

กฎหมายแรงงาน

อาจารย์อชิรญา บุณนาค

กฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์
พฤติกรรมของมนุษย์ในเรื่อง
ของการใช้แรงงานและการจ้างงาน
กำหนดสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญา คือ
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

- ลูกจ้างมีหน้าที่หลัก คือ ต้องทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มความสามารถให้แก่นายจ้าง และด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- นายจ้างมีหน้าที่หลัก คือ ต้องจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง
- ลักษณะพิเศษ คือ นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมการทำงานของลูกจ้าง และในขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ต้องดูแลให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงานด้วย

องค์ประกอบของกฎหมายแรงงาน

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
ว่าด้วย สัญญาจ้างแรงงาน
- กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน

- การเกิดของสัญญาจ้างแรงงาน
- สิทธิหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่าง
นายจ้างลูกจ้าง
- เหตุของความสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กำหนดคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานเพื่อมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างมากเกินไป โดยจะกำหนดในเรื่อง

- เวลาทำงานปกติที่ไม่มากเกินไป
- เวลาพักของลูกจ้างระหว่างการทำงาน
- การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานในอัตราที่เหมาะสม
- ให้จ่ายค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษ เมื่อมีการเลิกจ้าง

2. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้าง
กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
หรือเกิดโรคเนื่องมาจากการทำงาน
โดยกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทน
จากนายจ้างหรือจากกองทุนเงินทดแทน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายที่รับรองและคุ้มครองสิทธิ
ในการรวมกลุ่มเป็นองค์กรทางแรงงาน
เพื่อใช้สิทธิในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
การเจรจาตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้าง
สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานเพื่อแสดงพลัง
ในการต่อรอง และการระงับข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ

กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

กฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิในการฟ้องคดีแรงงาน
กรณีมีข้อโต้แย้งสิทธิเกี่ยวกับการจ้าง
หรือการทำงาน ตลอดถึงการโต้แย้ง
เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
กับเรื่องแรงงาน

กฎหมายแรงงานไทย

แบ่งได้เป็น 2 ภาค

1. กฎหมายแรงงานภาคเอกชน
2. กฎหมายแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ

ลักษณะพิเศษของกฎหมายแรงงาน

- กฎหมายในทางแพ่ง
- กฎหมายทางมหาชน
- กฎหมายในทางสังคม

ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน กับสัญญาจ้างทำของ

- หลักเกี่ยวกับวิธีการคำนวณสินจ้าง
หรือค่าจ้าง
- หลักอำนาจบังคับบัญชา

สรุป จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้นั้น

- นายจ้างต้องมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง มีอำนาจให้คุณให้โทษได้
- ลูกจ้างต้องอยู่ในกรอบที่กำหนดไว้
- มีเวลาทำงานกำหนดไว้

คำพิพากษา 111987/2554

การที่โจทก์ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้พนักงานขับรถตลอดระยะเวลาที่ยังทำงานให้ โดยมุ่งจะใช้การงานของพนักงานขับรถมากกว่าผลสำเร็จของงานที่ทำ พนักงานขับรถต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของโจทก์ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับโจทก์ และโจทก์มีอำนาจให้คุณให้โทษ เช่น ว่ากล่าวตักเตือน พักงาน เลิกจ้าง

สัญญาระหว่างโจทก์กับพนักงานขับรถจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน อันอยู่ในความหมายของนายจ้างลูกจ้าง จึงเอาพ.ร.บ.ประกันสังคมฯ มาใช้ได้

คำพิพากษาฎีกา 1374/2513

โจทก์ทำสัญญาจ้างจำเลยให้ชักลากไม้รวม 60 ท่อนให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด ถ้าชักลากไม่สำเร็จ จำเลยยอมให้ปรับค่าจ้างชักลากคิดตามปริมาตรที่ส่งมอบ แม้ในสัญญาจะมีข้อความว่า โจทก์มีสิทธิเข้าตรวจงานได้ตลอดเวลา สัญญานี้เป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เพราะค่านึงถึงผลสำเร็จของงานมากกว่า คือทำอย่างไรก็ได้ ให้ลากไม้ให้เสร็จภายในกำหนดเวลา แต่โจทก์ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาว่าต้องมาทำงานกี่โมง ใช้วิธีอย่างไร แม้จะมีสิทธิเข้าตรวจงานได้ ก็ไม่ถือว่ามีอำนาจบังคับบัญชา