

ความต่างขอบ จ้างแรงงาน กับจ้างทำของ



พรเทพ ทวีภักย์จน์

ผู้บริหารสำนักทนายชนบทบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ใน การบริหารจัดการของนายจ้าง ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นเสมอ คือ นายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างพนักงานเป็นลักษณะของการจ้างแรงงาน เพื่อตัวฝ่ายนายจ้างเองจะได้ไม่ต้องมารับผิดชอบในฐานะนายจ้างตามกฎหมายแรงงานที่ต้องมีหน้าที่ตามกฎหมายอีกหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องจ่ายเงินประกันสังคม หรือจ่ายเงินเข้ากองทุนทดแทนและไม่ต้องรับผิดชอบในเรื่องการจัดสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานจึงได้หาทางเลี่ยงเป็นการว่าจ้างในลักษณะเป็นการจ้างทำของ ซึ่งไม่ต้องรับผิดชอบตามที่ได้กล่าวข้างต้น ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่า สัญญาจ้างแรงงานนั้นคืออะไรและสัญญาจ้างทำของนั้นคืออะไร แตกต่างกันอย่างใด เรื่องนี้ขออธิบายเพียงย่อๆ ดังนี้

สัญญาจ้างแรงงาน มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ซึ่งบัญญัติว่า **“อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”**

หลักกฎหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถวางหลักเกณฑ์ไว้ง่ายๆ ดังนี้คือ

1. สัญญาจ้างแรงงานนั้นมีบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเรียกว่านายจ้าง อีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง
2. นายจ้างคือผู้ที่ตกลงให้ลูกจ้างทำงานและตกลงให้สินจ้างแก่ลูกจ้าง
3. ลูกจ้างคือผู้ที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างและรับสินจ้างจากนายจ้าง

เมื่อครบองค์ประกอบหลักเกณฑ์ทั้งสามประการตามมาตรา 575 นี้แล้ว จะถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน หรือไม่ยังไม่ชัดเจน จำเป็นต้องดูประกอบกับมาตราอื่นอีก เช่น มาตรา 583 ซึ่งบัญญัติว่า **“ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี... ฯลฯ.. ท่านว่านายจ้างไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”** นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 บัญญัติว่า **“นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้ (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน”**

หลักกฎหมายดังกล่าว จะเห็นว่านายจ้างเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง กล่าวคือ มีอำนาจที่จะออกคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายให้ลูกจ้างทำงานและหากลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ทำตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิที่จะลงโทษลูกจ้างได้ **ฉะนั้นองค์**



ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต้องดูว่า นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างหรือไม่

ส่วนสัญญาจ้างทำของนั้น มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 ว่า "อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้างและผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น"

หลักกฎหมายดังกล่าวจะเห็นว่า สัญญาจ้างทำของนั้น ผู้รับจ้างตกลงทำงานจนสำเร็จแล้วจะได้สินจ้างเมื่อทำงานสำเร็จ หากทำงานไม่สำเร็จไม่มีสิทธิได้สินจ้าง ซึ่งต่างกับสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อทำงานแล้วไม่ว่างานนั้นจะสำเร็จหรือไม่ ลูกจ้างก็มีสิทธิได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ส่วนสัญญาจ้างทำของนั้น หากทำงานไม่สำเร็จก็ไม่มีสิทธิได้สินจ้างและที่แตกต่างกันที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือสัญญาจ้างทำของนั้น ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้รับจ้าง

ฉะนั้นหลักสำคัญๆ ที่จะพิจารณาหว่า สัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างแรงงาน หรือจ้างทำของให้ดูที่อำนาจบังคับบัญชา กล่าวคือ ดูว่าผู้ว่าจ้างนั้น มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้รับจ้างหรือไม่ หากมีอำนาจสั่งให้ผู้รับจ้างทำ ตามที่ตนสั่งแล้ว ถือว่ามีอำนาจบังคับบัญชาย่อมเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

อย่างไรก็ดีสัญญาตัวแทนที่มีคำตอบแทน หรือมีบำเหน็จให้แก่ตัวแทนอาจมี

ลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานรวมอยู่ด้วยก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาองค์ประกอบของข้อตกลงในสัญญาเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากพนักงานขายได้รับค่านายหน้าจากการขายสินค้าเป็นร้อยละของยอดขายเท่านั้น ไม่ได้รับค่าจ้าง หรือเงินเดือนตอบแทนจากบริษัทเป็นประจำ การทำงานไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรืออยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้สัญญาอีกฝ่าย ไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอนจะนำสินค้าไปขายเมื่อใดอย่างไรก็ได้ เมื่อขายสินค้าได้มากก็จะได้รับค่านายหน้ามากไปด้วย กรณีนี้จึงมีฐานะและนิติสัมพันธ์เป็นตัวแทนตามสัญญาตัวแทนเท่านั้น ไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4762-4763/2546 ตามสัญญาแต่งตั้งตัวแทนประกันชีวิตที่โจทก์ทั้งสองทำกับบริษัทจำเลยและตามสัญญาแต่งตั้งผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตที่โจทก์ที่ 1 ทำกับจำเลย ระบุทำนองเดียวกันว่า ความผูกพันระหว่างบริษัทกับผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตเป็นไปในฐานะตัวการกับตัวแทนรับมอบอำนาจเฉพาะการเท่านั้น มิใช่ในฐานะบริษัทกับพนักงาน หรือลูกจ้างของบริษัท การที่จำเลยแต่งตั้งโจทก์ทั้งสองเป็นตัวแทนประกันชีวิตของจำเลย โดยแต่งตั้งโจทก์ที่ 1 เป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตดำรงตำแหน่งผู้จัดการเขต โจทก์ทั้งสองกับจำเลยมีเจตนาที่จะผูกพันต่อกันในฐานะเป็นตัวการกับตัวแทนตามบทบัญญัติใน ป.พ.พ. บรรพ 3 ลักษณะ 15 หาได้มีความประสงค์จะผูกพันกันอย่างรวดเร็ว ลูกจ้างกับนายจ้างไม่ ถึงแม้โจทก์ที่ 1 จะมีสิทธิได้ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและเงินสนับสนุนการขายนาก็ตาม แต่ก็ยังเป็นระเบียบที่จำเลย



กำหนดขึ้นใช้เฉพาะตัวแทนประกันชีวิต มิได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั่วไปของจำเลย โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิได้รับผลประโยชน์อื่นดังลูกจ้างทั่วไปของจำเลย แสดงว่าจำเลยแบ่งแยกผู้ที่เป็นตัวแทนประกันชีวิตออกจากผู้ที่เป็นลูกจ้างของจำเลย ฐานะและสิทธิของโจทก์ทั้งสองจึงแตกต่างจากลูกจ้างของจำเลย ข้อที่โจทก์ทั้งสองลงเวลาทำงานเป็นเรื่องโจทก์ทั้งสองกับจำเลยปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาและเพื่อให้กิจการของจำเลยมีประสิทธิภาพและรัดกุม โจทก์ทั้งสองกับจำเลยจึงทำความตกลงกันได้ ไม่ใช่เป็นเรื่องที่โจทก์ทั้งสองต้องทำงานตามคำสั่ง หรือการบังคับบัญชาของจำเลยและไม่ปรากฏว่ากรณีที่โจทก์ทั้งสองฝ่าฝืนต่อระเบียบดังกล่าวจำเลยมีอำนาจลงโทษโจทก์ทั้งสองเป็นประการอื่น นอกเหนือจากการเลิกสัญญา แม้โจทก์ทั้งสองต้องทำงานด้านธุรการของสำนักงานด้วยก็เป็นเพียงการช่วยเหลืองานของจำเลยซึ่งเกี่ยวข้องกับงานของโจทก์ที่ 1 ให้บรรลุผลสำเร็จอันเป็นประโยชน์แก่โจทก์ทั้งสองด้วย โจทก์ทั้งสองไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของจำเลย

บทสรุปสังคาย การจ้างแรงงานมุ่งที่แรงงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ โดยไม่จำเป็นว่าลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างจนงานสำเร็จ ในขณะที่จ้างทำของมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่ทำมากกว่าแรงงาน ผู้รับจ้างจะต้องทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนงานนั้นเป็นผลสำเร็จและในระหว่างทำงานของการจ้างแรงงานนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างได้ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง หากฝ่าฝืนลงโทษทางวินัยได้ในขณะที่จ้างทำของในระหว่างทำงานผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการเหนือผู้รับจ้าง

ในส่วนของการจ้างสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างแม้งานที่ย่างยังไม่สำเร็จก็ตาม แต่จ้างทำของจะได้รับสินจ้างเมื่องานเสร็จแล้วเท่านั้น ในสัญญาจ้างแรงงานหากลูกจ้างไปกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกในทางการที่จ้าง นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบด้วย ส่วนจ้างทำของผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบกับลูกจ้างเพื่อการชดเชยค่าเสียหายต่อบุคคลภายนอก

