

สรุปกฎหมาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน

Deedee e-book



ลักษณะของการจ้างแรงงาน

ลักษณะทั่วไป

ความหมายของการจ้างแรงงาน (ม. 575)



- ป.พ.พ. เรื่องการจ้างแรงงาน ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภท รวมถึงลูกจ้างของราชการ
- การจ้างแรงงานยังอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายอื่นด้วย เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
 - หากกฎหมายอื่นที่มีผลบังคับต่อการจ้างแรงงานมีกำหนดเรื่องใดเป็นการเฉพาะ จะไม่นำ ป.พ.พ. มาใช้กับเรื่องนั้น แต่หากไม่ได้มีการกำหนดไว้ ต้องบังคับตาม ป.พ.พ.
- สัญญาจ้างแรงงาน
 - ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานมีหน้าที่ทำงานให้นายจ้าง โดยไม่พิจารณาว่างานนั้นจะเสร็จหรือไม่
- นายจ้าง
 - นายจ้างจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้
 - นายจ้างกำหนดคุณสมบัติของผู้จะเป็นลูกจ้างได้
 - กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่มอบหมายงานให้ลูกจ้าง ดังนั้น หากนายจ้างไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้าง แต่ยังคงชำระสินจ้างตามปกติ นายจ้างก็ไม่ผิดสัญญา
- ลูกจ้าง
 - ลูกจ้างต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้นโดยสภาพ
 - การจ้างนิติบุคคลให้ทำงาน เป็นการตกลงทำสัญญาทั่วไป ไม่ใช่การจ้างแรงงาน
- สินจ้าง
 - สัญญาจ้างแรงงานต้องมีการกำหนดให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ไม่ใช่การทำให้เปล่า
 - สินจ้างมีความหมายกว้างกว่าค่าจ้าง เพราะ ค่าจ้าง เป็นคำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดให้เป็นเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่สินจ้าง ตาม ป.พ.พ. ไม่จำกัดเพียงแค่งาน ดังนั้น สินจ้างจึงจะเป็นทรัพย์สินหรือเงินก็ได้
 - การจ่ายสินจ้างจะคิดอ้างอิงตามจำนวนงานที่ทำก็ได้
 - การตกลงกระทำการให้ตอบแทน ไม่ใช่สินจ้าง จึงไม่ใช่การจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาต่างตอบแทน
 - หากนายจ้างลดสินจ้างฝ่ายเดียว จะเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน
 - หากนายจ้างไม่ชำระสินจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้นายจ้างชำระหนี้และไม่ทำงานให้นายจ้าง ตามหลักสัญญาทั่วไป (และนายจ้างอาจต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่ม ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน)

- ข้อสังเกต
 - สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะสำคัญ คือ นายจ้างต้องมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างด้วย ตามนัยของ ม. 583
 - สัญญาจ้างเป็นเรื่องเฉพาะตัวของลูกจ้าง ตาม ม. 577
 - กฎหมายไม่ได้กำหนดให้สัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือ ดังนั้น การทำสัญญาจ้างแรงงานจะทำโดยวาจาก็ได้
- ฎีกา 2364/2534 - จำเลยจ้างโจทก์ปลูกบ้าน โดยไม่ปรากฏว่าแบ่งงานเป็นงวดและตกลงถือเอาผลสำเร็จของงานเป็นเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง สัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างแรงงาน
- ฎีกา 2548-9/2533 - ข้อสัญญาห้ามลูกจ้างประกอบอาชีพที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างเป็นเวลา 24 เดือน เป็นสัญญาที่ขบในเชิงการประกอบธุรกิจ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี จึงไม่ตกเป็นโมฆะ
- ฎีกา 1648/2509 - เจ้าของรถเป็นผู้นำรถเข้ามาวิ่งร่วมในเส้นทางสัมปทานของจำเลยที่ 2 โดยมีพฤติการณ์ที่จำเลยที่ 2 ยอมรับว่ารถเป็นของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 1 เป็นคนขับรถปฏิบัติการของจำเลยที่ 2 โดยมีสินจ้างทำละเมิด จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบ
- ฎีกา 2502/2523 - จำเลยที่ 1 รับจ้างจำเลยที่ 2 ล้างและเผ้ารถ แต่จำเลยที่ 1 ไม่ต้องทำตามคำสั่งของจำเลยที่ 2 จึงเป็นการจ้างทำของ
- ฎีกา 3465/2524 - กรรมการได้รับแต่งตั้งจากที่ประชุมใหญ่ให้บริหารจัดการบริษัท ไม่ใช่บุคคลที่บริษัทตกลงรับเข้าทำงาน กรรมการไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัท
- ฎีกา 2850/2525 - นายจ้างจะมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ก็เป็นสิทธิของนายจ้าง
- ฎีกา 6685/2512 - กรมป่าไม้จ้างผู้รับจ้างเผารักษาไม้ของกลางไว้ โดยคิดค่าจ้างเป็นรายท่อน โดยกรมป่าไม้จะชนไม้ของกลางไปเมื่อใดก็ได้ กรมป่าไม้ยังมีอำนาจการครอบครองไม้ของกลาง สัญญาจึงไม่ใช่สัญญาฝากทรัพย์สิน แต่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน
- ฎีกา 3834/2524 - จำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 ทำหน้าที่ขับรถบรรทุกภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลยที่ 2 แม้จำเลยที่ 2 จะจ่ายสินจ้างเป็นรายเที่ยว ก็เป็นเพียงวิธีการคำนวณสินจ้าง สัญญาเป็นสัญญาจ้างแรงงาน
- ฎีกา 1479/2526 - สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน การที่จำเลยหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้ ไม่ได้เป็นเหตุขัดขวางที่ทำให้จำเลยจ่ายสินจ้างไม่ได้

สินจ้าง

ข้อสันนิษฐานว่ามีสินจ้าง (ม. 576)

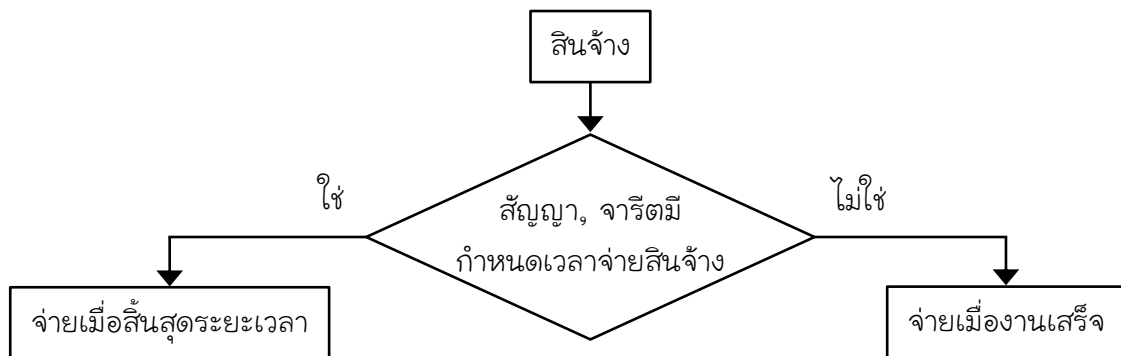


พฤติการณ์ไม่อาจคาดหมายว่าทำให้เปล่า

ถือโดยปริยายว่ามีค่าจ้างจะให้สินจ้าง

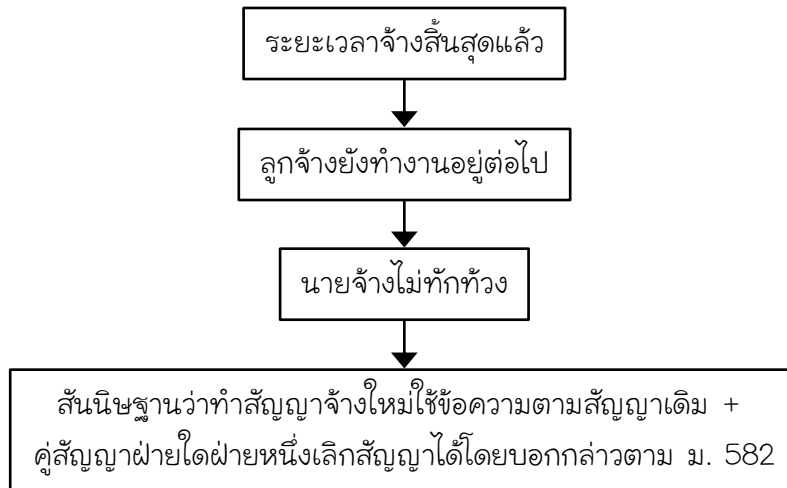
- ฎีกา 3402/2526 - จำเลยที่ 2 ใ้ให้ บ. ขับรถบรรทุกของจำเลยที่ 2 บรรทุกข้าวโพดมายังกรุงเทพฯ โดยไม่ได้ใ้ให้ บ. ทำให้เปล่า ย่อมถือว่ามีค่าจ้างจะให้สินจ้าง จำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของ บ.

เวลาชำระสินจ้าง (ม. 580)



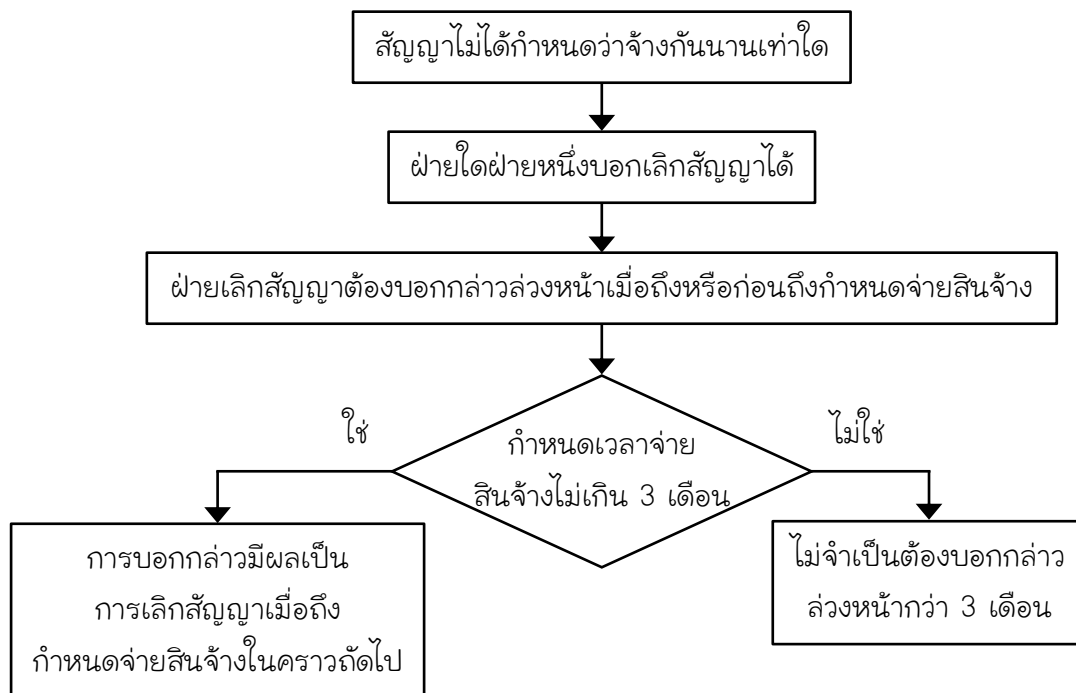
ระยะเวลาการจ้าง

การจ้างมีกำหนดเวลาและลูกจ้างทำงานหลังสิ้นสุดกำหนดเวลา (ม. 581)



- สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลา เมื่อระยะเวลาสิ้นสุด สัญญาจ้างจะเลิกโดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องบอกกล่าวอีกฝ่าย
- กฎหมายกำหนดให้เป็นข้อสันนิษฐานเท่านั้น ดังนั้น นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถนำสืบพยานหลักฐานเพื่อหักล้างการเกิดสัญญาใหม่ได้
- สัญญาจ้างที่ทำใหม่ตาม ม. 581 จะเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา
- การกำหนดเวลาเกษียณอายุ ไม่ถือว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา
- ฎีกา 3708/2524 – สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดเวลา แม้อ่อนท้ายระบุว่า “ยกเว้นแต่จะได้เลิกจ้างก่อนกำหนด” ในกรณีขัดข้อบังคับ ไม่ทำให้สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา
- ฎีกา 2239/2527 – จำเลยจ้างโจทก์มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลา จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
- ฎีกา 1141-1142/2529 – สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดเวลา จำเลยไม่ได้บอกเลิกจ้างโจทก์ แต่ให้ทำงานกับจำเลยต่อไป จึงเป็นการทำสัญญาจ้างใหม่โดยมีความเดียวกับสัญญาเดิม เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างอายุสัญญาใหม่ จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
- ฎีกา 4682/2529 – ลูกจ้างอายุครบเกษียณอายุแล้ว แต่จำเลยยังคงจ้างโจทก์ทำงานต่อไป ถือเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา
- ฎีกา 1178/2524 – การกำหนดให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุ 60 ปี เป็นเพียงการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติการเป็นพนักงาน ไม่ถือว่าสัญญาจ้างนั้นเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

การจ้างไม่มีกำหนดเวลา (ม. 582)



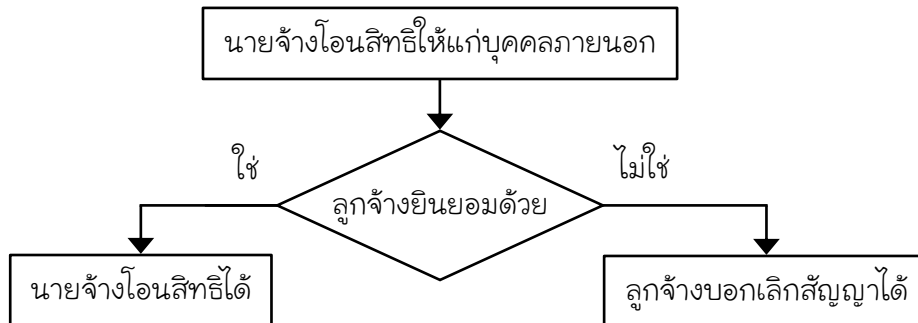
เงื่อนไขเพิ่มเติม : นายจ้างจ่ายสินจ้างให้ครบจำนวนที่ต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามที่กำหนดไว้ + ปลดปล่อยลูกจ้างจากงานเสียทันทีก็ได้

- สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา
 - สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา เกิดขึ้นได้โดย 1. ไม่มีการกำหนดระยะเวลาไว้ตั้งแต่ทำสัญญา หรือ 2. สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาและครบระยะเวลาแล้ว แต่คู่สัญญายังปฏิบัติตามสัญญาต่อไป ตาม ม. 581
- หากสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดเวลา เมื่อระยะเวลาสิ้นสุด สัญญาจ้างจะเลิกโดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องบอกกล่าวอีกฝ่าย
- มาตรานี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การตกลงเป็นอย่างอื่นจึงเป็นโมฆะ
- ฎีกา 521/2502 - ลูกจ้างรายเดือนกำหนดจ่ายค่าจ้างเมื่อสิ้นเดือน ต่อมา มีการเปลี่ยนเวลาจ่ายค่าจ้างเป็นสองครั้ง ก็ไม่ทำให้เปลี่ยนฐานลูกจ้างรายเดือนไปด้วย

การโอนสิทธิและการให้ผู้อื่นทำงานแทน

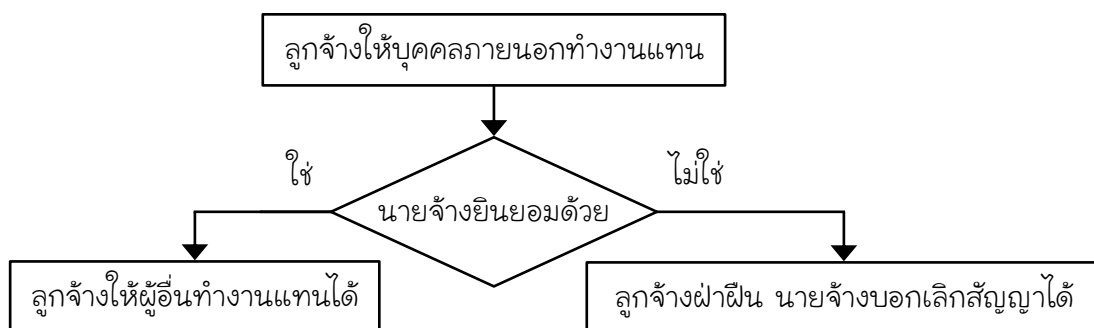
การโอนสิทธิหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน (ม. 577)

นายจ้างโอนสิทธิได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอม



- แม้นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนการโอนสิทธิ ก็ยังไม่อาจถือว่าการจ้างแรงงานเป็นเรื่องเฉพาะตัวของนายจ้าง เพราะ หากนายจ้างตาย สัญญาจ้างจะยังไม่ระงับ ยกเว้นเป็นกรณีที่สาระสำคัญของการจ้างอยู่ที่นายจ้าง ตาม ม. 584
- นายจ้างโอนสิทธิการจ้างให้แก่บุคคลภายนอก โดยลูกจ้างไม่ยินยอม นายจ้างไม่สามารถถือว่าลูกจ้างขัดคำสั่ง เพราะคำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- หากนายจ้างโอนสิทธิและลูกจ้างยินยอม ผู้รับโอนสิทธิจะเป็นนายจ้างใหม่ และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือกฎเกณฑ์ของนายจ้างใหม่
- ฎีกา 14033/2555 – จำเลยโอนโจทก์ให้ไปทำงานกับผู้อื่น เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้นายจ้างใหม่ แม้จะทำให้สิทธิเกษียณอายุของโจทก์ลดลง แต่เมื่อโจทก์ยินยอม โจทก์ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของนายจ้างใหม่

ลูกจ้างให้ผู้อื่นทำงานแทนได้ก็ต่อเมื่อนายจ้างยินยอม



- สัญญาจ้างเป็นเรื่องเฉพาะตัวของลูกจ้าง
- กรณีนายจ้างให้ความยินยอมให้บุคคลอื่นทำงานแทนลูกจ้าง กฎหมายไม่ได้กำหนดรูปแบบวิธียินยอมไว้ ดังนั้น นายจ้างจะให้ความยินยอมเป็นวาจาก็ได้ และจะให้ความยินยอมโดยปริยายก็ได้
- เมื่อลูกจ้างให้ผู้อื่นทำงานแทนโดยนายจ้างไม่ยินยอม สัญญาจ้างแรงงานไม่ได้ยกเลิกโดยอัตโนมัติ โดยกฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างในการบอกเลิกสัญญาได้
 - หากนายจ้างไม่บอกเลิกสัญญา จะถือว่านายจ้างให้ความยินยอมโดยปริยาย

ตัวอย่างคำพิพากษา

ฎีกา 2364/2534 – จำเลยจ้างโจทก์ปลูกบ้าน โดยไม่ปรากฏว่าแบ่งงานเป็นงวดและตกลงถือเอาผลสำเร็จของงานเป็นเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง สัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

จำเลยจ้างโจทก์ปลูกบ้านเป็นรายวัน เครื่องมือเป็นของโจทก์ วัสดุเป็นของจำเลย โดยไม่ปรากฏว่าแบ่งงานเป็นงวดและตกลงให้ถือเอาผลสำเร็จของงานเป็นเงื่อนไขในการจ่ายค่าจ้าง สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ฎีกา 2548-9/2533 – ข้อสัญญาห้ามลูกจ้างประกอบอาชีพที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างเป็นเวลา 24 เดือน เป็นสัญญาที่ชอบในเชิงการประกอบธุรกิจ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี จึงไม่ตกเป็นโมฆะ

ข้อสัญญาห้ามลูกจ้างประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระยะเวลา 24 เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุด เป็นสัญญาที่เป็นไปโดยชอบในเชิงการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหากินของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่สามารถอยู่ได้ ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงไม่ตกเป็นโมฆะ

ฎีกา 1648/2509 – เจ้าของรถเป็นผู้นำรถเข้ามาวิ่งร่วมในเส้นทางสัมปทานของจำเลยที่ 2 โดยมีพฤติการณ์ที่จำเลยที่ 2 ยอมรับว่ารถเป็นของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 1 เป็นคนขับรถปฏิบัติกิจการของจำเลยที่ 2 โดยมีสินจ้างทำละเมิด จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบ

เจ้าของรถนำรถเข้ามาวิ่งร่วมในเส้นทางสัมปทานของจำเลยที่ 2 โดยเจ้าของรถโอนกรรมสิทธิ์รถให้จำเลยที่ 2 พ่นสีและติดตราเป็นของจำเลยที่ 2 คนเก็บเงินต้องแต่งเครื่องแบบของจำเลยที่ 2 ผู้จัดการบริษัทจำเลยที่ 2 มีอำนาจลงโทษถ้าประพฤติดนไม่ดี ตัวที่จำหน่ายเป็นของจำเลยที่ 2 แสดงว่าจำเลยที่ 2 ยอมรับว่ารถดังกล่าวเป็นรถของจำเลยที่ 2 เมื่อจำเลยที่ 1 คนขับรถปฏิบัติกิจการของจำเลยที่ 2 โดยมีสินจ้างทำละเมิด จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างต้องรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ด้วย

ฎีกา 2502/2523 – จำเลยที่ 1 รับจ้างจำเลยที่ 2 ล้างและเผารถ แต่จำเลยที่ 1 ไม่ต้องทำตามคำสั่งของจำเลยที่ 2 จึงเป็นการจ้างทำของ

จำเลยที่ 1 รับจ้างจำเลยที่ 2 ล้างและเผารถที่จอดอยู่ริมถนน ไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ 1 ต้องทำตามคำสั่งหรืออยู่ในความควบคุมของจำเลยที่ 2 การจ้างเช่นนี้เป็นการจ้างทำของ ต้องการผลสำเร็จ คือความสะอาดและความคงอยู่ของรถ จำเลยที่ 1 ไม่ใช้ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 2 ไม่ต้องรับผิดชอบในการที่จำเลยที่ 1 ทำละเมิด

ฎีกา 3465/2524 – กรรมการได้รับแต่งตั้งจากที่ประชุมใหญ่ให้บริหารจัดการบริษัท ไม่ใช่บุคคลที่บริษัทตกลงรับเข้าทำงาน กรรมการไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัท

กรรมการบริษัทเป็นผู้ซึ่งที่ประชุมใหญ่ของผู้ถือหุ้นตั้งให้มีอำนาจหน้าที่จัดการบริษัทตามข้อบังคับภายใต้การครอบงำโดยที่ประชุมใหญ่ ไม่ใช่บุคคลที่บริษัทตกลงรับเข้าทำงาน ไม่ใช่ผู้ทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของบริษัท กรรมการไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัท

ฎีกา 2850/2525 – นายจ้างจะมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ก็เป็นสิทธิของนายจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่นไม่ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่มอบหมายงานให้ลูกจ้าง การที่นายจ้างจะมอบหมายงานให้ลูกจ้างหรือไม่จึงเป็นสิทธิของนายจ้าง

ฎีกา 6685/2512 – กรมป่าไม้จ้างผู้รับจ้างเฝ้ารักษาไม้ของกลางไว้ โดยคิดค่าจ้างเป็นรายท่อน โดยกรมป่าไม้จะชนไม้ของกลางไปเมื่อใดก็ได้ กรมป่าไม้ยังมีอำนาจการครอบครองไม้ของกลาง สัญญาจึงไม่ใช่สัญญาฝากทรัพย์ แต่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

กรมป่าไม้จ้างผู้รับจ้างเฝ้ารักษาไม้ของกลางที่พนักงานป่าไม้จับได้ โดยคิดอัตราค่าจ้างเป็นรายท่อนต่อเดือนนับแต่วันทำสัญญา หากไม้ที่รับจ้างรักษาไว้ขาดหายหรือเป็นอันตราย ผู้รับจ้างยอมให้ปรับได้ กรมป่าไม้อาจชนไม้ของกลางไปจากที่เดิมในเวลาใดก็ได้ แต่ต้องแจ้งให้ผู้รับจ้างทราบ สัญญานี้เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่สัญญาฝากทรัพย์ เพราะอำนาจการครอบครองไม้ของกลางยังอยู่ที่กรมป่าไม้ และไม้ของกลางยังอยู่ที่เดิม ผู้รับจ้างเพียงแต่เฝ้าไว้โดยไม่ได้ชักลากไปเก็บไว้ในความอารักขาของตน

ฎีกา 3834/2524 – จำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 ทำหน้าที่ขับรถบรรทุกภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลยที่ 2 แม้จำเลยที่ 2 จะจ่ายสินจ้างเป็นรายเที่ยว ก็เป็นเพียงวิธีการคำนวณสินจ้าง สัญญาเป็นการจ้างแรงงาน

จำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 มีหน้าที่ขับรถบรรทุกหินดินทราย ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลยที่ 2 แม้จำเลยที่ 2 จะจ่ายสินจ้างให้เป็นรายเที่ยว ก็เป็นเพียงวิธีการคำนวณสินจ้างและกำหนดจ่ายสินจ้างเมื่องานได้ทำสำเร็จแล้ว สัญญาเป็นการจ้างแรงงาน

ฎีกา 1479/2526 – สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน การที่จำเลยหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้ ไม่ได้เป็นเหตุขัดขวางที่ทำให้จำเลยจ่ายสินจ้างไม่ได้

สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยเป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยโจทก์ต้องทำงานให้แก่จำเลย และจำเลยต้องชำระสินจ้างให้โจทก์ การที่จำเลยหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้ ไม่ได้เป็นเหตุขัดขวางที่จะทำให้จำเลยจ่ายสินจ้างไม่ได้ เพราะยังไม่พ้นวิสัยที่จำเลยจะชำระหนี้ให้โจทก์

ฎีกา 3402/2526 – จำเลยที่ 2 ใ้ให้ บ. ขับรถบรรทุกของจำเลยที่ 2 บรรทุกข้าวโพดมายังกรุงเทพฯ โดยไม่ได้ใ้ให้ บ. ทำให้เปล่า ย่อมถือว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้าง จำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของ บ.

บ. ขับรถบรรทุกของจำเลยที่ 2 และได้บรรทุกข้าวโพดจากต่างจังหวัดมายังกรุงเทพฯ จำเลยที่ 2 ไม่ได้ใ้ให้ บ. กระทำให้เปล่า กฎหมายย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้าง เมื่อ บ. ขับรถไปขนรถของโจทก์ จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบด้วย

ฎีกา 3708/2524 – สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดเวลา แม้ตอนท้ายระบุ “ยกเว้นแต่จะได้เลิกจ้างก่อนกำหนด” ในกรณีขัดข้อบังคับ ไม่ทำให้สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน ตอนท้ายระบุ “ยกเว้นแต่จะได้เลิกจ้างก่อนกำหนด” ซึ่งทำได้ในกรณีขัดข้อบังคับการทำงาน ข้อความนี้ไม่ทำให้สัญญาไม่มีกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน

ฎีกา 2239/2527 - จำเลยจ้างโจทก์ที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลา จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

จำเลยจ้างโจทก์โดยกำหนดระยะเวลาเป็นช่วง ครั่งสุดท้ายมีกำหนดระยะเวลา 4 เดือน สัญญาจ้างระบุเวลาเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของสัญญาไว้ทุกช่วง จึงเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลา จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกา 1141-1142/2529 - สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดเวลา จำเลยไม่ได้บอกเลิกจ้างโจทก์ แต่ให้ทำงานกับจำเลยต่อไป จึงเป็นการทำสัญญาจ้างใหม่โดยมีความเดียวกับสัญญาเดิม เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างอายุสัญญาใหม่ จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดเวลา จำเลยที่เป็นนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ที่เป็นลูกจ้าง โดยให้โจทก์ทำงานกับจำเลย และจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ ถือว่าโจทก์ได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกับสัญญาเดิม เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างอายุของสัญญาจ้างใหม่ จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎีกา 4682/2529 - ลูกจ้างอายุครบเกษียณอายุแล้ว แต่จำเลยยังคงจ้างโจทก์ทำงานต่อไป ถือเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

โจทก์ลูกจ้างมีอายุครบเกษียณอายุแล้ว แต่จำเลยยังคงจ้างโจทก์ทำงานต่อไป ถือเป็นการจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลากันว่าจ้างนานเท่าใด การที่จำเลยเพ่งจะให้โจทก์ลงชื่อรับทราบในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2529 ว่า จะให้ลูกจ้างออกตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2529 จึงเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2529 การเลิกจ้างจึงมีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปในวันที่ 15 มีนาคม 2529

ฎีกา 1178/2524 - การกำหนดให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุ 60 ปี เป็นเพียงการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติการเป็นพนักงาน ไม่ถือว่าสัญญาจ้างนั้นเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

การกำหนดให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุ 60 ปี เว้นแต่จะมีการต่ออายุ เป็นเพียงการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติการเป็นพนักงาน ไม่ถือว่าสัญญาจ้างนั้นเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อโจทก์ทำงานจนอายุครบ 60 ปี แล้ว จำเลยมีคำสั่งต่ออายุการทำงานออกไปอีก 1 ปี เป็นเพียงการขยายกำหนดเวลาการทำงานออกไป ไม่ใช่ข้อตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่ภายหลังโจทก์มีอายุครบ 60 เพราะโจทก์มีสิทธิลาออกจากงานได้โดยไม่ถือว่าผิดสัญญาจ้าง สัญญาจ้างนี้จึงเป็นสัญญาที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนเช่นเดิม เมื่อจำเลยไม่ต่ออายุการทำงานของโจทก์อีก ถือว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งจำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์

ฎีกา 521/2502 - ลูกจ้างรายเดือนกำหนดจ่ายค่าจ้างเมื่อสิ้นเดือน ต่อมา มีการเปลี่ยนเวลาจ่ายค่าจ้างเป็นสองครั้ง ก็ไม่ทำให้เปลี่ยนฐานะลูกจ้างรายเดือนไปด้วย

ลูกจ้างรายเดือนกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างกันเมื่อสิ้นเดือน แม้ต่อมาจะเปลี่ยนเวลาจ่ายค่าจ้างออกเป็น 2 ครั้ง ก็ไม่ทำให้เปลี่ยนฐานะลูกจ้างรายเดือนไปด้วย การที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาตอนจ่ายค่าจ้างกลางเดือน ไม่ถือว่าเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวหนึ่งตาม ม. 582