



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักงานทนายพรเทพ

บริษัท เอริยมโยกกันทออาหาร จำกัด (มหาชน)

# รู้ได้อย่างไร

## ว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ

**จ้าง** แรงงานตามกฎหมายไทย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในมาตรา 575 ให้คำนิยามว่า **“อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”** จ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้าง หรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ จ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่ง เกิดขึ้นจากความตกลงโดยสมัครใจของบุคคลสองฝ่ายที่แสดงเจตนาผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยฝ่ายหนึ่งตกลงทำงาน และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงทำงาน และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้าง หรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้การตกลงจะต้องเกิดจากความสมัครใจไม่ถูกหลอกลวง สักคัญผิด หรือข่มขู่ ซึ่งจะมีผลทำให้สัญญาไม่สมบูรณ์ เนื่องจากจ้างแรงงานจะต้องเกิดจากความตกลงโดยสมัครใจของคู่สัญญา การบังคับใช้แรงงานจึงไม่ถือเป็นการจ้างแรงงานตามกฎหมาย

นอกจากสัญญาจ้างแรงงานแล้วยังมีสัญญาอีกชนิดหนึ่งซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เรียกว่าสัญญาจ้างทำของ ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา 587 บัญญัติว่า **“อันว่าจ้างทำของนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำงานนั้น”** จ้างทำของจึงเป็นสัญญาที่ผู้รับจ้างตกลงรับทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนสำเร็จ

ให้แก่ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะจ่ายสินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำงานนั้น จ้างทำของมีลักษณะคล้ายกับจ้างแรงงาน คือเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างตอบแทนให้ แต่สองสัญญานี้ก็มีข้อแตกต่างกันโดยมีข้อพิจารณาได้ ดังนี้

1. จ้างแรงงานมุ่งที่แรงงานของลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นว่าลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างจนงานสำเร็จ ในขณะที่สัญญาจ้างทำของมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่ทำมากกว่าแรงงาน ผู้รับจ้างจะต้องทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนงานนั้นเป็นผลสำเร็จ
2. สัญญาจ้างแรงงานในระหว่างทำงานนายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างได้ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งของนายจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยได้ในขณะที่สัญญาจ้างทำของในระหว่างทำงาน ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการเหนือผู้รับจ้าง
3. สัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง แม้ว่าจะงานที่ทำยังไม่เป็นผลสำเร็จก็ตาม เพราะการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ไม่ใช่เพื่อตอบแทนผลสำเร็จของการทำงาน ในขณะที่สัญญาจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างจ่ายสินจ้างเพื่อตอบแทนผลสำเร็จของงาน โดยทั่วไปผู้รับจ้างจะได้รับสินจ้างต่อเมื่อทำงานแล้วเสร็จ
4. จ้างแรงงานนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบ กรณีลูกจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกในทางการที่จ้าง ส่วนจ้างทำของผู้ว่าจ้าง

ไม่ต้องรับผิดชอบ กรณีผู้รับจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก เนื่องจาก นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาการทำงานของผู้จ้าง ดังนั้น หากผู้จ้างไปทำความเสียหายให้แก่บุคคลภายนอกในทางการที่จ้าง กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้จ้างเพื่อการชดเชย ค่าเสียหายต่อบุคคลภายนอก

5. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญามุ่งเน้นที่การใช้แรงงาน โดยผู้จ้างใช้แรงงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยทั่วไปผู้จ้างจึงไม่ต้องจัดเตรียมเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ในการทำงาน แต่นายจ้างมักจะเป็นฝ่ายจัดเตรียมให้ ผู้จ้างเพียงแต่ใช้ แรงงานของตนทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น ส่วนสัญญาจ้างทำของ มุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญ กล่าวคือผู้จ้างต้อง ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้แก่ผู้ว่าจ้างจนสำเร็จ การจัดเตรียม เครื่องมือ และสัมภาระในการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้รับจ้าง

มีกรณีเกิดข้อพิพาทขึ้นเสมอๆ ในเรื่องที่ได้แย้งกันว่าเป็น สัญญาจ้างแรงงาน หรือจ้างทำของ ทางฝ่ายผู้ว่าจ้าง ก็จะปฏิเสธว่า เป็นสัญญาจ้างทำของ เพราะหากเป็นสัญญาจ้างทำของแล้ว ตนเอง ไม่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน ในฐานะที่เป็นนายจ้าง และ ผู้จ้างต่อกัน ส่วนผู้จ้างก็จะโต้แย้งว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างต้องรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงานกำหนด จะต้องมีการจัด สวัสดิการ ต้องมีวันหยุด วันลา หากเลิกจ้างแล้วต้องจ่ายค่าชดเชย หรือค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ประเด็นเหล่านี้คดีขึ้นสู่ศาลมากมาย ดังนั้นการที่จะแปลความว่าเป็นสัญญาชนิดใดจำต้องพิจารณาจาก หลักการที่กล่าวข้างต้น ดังศาลฎีกาได้ตัดสินไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ ที่ยกมาเป็นตัวอย่างนี้

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6942/2550** การจะเป็นนายจ้างหรือผู้จ้าง กันหรือไม่นั้น นอกจากจะพิจารณาตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 5 และ ป.พ.พ. มาตรา 575 แล้วยังต้องปรากฏด้วยว่าผู้จ้าง ได้ปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119 อีกด้วย คดีนั้นนอกจากศาล แรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์รับผู้รับจ้างขนส่งเข้าทำงาน ทำหน้าที่ขนส่งน้ำมันจากคลังน้ำมันโรงกลั่นน้ำมันบริษัท บ. หรือตามที่โจทก์กำหนดให้ขนส่งไปยังผู้รับหรือสถานที่อื่นใดตามที่โจทก์จะแจ้ง ให้ผู้รับจ้างขนส่งทราบเป็นคราวๆ ไป การจ่ายค่าตอบแทนทั้งสองฝ่าย ตกกลางกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นรายเที่ยวตามสัญญาขนส่งน้ำมัน การ เข้าปฏิบัติงานหากผู้รับจ้างขนส่งไม่สามารถมาทำงานได้ให้แจ้งฝ่าย โจทก์เพื่อที่โจทก์จะได้จัดหาบุคคลอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน แล้วจึง ปรากฏข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลางอีกว่า การทำงานของผู้รับจ้างขนส่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติการใช้ บริการศูนย์จ่ายน้ำมันและการจัดส่งน้ำมันเวลาปฏิบัติงานในแต่ละ วันจะเริ่มตั้งแต่เวลา 18.30 นาฬิกา เมื่อผู้รับจ้างขนส่งมาที่ส่วนคลัง



และขนส่งบริษัท บ. แล้ว จะจับสลากเพื่อรับงานตามใบสั่งงานที่บริษัท บ. ออกให้แก่โจทก์ โดยผู้รับจ้างขนส่งจะได้รับค่าขนส่งต่อเที่ยวไม่เท่า กัน แต่จะได้รับไม่ต่ำกว่าเที่ยวละ 250 บาท ในระหว่างการขนส่งน้ำมัน ไปยังลูกค้า ณ สถานที่ของลูกค้า การลงน้ำมันโดยทั่วไปแล้ว ยังระบุ ถึงความประพฤติส่วนตัวที่ต้องห้ามแสดงกิริยา มารยาทหรือวาทะไม สุภาพ ห้ามเล่นการพนันภายในพื้นที่ และห้ามก่อการทะเลาะวิวาท ทำร้ายหรือพยายามทำร้ายผู้อื่นอีกด้วย ซึ่งตามข้อกำหนดสัญญาจ้าง ผู้รับเหมาระบุบทลงโทษไว้ตั้งแต่การแจ้งตัวแทนผู้รับเหมาเพื่อขอ ใ้ทำงาน 3 วัน ไปจนถึงส่งตัวบุคคลนั้นคืนบริษัทต้นสังกัด ดังนั้น การ ปฏิบัติงานของผู้รับจ้างขนส่งจึงมิได้เป็นเพียงผู้รับจ้างโดยอิสระ แต่ ยังคงต้องปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบปฏิบัติของโจทก์ที่กำหนดขึ้นใน ลักษณะเดียวกับการทำงานของผู้จ้างทั่วไป โจทก์จึงมีฐานะเป็น นายจ้างของผู้รับจ้างขนส่งดังกล่าวตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 5

**บทสรุปสังท้าย** ความแตกต่างระหว่างสัญญาทั้งสองนี้ จำ ต้องพิจารณาในเรื่องความมุ่งหมายของสัญญาเป็นสำคัญ จ้างแรงงาน มุ่งเน้นที่แรงงานไม่ได้มุ่งความสำเร็จของงาน และเรื่องการมีอำนาจ บังคับบัญชาสัญญาจ้างทำของผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ต่าง กับจ้างแรงงานอำนาจการบังคับบัญชาจะอยู่ที่นายจ้าง ส่วนค่าจ้าง หรือสินจ้างนั้นจ้างทำของจะได้รับเมื่องานเสร็จส่วนสัญญาจ้าง แรงงานแม้งานไม่เสร็จก็ยังคงต้องจ่ายค่าจ้างให้ และนายจ้างต้องร่วม รับผิดชอบในผลละเมิดที่ผู้จ้างได้ทำขึ้นในระหว่างที่จ้างด้วย ส่วนจ้างทำ ของผู้ว่าจ้างไม่ต้องร่วมรับผิดชอบในผลละเมิดของงานที่จ้างนั้น 