจึงไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เมื่อนายจ้างออกคำสั่งย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกใหม่ ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามเพราะเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

³⁸ วิจิตรา (ฟูงัดดา) วิเชียรชม ง. (2539). กฎหมายแรงงานสำหรับผู้บริหาร. หน้า 7-8.

คำสั่งของนายจ้างที่ให้ลูกจ้างไปทำงานนอกหน้าที่ของลูกจ้างและเป็นงานของบุคคลอื่น มิใช่งานในกิจการของนายจ้าง ย่อมมิใช่คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย (ฎีกาที่ 536-542/2538)³⁹

ซ. นายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาจ้าง (หรือเลิกจ้าง) ต่อลูกจ้างได้ ตามมาตรา 387,389,577,578,582,583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

การปิดประกาศเลิกจ้าง จะมีผลเมื่อลูกจ้างได้ทราบประกาศดังกล่าวแล้ว (ฎีกาที่ 5655-5751/2543)⁴⁰

ฅ. ในกรณีสัญญาไม่มีกำหนดว่าจะจ้างนานเท่าไรนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า

ญ. นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ถ้าลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนโดยนายจ้างมิได้ให้ความยินยอม

ฎ. นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ถ้าลูกจ้างขาดงาน ไปโดยปราศจากเหตุอันควร

ฏ. นายจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรฝ่ายนายจ้างในรูปแบบสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง องค์กรนายจ้าง ในการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เจริญต่อร้องเพื่อทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และในการปิดงาน

2.6.2.2 หน้าที่และสิทธิของลูกจ้าง

(1) หน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนี้

ก. ลูกจ้างต้องทำงานให้แก่นายจ้าง⁴¹ (ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ข. ลูกจ้างต้องทำงานนั้นด้วยตนเอง (มาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากนายจ้าง (ฎีกาที่ 3150/2530)

ค. ลูกจ้างต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือพิเศษตามที่ได้รับรองไว้ (มาตรา 578 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ง. ลูกจ้างต้องไม่ขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันควร (มาตรา 579 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

³⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก. เล่มเดิม. หน้า 18-19.

⁴⁰ แหล่งเดิม. หน้า 19.

⁴¹ นิคม จันทรวาท. เล่มเดิม. หน้า 58.

จ. ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบก่อนถึงวันที่ตนจะออกงาน หรือไม่ทำงานกับนายจ้างต่อไป ระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ถือกำหนดจ่ายสินจ้างแต่ละคราวเป็นสำคัญ โดยจะต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบในวันจ่ายสินจ้างหรือก่อนวันจ่ายสินจ้างคราวนี้เพื่อให้มีผลเลิกสัญญาหรือลาออกเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือน (มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ฉ. ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ในการตกลงทำสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง หมายความว่า จะต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องนี้⁴² (มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ช. ลูกจ้างต้องไม่ละเลยคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิม (มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ซ. ลูกจ้างต้องไม่ละทิ้งการงานไปเสีย หมายความว่า ลูกจ้างต้องไม่มีเจตนาที่จะทิ้งงาน เช่น การเจ็บป่วยหรือมีเหตุสุดวิสัยนั้น ไม่ถือว่าทิ้งงาน (มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ฌ. ลูกจ้างต้องไม่กระทำความผิดอย่างร้ายแรง (มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ญ. ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

(2) สิทธิของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมาย ดังนี้

ก. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับสินจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้แก่นายจ้าง (มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้) และตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง กล่าวคือ

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับสินจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง แม้นายจ้างจะไม่มีงานให้ทำ เพราะเหตุน้ำท่วมโรงงานหรือโรงงานหยุดซ่อมแซมเพราะเหตุเพลิงไหม้ (ฎีกาที่ 118/2525, 1479/2526, 2509/2526, 1278/2529)⁴³

ข. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ถ้า นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

⁴² แหล่งเดิม. หน้า 59.

⁴³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก. เล่มเดิม. หน้า 27.

ค. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำงานต่อไปแม้ตัวนายจ้างจะตายลงเว้นแต่สาระสำคัญนั้นอยู่ที่ตัวนายจ้าง (มาตรา 584 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ง. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับใบสำคัญแสดงการทำงานเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ซึ่งใบสำคัญนี้จะแสดงระยะเวลาการทำงานหรืออายุการทำงานของลูกจ้างและลักษณะของงานที่ลูกจ้างทำ (มาตรา 585 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

จ. กรณีเป็นลูกจ้างต่างถิ่น ซึ่งนายจ้างจ้างเอามาโดยจ่ายค่าเดินทางให้เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดหรือมีกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับ โดยมีเงื่อนไขว่าสัญญานั้นมิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอาภายในเวลาอันสมควร (มาตรา 586 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ฉ. ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันตามหลักสุจริต (มาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ช. ได้รับสวัสดิการตามสัญญาและตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งได้รับการดูแลความปลอดภัยในการทำงานด้วย

ซ. บอกลเลิกสัญญาจ้างแรงงาน (ตามมาตรา 387, 389, 577, 582 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ฌ. ลูกจ้างมีสิทธิให้บุคคลภายนอกทำงานแทน ถ้านายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย (มาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

ฎ. สิทธิอื่นๆ ตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเลือกตั้ง

2.6.3 ความระงับหรือสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน

ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่านายจ้างและลูกจ้างระงับหรือสิ้นสุดลงได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1) สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างตามที่ได้มีการตกลงไว้ในสัญญาครบกำหนด

2) สัญญาจ้างแรงงานที่มีได้กำหนดระยะเวลาการจ้างตามที่ได้มีการตกลงไว้ในสัญญา โดยเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกลเลิกสัญญา ทั้งนี้การบอกลเลิกสัญญาต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนหรือถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง

- 3) เมื่อลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือขาดงานไปนานๆ นายจ้างใช้สิทธิเลิกสัญญาได้
- 4) เมื่อลูกจ้างตาย พิกار หรืออยู่ในสภาพที่ไม่สามารถทำงานตามสัญญาให้แก่ นายจ้างได้ เช่น วิกตจริต เป็นต้น
- 5) นายจ้างตายในกรณีที่สาระสำคัญอยู่ที่นายจ้าง (มาตรา 584 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)
- 6) เมื่อนายจ้างใช้สิทธิไล่ลูกจ้างออก (มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)
- 7) นายจ้างโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ลูกจ้างย่อมใช้สิทธิเลิกสัญญาได้
- 8) ลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอม นายจ้างย่อมใช้สิทธิเลิกสัญญาได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีแนวความคิด ความเป็นมาอันเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานที่ได้รับอิทธิพลมาจากระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษรของโรมัน โดยมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาตลอดเวลา ทั้งนี้สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการเข้าทำงานของลูกจ้าง โดยหากสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นแล้วนั้นจักมีความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายของกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อมาบังคับใช้แก่นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดย “สัญญาจ้างแรงงานคือหัวใจสำคัญของกฎหมาย” แต่การทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัวซึ่งเพียงแต่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานอันถือเป็นสาระสำคัญที่สุดของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งหากปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งไปก็ไม่มีผล ทั้งนี้โดยไม่ต้องคำนึงว่าจะมีหนังสือสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่อย่างไรแต่อย่างไรก็ตามแม้ว่ามีการตกลงทำเป็นสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือแล้วก็ต้องนำหลักเรื่องนิติกรรมสัญญามาปรับใช้ด้วยเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แบบ ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนนี้ในบทต่อไป