

เอกเทศสัญญา 1

จ้างแรงงาน จ้างทำของ

บรรยายโดย : ผศ.นเรศ ชูดวง (อ.แป๋)

N P R U

EP.6





สัญญาจ้างแรงงาน

N P R U





สัญญาจ้างแรงงาน

- ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน
- แบบของสัญญาจ้างแรงงาน
- สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง
- ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน



ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

มาตรา 575 ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ ทำงานให้”



ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

- สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือ “นายจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง และ “ลูกจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง
- เป็นสัญญาต่างตอบแทน
- วัตถุประสงค์ของสัญญา คือ ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง



ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

- สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่นายจ้างตกลงจะให้
สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้
- สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการ
เฉพาะตัวลูกจ้าง



ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

- ลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้างและนายจ้างต้องให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้าง
- กรณีไม่ได้ตกลงเรื่องค่าจ้าง กฎหมายให้สันนิษฐานว่านายจ้างมีคำมั่นว่าจะให้ค่าจ้าง (มาตรา 576)



ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

- สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง
- สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเป็นที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง



สัญญาจ้างแรงงาน
ไม่มีแบบและไม่มีหลักเกณฑ์ในการทำสัญญา

สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นและสมบูรณ์เมื่อ
คำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกันตาม
หลักนิติกรรมสัญญา



สัญญาจ้างแรงงาน
ไม่มีแบบและไม่มีหลักเกณฑ์ในการทำสัญญา

ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานไม่จำเป็นต้องทำ
เป็นหนังสือ หรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่
อย่างไร เพียงแต่ตกลงกันด้วยวาจาก็ใช้ได้



สัญญาจ้างแรงงาน
ไม่มีแบบและไม่มีหลักเกณฑ์ในการทำสัญญา

แต่ก็สามารถทำสัญญากัน เพื่อให้มีหลักฐาน
ระหว่างคู่สัญญา รวมทั้งเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายทราบ
ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนตามที่ได้ตกลงกันไว้ใน
สัญญา



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ สิทธินายจ้าง

- มีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามที่ตกลงหรือมีสัญญาต่อกัน
- มีสิทธิโอนสิทธิการเป็นนายจ้างของตนให้แก่บุคคลอื่นได้เมื่อลูกจ้างยินยอม
- มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ เช่น ลูกจ้างขาดงานนานและไม่มีเหตุอันสมควร



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ สิทธินายจ้าง

- เมื่อไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่ต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า
- เมื่อถึงเดือนก่อนกำหนดจ่ายค่าสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวต่อไป ข้างหน้าก็ได้



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

- สิทธินายจ้าง
- มีสิทธิไล่ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าลูกจ้างจงใจหรือปฏิบัติ ดังนี้
 - จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
 - ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นประจำ



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

- กระทำความผิดอันร้ายแรง เช่น กระทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในองค์กร หรือกระทำความผิดทางอาญา
- ละทิ้งหน้าที่การงานที่มอบให้เป็นประจำ หรือทำให้งานเกิดความเสียหาย หรือขาดงานเป็นประจำ
- ไม่สุจริตต่อหน้าที่อันเป็นความผิดร้ายแรง เช่น ยักยอกเงินของนายจ้าง เซ็นชื่อทำงานแทนผู้อื่น



มาตรา 583

“ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”



สิทธิหน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ หน้าที่นายจ้าง

- ต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่ตกลงกัน หรือตามจารีตประเพณีที่พึงจะจ่ายต่อกัน (ถ้าไม่มีทั้งสองประการแล้ว ให้จ่ายสินจ้างเมื่อทำงานแล้วเสร็จ)



มาตรา 580

“ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลาก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป”



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ หน้าที่นายจ้าง

- ออกใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานให้ (ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร)



มาตรา 585

“เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร”



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ หน้าที่นายจ้าง

- ต้องออกค่าเดินทางให้ลูกจ้าง ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างได้นำลูกจ้างนั้นมาจากต่างถิ่นหรือต่างจังหวัด เมื่อการจ้างสิ้นสุดลง เพื่อให้ลูกจ้างเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม ถ้าการจ้างงานมิได้เลิก เพราะลูกจ้างกระทำความผิด และลูกจ้างกลับไปยังถิ่นภูมิลำเนาที่จ้างมาภายในเวลาอันสมควร



มาตรา 586

“ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้าง
ออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้ร้ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลง และถ้า
มิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้าง
จำต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

(1) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือ
ความผิดของลูกจ้าง และ

(2) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอัน
สมควร”



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ หน้าที่นายจ้าง

- มีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง กรณีลูกจ้างได้กระทำละเมิดและเกิดความเสียหายแก่บุคคลภายนอก ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ สิทธิลูกจ้าง

- มีสิทธิได้รับสินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง
- มีสิทธิให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนได้ เมื่อนายจ้างยินยอม
- มีสิทธิที่จะได้รับใบสำคัญจากนายจ้าง หลังจากการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ สิทธิลูกจ้าง

- มีสิทธิได้ค่าเดินทางหากกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างมา
- มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ถ้าสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดเวลาไว้ แต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า



สิทธิ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง

➤ หน้าที่ลูกจ้าง

- ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง และต้องทำงานด้วยตนเอง (หากลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทน นายจ้างต้องยินยอมด้วย)
- ต้องมีความสามารถตามที่ตนได้รับรองไว้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย
- ต้องทำตามคำสั่งและปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้างด้วยความสุจริต



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานอาจระงับหรือเลิกได้ด้วยเหตุ
3 ประการ คือ

ระยะเวลา

ตัวคู่สัญญา

การบอกเลิกสัญญา



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

1.ระยะเวลา

- สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลา เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว สัญญาจ้างแรงงานก็เป็นอันสิ้นสุด



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

1.ระยะเวลา

- สัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างในคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าถึงสามเดือน



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

2. ตัวคู่สัญญา

- ลูกจ้างตายหรือทุพพลภาพ หากลูกจ้างตายย่อมเป็นผลให้สัญญาระงับ แต่ถ้าลูกจ้างไม่ตายเป็นเพียงทุพพลภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้นายจ้างได้ สัญญาก็ต้องระงับเช่นเดียวกัน



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

2. ตัวคู่สัญญา

- นายจ้างตาย ถ้างานที่จ้างนั้นมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาก็ระงับ แต่ถ้างานนั้นไม่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาก็ไม่ระงับ



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

3.การบอกเลิกสัญญา

- เมื่อมีการกำหนดหรือระบุไว้ในสัญญา หากผิดเงื่อนไขหรือไม่เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้ ให้อีกฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

3.การบอกเลิกสัญญา นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา

- ลูกจ้างให้บุคคลภายนอกมาทำงานแทนตน โดยนายจ้างไม่ได้ยินยอม
- ลูกจ้างรับรองตนเองโดยแจ้งชัด หรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษแต่ปรากฏว่าไม่เป็นดังที่รับรองหรือไร้ฝีมือ
- ลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันควร



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

- 3.การบอกเลิกสัญญา** นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา
- สัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ เมื่อบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ
 - นายจ้างไล่ลูกจ้างออก เพราะลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งนายจ้าง หรือกระทำผิดอย่างร้ายแรง



ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน

- 3.การบอกเลิกสัญญา** ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา
- นายจ้างโอนสิทธิการจ้างให้บุคคลภายนอก โดยลูกจ้างไม่ยินยอม
 - สัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลา เมื่อลูกจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบแล้ว



คำพิพากษาศาลฎีกาตามมาตรา 575 ที่น่าสนใจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7433/2560

ป.พ.พ. มาตรา 575 และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ให้ความหมายของ สัญญาจ้างไว้ในทำนองเดียวกันว่า สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ และ ป.พ.พ. มาตรา 583 บัญญัติว่า "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้" เมื่อพิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว ลูกจ้าง คือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างโดยอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง อันหมายความว่า ลูกจ้างต้องทำงานตามที่นายจ้างสั่งและต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง หากลูกจ้างฝ่าฝืนนายจ้างสามารถลงโทษได้ คดีนี้ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าเงินที่จำเลยโอนเข้าบัญชีโจทก์ในแต่ละครั้งมีลักษณะแตกต่างจากการจ่ายเงินเดือน และโจทก์ไม่ได้ตกอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของจำเลยหรือผู้มีอำนาจทำการแทนจำเลย โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างจากจำเลย



สัญญาจ้างทำของ

NPRU



สัญญาจ้างทำของ

- ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างทำของ
- หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง
- หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง
- ความระงับของสัญญาจ้างทำของ
- ความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ



ความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างทำของ

มาตรา 587 ว่า “อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลง จะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคล อีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลง จะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”



ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างทำของ

- สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย
- เป็นสัญญาต่างตอบแทน
- วัตถุประสงค์ คือ มุ่งถึงผลสำเร็จของงานที่ทำ
- ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จการทำงาน
- เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ คู่สัญญาเพียงตกลงก็บังคับได้



หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง

- การจัดหาเครื่องมือในการทำงานและสัมภาระ
 - มาตรา 588 “เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้น ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา”
 - มาตรา 589 “ถ้าสัมภาระสำหรับทำการงานที่กล่าวนั้นผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา ท่านว่าต้องจัดหาชนิดที่ดี”



หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง

- การยอมให้ผู้ว่าจ้างหรือตัวแทนตรวจงาน
 - มาตรา 592 “ผู้รับจ้างจำเป็นต้องยอมให้ผู้ว่าจ้างหรือตัวแทนของผู้ว่าจ้าง ตรวจตรา การงานได้ตลอดเวลาที่ทำอยู่นั้น”



หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง

○ การแบ่งงานให้แก่ผู้รับจ้างช่วง

- มาตรา 607 “ผู้รับจ้างจะเอาการที่รับจ้างทั้งหมดหรือแบ่งการแต่บางส่วนไปให้ผู้รับจ้างช่วงทำอีกทอดหนึ่งก็ได้ **เว้นแต่** สาระสำคัญแห่งสัญญานั้นจะอยู่ที่ความรู้ความสามารถของตัวผู้รับจ้าง แต่ผู้รับจ้างคงต้องรับผิดชอบเพื่อความประพฤติหรือความผิดอย่างใด ๆ ของผู้รับจ้างช่วง”



หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง

○ การทำงานของผู้รับจ้าง

- มาตรา 593 “ถ้าผู้รับจ้างไม่เริ่มทำการในเวลาอันควร หรือทำการชักช้าฝ่าฝืนข้อกำหนดแห่งสัญญาที่ดี หรือทำการชักช้าโดยปราศจากความผิดของผู้ว่าจ้าง จนอาจคาดหมายล่วงหน้าได้ว่าการนั้นจะไม่สำเร็จภายในกำหนดเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ก็ดี ผู้ว่าจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาเสียได้ มิพักต้องรอคอยให้ถึงเวลากำหนดส่งมอบของนั้นเลย”



หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง

○ การส่งมอบงานของผู้รับจ้าง

- มาตรา 596 “ถ้าผู้รับจ้างส่งมอบการที่ไม่ทันเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาที่ดีหรือไม่ได้กำหนดเวลาไว้ในสัญญาเมื่อล่วงพ้นเวลาอันควรแก่เหตุที่ดี **ผู้ว่าจ้างชอบที่จะลดสินจ้างลง หรือถ้าสาระสำคัญแห่งสัญญาอยู่ที่เวลา ก็ชอบที่จะเลิกสัญญาได้”**



หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง

○ หน้าที่ในการจ่ายสินจ้าง

- มาตรา 602 “อันสินจ้างนั้นพึงใช้ให้เมื่อรับมอบการที่ทำ

ถ้าการที่ทำนั้นมีกำหนดว่าจะส่งรับกันเป็นส่วน ๆ และได้ระบุจำนวนสินจ้างไว้เป็นส่วน ๆ ไซ้รู้ ท่านว่าพึงใช้สินจ้างเพื่อการแต่ละส่วนในเวลารับเอาส่วนนั้น”



หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง

○ การยัดห่วงวงสินจ้างของผู้ว่าจ้าง

- มาตรา 599 “ในกรณีที่ส่งมอบเงินเข้าไปก็ดี หรือส่งมอบการที่ทำชำระครบยกพร้อมก็ดี ท่านว่าผู้ว่าจ้างชอบที่จะยัดห่วงวงสินจ้างไว้ได้ เว้นแต่ผู้รับจ้างจะให้ประกันตามสมควร”



ความระงับของสัญญาจ้างทำของ

- เมื่อผู้รับจ้างทำงานเสร็จ
- เมื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงเลิกสัญญา
- เมื่อคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิเลิกสัญญา



NPRU

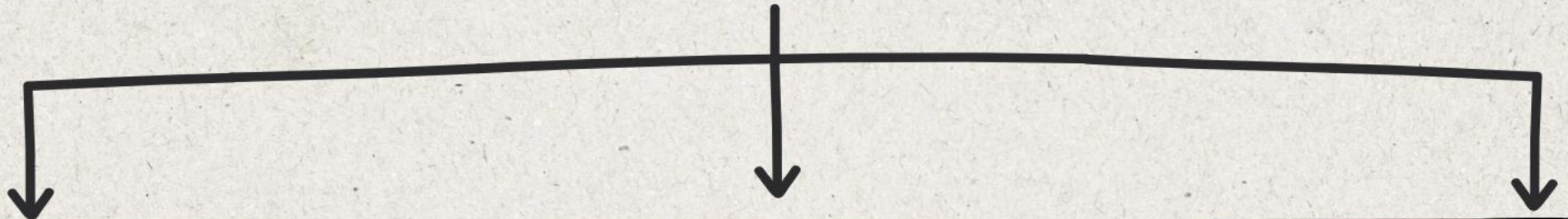


ความแตกต่าง

สัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ



ความแตกต่าง



สถานะ

จ้างแรงงาน

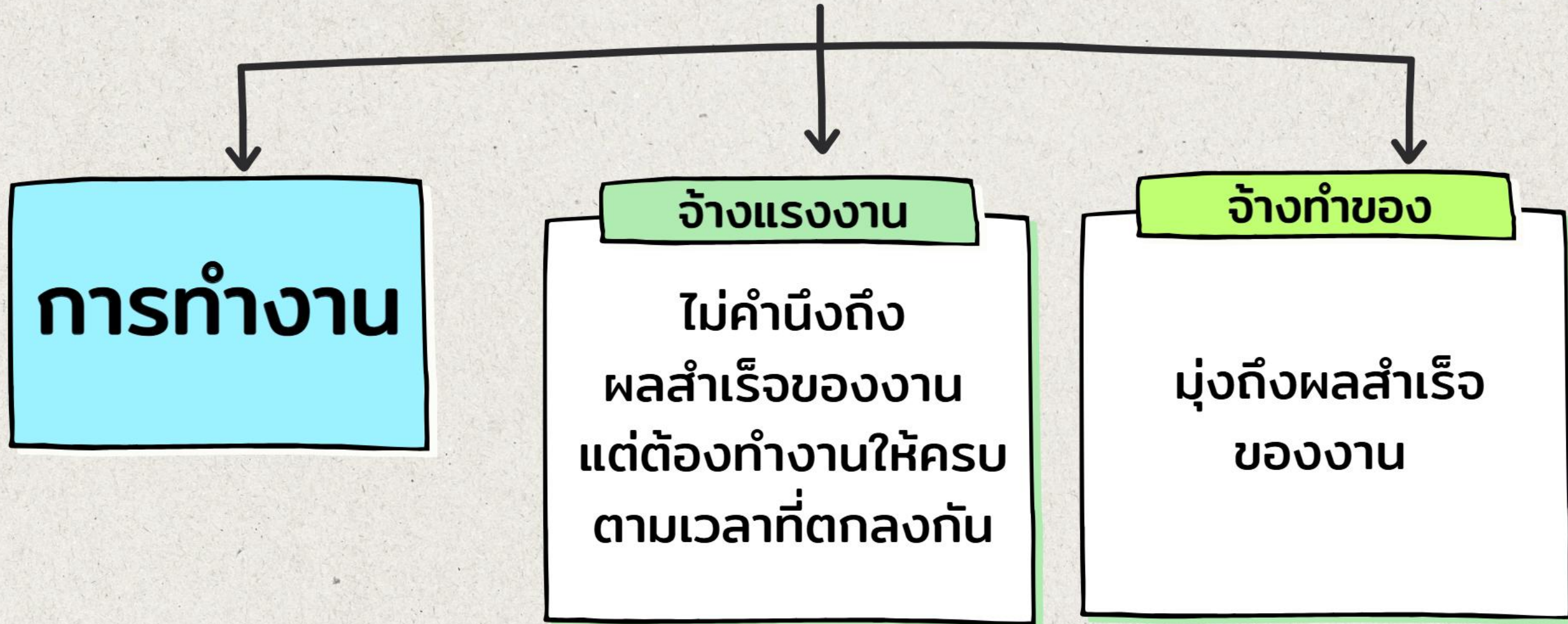
นายจ้าง - ลูกจ้าง

จ้างทำของ

ผู้ว่าจ้าง - ผู้รับจ้าง

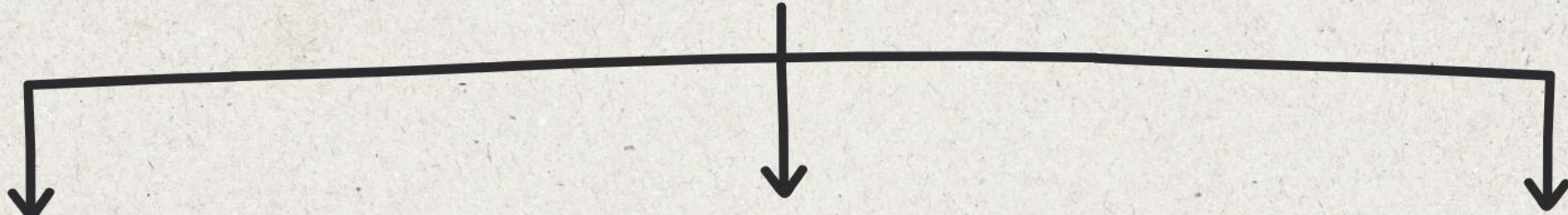


ความแตกต่าง





ความแตกต่าง



**วิธีการ
คำนวณ
สินจ้าง**

จ้างแรงงาน

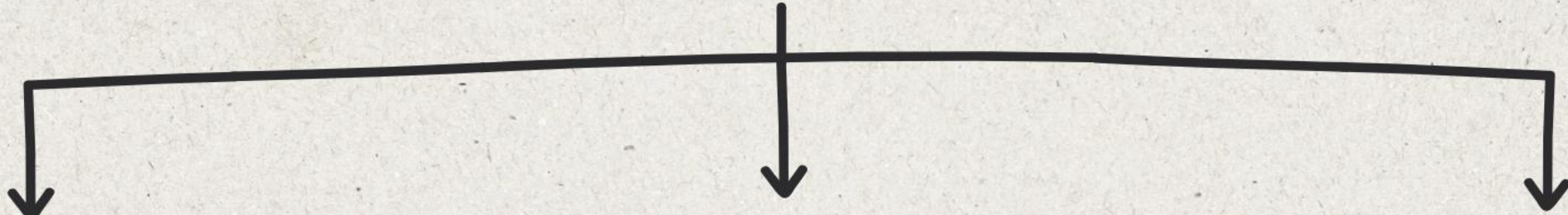
คำนวณตามระยะเวลา

จ้างทำของ

คำนวณตามผลสำเร็จ
ของงาน



ความแตกต่าง



**อำนาจ
บังคับบัญชา**

จ้างแรงงาน

นายจ้างมีอำนาจ
บังคับบัญชาลูกจ้าง
ให้ทำงาน
ตามที่สั่งได้

จ้างทำของ

ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจ
บังคับบัญชาหรือ
ควบคุมการทำงานของ
ผู้รับจ้าง



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2481/2526

ตาม ป.พ.พ. บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ในลักษณะ 6 สัญญาจ้าง
แรงงาน ไม่ได้กำหนดให้ต้องกระทำอย่างอื่นนอกเหนือจาก
เจตนาที่จะผูกพันเป็นนายจ้างกับลูกจ้างกัน
จึงกล่าวได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ
ดังนั้น หากคู่กรณีประสงค์จะทำสัญญาจ้างแรงงานโดยมีฝ่าย
หนึ่งจ่ายสินจ้างให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง และฝ่ายที่รับสินจ้างตกลงจะ
ทำงานให้ผู้จ่ายสินจ้าง การตกลงเช่นนั้นถือเป็นสัญญาจ้าง
แรงงานแล้ว



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2707/2531

องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยจ้างบริษัทจำเลยผลิตข่าว โจทก์ทำงานกับจำเลยในฐานะบรรณาธิการข่าว เรียบเรียงข่าวผู้ประกาศข่าว โจทก์มีหน้าที่ผลิตข่าวให้มีคุณภาพ ต้องมาเรียบเรียงข่าวให้ทันกับเวลาของรายการ แต่จำเลยมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานได้ โจทก์ได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่ทำงาน ไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการใด ๆ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของโจทก์



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2707/2531 (ต่อ)

ดังนี้ แม้โจทก์ตกลงผลิตข้าวให้แก่จำเลยโดยได้รับสินจ้าง
เพื่อการนั้นก็ตาม แต่โจทก์ปฏิบัติงานโดยอิสระ ไม่ได้อยู่
ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลยอันเป็นลักษณะของสัญญา
จ้างแรงงาน

สัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน
แต่เป็นสัญญาจ้างทำของ



คำพิพากษาศาลฎีกาตามมาตรา 587 ที่น่าสนใจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 65/2563

การที่จำเลยมีคำสั่งยกเลิกการจัดงานดังกล่าว โดยยังมีได้ลงนามในสัญญาจ้างต่อกัน ก็ไม่เป็นเหตุให้จำเลยหลุดพ้นจากความรับผิดชอบชำระค่าจ้างในการงานที่โจทก์ทำไปแล้วบางส่วน เนื่องจากกรณีตามฟ้องเป็นเรื่องการจ้างทำของตาม ป.พ.พ. มาตรา 587 ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือหรือต้องทำเป็นหนังสือสัญญาต่อกัน

**THANK
YOU.**

**SPECIFIC
CONTRACTS 1**

