



คำพิพากษา

เกี่ยวกับ

ความเป็นนายจ้าง

ลูกจ้าง

10 พ.ศ.

ปี 2554 - 2563

เชิดศักดิ์ กำปั่นทอง

นิติกรชำนาญการพิเศษ กองนิติการ

สารบัญบอกชื่อเรื่องย่อ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สารบัญเรื่องย่อ

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๓/๒๕๖๓</p> <p>เรื่อง จำเลยที่ ๑ ส่งโจทก์ให้ไปทำงานเป็นผู้ควบคุมนั่งร้านที่สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ ๒ ต่อมาจำเลยที่ ๒ มีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ให้การปฏิบัติงานของโจทก์สิ้นสุดลงตามสัญญา และส่งตัวโจทก์คืนแก่จำเลยที่ ๑ จึงไม่ใช่กรณีจำเลยที่ ๒ บอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ แต่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยที่ ๑ เป็นผู้แจ้งโจทก์สิ้นสุดสัญญาจ้าง จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์</p>	๑
<p>๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๘๓/๒๕๖๓</p> <p>เรื่อง นายจ้างร่วม : จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการออกแบบ ผลิต ติดตั้งโครงสร้างฯ จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการที่ปรึกษาทางเทคนิค โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ แม้ว่าภายหลังจำเลยที่ ๑ จะจ่ายเงินคืนให้แก่จำเลยที่ ๒ ดังนั้น จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ถือเป็นนายจ้างของโจทก์ ต้องร่วมรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่โจทก์</p>	๒
<p>๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๘๒/๒๕๖๓</p> <p>เรื่อง นายความ มีรายได้เป็นรายเดือน ได้รับสวัสดิการ มีวันทำงาน วันหยุดและวันลา และต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะกรรมการนายจ้าง จึงเป็นลูกจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ เมื่อลูกจ้างประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษากฎหมายและนายความมาเป็นเวลากว่า ๒๕ ปี แสดงว่าทำข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้องขึ้นด้วยใจสมัคร สิทธิของลูกจ้างในการเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจึงระงับสิ้นไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๒</p>	๓
<p>๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๕๙/๒๕๖๓</p> <p>เรื่อง กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท แต่ต้องทำงานอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของฝ่ายบริหาร จึงเป็นลูกจ้าง เมื่อสัญญาจ้างระบุว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะยุติการจ้างงานต้องแจ้งล่วงหน้า ๖ เดือน ข้อตกลงดังกล่าวเป็นคุณกับลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายอ่อนแอกว่า ย่อมไม่ขัดต่อกฎหมาย มีผลใช้บังคับได้ เมื่อนายจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์บอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างจำนวน ๖ เดือน เป็นเงิน ๓,๘๗๒,๑๖๐ บาท</p>	๕
<p>๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๑๐๘/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง แพทย์ประจำที่โรงพยาบาล ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โรงพยาบาลมีอำนาจควบคุมการทำงาน ไม่ว่าจะเรื่องเวลาทำงาน การลา การคิดค่าบริการ การคัดเลือกแพทย์ใหม่ การตรวจสอบคุณภาพการทำงาน จึงเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดร้ายแรง ลูกจ้างทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้าย</p>	๖

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๖. คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๒๕๐๐/๒๕๖๑ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง กิจการร่วมค้า : สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ย่อมสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง , ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มอบหมายสั่งงานให้ลูกจ้างทำในทันทีเมื่อลูกจ้างมาอยู่ที่ทำงานอันเป็นการเริ่มทำงานก่อนระยะเวลาการทำงาน จึงฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลา จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา</p>	๘
<p>๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๗๒/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง จ้างนักดนตรีแสดงวันละ ๓ รอบ รอบละ ๔๕ นาที พัก ๑๕ นาที โรงแรมเพียงฝ่ายเดียวมีสิทธิกำหนดเงื่อนไขการแสดงดนตรี วันเวลาการแสดง สถานที่แสดงดนตรี การแต่งกาย คุณภาพการแสดง การขอลาป่วย กำหนดให้มาทำงานตรงตามตารางเวลาการแสดงดนตรีที่กำหนด อันเป็นการควบคุมดูแลในลักษณะการบังคับบัญชา เป็นจ้างแรงงาน</p>	๙
<p>๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๓๘ - ๓๗๓๙/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง พนักงานขับรถบรรทุกสินค้า ไม่ได้กำหนดเวลาทำงาน แต่ได้กำหนดให้ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ได้รับเงินเดือนและค่าเทียว การทำงานต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ไม่ได้มีอิสระที่จะปฏิบัติงานเวลาใดก็ได้ นิติสัมพันธ์จึงเป็นจ้างแรงงาน , ในการทำงานนายจ้างเจตนา นาย ช. ออกเป็นตัวแทน การที่นาย ช. บอกเลิกจ้างตามคำสั่งกรรมการผู้มีอำนาจ จึงเสมือนเป็นการบอกเลิกจ้างโดยนายจ้าง</p>	๑๐
<p>๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔๗/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ต่อเนื่องเรื่อยมาจนครบสุดท้ายสิ้นสุดวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ก่อนสิ้นสุดสัญญา นายจ้างจะต่อสัญญาอีก ๖ เดือน แต่วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ลูกจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังนายจ้างว่า “ขอบคุณสำหรับข้อเสนออีก ๖ เดือน แต่มันถึงเวลาที่ผมจะออกเดินทางแล้ว ดังนั้น ผมจึงปฏิเสธข้อเสนอนี้” จึงไม่ใช่การเลิกจ้าง</p>	๑๒
<p>๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๔๑/๒๕๖๑ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง ลักษณะการทำงานมีการกำหนดวันทำงานและวันหยุดแน่นอน กำหนดจ่ายเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันทุกเดือน การทำงานต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของกรรมการบริษัท เป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน</p>	๑๓
<p>๑๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญพิเศษที่ ๘๔๖/๒๕๖๐ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง : การที่บริษัท ก. ว่าจ้างบริษัท ด. เข้าบริหารกิจการ บริษัท ด. จึงมีอำนาจในการบริหารกิจการรวมทั้งเป็นตัวแทนของบริษัท ก. ในการจ้างลูกจ้างแทนด้วย เมื่อบริษัท ด. จ้างนาย ช. ทำงานจึงผูกพันบริษัท ก. ทั้งกรรมการผู้จัดการบริษัท ก. ก็ส่งข้อความสั่งงานทางแอปพลิเคชันไลน์ถึงนาย ช. แสดงให้เห็นว่าอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ดังนั้น นาย ช. จึงเป็นลูกจ้างของบริษัท ก.</p>	๑๔

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๗๖/๒๕๖๐</p> <p>เรื่อง แม้จะเรียกชื่อสัญญาว่า Service Agreement (ข้อตกลงในการให้บริการ) แต่โจทก์ต้องปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับทั้งหมดของลูกค้าอย่างเคร่งครัด จึงเป็นกรณีที่จำเลยใช้อำนาจบังคับบัญชาที่มีต่อโจทก์ส่งให้โจทก์ไปทำงานกับลูกค้าของจำเลย และจำเลยได้ “มอบอำนาจบังคับบัญชาของจำเลยให้ลูกค้าของจำเลยใช้แทนจำเลย” ดังนั้น จำเลยจึงมีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน</p>	๑๕
<p>๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘๙/๒๕๖๐</p> <p>เรื่อง การที่จะพิจารณาว่าเป็นจ้างแรงงานหรือไม่ ต้องพิจารณาในเรื่องการบังคับบัญชาเมื่อศาลชั้นต้นยังมิได้รับฟังข้อเท็จจริงกรณีนี้ จึงไม่พอที่จะวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เห็นสมควรย้อนสำนวนให้รับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวให้ครบถ้วนเสียก่อน</p>	๑๖
<p>๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๓/๒๕๖๐</p> <p>เรื่อง “ตัวแทนเขต” นายจ้างได้เข็ดนาย ฐ. ออกแสดงเป็นตัวแทนหรือรู้อยู่แล้วยอมให้นาย ฐ. เข็ดตัวเองออกแสดงเป็นตัวแทนในการติดต่อว่าจ้างลูกจ้างให้มาทำงาน นายจ้างซึ่งเป็นตัวการจึงต้องผูกพันตามข้อตกลงในหนังสือสัญญาจ้างในผลแห่งการกระทำของตัวแทน</p>	๑๗
<p>๑๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๘๓/๒๕๖๐</p> <p>เรื่อง “พนักงานขายไม่มีค่าจ้างรายเดือน” แต่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นเปอร์เซ็นต์โดยคำนวณจากยอดขายสินค้าซึ่งเป็นค่าจ้างตามผลงาน มีหน้าที่ขายสินค้าและส่งมอบเงินตามคำสั่งและภายใต้การควบคุม นิติสัมพันธ์เป็น “สัญญาจ้างแรงงาน” , เมื่อมิได้มีประเด็นโต้แย้งในเรื่องอำนาจศาลอันเป็นอำนาจ องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจวินิจฉัยถึงนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยได้ไม่จำเป็นต้องส่งสำนวนให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัย</p>	๑๘
<p>๑๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๖๖/๒๕๖๐</p> <p>เรื่อง “นักแสดงกลองสัญชาติอเมริกัน” เงินเดือน ๑๗๕,๐๐๐ บาท ให้ทำการแสดงสัปดาห์ละ ๖ วัน กำหนดเวลาทำการแสดงไว้เป็นช่วงเวลาละ ๔๕ นาที ต้องมาก่อนเวลาแสดง ๑๕ นาที กรณีไม่มาแสดงจะต้องยื่นใบลา ต้องปฏิบัติตามระเบียบของโรงแรม โดยแต่งกายให้เหมาะสม ต้องไม่มาทำการแสดงในสภาพที่มึนเมา โรงแรมมีอำนาจที่จะประเมินผลการทำงาน ถือว่าอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน , ค่าห้องพัก ค่าซักรีดและค่าซักแห้ง และค่าอาหารเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ จึงไม่เป็นค่าจ้าง ไม่นำมาคำนวณค่าชดเชย</p>	๑๙

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๑๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๐/๒๕๖๐ เรื่อง ตัวแทนเขต : แม่พันตำรวจโท ก. ไม่มีชื่อเป็นกรรมการผู้มีอำนาจ แต่ได้ความว่า พันตำรวจโท ก. เป็นผู้ว่าจ้างและขอลดค่าจ้างลูกจ้าง พนักงานการเงินเป็นผู้นำรายได้ของบริษัทจำเลย เข้าบัญชีธนาคารของพันตำรวจโท ก.รวม ๒ บัญชี นอกจากนี้ยังมีการโอนเงินจากบัญชีของบริษัทไปยังบัญชีของพันตำรวจโท ก. หลายครั้ง จึงรับฟังได้ว่าพันตำรวจโท ก. เป็นเจ้าของผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย เมื่อพันตำรวจโท ก. แจ้งให้ลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงานและแจ้งพนักงานทุกคนทราบ ถือเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง</p>	๒๑
<p>๑๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕๖ - ๘๗๕๙/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง) เรื่อง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างโดยตรงของโจทก์กับพวก มีอำนาจบังคับบัญชา มอบหมายงานโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานพนักงานหรือสั่งการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติ จึงเป็นนายจ้าง เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลเลิกจ้างโจทก์กับพวก การเลิกจ้างจึงมีผลผูกพันนายจ้าง</p>	๒๒
<p>๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๘๒/๒๕๕๙ (ฟื้นฟูกิจการ) เรื่อง จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้ทำแผนมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการกิจการและทรัพย์สินของนายจ้างตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๕๔๓ และจำเลยที่ ๑ นางสาว ม. ซึ่งเป็นผู้รับมอบอำนาจของบริษัทในการจัดการกิจการของนายจ้าง จึงเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน ถือเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ ลูกจ้างจึงมีอำนาจฟ้องให้จำเลยทั้งสามร่วมรับผิดชอบในค่าจ้างค้างจ่าย แต่จำเลยที่ ๑ และ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัว</p>	๒๓
<p>๒๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๒๘๓/๒๕๕๘ เรื่อง กรรมการผู้จัดการเป็นลูกจ้าง</p>	๒๔
<p>๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๓๒๕/๒๕๕๘ เรื่อง จ้างเป็นผู้จัดการโรงแรม จำเลยเป็นผู้ขอใบอนุญาตทำงานและใบอนุญาตทำงานมีชื่อจำเลยเป็นนายจ้าง ส่งเงินสมทบประกันสังคม แม้จำเลยมอบหมายให้บริษัทรับจ้างบริหารโรงแรม ใช้อำนาจบังคับบัญชาแทนก็ตาม นิติสัมพันธ์เป็นจ้างแรงงาน</p>	๒๕
<p>๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๒/๒๕๕๗ เรื่อง จ้างแพทย์มาทำงานวันละ ๑ ชม. ทำงานจันทร์ - ศุกร์ จ่ายค่าจ้างทุกเดือน ถือเป็น การบังคับบัญชาของนายจ้างแล้ว บางปีได้ปรับค่าจ้าง บางปีได้รับโบนัส แม้ไม่ต้องลงเวลาหรือหากมาทำงานไม่ได้ให้จัดหาแพทย์อื่นมาทำแทน ก็ถือเป็นลูกจ้าง</p>	๒๖

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๒/๒๕๕๗ เรื่อง เป็นผู้ถือหุ้นและกรรมการ ในการทำงานมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน ต้องมาทำงานทุกวัน หากกลางงานต้องขออนุญาตก่อน ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับพนักงานอื่น แสดงให้เห็นว่าเป็นการทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และต้องปฏิบัติภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งของนายจ้างอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง จึงเป็นลูกจ้าง</p>	๒๖
<p>๒๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๘๕/๒๕๕๗ เรื่อง จ้างที่ปรึกษาด้านการตลาด จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๐,๐๐๐ บาท ไม่กำหนดปริมาณงานว่าต้องทำมากน้อยเพียงใด แต่ต้องทำรายงานการซื้อขายให้บริษัทตรวจสอบทุกเดือน เป็นการแสดงให้เห็นว่าเป็นการทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และต้องปฏิบัติภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งของนายจ้างอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง จึงเป็นลูกจ้าง</p>	๒๗
<p>๒๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๔๒/๒๕๕๗ (นายจ้าง ๓ ราย) เรื่อง แม้บริษัททั้ง ๓ ราย จะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกันก็ตาม แต่ความรับผิดชอบของบริษัททั้งสามต่อลูกจ้างในหนี้อันเกิดจากการจ้างงานร่วมกัน ต้องรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๙๑</p>	๒๗
<p>๒๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๔๗๒ - ๑๓๔๗๘/๒๕๕๗ เรื่อง ผู้แทนของนิติบุคคลเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ถือได้ว่าเป็นการกระทำในฐานะตัวแทนนิติบุคคล ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว</p>	๒๘
<p>๒๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๒/๒๕๕๖ เรื่อง แม้เป็นกรรมการผู้จัดการ แต่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง และต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเหมือนลูกจ้างคนอื่น ถือเป็นลูกจ้าง</p>	๒๘
<p>๒๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๔/๒๕๕๖ เรื่อง จ้างก่อสร้างบ้านแม่ทำสัญญาเป็นจ้างทำของโดยมีเจตนาเพื่อกู้เงินจากธนาคาร แต่ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าเป็นจ้างแรงงาน ต้องผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน</p>	๒๙
<p>๒๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๖๒-๒๔๖๔/๒๕๕๖ เรื่อง ตัวแทนเขตเล็กจ้างลูกจ้าง ย่อมมีผลผูกพันบริษัท ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๘๒๑ ตัวการต้องรับผิดชอบ ถือว่าบริษัทเล็กจ้าง</p>	๓๐

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๖๘/๒๕๕๖ เรื่อง ทำสัญญาจ้างหาโฆษณาแม้รายละเอียดในสัญญามุ่งถึงผลสำเร็จของงานก็ถือเป็นจ้างแรงงาน มีใช้จ้างทำของ</p>	๓๐
<p>๓๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๐/๒๕๕๖ เรื่อง ทำสัญญาจ้างหาโฆษณาแม้รายละเอียดในสัญญามุ่งถึงผลสำเร็จของงานก็ถือเป็นจ้างแรงงานมีใช้จ้างทำของ</p>	๓๑
<p>๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๐๓-๓๐๐๔/๒๕๕๖ เรื่อง ผู้ประกอบกิจการถือเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕(๓) ต้องร่วมรับผิดชอบค่าชดเชยกับนายจ้างผู้รับเหมาค่าแรง นายจ้างยัดบัตรพนักงานและไม่ให้เข้าไปทำงานเป็นลูกจ้าง</p>	๓๑
<p>๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๖/๒๕๕๖ เรื่อง ผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการถือเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนบริษัท เป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	๓๒
<p>๓๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๑๕/๒๕๕๕ เรื่อง นายจ้างจดทะเบียนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ถ้ามีกำไรก็ต้องส่งเข้าบริษัทแม่เช่นเดียวกัน หุ่นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหุ้นทั่วโลกก็เป็นหุ้นตัวเดียวกันไม่ได้ แสดงว่าบริษัททุกแห่งเป็นเจ้าของเดียวกัน ลูกจ้างจึงมีอำนาจฟ้องนายจ้างที่สาขาได้</p>	๓๓
<p>๓๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๘/๒๕๕๔ เรื่อง จ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๕)</p>	๓๔
<p>๓๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๐๕-๓๔๐๗/๒๕๕๔ เรื่อง เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ (๒)</p>	๓๔
<p>๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ (นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง เรือประมงทะเล) เรื่อง งานเรือประมงทะเล แม้ลูกจ้างบางส่วนเป็นคนต่างชาติแต่ก็ทำสัญญาจ้างแรงงานในราชอาณาจักรและทำงานในเรือประมงที่ถือสัญชาติไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไทย จึงอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	๓๔

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๔๗-๙๗๔๘/๒๕๕๔</p> <p>เรื่อง วันเกิดเหตุลูกจ้างมีเรื่องทะเลาะวิวาทกับพนักงานอื่น บุตรนายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้าง โดยนายจ้างอยู่ในเหตุการณ์แต่ไม่ห้ามหรือโต้แย้ง ต้องถือว่าบุตรนายจ้างเป็นตัวแทนเชิด การกระทำย่อมผูกพันนายจ้าง</p>	๓๕
<p>๓๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๘๘/๒๕๕๔</p> <p>เรื่อง พนักงานรักษาความปลอดภัยถือเป็นส่วนหนึ่งอันเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการถือเป็นนายจ้างด้วยตามมาตรา ๕ (๓) เดิม</p>	๓๕



รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๔๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๘๑/๒๕๖๓</p> <p>เรื่อง การทำงานของโจทก์ที่เข้ามาช่วยงานโครงการ มุ่งความสำเร็จของงานในโครงการเป็นสำคัญ โจทก์ไม่ต้องยื่นใบลา สามารถทำงานวันจันทร์ถึงวันพุธ หรือสลับวันทำงานและทำงานที่บ้านได้แสดงว่าโจทก์ไม่ได้อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา จำเลยจึงไม่ได้เป็นนายจ้างโจทก์</p>	๓๗
<p>๔๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๒๕๙๓/๒๕๖๓</p> <p>เรื่อง จ้างที่ปรึกษากฎหมาย การเข้ามาทำงานโจทก์ไม่ต้องลงลายมือชื่อเวลาเข้าออก ไม่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นการทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอน ไม่มีระเบียบข้อบังคับที่โจทก์ต้องปฏิบัติตาม โจทก์ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลย สัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย</p>	๓๗
<p>๔๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๔๑/๒๕๖๒</p> <p>เรื่อง จ้างนักเรียน นักศึกษาให้ทำงานตามช่วงเวลาเสาร์ อาทิตย์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ และช่วงปิดภาคเรียน หากไม่ไปก็เพียงแต่แจ้งทางโทรศัพท์ ไม่ต้องยื่นใบลา ได้ค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ทำได้ ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา นิติสัมพันธ์จึงไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ไม่ต้องส่งเงินสมทบ</p>	๓๘
<p>๔๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง “แคคตัส” ให้บริการแก่ลูกค้าที่เข้ามาเล่นกอล์ฟ มีรายได้จากลูกค้าที่เข้ามาเล่นกอล์ฟรอบละ ๔๐๐ บาท โดยจำเลยจะหักไว้ ๕๐ บาท เงินค่าออกรอบจึง “ไม่เป็นค่าจ้าง” แม้จำเลยจะมีระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะแคคตัส แต่ระเบียบดังกล่าวก็เป็นเพียงเงื่อนไขที่แคคตัสต้องปฏิบัติในการมาให้บริการแก่นักกอล์ฟเท่านั้น มิใช่คำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับในการจ้างงาน สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลย จึง “มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน” และโจทก์มิใช่ลูกจ้างของจำเลย</p>	๓๙
<p>๔๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๑๖๔/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง โจทก์ทำงานโดยอิสระไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลย ไม่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่ นายจ้างและลูกจ้าง ส่วนมติที่ประชุมใหญ่เรียกเงินที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ว่าเป็นค่าชดเชยนั้น ก็เป็นเพียงการเรียกชื่อค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ว่าเป็นค่าชดเชยแต่ไม่ใช่หมายถึงค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	๔๐
<p>๔๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๘๒๔ - ๑๘๒๕/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง นักดนตรีมิใช่ลูกจ้าง : โจทก์ทั้งสองก็มีอำนาจตัดสินใจอิสระในการเล่นดนตรีตามทักษะ ความชำนาญเฉพาะของตนได้อย่างเต็มที่โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงาน ไม่มีวันหยุด ไม่อยู่ในข้อบังคับ นิติสัมพันธ์จึงเป็นจ้างทำของมิใช่จ้างแรงงาน</p>	๔๑

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๒๑/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง “ตัวแทนการขายรถยนต์” ไม่มีเงินเดือน ไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ได้รับค่าคอมมิสชันแบ่งเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกให้เมื่อลูกค้าตกลงทำสัญญาซื้อรถยนต์และได้รับรถแล้ว ส่วนที่ ๒ ให้เมื่อลูกค้าได้รับป้ายทะเบียนจากกรมการขนส่งทางบก จึงไม่ใช่ลูกจ้าง</p>	๔๒
<p>๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๐๖/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง กรรมการบริษัท มีอำนาจในการบริหารกิจการทุกอย่าง มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา จึงไม่เป็นลูกจ้าง การที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ จึงไม่ใช่การเลิกจ้าง</p>	๔๓
<p>๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๙๓/๒๕๖๑</p> <p>เรื่อง ไม่ปรากฏว่าในการทำงานมีกฎระเบียบในการทำงาน การกำหนดเวลาเข้าออกงาน หรือข้อบังคับการทำงาน อันจะแสดงให้เห็นถึงลักษณะอำนาจบังคับบัญชาที่ จึงไม่นิยมนิตติมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างกัน</p>	๔๓
<p>๔๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๙/๒๕๖๐</p> <p>เรื่อง จ้างมาแต่งหน้าให้ลูกค้าที่มาซื้อเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า โจทก์จะเป็นผู้ทำสมุดลงบันทึกเวลางาน ลงเวลาเข้าออกงานเอง โดยมีผู้จัดการฝ่ายบุคคลลงชื่อในสมุดเพื่อตรวจสอบในการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงที่มาปฏิบัติงาน ไม่มีการยื่นใบลา กิจ ใบล่าป่วย กรณีมาสายหรือไม่มาปฏิบัติงาน ไม่มีการนำข้อบังคับมาใช้กับโจทก์ จ่ายค่าตอบแทนเฉพาะวันที่มาปฏิบัติหน้าที่ จึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน</p>	๔๔
<p>๕๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษที่ ๙๐๓/๒๕๖๐</p> <p>เรื่อง “สัญญาจ้างนักฟุตบอล” เป็นสัญญาที่จ้างให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอนหรือผู้บริหาร โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้างก็คือผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างอันเป็นเป้าหมายสำคัญ จึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน หากแต่เป็นสัญญาในทางแพ่งอย่างหนึ่ง จึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกร้องเงินตามกฎหมายแรงงานในฐานะลูกจ้าง</p>	๔๕
<p>๕๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษที่ ๓๔๖/๒๕๖๐</p> <p>เรื่อง การจ้างงานของแพทย์ในโรงพยาบาลจะเป็นนิตติมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากพฤติการณ์และความสัมพันธ์ต่อกันทุกด้าน การที่ศาลแรงงานกลางคงฟังข้อเท็จจริงเพียงจากข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะเป็นหลักในการวินิจฉัยยังไม่พอแก่การวินิจฉัย เห็นควรย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม</p>	๔๖

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๕๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๙/๒๕๖๐ เรื่อง จ้างมาแต่งหน้าให้ลูกค้าที่มาซื้อเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า โจทก์จะเป็นผู้ทำสมุดลงบันทึกเวลางาน ลงเวลาเข้าออกงานเอง โดยมีผู้จัดการฝ่ายบุคคลลงชื่อในสมุดเพื่อตรวจสอบในการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงที่มาปฏิบัติงาน ไม่มีการยื่นใบลากิจ ใบลาป่วย กรณีมาสายหรือไม่มาปฏิบัติงาน ไม่มีการนำข้อบังคับมาใช้กับโจทก์ จ่ายค่าตอบแทนเฉพาะวันที่มาปฏิบัติหน้าที่ จึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน</p>	๔๘
<p>๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘๙/๒๕๖๐ เรื่อง การที่จะพิจารณาว่าเป็นจ้างแรงงานหรือไม่ ต้องพิจารณาในเรื่องการบังคับบัญชา เมื่อศาลชั้นต้นยังมิได้รับฟังข้อเท็จจริงกรณีนี้ จึงไม่พอที่จะวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เห็นสมควรย้อนสำนวนให้รับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวให้ครบถ้วนเสียก่อน</p>	๔๙
<p>๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๖๗/๒๕๖๐ เรื่อง จ้างเป็นกรรมการผู้จัดการ มีหน้าที่วางแผนกำหนดนโยบาย มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยทั้งหมดทุกเรื่อง กำหนดเวลาทำงานไม่แน่นอน กำหนดวันพักผ่อนเอง ไม่มีกำหนดวันหยุดวันลาและสวัสดิการ มีอิสระในการทำงานไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา นิติสัมพันธ์มิใช่การจ้างแรงงาน</p>	๕๐
<p>๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๙๖/๒๕๖๐ (สถาบันอุดมศึกษา) เรื่อง โจทก์มิได้เป็นอาจารย์ประจำ แต่เป็นเพียงอาจารย์พิเศษที่มุ่งถึงผลสำเร็จในการทำงาน อันมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ได้เป็นจ้างแรงงาน</p>	๕๑
<p>๕๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๑/๒๕๕๙ (คดีเพิกถอนคำวินิจฉัยคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน) เรื่อง ครูสอนดนตรี กำหนดค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๔๐ จากเงินที่ได้รับจากลูกค้า หากไม่มาสอนจะไม่ได้รับค่าตอบแทนการสอนสำหรับชั่วโมงที่ไม่มาสอน หากไม่มาทำงานก็ไม่มี ความผิดไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์จึงมิใช่ลูกจ้าง</p>	๕๒
<p>๕๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๓๔/๒๕๕๘ เรื่อง จ้างแพทย์ทำงาน เดือนละ ๒๘ เวย์ ๆ ละ ๑๒ ชั่วโมง ค่าตอบแทนเดือนละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท หากไม่มาทำงานตามกำหนดเวรสามารถหาบุคคลภายนอกที่ประกอบวิชาชีพแพทย์เช่นเดียวกันมาเข้าเวรแทนได้ ไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดวิธีการลงโทษทางวินัย แต่จะใช้วิธีตัดผลประโยชน์ค่าตอบแทนในการทำงาน ไม่ใช่จ้างแรงงาน</p>	๕๒

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๕๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๓๘/๒๕๕๗ เรื่อง กรรมการผู้จัดการและเป็นผู้ถือหุ้น ทำงานโดยไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของใคร แม้ต้องมาทำงานทุกวันก็ทำในฐานะที่ต้องดูแลรักษาผลประโยชน์ของบริษัท จึงไม่ใช่ลูกจ้าง</p>	๕๓
<p>๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๗/๒๕๕๗ เรื่อง ประธานกรรมการบริษัท ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ไม่มีการส่งเงิน ประกันสังคม ไม่มีการหักภาษีเงินได้ ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ในเรื่องเวลาทำงาน หรือหน้าที่ตามที่ระบุอย่างไร ไม่เป็นลูกจ้าง</p>	๕๔
<p>๖๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔๑/๒๕๕๗ เรื่อง ผู้ประสานงานของบริษัทประกันชีวิต ลักษณะงานทำงานเป็นไปอย่างอิสระ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย</p>	๕๔
<p>๖๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๗/๒๕๕๗ เรื่อง จ้างสอนภาษาอังกฤษพิเศษในสถาบันการศึกษา จ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมงๆ ละ ๗๐๐ บาท และได้รับค่านายหน้าในกรณีนักเรียนมาเรียนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ไม่อยู่ในบังคับบัญชา ไม่ใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงลูกจ้าง</p>	๕๕
<p>๖๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๒๕/๒๕๕๗ เรื่อง ผู้ถือหุ้นเข้ามาทำงานบริหารจัดการงานในบริษัท จะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ ไม่ต้องบันทึกเวลาเข้าออก ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ใด ไม่ใช่ลูกจ้าง</p>	๕๕
<p>๖๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๙๐/๒๕๕๗ เรื่อง ตัวแทนประกันชีวิต รายได้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสัดส่วนของค่าบำเหน็จร้อยละตามผลงานโดยมิได้คำนึงถึงระยะเวลาการทำงาน เพียงแต่มุ่งคำนึงถึงผลสำเร็จของงานการขายประกันกับการเก็บเงินของทีมงานและเกณฑ์มาตรฐานของจำเลยเป็นสำคัญ ไม่ใช่ลูกจ้าง</p>	๕๕
<p>๖๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๑๕/๒๕๕๗ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง โจทก์เป็นผู้นำเหรียญกษาปณ์ค่าโดยสารไปแลกเป็นธนบัตรเดือนละ ๔ ครั้ง ได้รับเงินเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท หลังจากแลกเหรียญแล้วจะไปไหนก็ได้ ไม่มีการบังคับบัญชา โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้าง</p>	๕๖
<p>๖๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๖๔/๒๕๕๗ เรื่อง พนักงานนวดสปา การทำงานไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับ วันใดไม่มาทำงานก็ไม่มีค่าแรงแบ่งให้ ไม่มีบทลงโทษ อุปกรณ์ของใช้ต่างๆ เป็นของเจ้าของ นิติสัมพันธ์จึงมิใช่จ้างแรงงาน</p>	๕๖

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๖๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๔๑๔ - ๑๘๔๔๕/๒๕๕๗ เรื่อง เก็บผลไม้ป่าที่ประเทศสวีเดน : จำเลยกับโจทก์ไม่มีเจตนาผูกพันตามข้อสัญญาที่จัดทำขึ้น การจัดทำสัญญาจ้างมีวัตถุประสงค์ช่วยเหลือให้โจทก์กับพวกเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนโดยไม่ต้องเสียภาษีตามที่ทางการของประเทศสวีเดนกำหนดเท่านั้น จำเลยทั้งสองจึงไม่ใช่ นายจ้าง และไม่ต้องรับผิดชอบตามสัญญาต่อโจทก์กับพวก</p>	๕๗
<p>๖๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๐๘/๒๕๕๗ (ประกันสังคม) เรื่อง แม่บ้านมีหน้าที่รับทำความสะอาด ขณะเดียวกันยังให้บริการรักษาความสะอาดแก่บริษัทอื่นในอาคารเดียวกันกับบริษัทโจทก์ ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ลักษณะการทำงานมุ่งที่จะทำความสะอาดให้แล้วเสร็จ ซึ่งถือเอาความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ส่วนการตอบบัตรเป็นเพียงการตรวจสอบว่าทำงานหรือไม่ จึงเป็นจ้างทำของไม่ใช่จ้างแรงงาน</p>	๕๙
<p>๖๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๗/๒๕๕๗ เรื่อง จ้างสอนภาษาอังกฤษพิเศษในสถาบันการศึกษา จ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมงๆ ละ ๗๐๐ บาทและได้รับค่านายหน้าในกรณีหานักเรียนมาเรียนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ไม่อยู่ในบังคับบัญชา ไม่ใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงลูกจ้าง</p>	๖๐
<p>๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕๗/๒๕๕๖ เรื่อง ผู้จัดการสถานีน้ำมัน มีหน้าที่บริหารงานและควบคุมการทำงานของพนักงานในสถานีบริการน้ำมัน ไม่ต้องลงเวลาทำงาน ไม่มีการลาหยุดในลักษณะใดๆ ไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ไม่เป็นนายจ้างลูกจ้างกัน</p>	๖๐
<p>๗๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๕/๒๕๕๕ เรื่อง ตัวแทนประกันชีวิต สามารถทำงานได้โดยอิสระเพียงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานคือ มีผู้ทำสัญญาประกันชีวิตก็จะได้รับค่าตอบแทนเป็นค่านายหน้า ไม่ใช่ลูกจ้าง</p>	๖๑
<p>๗๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๖๙/๒๕๕๕ เรื่อง จ้างเป็นที่ปรึกษากฎหมาย ทำงานเฉพาะวันเสาร์ ไม่มีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ไม่ถือเป็นสัญญาจ้างแรงงาน</p>	๖๑
<p>๗๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๒๕/๒๕๕๕ เรื่อง จ้างขับรถส่งของต้องมีรถบรรทุกสินค้าของตนเอง จ่ายค่าตอบแทนตามผลงานเป็นเที่ยวจะมาทำงานในวันใดก็ได้ตามความสมัครใจ ไม่ใช่จ้างแรงงาน</p>	๖๒

รายการ (ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน)	หน้า
<p>๗๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๑๔/๒๕๕๕ เรื่อง เป็นผู้ถือหุ้นและเป็นกรรมการของบริษัท ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของคณะกรรมการของจำเลย ไม่ต้องลงเวลาทำงานและจะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ แม้ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ก็ไม่ใช่ลูกจ้าง</p>	๖๒
<p>๗๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๖๘/๒๕๕๔ เรื่อง จ้างสอนภาษาจีนจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง คือให้มีการสอนตามช่วงเวลานั้นจนสำเร็จเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ หาได้มุ่งเน้นถึงแรงงานที่จำเลยจะได้รับจากการสอนของโจทก์ก็ไม่มีข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงานว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลย แม้ส่งประสงค์ก็ไม่ใช่จ้างแรงงาน</p>	๖๓



มาตรา ๕ เป็นนายจ้างลูกจ้างกัน

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๓/๒๕๖๓

เรื่อง จำเลยที่ ๑ ส่งโจทก์ให้ไปทำงานเป็นผู้ควบคุมนั่งร้านที่สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ ๒ ต่อมาจำเลยที่ ๒ มีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ให้การปฏิบัติงานของโจทก์สิ้นสุดลงตามสัญญา และส่งตัวโจทก์คืนแก่จำเลยที่ ๑ จึงไม่ใช่กรณีจำเลยที่ ๒ บอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ แต่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยที่ ๑ เป็นผู้แจ้งโจทก์สิ้นสุดสัญญาจ้าง จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ จำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ควบคุมนั่งร้าน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓,๙๒,๔๙๓.๙๑๗ บาท ต่อมาวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ อ้างว่าครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์ ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชยเป็นเงิน ๓,๙๒๔,๕๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม จำเลยที่ ๑ ให้การว่า ไม่ได้เป็นนายจ้างโจทก์ แต่โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยที่ ๑ เป็นจ้างทำของ จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๒ ไม่เคยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ แต่เป็นกรณีสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยที่ ๑ มีวัตถุประสงค์หลักในการประกอบกิจการให้คำปรึกษาด้านวิศวกรรมและอำนวยความสะดวกด้านธุรการให้แก่ลูกค้า จำเลยที่ ๒ ประกอบธุรกิจออกแบบติดตั้งโครงสร้างต่าง ๆ ในทะเลของอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ จำเลยที่ ๒ มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ บริหารจัดหาพนักงานตำแหน่งผู้ควบคุมนั่งร้าน จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์ซึ่งเป็นวิศวกรผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ควบคุมนั่งร้านและส่งโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ที่สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ ๒ จังหวัดชลบุรี จำเลยที่ ๑ ดำเนินการขอวีซ่า และต่อใบอนุญาตทำงาน หักเงินส่งประกันสังคมในนามจำเลยที่ ๑ อำนวยปัญญาและการลาขึ้นตรงต่อจำเลยที่ ๒ เป็นการมอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนให้จำเลยที่ ๒ ต่อมาจำเลยที่ ๒ มีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ให้การปฏิบัติงานของโจทก์สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ และส่งตัวโจทก์คืนแก่จำเลยที่ ๑ ไม่ใช่กรณีจำเลยที่ ๒ บอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ แสดงว่าอำนาจในการเลิกจ้างยังอยู่ที่จำเลยที่ ๑ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ แต่ผู้เดียว พิจารณาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย ๑๖๒,๖๔๐ ดอลลาร์ออสเตรเลีย พร้อมดอกเบี้ย ในกรณีที่ชำระเป็นเงินไทยให้คิดอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศนั้นเป็นเงินไทย โดยคิดอัตราแลกเปลี่ยนเงินโดยเฉลี่ยที่ธนาคารพาณิชย์ที่ทำการขายเงินตราต่างประเทศเป็นเงินไทยในวันที่มีคำพิพากษา... คำขออื่นให้ยก และยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ ๒

จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ประเด็นว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ หรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งผู้ควบคุมนั่งร้าน ซึ่งเป็นงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของจำเลยที่ ๑ ในการประกอบกิจการด้านให้คำปรึกษาด้านวิศวกรรมและอำนวยความสะดวกด้านธุรการให้แก่ลูกค้า

และจำเลยที่ ๑ ส่งโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่โจทก์ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยที่ ๑ เป็นผู้แจ้งโจทก์สิ้นสุดสัญญาจ้าง แสดงว่าจำเลยที่ ๑ ตกลงรับโจทก์เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และเป็นผู้มีอำนาจในการเลิกจ้างโจทก์ การที่โจทก์ต้องปฏิบัติตามและการบังคับบัญชาของจำเลยที่ ๒ ก็ด้วยคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่มอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนไปให้จำเลยที่ ๒ ใช้แทน ในระหว่างที่โจทก์ไปปฏิบัติงานให้จำเลยที่ ๒ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยทั้งสอง จำเลยที่ ๑ จึงเป็นนายจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕

อนึ่งที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยเป็นเงินไทยโดยให้คิดอัตรา แลกเปลี่ยนเงินโดยเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์...ในวันที่มีคำพิพากษา...เป็นการไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๖ วรรคสอง ที่กำหนดให้การเปลี่ยนเงินต่างประเทศเป็นเงินไทย ให้คิดตามอัตราแลกเปลี่ยนเงิน ณ สถานที่และในเวลาที่ใช้เงิน อันเป็นสิทธิของลูกหนี้ในการเลือกปฏิบัติชำระหนี้ พิพากษา แก่ ให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย ๑๖๒,๖๔๐ ดอลลาร์ออสเตรเลีย พร้อมดอกเบี้ย หากจะชำระเป็นเงินไทยให้ คิดตามอัตราแลกเปลี่ยนเงิน ณ สถานที่และในเวลาที่ใช้เงิน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๓,๙๒๔,๕๔๐ บาท นอกจากนี้ ก็ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๘๓/๒๕๖๓

เรื่อง นายจ้างร่วม : จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการออกแบบ ผลิต ติดตั้งโครงสร้างฯ จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการที่ปรึกษาทางเทคนิค โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ แม้ว่าภายหลังจำเลยที่ ๑ จะจ่ายเงินคืนให้แก่จำเลยที่ ๒ ดังนั้น จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ถือเป็นนายจ้างของโจทก์ ต้องร่วมรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่โจทก์

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า ประเดือนเมษายน ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ รับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ โมดูล มีหน้าที่ควบคุมดูแลความก้าวหน้าของงานโครงสร้างที่ยืดเหนียวท่อก๊าซ แต่จำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ทำหนังสือสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ ๒ ต่อมาวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จำเลยที่ ๒ แจ้งโจทก์ถึงการเลิกจ้างให้มีผลวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าชดเชย ๔,๐๔๐,๔๒๔ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรม ๒,๐๒๐,๒๑๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ ให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง จำเลยที่ ๑ ว่าจ้าง จำเลยที่ ๒ เพื่อให้บริการทางด้านวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยจำเลยที่ ๒ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนทางด้านเทคนิค แก่จำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ แต่โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วมีคำสั่งว่าข้อพิพาทมีการทำสัญญาอนุญาตตุลาการกันไว้และไม่มีเหตุใช้บังคับไม่ได้ จึงให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความเพื่อให้คู่ความไปดำเนินการทางอนุญาตตุลาการต่อไป โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิจารณาแล้วพิพากษายกคำสั่งศาลแรงงานภาค ๒ ให้ศาลแรงงานภาค ๒ ดำเนินการพิจารณาต่อไปแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยที่ ๒ ยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา พร้อมฎีกาคัดค้าน ศาลฎีกามีคำสั่งไม่อนุญาตให้จำเลยที่ ๒ ฎีกา ยกคำร้อง และไม่รับฎีกาจำเลยที่ ๒

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์เป็นคนออสเตรเลีย จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการ ออกแบบ ผลิต ติดตั้งโครงสร้างต่าง ๆ จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการที่ปรึกษาทางเทคนิค จำเลยที่ ๑ เป็นผู้ ติดต่อโจทก์มาทำงานโดยตรง ไม่ใช่มอบหมายให้จำเลยที่ ๒ จัดหาคนเข้ามาทำงานตามสัญญาให้บริการ โจทก์ ตกงานให้จำเลยที่ ๑ โดยได้รับค่าจ้างจากจำเลยที่ ๑ ผ่านจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๑ เป็นผู้กำหนดเงินเดือน โจทก์ปฏิบัติตามระเบียบจำเลยที่ ๑ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ โจทก์ลงชื่อในสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๒ เพื่อให้จำเลยที่ ๒ ดูแลการทำหนังสือเดินทางและการขออนุญาตทำงานแทนจำเลยที่ ๑ นิติสัมพันธ์ระหว่าง โจทก์กับจำเลยที่ ๒ ไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้างกัน พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย ๔,๐๔๐,๔๒๔ บาท พร้อม ดอกเบี้ย ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก ยกฟ้องจำเลยที่ ๒ โจทก์และจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ โจทก์ลงชื่อในสัญญาจ้างแรงงานกับ จำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทุกวันที ๒๕ ของเดือน ทั้งยังได้ความจากนางสาว A หัวหน้าฝ่ายบุคคลของจำเลยที่ ๒ อีกว่า จำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่โจทก์ไปก่อนแล้วจึงจะเรียก เก็บค่าบริการไปยังจำเลยที่ ๑ แม้ว่าภายหลังจำเลยที่ ๑ จะจ่ายเงินคืนให้แก่จำเลยที่ ๒ เป็นจำนวนเดียวกันกับ ที่จำเลยที่ ๒ จ่ายให้แก่โจทก์ ก็คงเป็นเรื่องความผูกพันในทางธุรกิจระหว่างจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เท่านั้น ดังนั้น ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ตกลงรับโจทก์เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างโจทก์ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

พิพากษาแก้เป็น ให้จำเลยที่ ๒ ร่วมรับผิดชอบจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไป ตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๒๘๒/๒๕๖๓

เรื่อง ทนายความ มีรายได้เป็นรายเดือน ได้รับสวัสดิการ มีวันทำงาน วันหยุดและวันลา และต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะกรรมการนายจ้าง จึงเป็นลูกจ้างตามความหมายของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ เมื่อลูกจ้างประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษากฎหมาย และทนายความมาเป็นเวลากว่า ๒๕ ปี แสดงว่าทำข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้องขึ้นด้วยใจสมัคร สิทธิของ ลูกจ้างในการเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจึงระงับสิ้นไป ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา ๘๕๒

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าสำนักงานร่วม ทนายความ และในฐานะผู้ถือหุ้นจำเลย ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๘๖,๐๐๐ บาท วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ จำเลย เลิกจ้างโจทก์ให้มีผลสิ้นสุดการจ้างวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยไม่มีความผิด รวมระยะเวลาที่โจทก์ทำงาน กับจำเลย ๒๕ ปี จำเลยบังคับให้โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือข้อตกลงเลิกจ้างสละสิทธิเรียกร้องการดำเนินคดี แพ่งหรืออาญา ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑,๐๕๖,๕๑๕.๓๔ บาท ค่าเสียหาย จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๓,๒๐๖,๕๔๑.๗๘ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า จำเลยประกอบ

กิจการสำนักงานบัญชีและที่ปรึกษากฎหมาย โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลย โจทก์เป็นผู้บริหารจำเลย ร่วมกับกรรมการอื่น ๆ ในลักษณะคณะกรรมการผู้บริหาร จำเลยได้จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จให้โจทก์ ๑๐ เดือน เป็นเงิน ๒,๘๖๐,๐๐๐ บาท ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ๓ เดือน เป็นเงิน ๘๕๘,๐๐๐ บาท เงินโบนัสพิเศษ ๑ เดือน เป็นเงิน ๒๘๖,๐๐๐ บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ เงินตอบแทนพิเศษ ค่าหุ้นที่ซื้อคืนโจทก์ ๘,๓๓๔ หุ้น รวมเป็นเงินที่จ่ายให้โจทก์ ๕,๕๓๓,๘๖๖.๕๘ บาท

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นโจทก์เป็นลูกจ้างหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า แม้โจทก์จะเป็นผู้เริ่มก่อการ ผู้ถือหุ้น และกรรมการ แต่โจทก์ก็ดำเนินการตามข้อตกลงในการประกอบกิจการร่วมกันกับบริษัท A บริษัทต่างประเทศสัญชาติเยอรมัน โจทก์ทำหน้าที่นายความ ทำหน้าที่หัวหน้าสำนักงานร่วม รับผิดชอบทำธุรกิจประจำวันภายในสำนักงานและปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ มีรายได้เป็นรายเดือน ได้รับสวัสดิการ มีวันทำงาน วันหยุดและวันลา และต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะกรรมการจำเลยตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยข้อตกลงในสัญญากำหนดว่า ภายในระยะเวลา นับแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๙ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ โจทก์จะถูกบอกเลิกสัญญาจ้างได้ด้วยเหตุตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เท่านั้น ส่วนนับจากวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๒ เป็นต้นไป การเลิกจ้างจำเลยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ๓ เดือน เป็นลายลักษณ์อักษร ตามพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่านอกจากโจทก์จะเป็นผู้เริ่มก่อการ ผู้ถือหุ้น และกรรมการของจำเลยแล้ว โจทก์ยังเป็นผู้ที่ได้ตกลงทำงานให้แก่จำเลยเพื่อรับค่าจ้างหรือเงินเดือน เป็นค่าตอบแทน และอาจถูกเลิกจ้างเพราะฝ่าฝืนมาตรา ๑๑๙ อันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของจำเลยได้ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างจำเลยตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ อุทธรณ์โจทก์ฟังขึ้น

โจทก์และจำเลยทำข้อตกลงจ่ายค่าชดเชย ๑๐ เดือน...และต่างสละสิทธิเรียกร้องเงินอื่นจาก คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ตามข้อตกลงเลิกจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวแม้ทำขึ้นขณะโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย แต่โจทก์ประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษากฎหมายและทนายความมาเป็นเวลากว่า ๒๕ ปี แสดงว่าโจทก์ทำข้อตกลงขึ้นด้วย ใจสมัครเพื่อยุติความสัมพันธ์การเป็นลูกจ้างและนายจ้างระหว่างโจทก์จำเลยและระงับข้อพิพาทอันใดอันหนึ่ง ซึ่งมีอยู่หรือจะมีขึ้นนั้นให้เสร็จไปด้วยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ ทั้งข้อเท็จจริงโจทก์ได้รับเงินจากจำเลยแล้ว ๕,๕๓๓,๘๖๖.๕๘ บาท ตรงตามข้อตกลง ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมมีผลบังคับได้ สิทธิของโจทก์ในการเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมระงับสิ้นไป พิพากษายืน

๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๗๕๙/๒๕๖๓

เรื่อง กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท แต่ต้องทำงานอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของฝ่ายบริหาร จึงเป็นลูกจ้าง เมื่อสัญญาจ้างระบุว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะยุติการจ้างงานต้องแจ้งล่วงหน้า ๖ เดือน ข้อตกลงดังกล่าวเป็นคุณกับลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายอ่อนแอว่า ย่อมไม่ขัดต่อกฎหมาย มีผลใช้บังคับได้ เมื่อนายจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์บอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างจำนวน ๖ เดือน เป็นเงิน ๓,๘๗๒,๑๖๐ บาท

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๓ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๘๖๔,๓๘๙ บาท ต่อมาวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีคามผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เงินโบนัสประจำปี และค่าเสียหายต่อชื่อเสียง รวมเป็นเงิน ๑๕๙,๔๙๒,๘๗๔ บาท จำเลยให้การว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง เพราะโจทก์เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคล ต้องถือว่าโจทก์เป็นนายจ้าง ตามมาตรา ๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว โจทก์มีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลย พิพากษาให้จำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๖๔๕,๓๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑) ค่าชดเชย ๖,๔๕๓,๖๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (เลิกจ้างวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑) และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและเสื่อมเสียชื่อเสียง ๑๒,๒๖๑,๘๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ประเด็นอำนาจฟ้อง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า โจทก์ทำงานกับจำเลยโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน เงินโบนัสประจำปี และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การควบคุมดูแลของฝ่ายบริหารจำเลย และต้องลงเวลาเข้าทำงานด้วย แม้จะได้ความว่าโจทก์เป็นกรรมการผู้มีอำนาจการกระทำการแทนจำเลย แต่เมื่อโจทก์ตกลงทำงานให้จำเลยโดยได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นค่าจ้างรายเดือนในอัตราที่แน่นอน ต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการและอำนาจบังคับบัญชาของจำเลย โจทก์จึงเป็นลูกจ้างจำเลยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ในอีกฐานะหนึ่งด้วย จึงมีอำนาจฟ้อง

ประเด็นดอกเบี้ย ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยไม่ได้ขอดอกเบี้ยมาด้วย แต่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้คิดดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี สำหรับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ส่วนค่าชดเชยให้เสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี โดยศาลแรงงานภาค ๒ ไม่ได้อ้างเหตุว่า เห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ จึงเป็นการพิพากษาเกินคำขอ อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

ประเด็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ตามสำเนาสัญญาจ้างกำหนดว่า โจทก์และจำเลยตกลงกันไม่ว่าฝ่ายใดจะยุติการจ้างงานต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าเป็นเวลา ๖ เดือน ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวแม้จะผิดแผกแตกต่างจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ วรรคหนึ่ง และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ วรรคสองที่กำหนดให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคร่าวัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า ๓ เดือนนั้น เจตนารมณ์ของบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวมิใช่เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ต้องถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหันแบบไม่ทันตั้งตัวด้วยการกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างอย่างน้อยหนึ่งรอบของกำหนดจ่ายสินจ้าง แต่หากนายจ้างลูกจ้างตกลงกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อการเลิกจ้างให้มากกว่ากำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไปและเกินกว่า ๓ เดือน อันเป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่อ่อนแอกว่า ย่อมไม่ขัดต่อเจตนารมณ์แห่งกฎหมายและความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงมีผลใช้บังคับได้ จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖ เดือน เป็นเงิน ๓,๘๗๒,๑๖๐ บาท อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้น

ประเด็นโบนัส ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า สำเนาสัญญาจ้างข้อ...กำหนดว่า “ภายใต้ดุลพินิจของคณะกรรมการ คุณมีสิทธิได้รับโบนัสสูงสุดไม่เกิน ๕๐ % ของเงินเดือนประจำปี ซึ่งคำนวณเป็นครั้ง ๆ ไป การจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวขึ้นอยู่กับสถานการณ์กว่าจ้างของคุณซึ่งยังคงอยู่ และไม่ได้รับหรือส่งหนังสือแจ้งการเลิกจ้างและไม่ได้ถูกสอบสวนทางวินัยหรือถูกตักเตือนใด ๆ ในหรือก่อนวันที่โบนัสจะครบชำระ” เมื่อโจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้างก่อนถึงวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสประจำปี จึงเป็นกรณีโจทก์ไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างจำเลยขณะถึงวันครบกำหนดชำระเงินโบนัสประจำปี ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปีตามฟ้องจากจำเลย

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓,๘๗๒,๑๖๐ บาท แก่โจทก์ และไม่กำหนดดอกเบี้ยสำหรับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๑๐๘/๒๕๖๑

เรื่อง แพทย์ประจำที่โรงพยาบาล ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โรงพยาบาลมีอำนาจควบคุมการทำงาน ไม่ว่าจะเรื่องเวลาทำงาน การลา การคิดค่าบริการ การคัดเลือกแพทย์ใหม่ การตรวจสอบคุณภาพการทำงาน จึงเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดร้ายแรง ลูกจ้างทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้าย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขาวิสัญญีวิทยา จำเลยได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาลชื่อว่าโรงพยาบาล A เดือนกรกฎาคม ๒๕๓๕ จำเลยรับโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างในตำแหน่งวิสัญญีแพทย์ มีหน้าที่ดมยาสลบหรือระงับความรู้สึกเจ็บปวดแก่ผู้ป่วยที่เข้ารับการผ่าตัด

หรือคลอบุตร ต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีกำหนดเวลาทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน วันละ ๑๒ ชั่วโมง เวลา ๐๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. ต่อมาปี ๒๕๕๓ โรงพยาบาลดังกล่าวแต่งตั้งโจทก์เป็นหัวหน้าแพทย์แผนกวิสัญญีและกรรมการบริหารองค์กรแพทย์ มีหน้าที่เพิ่มเติมคือดูแลอัตรากำลังของแพทย์ในแผนก ต่อมาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ๕๖๒,๑๗๒ บาท ค่าชดเชย ๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ๙,๔๓๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์มิใช่ลูกจ้างจำเลย เนื่องจากโจทก์และจำเลยทำบันทึกข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะในลักษณะเป็นการเปิดคลินิกรักษาพยาบาลผู้ป่วยของแพทย์และถือว่าแพทย์เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระมิใช่ลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิเคราะห์แล้วเห็นว่าศาลแรงงานยังไม่ได้ฟังพฤติการณ์แห่งความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลย ข้อเท็จจริงจึงยังไม่พอแก่การวินิจฉัย พิพากษายกค่าพิพาทศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วให้พิพากษาใหม่ ศาลแรงงานกลางพิจารณาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วเห็นว่าโจทก์และจำเลยมิใช่ลูกจ้างนายจ้างกัน พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างการบริหารงานด้านบุคลากรแพทย์ของโรงพยาบาล แบ่งแพทย์เป็น ๓ ประเภท คือ ๑. แพทย์ประจำ ๒. แพทย์สมทบ ๓. แพทย์เวร เมื่อพิจารณาคู่มือปฏิบัติหน้าที่สำหรับแพทย์ มีรายละเอียดว่า ข้อ ๔.๓ แพทย์ประจำ คือแพทย์ที่โรงพยาบาลรับเข้ามาทำงานเป็นประจำมีฐานะเป็นลูกจ้างและเรียกค่าตอบแทนเป็นรายเดือนแน่นอน หรือแพทย์ที่มาใช้สถานที่ขอโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ในเวลาทำการ โดยมีข้อตกลงแบ่งผลประโยชน์เป็นสัดส่วน ข้อ ๔.๔ ระบุว่า แพทย์สมทบ คือแพทย์เฉพาะทางสาขาต่าง ๆ ที่มาใช้สถานที่ของโรงพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยต่ำกว่า ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ/หรือ รับรักษาปัญหาผู้ป่วยที่รักษาตัวในโรงพยาบาลโดยมีข้อตกลงแบ่งผลประโยชน์เป็นสัดส่วน และข้อ ๔.๕ ระบุว่า แพทย์เวร คือ แพทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และดูแลผู้ป่วยในของโรงพยาบาลระหว่างเวลา ๑๗.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. กรณีโจทก์เป็นวิสัญญีแพทย์ของโรงพยาบาลมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ โรงพยาบาลออกบัตรประจำตัวพนักงานให้ โจทก์ต้องเข้าเวรจันทร์-ศุกร์ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. เสาร์อาทิตย์เรียกโจทก์ได้ระหว่างเวลา ๐๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. แสดงว่าโจทก์ทำงานเป็นแพทย์ประจำมิใช่แพทย์สมทบ แพทย์ประจำลาพักผ่อนประจำปี ลาภิก หรือลาประชุมวิชาการ ต้องแจ้งใบลาให้หัวหน้าล่วงหน้าอย่างน้อย ๓ วัน และควรจัดหาแพทย์สาขาเดียวกันมาปฏิบัติหน้าที่แทน หากปรากฏว่าแพทย์ผู้ใดประมาทเลินเล่อทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ป่วย แพทย์จะถูกลงโทษทางวินัย แสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลมีอำนาจควบคุมการทำงานของโจทก์ซึ่งเป็นแพทย์ประจำ ไม่ว่าจะเรื่องเวลาทำงาน การลา การคิดค่าบริการ การคัดเลือกแพทย์ใหม่ การตรวจสอบคุณภาพการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารโรงพยาบาลมีคำสั่งแต่งตั้งโจทก์เป็นหัวหน้าแพทย์และกรรมการบริหารเมื่อปี ๒๕๕๓ มีหน้าที่เพิ่มเติม แสดงว่าโรงพยาบาลสามารถให้คุณให้โทษแก่โจทก์ได้ ดังนี้ ลักษณะการทำงานของโจทก์จึงอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลอย่างชัดเจน มิใช่ทำงานในลักษณะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพอิสระแต่ประการใด โจทก์จึงมีฐานะเป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ และประมวลกฎหมาย

แพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๓๕ เมื่อโจทก์ได้รับค่าจ้างตามผลงาน อายุงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป จำเลย ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้าย อย่างไรก็ตามแม้การกระทำของโจทก์จะไม่ร้ายแรง แต่การที่โจทก์ไม่เห็นด้วยกับนโยบายและร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการขัดต่อนโยบายงานของโรงพยาบาลและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดคุณภาพแก่ผู้ใช้บริการต่อไป การเลิกจ้างจึงมีเหตุผลสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

พิพากษากลับว่า ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๓,๕๒๓,๓๒๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก

๖. คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๒๕๐๐/๒๕๖๑ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง กิจการร่วมค้า : สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ย่อมสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง , ไม่ปรากฏว่านายจ้าง ได้มอบหมายสั่งงานให้ลูกจ้างทำในทันทีเมื่อลูกจ้างมาถึงที่ทำงานอันเป็นการเริ่มทำงานก่อนระยะเวลาการทำงาน จึงฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลา จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ กิจการร่วมค้า A - B รับโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งพนักงานล่าม สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท โจทก์ได้รับคำสั่งให้มาปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัดนครราชสีมา ทำงานตั้งแต่เวลา ๐๖.๓๐ - ๑๗.๐๐ น. วันละ ๑๐ ชั่วโมง จนกระทั่งมีการต่อสัญญาฉบับที่ ๒ จากวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ - ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ต่อมาวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าสัญญาสิ้นสุด โจทก์ทวงถามค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา จากจำเลยที่ ๒ แต่ไม่จ่าย โจทก์จึงยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๒ (บริษัท A) จ่ายค่าชดเชย ๘๐,๐๐๐ บาท ค่าจ้าง ๒,๐๐๐ บาท ค่าล่วงเวลา ๓๗๕ บาท ค่าทำงานในวันหยุด ๑,๐๐๐ บาท แก่โจทก์ แต่โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของจำเลยที่ ๑ บางส่วน เนื่องจากโจทก์ทำงานล่วงเวลา ๕๕๖ ชั่วโมง คิดเป็นเงิน ๑๐๔,๒๕๐ บาท ขอบังคับให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน กับให้จำเลยที่ ๒ (บริษัท A) และจำเลยที่ ๓ (บริษัท B) จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๘๐,๐๐๐ บาท และเงินอื่นๆ พร้อมดอกเบี้ย ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานภาค ๓ ไกล่เกลี่ย โจทก์และจำเลยที่ ๒ ตกลงกันได้ บางส่วน โดยจำเลยที่ ๒ ชำระเงินตามคำสั่งพร้อมดอกเบี้ยเป็นเงิน ๘๗,๒๖๑ บาท โดยโจทก์ตั้งใจเฉพาะสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าทำงานล่วงเวลา และค่าจ้างค้างจ่าย

ศาลแรงงานภาค ๓ เห็นว่า ไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ ๓ เกี่ยวข้องกับโจทก์อย่างไร การจ่ายค่าจ้างจำเลยที่ ๓ ก็ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง โจทก์และจำเลยที่ ๓ ไม่มีนิติสัมพันธ์ใด ๆ ต่อกัน โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๓ กรณีสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ฟังได้ว่าจำเลยที่ ๒ จ้างโจทก์เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ - ๒ มิถุนายน ๒๕๕๘ และมีการต่อสัญญาจากวันที่ ๓ มิถุนายน - ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ต่อมาวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เมื่อสัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้คือวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ซึ่งจำเลยที่ ๒ ก็ได้

บอกเลิกสัญญาเมื่อสิ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ถือว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง จำเลยที่ ๒ จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม กรณีค่าล่วงเวลา ไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ ๒ หรือผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายสั่งงานให้โจทก์ทำในทันทีเมื่อโจทก์มาถึงที่ทำงานอันเป็นการเริ่มทำงานก่อนระยะเวลาการทำงาน ฟังไม่ได้ว่าโจทก์ทำงานวันละ ๑๐ ชั่วโมง ซึ่งเป็นระยะเวลาการทำงานเกินกว่าสัญญาจ้างอันจะทำให้โจทก์ได้ค่าล่วงเวลา พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าพนักงานของจำเลยที่ ๒ ให้การต่อจำเลยที่ ๑ ยอมรับว่าจำเลยที่ ๒ ยังค้างจ่ายค่าจ้าง จำเลยที่ ๒ ไม่มีหลักฐานมาแสดงต่อศาลว่าได้จ่ายให้โจทก์แล้วนั้น อุทธรณ์ของโจทก์จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๓ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายืน

๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๗๒/๒๕๖๑

เรื่อง จ้างนักดนตรีแสดงวันละ ๓ รอบ รอบละ ๔๕ นาที พัก ๑๕ นาที โรงแรมเพียงฝ่ายเดียวมีสิทธิกำหนดเงื่อนไขการแสดงดนตรี ระยะเวลาการแสดง สถานที่แสดงดนตรี การแต่งกาย คุณภาพการแสดง การขอลาป่วย กำหนดให้มาทำงานตรงตามตารางเวลาการแสดงดนตรีที่กำหนด อันเป็นการควบคุมดูแลในลักษณะการบังคับบัญชา เป็นจ้างแรงงาน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๕ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งนักร้อง และเล่นดนตรีประจำห้องอาหารในโรงแรม ค่าจ้างเดือนละ ๙๘,๐๐๐ บาท ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ – กันยายน ๒๕๕๗ จำเลยลดเวลาการทำงานของโจทก์จากเดิมวันละ ๓ รอบ เป็นวันละ ๑ รอบ และลดค่าจ้างจากเดือนละ ๙๘,๐๐๐ บาท เป็นเดือนละ ๔๕,๐๐๐ บาท โดยโจทก์ไม่ยินยอม รวมค่าจ้างค้างจ่าย ๔๒๔,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้กระทำความผิดและให้มีผลทันที ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (๙๘,๐๐๐ บาท) ค่าจ้างค้างจ่าย ดอกเบี้ยและเงินเพิ่มกรณีจงใจไม่จ่าย จำเลยให้การว่า จำเลยไม่ได้จ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ให้ความบันเทิงแก่ลูกค้าของโรงแรมจำเลย โจทก์ประกอบอาชีพนักดนตรีอิสระสามารถแสดงดนตรีให้กับผู้ว่าจ้างรายอื่นได้ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๓๓,๐๐๐ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๓,๐๐๐ บาท ค่าชดเชย ๙๙,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า จำเลยกำหนดตารางเวลาการแสดงดนตรีแก่โจทก์ แสดงวันละ ๓ รอบ รอบละ ๔๕ นาที พัก ๑๕ นาที โจทก์มีสิทธิปรับเปลี่ยนกำหนด

ตารางวันเวลาการแสดงดนตรีได้ ไม่ต้องลงเวลาเข้าออกงานเหมือนลูกจ้างอื่น หากไม่มาแสดงดนตรี โจทก์ก็จะไม่ได้รับค่าแสดงดนตรีและต้องจัดหานักแสดงดนตรีคนอื่นมาแสดงแทน หากเจ็บป่วยมาแสดงไม่ได้ก็ต้องแจ้งจำเลยทราบ จำเลยห้ามโจทก์แสดงดนตรีที่อื่นทั้งในที่สาธารณะหรือที่ส่วนบุคคล โจทก์ต้องแต่งกายในชุดแต่งกายช่วงเย็นหรือชุดสูทเข้มเพื่อให้เข้ากับบรรยากาศโอ่อ่าของโรงแรม โดยต้องแต่งกายในลักษณะดูดี มีระดับดีที่สุดในเวลา โรงแรมสงวนสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขข้อกำหนดสัญญาฉบับนี้โดยไม่ต้องมีหนังสือแจ้งแก่โจทก์ พฤติกรรมแสดงว่าจำเลยเพียงฝ่ายเดียวมีสิทธิกำหนดเงื่อนไขการแสดงดนตรี วันเวลาการแสดง สถานที่แสดงดนตรี การแต่งกาย คุณภาพการแสดง การขอลาป่วย กำหนดให้มาทำงานตรงตามตารางเวลาการแสดงดนตรีที่กำหนดโดยจำเลย อันเป็นการควบคุมดูแลในลักษณะการบังคับบัญชา โจทก์ตามความประสงค์ของจำเลย ประกอบกับใบอนุญาตการทำงานของโจทก์ระบุจำเลยเป็นนายจ้าง ทะเบียนใบอนุญาตการทำงานของโจทก์ระบุชื่อนายจ้างคือจำเลย จึงฟังได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย เมื่อจำเลยเลิกสัญญาจ้างวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗ โดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าในทำนองว่าโจทก์มีอิสระในการทำงาน ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อบังคับฯ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่ใช่เรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้างกัน เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยพิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๓๘ - ๓๗๓๙/๒๕๖๑

เรื่อง พนักงานขับรถบรรทุกสินค้า ไม่ได้กำหนดเวลาทำงาน แต่ได้กำหนดให้ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ได้รับเงินเดือนและค่าเที่ยว การทำงานต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ไม่ได้มีอิสระที่จะปฏิบัติงานเวลาใดก็ได้ นิติสัมพันธ์จึงเป็นจ้างแรงงาน , ในการทำงาน นายจ้างเขตนาย ช. ออกเป็นตัวแทน การที่นาย ช. บอกเลิกจ้างตามคำสั่งกรรมการผู้มีอำนาจ จึงเสมือนเป็นการบอกเลิกจ้างโดยนายจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์ทั้งสองทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถ มีหน้าที่ขับรถขนส่งสินค้า โจทก์ที่ ๑ ได้รับเงินเดือนๆ ละ ๓,๐๐๐ บาท และเงินเบี้ยเลี้ยงตามระยะทางรวมเป็นเงิน ๒๒,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒ ได้รับเงินเดือนๆ ละ ๕,๐๐๐ บาท และเงินเบี้ยเลี้ยงตามระยะทางรวมเป็นเงิน ๒๒,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์ทั้งสองไม่ใช่ลูกจ้าง แต่เป็นลักษณะจ้างเหมา เมื่อโจทก์ทั้งสองทำงานที่รับมอบหมายเสร็จก็มารับงานใหม่หมุนเวียนไป ไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เป็นเพียงลักษณะจ้างทำของ จำเลยจ่ายค่าอาหารให้เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และโจทก์จะได้รับค่าตอบแทนส่วนที่เหลือจากค่าน้ำมันทุกครั้งต่อเที่ยวมากกว่า ๒,๐๐๐ บาท แล้วแต่โจทก์จะบริหารน้ำมัน

อย่างไร โจทก์ทั้งสองทำงานได้ระยะหนึ่งแล้วแจ้งต่อจำเลยว่า งานชิ้นนี้ไม่พอกิน จำเลยไม่เคยแจ้งให้โจทก์ออกจากงาน ศาลแรงงานภาค ๔ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ทั้งสองเป็นพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าให้จำเลย สัญญาจ้างของโจทก์ทั้งสองไม่ได้กำหนดเวลาทำงานไว้ แต่ได้กำหนดให้ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง โจทก์ทั้งสองต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของนาย ช. ซึ่งเป็นผู้จ้างงานและมอบรถยนต์บรรทุกของจำเลยให้โจทก์ทั้งสองเป็นผู้ขับ โจทก์ทั้งสองต้องขับรถตามคำสั่งของนาย ช. ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลพนักงานขับรถบรรทุกของจำเลย และต้องมาทำงานภายในเวลาที่กำหนด ไม่ได้มีอิสระที่จะปฏิบัติงานเวลาใดก็ได้ โจทก์ทั้งสองได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานจากเงินค่าเที่ยวเป็นรายเที่ยว โดยคำนวณตามอัตราค่าน้ำมันที่โจทก์ทั้งสองได้รับจากจำเลยส่วนที่เหลือจากการทำงานแล้ว และจากเงินเดือนแต่ละเดือนที่จำเลยอ้างว่าเป็นค่าอาหาร ดังนั้นจำเลยมีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์ทั้งสอง นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์จึงเข้าลักษณะจ้างแรงงาน ในการทำงานจำเลยเข็ดนาย ช. ออกเป็นตัวแทนจำเลย การที่นาย ช. บอกเลิกจ้างโจทก์ตามคำสั่งนาง ณ กรรมการผู้มีอำนาจของจำเลย จึงเสมือนเป็นการบอกเลิกจ้างโดยจำเลย จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นค่าจ้างที่นำมาคำนวณค่าชดเชย และสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อจำเลยจ่ายเป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวตามระยะทางที่โจทก์ทั้งสองทำได้ แต่เงินค่าเที่ยวในแต่ละเดือนไม่เท่ากัน เช่นนี้ การคำนวณค่าจ้างจึงต้องพิจารณาตามบทนิยามมาตรา ๕ การที่ศาลแรงงานภาค ๔ กำหนดค่าจ้างเท่ากันทุกเดือน คนละเดือนละ ๑๙,๕๐๐ บาท โดยไม่พิจารณาถึงค่าจ้างที่แท้จริงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย และสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงเป็นคำพิพากษาที่ไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงโดยสรุปและคำวินิจฉัยประเด็นแห่งคดีพร้อมทั้งเหตุผลแก่งคำวินิจฉัยตามข้อเท็จจริงนั้น คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๔ ในส่วนที่วินิจฉัยค่าจ้างจึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑วรรคหนึ่ง เห็นสมควรย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๔ ฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าจ้างที่แท้จริงอันเป็นฐานในการคำนวณว่า ค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน และเงินค่าเที่ยวอันเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน หรือค่าจ้างของการทำงาน ๙๐ วันสุดท้ายก่อนเลิกจ้างเป็นจำนวนเท่าใด เมื่อเฉลี่ยแล้วได้ค่าจ้างเดือนละเท่าใดวันละเท่าใด อันเป็นฐานในการคำนวณสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ แล้ววินิจฉัยในส่วนค่าชดเชย และสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมใหม่ตามรูปคดี ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๔๓ (๑) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔๗/๒๕๖๑

เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ต่อเนื่องเรื่อยมาจนฉบับสุดท้าย สิ้นสุดวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ก่อนสิ้นสุดสัญญานายจ้างจะต่อสัญญาอีก ๖ เดือน แต่วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ลูกจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังนายจ้างว่า “ขอบคุณสำหรับข้อเสนออีก ๖ เดือน แต่มันถึงเวลาที่จะออกเดินทางแล้ว ดังนั้น ผมจึงปฏิเสธข้อเสนอ” จึงไม่ใช้การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์สมัครเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๑ ตกงรับโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งผู้ควบคุมอาวุโสฝ่ายก่อสร้างและติดตั้งอุปกรณ์ โดยจำเลยที่ ๑ ได้ให้โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ ๒ เนื่องจากจำเลยที่ ๒ ประกอบธุรกิจรับเป็นตัวแทนจัดหาบุคลากรดูแลลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และให้บริการที่ปรึกษาเพื่อจ้างลูกจ้าง โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ โจทก์ได้รับใบอนุญาตทำงานในนามของจำเลยที่ ๑ มาโดยตลอดและพักอาศัยในประเทศไทยด้วยหนังสือตรวจตราวีซ่าประเภทช่างฝีมือของจำเลยที่ ๑ ภายใต้การอนุญาตของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ จำเลยที่ ๑ แจ้งต่อโจทก์ด้วยวาจาว่าจำเลยทั้งสองไม่มีความประสงค์จะจ้างโจทก์ให้ทำงานอีกต่อไป จำเลยทั้งสองเสนองานประเภทอื่นให้โจทก์ทำงานต่ออีก ๖ เดือน โดยไม่ระบุตำแหน่งใด โจทก์จึงปฏิเสธ ฝ่ายบุคคลแจ้งให้โจทก์ทำงานวันสุดท้ายวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ การกระทำของจำเลยทั้งสองเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์และจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบธุรกิจออกแบบติดตั้งโครงสร้างต่างๆ ในทะเลของอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการให้บริการเป็นตัวแทนจัดหาวิศวกรเพื่อทำงานให้แก่ลูกค้าซึ่งเป็นบริษัทรับขุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั้งในและต่างประเทศ การทำงานของโจทก์ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ มีอำนาจบังคับบัญชาให้คุณให้โทษโจทก์ได้ จึงฟังได้ว่าโจทก์มีฐานะเป็นนายจ้างโจทก์ ส่วนโจทก์ที่ ๒ ทำสัญญาจ้างกับโจทก์ เห็นได้ว่าโจทก์และจำเลยที่ ๒ แสดงเจตนาผูกพันกันในฐานะลูกจ้างนายจ้างตามเงื่อนไขข้อตกลงในสัญญาดังกล่าว จึงฟังได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ด้วย โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ ถึงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นวันสุดท้ายและลางานตามสิทธิวันหยุดจนถึงวันสิ้นสุดสัญญาแล้วไม่มาทำงานอีกก่อนหน้านั้นเมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังจำเลยที่ ๑ มีข้อความว่า “ขอบคุณสำหรับข้อเสนออีก ๖ เดือน แต่มันถึงเวลาที่จะออกเดินทางแล้ว ดังนั้น ผมจึงปฏิเสธข้อเสนอเมื่อพิจารณาแล้วฟังได้ว่าเป็นการติดต่อสื่อสารกันในเรื่องที่โจทก์ได้รับข้อเสนอเงื่อนไขให้ต่อสัญญาจ้างออกไปอีก ๖ เดือน แต่โจทก์แสดงความประสงค์ขอปฏิเสธต่อสัญญาดังกล่าว และแจ้งว่าจะทำงานวันสุดท้ายถึงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ หลังจากนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับวันหยุดวันลาตามสิทธิ โดยไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดบอกเลิกสัญญาจ้างกับโจทก์ จึงรับฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าไม่มีพยานบุคคลมาเบิกความยืนยันถึงการมีอยู่ของจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวและเป็นการรับฟังข้อเท็จจริงนอกสำนวน

อุทธรณ์โจทก์เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ นั้น เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ ยกฟ้องโจทก์ และศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว กรณีจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยปัญหาตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ อีกต่อไปเพราะไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลงไป

๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๔๑/๒๕๖๑ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ลักษณะการทำงานมีการกำหนดวันทำงานและวันหยุดแน่นอน กำหนดจ่ายเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันทุกเดือน การทำงานต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของกรรมการบริษัท เป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ นาย จ. ลูกจ้าง ได้ยื่นคำร้องต่อจำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานว่าจำเลยค้างจ่ายค่าจ้าง ต่อมาจำเลยได้มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างค้างจ่ายรวมเป็นเงิน ๓๗,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี โจทก์ไม่เห็นด้วย เนื่องจากนาย จ. ไม่ได้เป็นลูกจ้างของโจทก์ แต่เป็นสัญญาจ้างทำของ ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย ระหว่างพิจารณาศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเรียกนาย จ. เข้ามาเป็นจำเลยร่วม ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า โจทก์ตกลงด้วยวาจาว่าจ้างจำเลยร่วมทำงานในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารตั้งแต่วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ต่อมาวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ จำเลยร่วมยื่นใบลาออกมีผลวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ แต่โจทก์ให้จำเลยร่วมช่วยทำงานถึงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ ลักษณะการทำงานมีการกำหนดวันทำงานและวันหยุดแน่นอน กำหนดจ่ายเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันทุกเดือน การทำงานของจำเลยร่วมต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของกรรมการโจทก์ ๓ คน บางครั้งเมื่อจำเลยร่วมเสนอให้ลงโทษพนักงานโจทก์ แต่กรรมการโจทก์ไม่เห็นด้วย จำเลยร่วมก็ไม่สามารถลงโทษพนักงานของโจทก์ได้ จำเลยร่วมลงนามในหนังสือถึงบุคคลภายนอกเป็นเพียงการกระทำแทนโจทก์เท่านั้น ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยร่วมเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงเป็นนายจ้างของจำเลยร่วม ที่โจทก์อุทธรณ์นี้ทำนองว่า ลักษณะการทำงานไม่มีรูปแบบแน่นอน ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาทำงานทำงานได้อย่างอิสระ จำเลยร่วมมิใช่ลูกจ้าง แต่เป็นจ้างทำของ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมายต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๑๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๘๔๖/๒๕๖๐ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง : การที่บริษัท ก. ว่าจ้างบริษัท ด. เข้าบริหารกิจการ บริษัท ด. จึงมีอำนาจในการบริหารกิจการรวมทั้งเป็นตัวแทนของบริษัท ก. ในการจ้างลูกจ้างแทนด้วย เมื่อบริษัท ด. จ้างนาย ข. ทำงานจึงผูกพันบริษัท ก. ทั้งกรรมการผู้จัดการบริษัท ก. ก็ส่งข้อความสั่งงานทางแอปพลิเคชันไลน์ถึงนาย ข. แสดงให้เห็นว่าอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ดังนั้น นาย ข. จึงเป็นลูกจ้างของบริษัท ก.

คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่ว่าวินิจฉัยและมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม - ๒ เมษายน ๒๕๕๙ โจทก์ทำงานให้จำเลยที่ ๒ ขอบังคับให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้าง ๕๓,๓๓๓ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๕๕,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองให้การว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยที่ ๒ จ้าง บริษัท ด. โดยมีนาย อ. เข้าบริหารกิจการของจำเลยที่ ๒ ต่อมาบริษัท ด. ทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ หลังจากนั้นนาง พ. กรรมการผู้จัดการจำเลยที่ ๒ ส่งข้อความทางแอปพลิเคชันไลน์ถึงโจทก์โดยสั่งงานให้โจทก์ปฏิบัติตามการที่จำเลยที่ ๒ ว่าจ้างบริษัท ด. โดยนาย อ. เข้าบริหารกิจการของจำเลยที่ ๒ บริษัทดังกล่าวจึงมีอำนาจในการบริหารกิจการของจำเลยที่ ๒ รวมทั้งเป็นตัวแทนของจำเลยที่ ๒ ในการจ้างลูกจ้างแทนจำเลยที่ ๒ ด้วยเมื่อบริษัทดังกล่าวโดยนาย อ. ทำสัญญาจ้างโจทก์จึงผูกพันจำเลยที่ ๒ ทั้งนาง พ. ซึ่งเป็นกรรมการของจำเลยที่ ๒ ก็ส่งข้อความสั่งงานโจทก์ แสดงให้เห็นว่าโจทก์อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลยที่ ๒ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานทั้งหมดและให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้าง ๕๓,๓๓๓ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๕๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยที่ ๒ ไม่เคยว่าจ้างบริษัท ด. เข้าบริหาร จำเลยที่ ๒ ไม่เคยมอบอำนาจให้บริษัท ด. กระทบการแทน การรับฟังว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ จะต้องมีพยานหลักฐานมากกว่านี้ การที่นาง พ. ส่งข้อความทางแอปพลิเคชันไลน์ถึงโจทก์เป็นเพียงการประสานงานมิใช่การบังคับบัญชา ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๗๖/๒๕๖๐

เรื่อง แม้จะเรียกชื่อสัญญาว่า Service Agreement (ข้อตกลงในการให้บริการ) แต่โจทก์ต้องปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับทั้งหมดของลูกค้าย่างเคร่งครัด จึงเป็นกรณีที่จำเลยใช้อำนาจบังคับบัญชาที่มีต่อโจทก์ส่งให้โจทก์ไปทำงานกับลูกค้าของจำเลย และจำเลยได้ “มอบอำนาจบังคับบัญชาของจำเลยให้ลูกค้าของจำเลยใช้แทนจำเลย” ดังนั้น จำเลยจึงมีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์จำเลยจึงเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโสฝ่ายจัดซื้อ ทำสัญญาว่าจ้างเป็นช่วง ๆ ต่อสัญญาเรื่อยมา ต่อมาวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๕ จำเลยเลิกจ้างให้มีผลวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยไม่มีความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย เงินเพิ่ม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์และจำเลยทำข้อตกลงในการให้บริการ มีลักษณะเป็นจ้างทำของมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกา เห็นว่า นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ซึ่งความหมายของลูกจ้างคือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง เช่น วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลาต่าง ๆ หากลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ หรืออีกนัยหนึ่งคือนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา สามารถออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานให้เป็นไปตามข้อบังคับฯ ของนายจ้าง หากลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ คดีนี้ สัญญาว่าจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย แม้จะเรียกชื่อสัญญาว่า Service Agreement แปลว่า ข้อตกลงในการให้บริการ แต่เมื่อพิจารณาสัญญาดังกล่าว ข้อ ๔.๓ ที่กำหนดให้ โจทก์ต้องปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับทั้งหมดของลูกค้าย่างเคร่งครัด จึงเป็นกรณีที่จำเลยใช้อำนาจบังคับบัญชาที่มีต่อโจทก์ส่งให้โจทก์ไปทำงานกับบริษัท ป. จำกัด ลูกค้าของจำเลย และจำเลยได้มอบอำนาจบังคับบัญชาของจำเลยให้ลูกค้าของจำเลยใช้แทนจำเลย ดังนั้น จำเลยจึงมีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์ ทั้งเมื่อพิจารณาจากพฤติการณ์ที่จำเลยจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานแก่โจทก์มาโดยตลอด และในขณะที่ทำงาน จำเลยจัดหาใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว โดยระบุว่าโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง และจำเลยจัดให้โจทก์เข้าเป็นผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคม จึงแสดงว่าจำเลยกับโจทก์มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ พิพากษาแก่เป็นว่าให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย และให้ศาลแรงงานกลางพิจารณากำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๙/๒๕๖๐

เรื่อง การที่จะพิจารณาว่าเป็นจ้างแรงงานหรือไม่ ต้องพิจารณาในเรื่องการบังคับบัญชา เมื่อศาลชั้นต้นยังมีได้รับฟังข้อเท็จจริงกรณีนี้ จึงไม่พอที่จะวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เห็นสมควรย้อนสำนวนให้รับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวให้ครบถ้วนเสียก่อน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการประจำสาขาเกาะสมุย ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๘๕,๐๐๐ บาท เงินช่วยเหลือค่าครองชีพเดือนละ ๑๗,๐๐๐ บาท รวม ๒๐๒,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้กระทำความผิด ขอบบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าทำงานในวันหยุด ค่าเสียหาย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลย แต่เป็นสัญญาจ้างทำของ

ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีโจทก์จำเลยตกลงว่าจ้างให้ทำงานตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการ ลักษณะงานที่ปรากฏในใบอนุญาตทำงานระบุว่าเป็นงานให้คำปรึกษา วางแผนบริหาร และดูแลงานภายในโครงการ ซึ่งเป็นการใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ของโจทก์มาทำงานให้แก่จำเลย โดยไม่ได้ลงมือทำสิ่งใดให้แล้วเสร็จด้วยเครื่องมือสัมภาระที่ได้จัดหามาเพื่องานที่รับจ้าง ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับทุกเดือน อันต่างกับสินจ้างในสัญญาจ้างทำของซึ่งจะเป็นการจ่ายงวดเดียวหรือเป็นงวดๆ ตามผลงานที่กำหนดเอาไว้ในสัญญาซึ่งจะมีจำนวนไม่เท่ากันตามมูลค่าของงานที่ทำแล้วในแต่ละงวด ลักษณะงานของโจทก์จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน พิพากษาให้จำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าทำงานในวันหยุด ค่าเสียหาย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า การพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือเป็นสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๗ นั้น แม้จะต้องพิจารณาถึงการจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างและการจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระในการทำงานประกอบด้วยว่ากรณีสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ แต่สัญญาจ้างทำของผู้ว่าจ้างต้องจ่ายสินจ้างตามความสำเร็จของงานที่ตกลงกัน และสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระในการทำงาน ส่วนสัญญาจ้างทำของ ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องมือสำหรับใช้ทำการงานดังที่ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยมาที่ตาม แต่ลำพังเพียงข้อแตกต่างดังกล่าวยังไม่สามารถแยกได้โดยเด็ดขาดว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ แต่ยังมีข้อแตกต่างสำคัญระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของในเรื่องการบังคับบัญชา กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างและมีการควบคุมบังคับบัญชากันได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ดังนั้น การจะพิจารณาว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงการบังคับบัญชาด้วย ซึ่งศาลแรงงานภาค ๘ ยังไม่ได้รับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวมาเลย จึงไม่พอที่จะวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เห็นสมควรย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค ๘ รับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวให้ครบถ้วนเสียก่อน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง

ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสอง หรือวรรคสามแล้วแต่กรณี ในชั้นนี้ ให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความศาลฎีกา

๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๓/๒๕๖๐

เรื่อง “ตัวแทนเชิด” นายจ้างได้เชิดนาย ธ. ออกแสดงเป็นตัวแทนหรือรู้อยู่แล้วยอมให้นาย ธ เชิดตัวเองออกแสดงเป็นตัวแทนในการติดต่อว่าจ้างลูกจ้างให้มาทำงาน นายจ้างซึ่งเป็นตัวการจึงต้องผูกพันตามข้อตกลงในหนังสือสัญญาจ้างในผลแห่งการกระทำของตัวแทน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด จำเลยมีข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานฉบับลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ว่าเงินเดือนในช่วงทดลองงาน ๓ เดือนแรก เดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท หลังผ่านทดลองงานแล้วเงินเดือนละปรับขึ้น ๑๓๕,๐๐๐ บาท และจะปรับย้อนหลังให้ตั้งแต่ ๓ เดือนแรกที่เข้าทำงาน โจทก์ผ่านทดลองงานแล้วจึงมีสิทธิได้รับเงินส่วนต่าง และจำเลยตกลงจะให้โบนัสแก่โจทก์ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๖ โจทก์ลาออกจากงานแล้ว แต่จำเลยไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินเดือนส่วนต่าง ๖๑๒,๕๐๐ บาท โบนัส ๑๓๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าไม่เคยมอบอำนาจหรือให้ความยินยอมตัวแทนมาตกลงทำสัญญาจ้างกับโจทก์ โจทก์ไม่เคยโต้แย้งเรื่องเงินเดือน โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับโบนัส ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า วันที่ พฤษภาคม ๒๕๕๕ นาย ธชย ได้ลงชื่อในข้อตกลงจ้างโจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานฉบับลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จากนั้นจำเลยได้ทำสัญญากับโจทก์ ก่อนหน้าโจทก์กับนาย ธชย จะทำหนังสือสัญญาจ้างฉบับนี้ โจทก์ได้รับการติดต่อจากบริษัท ม. จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจัดหางานให้มาทำงานกับจำเลย โดยนาย ธชย. เป็นผู้ประสานกับบริษัท ม. จำกัด และได้ติดต่อนัดหมายโจทก์มาลงนามในสัญญา หนังสือสัญญาจ้างมีคู่ฉบับ หลังจากนาย ธชย ลงชื่อแล้วได้ส่งคู่ฉบับให้ฝ่ายบุคคลของบริษัท โจทก์ได้เข้าสัมภาษณ์กับนาย ธนภฤช (กรรมการผู้มีอำนาจ) นาย อ. และนายธชย ๒ ครั้งก่อนจำเลยจะตกลงจ้างโจทก์เข้าทำงาน นาย ธชย เป็นบุตรของนาย อมต ซึ่งเป็นพี่ชายของนายธนภฤชและเป็นผู้จัดการฝ่ายขายในบริษัท การกระทำของนายนาย ธชย เป็นลำดับนับตั้งแต่บริษัทจัดหางานได้ติดต่อโจทก์มาทำงานกับจำเลย จนกระทั่งมีการติดต่อนัดหมายโจทก์มาลงนามข้อตกลงกับนาย ธชย ทั้งปรากฏข้อเท็จจริงว่านาย ธชย ได้ส่งคู่ฉบับหนังสือสัญญาจ้างให้แก่ฝ่ายบุคคล จำเลย ตามพฤติการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าจำเลยได้เชิดนาย ธชย ออกแสดงเป็นตัวแทนหรือรู้อยู่แล้วยอมให้นาย ธชย เชิดตัวเองออกแสดงเป็นตัวแทนของจำเลยในการติดต่อว่าจ้างโจทก์ให้มาทำงานกับจำเลย จำเลยซึ่งเป็นตัวการจึงต้องรับผิดชอบในผลแห่งการกระทำของนาย ธชย ซึ่งเป็นตัวแทนของตนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๑ หนังสือสัญญาจ้างแรงงานฉบับลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จึงผูกพันจำเลย พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๖๑๒,๕๐๐ บาท โบนัส ๑๓๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า นาย ธชย ไม่ใช่ตัวแทนจำเลย จำเลยไม่ได้เชิดนาย ธชย ไม่มีหนังสือมอบอำนาจจากจำเลยให้มาทำสัญญา สัญญาดังกล่าวไม่ใช่แบบฟอร์ม ไม่มีตราสำคัญของจำเลย เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจ

ในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๑๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๘๓/๒๕๖๐

เรื่อง “พนักงานชายไม่มีค่าจ้างรายเดือน” แต่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นเปอร์เซ็นต์ โดยคำนวณจากยอดขายสินค้าซึ่งเป็นค่าจ้างตามผลงาน มีหน้าที่ขายสินค้าและส่งมอบเงินตามคำสั่งและภายใต้การควบคุม นิติสัมพันธ์เป็น “สัญญาจ้างแรงงาน” , เมื่อมิได้มีประเด็นโต้แย้งในเรื่องอำนาจศาล อันเป็นอำนาจ องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจวินิจฉัยถึงนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยได้ ไม่จำเป็นต้องส่งสำนวนให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัย

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ ตกลงเป็นตัวแทนฝ่ายขายและเก็บเงินกับโจทก์ มีหน้าที่ขายสินค้าประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าโดยเงินสดหรือให้เช่าซื้อ ได้รับค่าตอบแทนเป็นร้อยละโดยคิดจากยอดขายสินค้าที่ขายได้ ไม่มีเงินเดือนค่าจ้างประจำ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ค้าประกัน ระหว่างทำงานจำเลยที่ ๑ เบิกเงินล่วงหน้าไปใช้ส่วนตัว รวมเป็นเงิน ๑๒๕,๒๐๐ บาท ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันหรือแทนกันชำระเงินพร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองขาดนัด ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยที่ ๑ ทำงานอิสระไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของโจทก์ ไม่มีเงินเดือนค่าจ้างประจำ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด จำเลยที่ ๑ จึงมิได้เป็นลูกจ้างโจทก์ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ มิใช่ นายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นอุทธรณ์ว่าการวินิจฉัยว่าคดีอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่เป็นอำนาจของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ศาลฎีกาเห็นว่า กรณีที่จะต้องส่งให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ วรรคสอง จะต้องเป็นปัญหาว่าคดีอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ โดยปัญหานี้อาจเกิดจากคู่ความยกขึ้นอ้าง ศาลแรงงานหรือศาลอื่นเห็นถึงปัญหาดังกล่าวนั้นเอง เมื่อคดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานในสำนวนและวินิจฉัยถึงนิติสัมพันธ์ของโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ว่ามิใช่ นายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นกรณีที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในเนื้อหาแห่งคดี มิได้วินิจฉัยในเรื่องอำนาจศาลอันเป็นอำนาจของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางในคดีนี้จึงมีอำนาจวินิจฉัยถึงนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยได้ ไม่จำเป็นต้องส่งสำนวนให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัย

ประเด็นนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยที่ ๑ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อได้ความเป็นยุติตามใบสมัครเข้าทำงานว่าจำเลยที่ ๑ ประสงค์สมัครเป็นลูกจ้าง ตกลงทดลองงานตามระยะเวลาที่โจทก์กำหนด และตกลงปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ทั้งในสัญญาค้าประกันระบุจำเลยที่ ๒ ตกลงเข้าค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง จำเลยที่ ๑ มีหน้าที่ขายสินค้า เก็บเงินค่าสินค้าจากลูกค้า และส่งมอบเงินนั้นให้โจทก์ตามคำสั่งและภายใต้การควบคุมของโจทก์ แม้จำเลยที่ ๑ จะไม่มีเงินเดือนค่าจ้างประจำ แต่จำเลยที่ ๑ ก็ได้รับค่าตอบแทนการทำงานสำหรับ

วันและเวลาทำงานปกติของตนเป็นเปอร์เซ็นต์โดยคำนวณจากยอดขายสินค้าอันถือเป็นค่าจ้างตามผลงาน การที่จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่ก็มีใช้ข้อที่จะทำให้จำเลยที่ ๑ มิใช่ลูกจ้าง ของโจทก์ เมื่อปรากฏจากเจตนาที่จำเลยที่ ๑ กับโจทก์ตกลงทำสัญญาต่อกัน โดยจำเลยที่ ๑ ทำงานภายใต้ คำสั่งของโจทก์และต้องปฏิบัติตามระเบียบฯ ของโจทก์ และโจทก์เป็นผู้มอบหมายงานและควบคุมการทำงาน ของจำเลยที่ ๑ ตลอดจนจ่ายค่าจ้างตามผลงานให้แก่จำเลยที่ ๑ เป็นการตอบแทน ลักษณะการจ้างงานของ โจทก์กับจำเลยที่ ๑ จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ เมื่อคดีนี้ ข้อเท็จจริงครบถ้วนเพียงพอที่จะวินิจฉัยถึงความรับผิดชอบของจำเลยทั้งสองได้แล้ว เพื่อความรวดเร็ว จึงเห็นสมควรวินิจฉัยเรื่องดังกล่าวให้เสร็จสิ้นไปโดยไม่ต้องยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยอีก พิพากษากลับให้จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ร่วมกันชำระเงินจำนวน ๑๒๕,๒๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

๑๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๖๖/๒๕๖๐

เรื่อง “นักแสดงกลองสัญชาติอเมริกัน” เงินเดือน ๑๗๕,๐๐๐ บาท ให้ทำการแสดง สัปดาห์ละ ๖ วัน กำหนดเวลาทำการแสดงไว้เป็นช่วงเวลาละ ๔๕ นาที ต้องมาก่อนเวลาแสดง ๑๕ นาที กรณีไม่มาแสดงจะต้องยื่นใบลา ต้องปฏิบัติตามระเบียบของโรงแรม โดยแต่งกายให้เหมาะสม ต้องไม่มาทำ การแสดงในสภาพที่มึนเมา โรงแรมมีอำนาจที่จะประเมินผลการทำงาน ถือว่าอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน , ค่าห้องพัก ค่าซักกรีดและค่าซักแห้ง และค่าอาหารเป็นสวัสดิการ ที่นายจ้างจัดให้ จึงไม่เป็นค่าจ้าง ไม่นำมาคำนวณค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นคนสัญชาติอเมริกัน วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ จำเลยประกอบกิจการ โรงแรมและห้องอาหารจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งนักร้องและนักดนตรี (นักแสดงกลอง) ต่อมาวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด โจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๑๒,๖๔๐ บาท ประกอบด้วยเงินเดือนสุทธิเดือนละ ๑๗๕,๐๐๐ บาท ภาษีที่จำเลยออกเป็นเงิน ๒๓๒,๐๐๐ บาท ค่าห้องพักเดือนละ ๒๒๔,๖๔๐ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๙๐,๐๐๐ บาท ค่าซักกรีดและซักแห้ง เครื่องแต่งกาย เดือนละ ๖๖,๐๐๐ บาท ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าบัตรโดยสาร เครื่องบิน รวมเป็นเงิน ๘,๗๘๐,๗๒๖.๕๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์มิใช่ลูกจ้าง โจทก์ทำ สัญญาจ้างผู้ให้ความบันเทิงในฐานะศิลปินให้ความบันเทิงแก่ลูกค้าของโรงแรมจำเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อความ พึงพอใจของลูกค้าของโรงแรมหรือผลสำเร็จของงาน ภาษีเงินได้ ค่าห้องพัก ค่าซักกรีด มิใช่ค่าจ้าง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑,๐๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันเลิกจ้าง (๑ มกราคม ๒๕๕๖) เป็นต้นไปตนกว่าจะชำระเสร็จ แต่ดอกเบี้ยถึงวันฟ้อง ต้องไม่เกิน ๗๑๔,๕๒๓.๒๖ บาท ค่าขออื่นให้ยก โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ จำเลยตกลงทำสัญญาจ้างโจทก์นักดนตรี (นักแสดง กลอง) เริ่มงานในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๑ และมีการต่อสัญญา ๖ ฉบับ ฉบับสุดท้ายวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ สิ้นสุดวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ กำหนดวันทำการแสดงสัปดาห์ละ ๖ วัน หยุดวันจันทร์ กำหนดเวลาทำการ

แสดงไว้เป็นช่วงเวลาละ ๔๕ นาที โจทก์ต้องมาก่อนเวลาแสดง ๑๕ นาที วันอังคาร ๔ ช่วงเวลา เริ่มแสดง ๑๘.๑๕ - ๒๓.๑๕ น. วันพุธกับวันเสาร์วันละ ๓ ช่วงเวลา เริ่มแสดง ๒๑.๑๕ - ๒๔.๐๐ น. วันอาทิตย์ ๓ ช่วงเวลา เริ่มแสดง ๑๒.๐๐ - ๑๔.๔๕ น. นอกเหนือจากตารางการทำงานดังกล่าวแล้ว โจทก์ต้องแสดงร่วมกับนักร้องอื่นที่จำเลยจัดหามาตามเทศกาลต่าง ๆ จำเลยจ่ายค่าจ้างให้เดือนละ ๑๗๕,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่ายเป็น ๒ งวดเท่ากัน คือวันที่ ๑๕ และวันที่ ๒๗ ของแต่ละเดือน กรณีที่โจทก์ไม่มาแสดงจะต้องยื่นใบลาต่อจำเลย ต้องปฏิบัติตามระเบียบจำเลย โดยแต่งกายให้เหมาะสม ไม่มาปฏิบัติงานในสภาพมีเมามาหรือต้องไม่มาทำการแสดงในสภาพที่มีการดื่มแอลกอฮอล์หรือเสพยาเสพติด จำเลยมีอำนาจที่จะประเมินผลการทำงานของโจทก์ได้ เช่นนี้ ถือว่าโจทก์อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของจำเลย ประกอบกับจำเลยยื่นแบบหนังสือรับรองการจ้างยอมรับว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยในการดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานให้แก่โจทก์ตลอดมา และจำเลยทำหนังสือถึงสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองระบุว่าโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง รวมทั้งหนังสือรับรองฐานะความเป็นลูกจ้างและเงินเดือนระบุว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยโดยได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๗๕,๐๐๐ บาท โจทก์จึงมีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยตามสัญญาจ้าง ส่วนที่จำเลยอ้างว่า การทำงานของโจทก์มุ่งผลสำเร็จของงานคือการเล่นดนตรี และไม่มีการลาหยุดเช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป โจทก์จัดหาบุคคลอื่นมาแสดงแทน และโจทก์ต้องจัดหาเครื่องดนตรีเอง รวมทั้งจำเลยมีสิทธิหักค่าจ้างโจทก์หากแสดงน้อยกว่าเวลาที่กำหนดหรือเจ็บป่วยและไม่สามารถจัดหาบุคคลอื่นมาแสดงแทนนั้น มิได้ทำให้โจทก์หลุดพ้นจากหน้าที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งและอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของจำเลยดังที่วินิจฉัยมาแล้วข้างต้น ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่านิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

ประเด็นว่า ค่าห้องพัก ค่าซักรีดและค่าซั๊กแห้ง และค่าอาหารเป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ มีสาระสำคัญ ๓ ประการคือ ประการแรก ค่าจ้างต้องเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงจ่ายกันตามสัญญาจ้าง ประการที่สอง เงินที่จ่ายดังกล่าวนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนในการทำงานหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ประการที่สาม ให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าค่าห้องพัก ค่าซักรีดและซั๊กแห้ง กับค่าอาหาร นั้น จำเลยไม่ได้จ่ายเป็นเงินให้แก่โจทก์ แต่จำเลยจัดห้องพัก บริการซักรีดและซั๊กแห้งเครื่องแต่งกายแก่โจทก์ จำเลยบริการอาหารให้โจทก์ซึ่งสามารถรับประทานได้ที่ห้องอาหารของโรงแรมจำเลยหรือในห้องพักจำเลยจัดให้ โดยคำนวณค่าอาหารวันละ ๓ มื้อเป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท ค่าห้องพัก ค่าซักรีดและซั๊กแห้ง และค่าอาหาร จึงไม่ใช่ “เงิน” ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่โจทก์เท่านั้น มิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

ประเด็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง เป็นบทกฎหมายที่ต้องการให้มีการบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ รอบของการกำหนดจ่ายค่าจ้าง จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้าง ๒ งวดต่อเดือนในวันที่ ๑๕ และวันที่ ๒๗

ของแต่ละเดือน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ทำให้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างนับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ - ๒๗ มกราคม ๒๕๕๖ รวม ๒๗ วัน ก็ตาม แต่เมื่อสัญญาจ้างแรงงานฉบับสุดท้ายข้อ ๙ และข้อ ๒๐ กำหนดให้ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน การเลิกจ้าง ๓๐ วัน ซึ่งเป็นข้อตกลงกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวมากกว่าที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๗ วรรคสอง และทำให้โจทก์ได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติดังกล่าว โจทก์กับจำเลยย่อมตกลงกันได้ ไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย ดังนั้น จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วัน เมื่อค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ และไม่ใช่นี่เงินที่มีกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเมื่อเลิกจ้าง นายจ้างจึงตกเป็นผู้ผิดนัดและต้องชำระ ดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปีนับแต่เมื่อลูกจ้างทวงถาม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๐๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ทวงถามเมื่อใด จำเลยจึงต้องชำระดอกเบี้ย นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๗) พิพากษาแก่เป็นให้จำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๗๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๗) เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จ นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๑๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๐/๒๕๖๐

เรื่อง ตัวแทนเขต : แม่พันตำรวจโท ก. ไม่มีชื่อเป็นกรรมการผู้มีอำนาจ แต่ได้ความว่า พันตำรวจโท ก. เป็นผู้ว่าจ้างและขอลดค่าจ้างลูกจ้าง พนักงานการเงินเป็นผู้นำรายได้ของบริษัทจำเลย เข้าบัญชีธนาคารของพันตำรวจโท ก.รวม ๒ บัญชี นอกจากนี้ยังมีการโอนเงินจากบัญชีของบริษัทไปยัง บัญชีของพันตำรวจโท ก. หลายครั้ง จึงรับฟังได้ว่าพันตำรวจโท ก. เป็นเจ้าของผู้มีอำนาจกระทำการแทน จำเลย เมื่อพันตำรวจโท ก.แจ้งให้ลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงานและแจ้งพนักงานทุกคนทราบ ถือเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ จำเลยรับโจทก์ทำงานเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ต่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖ พันตำรวจโท ก. เจ้าของกิจการรีสอร์ท ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจบริหารทั้งหมดทุกเรื่องรวมทั้งรับโจทก์เข้าทำงานและจ่ายเงินเดือนให้โจทก์ เรียกประชุมที่บ้านและขอลดค่าจ้างโจทก์ครั้งหนึ่ง โจทก์ปฏิเสธ ต่อมาวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๗ พันตำรวจโท ก. ก็ขอลดค่าจ้างอีกครั้ง โจทก์ปฏิเสธ จากนั้นพันตำรวจโท ก. จึงแจ้งให้โจทก์ออกจาก พื้นที่สถานที่ทำงานและแจ้งพนักงานทุกคนว่าไม่มีโจทก์เป็นผู้จัดการรีสอร์ทอีกแล้ว ถือเป็นเลิกจ้างโดย โจทก์ไม่มีความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างชำระ ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าพันตำรวจโท ก. ไม่ใช่เจ้าของกิจการ จำเลยไม่ได้เลิกจ้าง ศาลแรงงานภาค ๓ พิจารณาแล้วเห็นว่าข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าพันตำรวจโท ก. เป็นเจ้าของผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พรอเมดอกเบีย และให้จำเลยออกหนังสือรับรองการทำงาน แก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกา เห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๓ รับฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า บริษัทจำเลยมีนางสาว ก. และนางสาว ฐ. เป็นกรรมการผู้มีอำนาจตามหนังสือรับรอง โดยไม่ปรากฏชื่อพันตำรวจโท ก. เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ แต่ได้ความตามทางนำสืบของโจทก์ว่า พันตำรวจโท ก. เป็นผู้ว่าจ้างและขอลดค่าจ้างโจทก์ นาง น. พนักงานการเงินเบิกความว่า เป็นผู้นำรายได้ของบริษัทจำเลยเข้าบัญชีธนาคารรวม ๒ บัญชี เป็นบัญชีบริษัท และบัญชีของพันตำรวจโท ก. นอกจากนี้ยังมีการโอนเงินจากบัญชีของบริษัทไปยังบัญชีของพันตำรวจโท ก. หลายครั้ง หากพันตำรวจโท ก. ไม่ได้เป็นเจ้าของผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ไม่น่าจะมีการโอนเงินรายได้ของบริษัทจำเลยไปเข้าบัญชีพันตำรวจโท ก. จึงรับฟังได้ว่าพันตำรวจโท ก. เป็นเจ้าของผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย เมื่อพันตำรวจโท ก. แจ้งให้โจทก์ออกจากสถานที่ทำงานและเรียกประชุมเจ้าหน้าที่ทุกคนว่าไม่มีโจทก์เป็นผู้จัดการรีสอร์ทอีกต่อไป พฤติการณ์ดังกล่าวจึงถือว่าพันตำรวจโท ก. ได้กระทำการในฐานะตัวแทนของจำเลยอันเป็นการเลิกจ้างโจทก์แล้ว ที่โจทก์อุทธรณ์รวมเป็นใจความว่า พันตำรวจโท ก. มิได้เป็นตัวแทนของจำเลยตามสมัญญาหมาย กรรมการไม่เคยมีคำสั่งหรือหนังสือให้โจทก์ออกจากงาน... ล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๓ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๑๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕๖ - ๘๗๕๙/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างโดยตรงของโจทก์กับพวก มีอำนาจบังคับบัญชา มอบหมายงานโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานพนักงานหรือสั่งการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติ จึงเป็นนายจ้าง เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลเลิกจ้างโจทก์กับพวก การเลิกจ้างจึงมีผลผูกพันนายจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้งสี่ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นแคชเชียร์ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ - ๔ โดยโจทก์กับพวกมิได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย เงินประกัน และค่าเสียหาย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์ก็ริยวาจาไม่สุภาพเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จับกลุ่มนินทาพนักงานอื่น จำเลยจักเตือนด้วยวาจาหลายครั้ง โจทก์ทั้งสี่เปลี่ยนวันหยุดประจำสัปดาห์โดยจำเลยมาทราบและไม่ตกลงด้วย โจทก์ที่ ๑ ละทิ้งหน้าที่ ขอให้ยกฟ้อง และการกระทำของโจทก์กับพวกทำให้จำเลยได้รับความเสียหายต้องจ้างพนักงานมาทำงานทดแทนเสียโอกาสในทางทำมาหาได้ เพราะพนักงานที่รับมาทดแทนไม่มีความชำนาญการใช้เครื่องคิดเงิน ขอบังคับให้โจทก์กับพวกชดใช้ค่าเสียหายโดยโจทก์ที่ ๑ เป็นเงิน ๑๔๗,๑๗๐ บาท โจทก์ที่ ๒ ถึง ๔ คนละ ๑๔๐,๐๐๐ บาท

ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า โจทก์ที่ ๑ มีสาเหตุขัดแย้งกับนางสาว พ. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดตารางเวลาการทำงานที่นางสาว พ. เปลี่ยนแปลงวันหยุดของโจทก์กับพวกใหม่โดยไม่แจ้งให้โจทก์

กับพวกทราบ เป็นเหตุให้ขัดแย้งในการทำงาน ส่วนโจทก์ที่ ๒ ถึง ๔ ไม่มีหลักฐานใดที่แสดงให้เห็นว่าขัดแย้งกับนางสาว พ. จึงฟังไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสี่มีความประพฤติไม่เหมาะสมหรือแสดงกิริยาวาจาไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การที่นางสาว พ. มีคำสั่งไล่โจทก์กับพวกออกจากงาน จึงเป็นการเลิกจ้าง พิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าจ้างค้างจ่าย เงินประกัน พร้อมดอกเบี้ย ให้อยกฟ้องแย้งของจำเลย จำเลยอุทธรณ์ว่านางสาว พ. ไม่ใช่ นายจ้าง จึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงยุติว่า นางสาว พ. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยและเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของโจทก์ทั้งสี่ มีอำนาจบังคับบัญชา มอบหมายงานโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานของพนักงานหรือสั่งการแทนจำเลยให้พนักงานทุกคนปฏิบัติแล้ว แม้ศาลแรงงานภาค ๒ จะมีได้ระบุว่านางสาว พ. เป็นนายจ้างโจทก์ทั้งสี่ก็ตาม แต่ก็มีความหมายอยู่ในตัวว่าศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงว่านางสาว พ. เป็นนายจ้างโจทก์ทั้งสี่นั่นเอง ประกอบกับเมื่อศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงตามพยานหลักฐานในสำนวนต่อไปอีกว่านางสาว พ. ไล่โจทก์ทั้งสี่ออกจากงานในวันดังกล่าว อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานเพื่อให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงแตกต่างไปจากศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังมา จึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๘๒/๒๕๕๙ (พื้นฟูกิจการ)

เรื่อง จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้ทำแผนมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการกิจการและทรัพย์สินของนายจ้างตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๕๔๓ และจำเลยที่ ๑ นางสาว ม. ซึ่งเป็นผู้รับมอบอำนาจของบริษัทในการจัดการกิจการของนายจ้าง จึงเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน ถือเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ ลูกจ้างจึงมีอำนาจฟ้องให้จำเลยทั้งสามร่วมรับผิดชอบในค่าจ้างค้างจ่าย แต่จำเลยที่ ๑ และ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๓ ตำแหน่งเลขานุการและเจ้าหน้าที่การตลาด จำเลยที่ ๒ ได้รับแต่งตั้งจากศาลล้มละลายกลางให้เป็นผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการของจำเลยที่ ๓ นางสาว ม. จำเลยที่ ๑ เป็นผู้รับมอบอำนาจในการดำเนินกิจการจากจำเลยที่ ๒ จำเลยทั้งสามไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ขอบังคับให้จำเลยทั้งสามร่วมกันจ่ายค่าจ้าง ๑๗๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยทั้งสามร่วมกันจ่ายค่าจ้างจำนวน ๑๗๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย แต่จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว คำขออื่นให้อยก จำเลยทั้งสามอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ให้คำจำกัดความของคำว่านายจ้างไว้ว่า หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มี

อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้กระทำการแทนด้วย การพิจารณาว่าจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ ด้วยหรือไม่ จึงต้องพิจารณาว่าจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ เป็นไปตามคำจำกัดความของคำว่านายจ้างดังกล่าวหรือไม่ เมื่อคำจำกัดความมิได้ระบุไว้โดยเฉพาะเจาะจงว่าการได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้างจะต้องได้รับมอบหมายมาโดยวิธีการใด เป็นอำนาจตามกฎหมายหรือตามสัญญา จึงต้องหมายรวมถึงการได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้างทุกกรณี จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้ทำแผนมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการกิจการและทรัพย์สินของจำเลยที่ ๓ ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ มาตรา ๙๐/๒๕ จึงเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๓ ซึ่งเป็นนิติบุคคล และจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้รับมอบอำนาจของจำเลยที่ ๒ ในการจัดการกิจการของจำเลยที่ ๓ จึงเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน ถือเป็นนายจ้างของจำเลยที่ ๓ ตามคำจำกัดความของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ด้วย อีกทั้งหนี้เงินที่จำเลยที่ ๓ จะต้องชำระให้แก่โจทก์ตามคำพิพากษาก็เป็นหนี้ที่เกิดขึ้นในขณะที่ถือว่าจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ มีฐานะเป็นนายจ้าง มิใช่หนี้ที่เกิดขึ้นเมื่อจำเลยที่ ๓ พ้นจากการฟื้นฟูกิจการแล้ว โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ได้ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ โดยจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ มิต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัว พิพากษายืน

๒๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๒๘๓/๒๕๕๘

เรื่อง กรรมการผู้จัดการเป็นลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๐ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งผู้บริหารงาน และวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๐ จำเลยแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการผู้จัดการ อัตราเงินเดือนเท่าเดิม ต่อมาวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิดไม่บอกกล่าวล่วงหน้า เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าโจทก์มิได้มีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าจ้าง ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยมีระเบียบข้อบังคับใช้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๑ โดยข้อ ๑.๑ ระบุยกเว้นพนักงานซึ่งมีสัญญาจ้างพิเศษที่จำเลยอาจให้มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขบางส่วนหรือทั้งหมดแตกต่างไปจากระเบียบและข้อบังคับฯ ได้ กรรมการของจำเลยเคยไปให้การชั้นไต่สวนมูลฟ้องของศาลจังหวัดปราจีนบุรีแสดงว่าโจทก์ทำงานให้แก่จำเลย โดยได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานดังกล่าวเป็นรายเดือน ทั้งการทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้มีอำนาจด้วย ก็เกิดจากการแต่งตั้งของจำเลย ยิ่งไปกว่านั้นคำให้การชั้นไต่สวนมูลฟ้องของนาย พ. กรรมการจำเลยเอง ก็ตอบนายจำเลยถามค้ำว่า นาย พ. มีหนังสือแจ้งผู้เกี่ยวข้องว่าโจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ซึ่งตรงกับหนังสือแจ้งเรื่องโจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลย กรณีจึงเป็นเรื่องที่จำเลยยอมรับแล้วว่าโจทก์เป็นพนักงานของจำเลยอยู่ก่อนที่จะพ้นสภาพการเป็นพนักงานไป ดังนั้น เมื่อจำเลยตกลงรับโจทก์เข้าทำงานเป็นพนักงานของจำเลยโดยจ่ายค่าจ้างให้และโจทก์ตกลงทำงานกับ

จำเลยโดยได้รับค่าจ้าง นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์จึงอยู่ในฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ แล้ว แม้อันต่อมาโจทก์จะเข้าเป็นผู้ถือหุ้นของจำเลยและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ได้เปลี่ยนสถานะจากการเป็นลูกจ้างจำเลยไป ทั้งโจทก์ยังได้รับค่าจ้างในอัตราเดิมมาโดยตลอด ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยจึงชอบแล้ว พิพากษายืน

๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๓๒๕/๒๕๕๘

เรื่อง จ้างเป็นผู้จัดการโรงแรม จำเลยเป็นผู้ขอใบอนุญาตทำงานและใบอนุญาตทำงานมีชื่อจำเลยเป็นนายจ้าง ส่งเงินสมทบประกันสังคม แม้จำเลยมอบหมายให้บริษัทรับจ้างบริหารโรงแรมใช้อำนาจบังคับบัญชาแทนก็ตาม นิติสัมพันธ์เป็นจ้างแรงงาน

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปโรงแรม ล. จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับค่าจ้างปีละ ๑๑๑,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ ค่าที่พักปีละ ๑๕,๕๐๐ บาท คิดเป็นเงินไทยปีละ ๔,๐๖๘,๐๐๐ บาท แบ่งชำระเป็นรายเดือนๆ ละ ๓๓๙,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าโจทก์กับจำเลยไม่มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง ระหว่างทำงานโจทก์ทุจริตและกระทำความผิดอื่น ๆ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๙,๑๖๖.๖๖ ดอลลาร์สหรัฐ และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๙,๗๗๗.๗๖ ดอลลาร์สหรัฐ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นเจ้าของกิจการโรงแรม ล. และทำสัญญาจ้างบริษัท ล. อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เข้ามาดูแลเรื่องการตลาดและใช้เครื่องหมายการค้าของบริษัทดังกล่าว โจทก์ทำงานที่โรงแรมจำเลยตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป มีอำนาจบริหารจัดการโรงแรม จำเลยเป็นผู้เลือกและยินยอมให้โจทก์เข้าทำงานและจ่ายค่าตอบแทนให้โจทก์ตามที่ บริษัท ล. อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เสนอ จำเลยได้ตัดเตือนโจทก์เกี่ยวกับการกระทำผิดในการทำงาน แจ้งสิ้นสุดการว่าจ้างในขณะที่สัญญาจ้างบริหารระหว่างจำเลยกับบริษัท ล. อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ยังไม่สิ้นสุด แสดงให้เห็นว่าจำเลยมีและใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยการตัดเตือนและการแจ้งการสิ้นสุดสัญญาต่อโจทก์ แม้การลาทำงานของโจทก์จะขออนุญาตต่อรองประธาน บริษัท ล. อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด และรายงานต่อจำเลยก็เป็นเรื่องที่จำเลยตกลงตามสัญญาให้บริษัทดังกล่าวมีอำนาจบังคับบัญชาบางอย่างเหนือโจทก์เท่านั้น จำเลยเป็นผู้ขอใบอนุญาตทำงานให้โจทก์และใบอนุญาตทำงานของโจทก์ซึ่งเป็นเอกสารราชการปรากฏชื่อจำเลยเป็นนายจ้างของโจทก์ แบบยื่นรายการภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย แบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบประกันสังคม แสดงว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย และตามหนังสือสิ้นสุดสัญญาดังกล่าวมีข้อความระบุว่าอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย แสดงให้เห็นว่าจำเลยยอมรับมาตลอดว่าจำเลยเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลย ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๒/๒๕๕๗

เรื่อง จ้างแพทย์มาทำงานวันละ ๑ ชม. ทำงานจันทร์ - ศุกร์ จ่ายค่าจ้างทุกเดือน ถือเป็น การบังคับบัญชาของนายจ้างแล้ว บางปีได้ปรับค่าจ้าง บางปีได้รับโบนัส แม้ไม่ต้องลงเวลาหรือหากมา ทำงานไม่ได้ให้จัดหาแพทย์อื่นมาทำแทน ก็ถือเป็นลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ออกคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย และสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากโจทก์เห็นว่านาย ส. ไม่ใช่ลูกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานกลางพิพากษา ยกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์มีลูกจ้างประมาณ ๔๐๐ - ๕๐๐ คน โจทก์ทำสัญญาจ้างนาย ส. เป็นแพทย์ประจำบริษัทตามที่กฎหมายกำหนด ทำงานจันทร์-ศุกร์ วันละ ๑ ชั่วโมง เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ทำงาน ณ ห้องพยาบาลของโจทก์ โจทก์เป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์และยารักษาโรค ตกลงเหมาจ่าย ค่าจ้างเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน หากวันใดนาย ส. มาทำงานไม่ได้ให้จัดหา แพทย์อื่นมาทำการตรวจรักษาแทน ไม่ต้องลงเวลาทำงาน บางปีโจทก์ปรับค่าจ้างให้จนค่าจ้างอัตราสุดท้าย เดือนละ ๓๒,๐๐๐ บาท บางปีได้รับโบนัส ข้อความตามสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับนาย ส. โจทก์ถือคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถของนาย ส. ที่มีวิชาชีพเป็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้น ๑ เป็นสาระสำคัญในการจ้าง และ นาย ส. ได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนความสำเร็จของงาน การที่นาย ส. ต้องปฏิบัติ ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ที่กำหนดให้ นาย ส. มาทำงานทุกวันทำการของโจทก์นั้น ถือเป็น การบังคับบัญชาของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติ ส่วนการที่นาย ส. ไม่ต้องลงเวลาทำงานหรือหากวัน ใดนาย ส. มาทำงานไม่ได้ให้จัดหาแพทย์อื่นมาทำการตรวจรักษาแทนก็เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างโจทก์ กับนาย ส. สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และนาย ส. จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นาย ส. จึงเป็นลูกจ้างโจทก์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๒/๒๕๕๗

เรื่อง เป็นผู้ถือหุ้นและกรรมการ ในการทำงานมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน ต้องมาทำงานทุกวัน หากกลางานต้องขออนุญาตก่อน ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับพนักงานอื่น แสดงให้เห็นว่าเป็นการทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และต้องปฏิบัติภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบและ คำสั่งของนายจ้างอันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง จึงเป็นลูกจ้าง

คดีนี้จำเลยเคยเป็นผู้ถือหุ้นและเคยดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของโจทก์ ต่อมาจำเลยลาออก ในการทำงาน จำเลยมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน ในการทำงานจำเลยต้องมาทำงานทุกวัน หากจะกลางานต้องขออนุญาตจากโจทก์ก่อน จำเลยได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับพนักงานอื่น แสดงให้เห็นว่าจำเลยทำงานให้โจทก์เพื่อรับค่าจ้าง และต้องปฏิบัติภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่ง ของโจทก์ อันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง จำเลยจึงเป็นลูกจ้างโจทก์ ประเด็นเรื่องอายุความเห็นว่า คดีนี้เป็นกรณีกล่าวอ้างว่าจำเลยเป็นลูกจ้างปฏิบัติผิดหน้าที่และกระทำละเมิดต่อโจทก์ผู้เป็นนายจ้างเกี่ยวกับ การทำงานตามสัญญาจ้าง จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและเป็นคดีอันเกิด

แต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๑) และ (๕) ทำให้เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่อย่างใดหรือไม่ ซึ่งคดีนี้ไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้เป็นอย่างอื่น จึงมีอายุความ ๑๐ ปี

๒๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๘๕/๒๕๕๗

เรื่อง จ้างที่ปรึกษาด้านการตลาด จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๐,๐๐๐ บาท ไม่กำหนดปริมาณงานว่าต้องทำมากน้อยเพียงใด แต่ต้องทำรายงานการซื้อขายให้บริษัทตรวจสอบทุกเดือน เป็นการแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ แล้ว แม้ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องอื่นก็ตาม ก็ถือเป็นลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นาย พ. ลูกจ้าง ซึ่งโจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากนาย พ. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านการตลาด ไม่มีการกำหนดวันทำงานปกติ ไม่ต้องลงเวลาทำงาน ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ จึงไม่ใช่ลูกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัตินิยาม “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ข้อเท็จจริงได้ความว่าโจทก์ว่าจ้างนาย พ. ในหน้าที่ปรึกษาด้านการตลาดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ตลอดเวลาที่ทำงานให้โดยไม่กำหนดปริมาณงานว่าต้องทำมากน้อยเพียงใด ซึ่งต้องด้วยคำนิยามทั้งหมดดังกล่าวแล้ว นอกจากนี้นาย พ. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของโจทก์ที่ให้ทำรายงานการซื้อขายสินค้ารวมทั้งทำบัญชีรายรับรายจ่ายให้โจทก์ตรวจสอบทุกเดือน เป็นการแสดงให้เห็นว่าโจทก์มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือนาย พ. ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ แล้ว แม้นาย พ. ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ในเรื่องอื่นก็ตาม จึงถือว่านาย พ. เป็นลูกจ้างโจทก์

๒๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๔๒/๒๕๕๗ (นายจ้าง ๓ ราย)

เรื่อง แม้บริษัททั้ง ๓ ราย จะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกันก็ตาม แต่ความรับผิดชอบของบริษัททั้งสามต่อลูกจ้างในหนี้อันเกิดจากการจ้างงานร่วมกัน ต้องรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๙๑

คดีนี้จำเลยทั้งสามร่วมกันเป็นนายจ้างโจทก์ โดยโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการโดยจำเลยที่ ๑ จ่ายเงินเดือน ๙๕,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้าง ๔๐,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๓ จ่ายค่าจ้าง ๓๐,๐๐๐ บาท ศาลฎีกาเห็นว่า แม้จำเลยทั้งสามจะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน

ก็ตาม แต่ความรับผิดชอบของจำเลยทั้งสามต่อโจทก์ในข้อนี้เกิดจากการจ้างงานร่วมกัน จำเลยทั้งสามจึงต้องรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๙๑ ตามที่ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยทั้งสามร่วมกันชำระเงินแก่โจทก์ จึงชอบแล้ว

๒๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๔๗๒ - ๑๓๔๗๘/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้แทนของนิติบุคคลเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ถือได้ว่าเป็นการกระทำในฐานะตัวแทนนิติบุคคล ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๒ เป็นหัวหน้าพรรคมีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ แม้จำเลยที่ ๒ จะเป็นนายจ้างของโจทก์กับพวก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ก็ตาม แต่เนื่องจากจำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคล จำเลยที่ ๒ เป็นหัวหน้าพรรคและเป็นผู้แทนของจำเลยที่ ๑ ในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๖ วรรคสอง และมาตรา ๑๗ วรรคสอง ดังนั้นการที่จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์กับพวก จึงเป็นการกระทำในฐานะตัวแทนของจำเลยที่ ๑ เท่านั้น จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

๒๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๒/๒๕๕๖

เรื่อง แม้เป็นกรรมการผู้จัดการ แต่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง และต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเหมือนลูกจ้างคนอื่น ถือเป็นลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด ต่อมาปี ๒๕๔๕ ทำงานตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ จำเลยที่ ๑ ตกลงให้โจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๓๕๗,๕๐๐ บาท ระหว่างทำงานจำเลยที่ ๑ มีกำไรจำนวนมาก ต่อมาวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๔๖ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยไม่เป็นธรรม จึงขอให้จำเลยที่ ๑ และ ๒ ร่วมกันจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายและโบนัสรวม ๑๐๑,๔๘๐,๖๘๓.๓๔ บาท ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๓,๑๔๗,๒๗๕ บาท ให้จำเลยที่ ๓ (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอ) ชำระเงิน ๒๙๒,๔๖๑.๙๘ บาท พร้อมดอกเบี้ย นับถัดจากวันฟ้อง

ศาลฎีกา เห็นว่า ลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ คือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง โดยอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง เมื่อปรากฏว่าโจทก์ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน มีสิทธิหน้าที่ในสวัสดิการทั้งต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเหมือนลูกจ้างคนอื่น โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ โจทก์มีอำนาจฟ้อง โจทก์ฟ้องว่าได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๕๗,๕๐๐ บาท จำเลยที่ ๑ ที่ ๒ ให้การว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๗๕,๐๐๐ บาท ปรากฏในรายงานกระบวนพิจารณา

โจทก์รับว่าโจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๗๕,๐๐๐ บาท แต่ศาลฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๓๗๕,๐๐๐ บาท เป็นการขัดต่อพยานหลักฐานในสำนวนไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ประเด็นโบนัส เห็นว่า ตามระเบียบการจ่ายโบนัสกำหนดว่าให้จ่ายที่ ๑ จ่ายโบนัสงวดที่สามของปีในวันที่ ๓๑ พฤษภาคมของทุกปี โดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างที่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนวันดังกล่าว แสดงว่าลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวตนอยู่ในวันครบกำหนดโบนัส เมื่อปรากฏว่าโจทก์ถูกเลิกจ้างในวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๖ ก่อนครบกำหนดจ่ายโบนัสในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๖ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัส

๒๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๔/๒๕๕๖

เรื่อง จ้างก่อสร้างบ้านแม่ทำสัญญาเป็นจ้างทำของโดยมีเจตนาเพื่อกู้เงินจากธนาคาร แต่ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าเป็นจ้างแรงงาน ต้องผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน

โจทก์ทั้งสอง นายจ้าง ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามคำสั่งที่ .../๒๕๔๙ ที่สั่งให้โจทก์ทั้งสองจ่ายค่าจ้างแก่นาย ส. กับพวกรวม ๑๓ คน เป็นเงิน ๑๕๕,๘๕๐ บาท เนื่องจากเห็นว่าแต่สัญญาจ้างสร้างบ้านระหว่างตนกับนาย ส. เป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน จำเลยให้การว่าโจทก์ทั้งสองเป็นนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่า นายส.กับพวกร่วมกันปลูกบ้านให้โจทก์ทั้งสอง สัญญาจ้างทำของที่จัดทำขึ้นระหว่างโจทก์ที่ ๑ กับนาย ส. ไม่ปรากฏ ข้อสาระสำคัญในเรื่องวันเริ่มนับเวลาตามสัญญาและบทบังคับเรื่องเบี้ยปรับหากทำงานไม่เสร็จภายในกำหนดไม่มีพยานลงลายมือชื่อ สัญญาดังกล่าวมีข้อพิรุธว่าคู่สัญญามีเจตนาที่จะผูกพันกันตามสัญญาดังกล่าวจริงหรือไม่ จึงมีเหตุสมควรเชื่อว่าโจทก์ที่ ๑ นำแบบพิมพ์สัญญาจ้างทำของมาให้นายส. ลงลายมือชื่อสมอ้างเป็นผู้รับจ้าง ทั้งไม่มีพยานลงลายมือชื่อในสัญญา จึงมีเหตุสมควรเชื่อได้ว่าโจทก์ที่ ๑ นำแบบพิมพ์สัญญาจ้างทำของมาให้นายส. ลงลายมือชื่อสมอ้างเป็นผู้รับจ้างเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบยื่นคำขอกู้เงินจากธนาคารเท่านั้น ไม่มีเจตนาที่จะผูกนิติสัมพันธ์ระหว่างกันในฐานะคู่สัญญาจ้างทำของ ทั้งเมื่อพิจารณาจากรางลงเวลาทำงาน ปรากฏมีการลงเวลาทำงานของนาย ส. เป็นรายวัน หากนายส. เป็นผู้รับเหมาที่ไม่มีเหตุที่จะต้องลงเวลาทำงานในแต่ละวัน นายส. จึงเป็นเพียงลูกจ้างรายวันของโจทก์ทั้งสองเช่นเดียวกับพวกอีก ๑๒ คน คดีจึงรับฟังข้อเท็จจริงได้ว่านาย ส. กับพวก รวม ๑๓ คน ล้วนเป็นลูกจ้างของโจทก์ทั้งสอง ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์เป็นการยกข้อเท็จจริงเพียงบางส่วนขึ้นอุทธรณ์และเพิ่มเติมข้อเท็จจริงในส่วนอำนาจบังคับบัญชาเพื่อให้ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเป็นสัญญาจ้างทำของมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๒๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๖๒-๒๔๖๔/๒๕๕๖

เรื่อง ตัวแทนเขตเล็กจ้างลูกจ้าง ย่อมมีผลผูกพันบริษัท ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๘๒๑ ตัวการต้องรับผิดชอบ ถือว่าบริษัทเล็กจ้าง

จำเลยประกอบกิจการสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ได้จ้างโจทก์ทั้งสามเป็นลูกจ้าง ต่อมาจำเลยโดยนาย เอ ผู้กระทำการแทนจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสามโดยไม่มีเหตุผลและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยให้การว่าจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม นาย เอ ไม่ได้เป็นผู้กระทำการแทนจำเลยและไม่ได้เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท ขณะเกิดเหตุจำเลยว่าจ้างนาย เอ ให้รู้รถจนถึงเก็บน้ำมันเชื้อเพลิง การกระทำของนาย เอ มิได้กระทำในฐานะตัวแทนของจำเลย

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ในช่วงเวลาที่โจทก์ทั้งสามทำงานให้จำเลย นาย เอ มาที่สถานีบริการน้ำมันเป็นประจำทั้งยังเป็นผู้สั่งให้ทำงานต่าง ๆ รวมทั้งพนักงานอื่นของจำเลยเคยบอกโจทก์ว่านาย เอ เป็นเจ้าของบริษัท จำเลย ทำให้โจทก์ทั้งสามเข้าใจมาโดยตลอดว่านาย เอ เป็นเจ้าของบริษัทจำเลย จึงยินยอมทำตามคำสั่ง นาย เอ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๙ นาย เอ สั่งให้โจทก์ทั้งสามหยุดเดินบริเวณถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิง และเก็บกวาดทำความสะอาดบริเวณที่เติมน้ำมัน โจทก์ทั้งสามทำตามคำสั่ง หลังจากนั้นนาย เอ ไล้โจทก์ทั้งสามออกจากงาน โจทก์ทั้งสามไม่มาทำงานอีกพฤติการณ์ที่นาย เอ แสดงออกตลอดมาภายในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงทำให้โจทก์ทั้งสามเชื่อโดยสุจริตว่านาย เอ เป็นเจ้าของบริษัทจำเลยและเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสาม จึงเป็นกรณีที่นาย เอ เป็นตัวแทนเขตของจำเลย การที่นาย เอ ไล้โจทก์ทั้งสามออกจากงานเป็นการกระทำแทนจำเลยซึ่งเป็นตัวการ จำเลยต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๘๒๑ ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม

๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๖๘/๒๕๕๖

เรื่อง ทำสัญญาจ้างหาโฆษณาแม้รายละเอียดในสัญญามุ่งถึงผลสำเร็จของงานก็ถือเป็นจ้างแรงงาน มิใช่จ้างทำของ

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นลูกจ้างของโจทก์ตำแหน่งพนักงานขาย ต่อมาโจทก์ทราบว่าจำเลยทุจริตต่อหน้าที่นำเงินและสินค้าไปเป็นเงินจำนวน ๒๓๗,๐๗๓ บาท จำเลยได้ทำหนังสือรับสภาพหนี้ไว้ แต่ไม่ชำระเงินแก่โจทก์และละทิ้งหน้าที่การทำงานไป จำเลยให้การว่าไม่เคยทำหนังสือรับสภาพหนี้ หนังสือรับสภาพหนี้เป็นเอกสารปลอม ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดใช้เงินจำนวน ๒๓๗,๐๗๓ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ว่าคำเบิกความของพยานโจทก์เป็นพฤติการณ์ที่ขัดต่อหลักความเป็นจริงและเบิกความขัดกัน จำเลยไม่เคยยินยอมให้จัดทำหรือลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมรับสภาพหนี้ อุทธรณ์ของจำเลยทั้งหมดล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางทั้งสิ้นจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔
วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๓๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๐/๒๕๕๖

เรื่อง ทำสัญญาจ้างหาโฆษณาแม้รายละเอียดในสัญญามุ่งถึงผลสำเร็จของงานก็ถือเป็น
จ้างแรงงานมิใช่จ้างทำของ

ในการพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของนั้นหาจำต้องพิจารณา
เพียงแต่ข้อความในสัญญาไม่ หากแต่ต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างด้วย
จึงจะทราบถึงเจตนาในการทำสัญญาของคู่สัญญาว่าเจตนาทำสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ แม้
สัญญาจ้างหาโฆษณาระหว่างโจทก์และจำเลยจะมีรายละเอียดมุ่งถึงผลสำเร็จของงานอันได้แก่การหาโฆษณา
ให้แก่หนังสือพิมพ์ของจำเลยให้ได้ตามเป้าประสงค์ในสัญญา แต่ในทางปฏิบัติเมื่อโจทก์กับพวกไม่สามารถ
หาโฆษณาให้จำเลยได้ตามเป้าประสงค์ในสัญญา จำเลยก็ผ่อนผันให้แก่โจทก์กับพวก ทั้งยังจ่ายเงินเดือน
และค่านายหน้าให้ตามสัญญาและเมื่อระยะเวลาตามสัญญาจ้างหาโฆษณาครบกำหนดแล้วปรากฏว่าจำเลย
ยังทำสัญญาจ้างโจทก์กับพวกอีก จึงแสดงถึงเจตนาของจำเลยในการจ้างโจทก์หาโฆษณาว่าแม้มีการกำหนด
เป้าประสงค์ในการให้โจทก์กับพวกหาโฆษณามีมูลค่าไม่ต่ำกว่าในสัญญาข้อ ๓ แต่จำเลยมิได้มุ่งถึงผลสำเร็จของ
การงานที่ว่าจ้างนั้นเป็นสำคัญ ทั้งในการจ้างโจทก์กับพวกดังกล่าวจำเลยกำหนดให้โจทก์มีตำแหน่งเป็น
ผู้อำนวยการฝ่ายโฆษณา ส่วนพวกของโจทก์ก็มีตำแหน่งในฝ่ายโฆษณาทั้งสิ้น จำเลยมอบบัตรประจำตัว
พนักงานแก่โจทก์โจทก์จะต้องลงเวลาเข้าทำงานและโจทก์มีอำนาจลงโทษตักเตือนลูกจ้างที่กระทำผิดแทน
จำเลย พฤติการณ์ดังกล่าวล้วนแสดงถึงอำนาจบังคับบัญชาที่จำเลยมีต่อโจทก์กับพวก นิติสัมพันธ์ระหว่าง
จำเลยกับโจทก์จึงเป็นการจ้างแรงงานอย่างแท้จริงหาใช่สัญญาจ้างทำของไม่

ส่วนการที่จำเลยอ้างว่าโจทก์กับพวกไม่ต้องทดลองงานตามข้อบังคับ เห็นว่า การที่จำเลยจ้าง
โจทก์กับพวกหาโฆษณาในจำนวนเงินมูลค่าไม่ต่ำกว่า ๒๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท และไม่ต่ำกว่าเดือนละ
๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท นั้น จำเลยย่อมเล็งเห็นความเชี่ยวชาญของโจทก์กับพวกเป็นสำคัญ ทั้งสัญญาระหว่าง
จำเลยกับโจทก์เป็นสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดตามสัญญา ย่อมแตกต่างจากการจ้างแรงงาน
แบบไม่มีกำหนดเวลาที่จำเลยใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั่วไป ลำพังการที่จำเลยไม่ให้โจทก์กับพวกทดลองงานทำให้
นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์กลายเป็นสัญญาจ้างทำของไปไม่

๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๐๓-๓๐๐๔/๒๕๕๖

เรื่อง ผู้ประกอบกิจการถือเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕(๓) ต้องร่วมรับผิดชอบค่าชดเชยกับ
นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรง นายจ้างยึดบัตรพนักงานและไม่ให้เข้าไปทำงานเป็นเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องจำเลยที่ ๑ ผู้ประกอบการ และจำเลยที่ ๒ นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงให้ร่วมรับผิดชอบ
ถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินโบนัส ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่

เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย จำเลยที่ ๑ ผู้ประกอบการ ให้การว่าโจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ แต่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ส่วนจำเลยที่ ๒ ให้การว่าเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายไม่กลับมารายงานตัวที่ต้นสังกัดภายในกำหนดตั้งแต่วันที่ ๓-๑๐ มกราคม ๒๕๕๐

ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันหรือแทนกันจ่ายค่าชดเชย ๔๙,๘๓๓ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๓,๘๔๒.๕๐ บาท ค่าเสียหาย ๓๓,๒๒๒ บาท พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย จำเลยที่ ๑ และ ๒ อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๑ ดำเนินกิจการประกอบโครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่และติดตั้งแผ่นเจาะได้ทำสัญญาจ้างจำเลยที่ ๒ ซึ่งมีใช้ผู้รับใบอนุญาตให้จัดหางาน (มิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน) ไปว่าจ้างลูกจ้างและส่งมาทำงานในกระบวนการผลิตให้แก่จำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ส่งโจทก์ไปปฏิบัติงานที่บริษัทจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งหัวหน้างานประกอบติดตั้งแผ่นเจาะ โดยทำงานอยู่ภายใต้ข้อบังคับของจำเลยทั้งสองและภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลยที่ ๑ แม้จำเลยที่ ๑ จะไม่ใช่ผู้ว่าจ้างโจทก์โดยตรงก็ตามแต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๓) ที่ใช้บังคับในขณะเกิดเหตุ ให้ถือว่าจำเลยที่ ๑ เป็นนายจ้างของลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ด้วย จำเลยที่ ๑ จึงเป็นนายจ้างของโจทก์

โจทก์ทำงานตำแหน่งหัวหน้างานประกอบติดตั้งแผ่นเจาะซึ่งมีลักษณะเป็นงานถาวร การที่จำเลยทั้งสองทำสัญญาจ้างโจทก์โดยมีกำหนดเวลาแต่จำเลยทั้งสองได้ต่อสัญญาจ้างโจทก์ทุกปีเรื่อยมาถือเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม เดือนตุลาคม ๒๕๔๙ โจทก์เป็นผู้แทนลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับโบนัสต่อจำเลยที่ ๒ แต่ตกลงกันไม่ได้ แต่ในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๙ จำเลยทั้งสองยึดบัตรพนักงานและไม่ให้โจทก์เข้าไปทำงานในบริษัทจำเลยที่ ๑ พฤติการณ์ดังกล่าวของจำเลยทั้งสองถือเป็นการเลิกจ้างแล้ว ที่จำเลยอ้างว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๓-๑๐ มกราคม ๒๕๕๐ เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์แล้ว ถือไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๖/๒๕๕๖

เรื่อง ผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการถือเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนบริษัท เป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท เอ จำกัด วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งเห็นชอบด้วยแผนฟื้นฟูกิจการและตั้งจำเลยเป็นผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลย แต่เป็นลูกจ้างของบริษัท เอ จำกัด จึงไม่มีอำนาจฟ้องและจำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากกระทำความผิดตามข้อบังคับหลายครั้งหลายหน

ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาพิพากษาแล้วเห็นว่า จำเลยเป็นผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท เอ จำกัด ตามคำสั่งศาลล้มละลายกลาง จำเลยจึงมีอำนาจในการจัดการกิจการและทรัพย์สินของลูกหนี้ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๙๐/๕๙ ประกอบมาตรา ๙๐/๒๕ และเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนบริษัท เอ จำกัด นายจ้างโจทก์ จำเลยจึงมีฐานะเป็นนายจ้างโจทก์ด้วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ ในความหมายของคำว่านายจ้างตาม (๑)

โจทก์กระทำความผิดวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ซึ่งความผิดดังกล่าวข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้เป็นความผิดประเภท ก. ซึ่งลูกจ้างต้องกระทำความผิดแล้วได้รับการเตือนเป็นหนังสือก่อนถึง ๓ ครั้ง เมื่อมีการกระทำความผิดอีกครั้งที่ ๔ จึงจะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนั้น เมื่อโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดวินัยถึงครั้งที่ ๔ เมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่การที่โจทก์ขาดงานละทิ้งหน้าที่เป็นการกระทำความผิดวินัยจึงเป็นเหตุสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๓๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๑๕/๒๕๕๕

เรื่อง นายจ้างจดทะเบียนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ถ้ามีกำไรก็ต้องส่งเข้าบริษัทแม่เช่นเดียวกัน หุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหุ้นทั่วโลกก็เป็นหุ้นตัวเดียวกันไม่ได้ แสดงว่าบริษัททุกแห่งเป็นเจ้าของเดียวกัน ลูกจ้างจึงมีอำนาจฟ้องนายจ้างที่สาขาได้

จำเลยเป็นนิติบุคคลจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในประเทศไทย และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัทของเดอะ เอ คัมพานี ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศอเมริกา นอกจากจำเลยแล้วบริษัท เอ จำกัด ยังได้จดทะเบียนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกอีกนับร้อยบริษัท แม้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน แต่ทุกบริษัทมีนโยบายและการบริหารไปในทิศทางเดียวกัน ถ้ามีกำไรก็ต้องส่งเข้าบริษัทแม่เช่นเดียวกันหุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหุ้นทั่วโลกก็เป็นหุ้นตัวเดียวกันไม่ได้แยกเป็นหุ้นต่างหาก แสดงว่าบริษัท เอ ทุกแห่ง ที่จดทะเบียนเป็นบริษัทกระจายอยู่ทั่วโลกเป็นเจ้าของเดียวกัน โดยมีศูนย์ใหญ่หรือสำนักงานใหญ่ที่ประเทศอเมริกา กรรมการของบริษัทต่าง ๆ ก็แต่งตั้งจากพนักงานของบริษัทนั้น ๆ มิได้มาจากเจ้าของกิจการ แสดงให้เห็นว่าได้จดทะเบียนเป็นบริษัทในประเทศต่าง ๆ นั้น เพื่อให้เกิดความสะดวกในการบริหารจัดการ โจทก์เข้าทำงานกับจำเลย (บริษัท เอ ประเทศไทย จำกัด) ตั้งแต่ปี ๒๕๒๗ ตำแหน่งวิศวกรแล้วเลื่อนเป็นผู้จัดการโรงงาน ต่อมาได้รับมอบหมายให้ไปทำงานที่บริษัท เอ เชียงไฮ้ จำกัด เป็นการชั่วคราวด้วยความยินยอม ขณะที่โจทก์กำลังทำงานได้รับค่าจ้างแบ่งเป็น ๒ ส่วน ส่วนหนึ่งรับที่เชียงใหม่ อีกส่วนหนึ่งส่วนที่เหลือรับในประเทศไทย โดยจำเลยเป็นผู้โอนเข้าบัญชี จำเลยได้เรียกเงินเดือนที่จำเลยโอนเข้าบัญชีโจทก์คืนจากบริษัท เอ เชียงไฮ้ จำกัด โจทก์อยู่ใต้บังคับบัญชาของนายพอล นาย เจมส์บอล ได้เสนอให้โจทก์ย้ายไปทำงานที่ บริษัท เอ สิงคโปร์ จำกัด โจทก์ไม่ยินยอม นาย เจมส์บอล มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์แทนเดอะ เอ คัมพานี กรุ๊ป บริษัท เอ เชียงไฮ้ จำกัด และจำเลยโจทก์จึงมีอำนาจฟ้องจำเลยและถือว่าจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์แล้ว จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

๓๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๘/๒๕๕๔

เรื่อง จ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๕)

การที่โจทก์กับจำเลยทำสัญญาจ้างบริการรักษาความปลอดภัยซึ่งสัญญาข้อ ๓ และข้อ ๔ ระบุว่า หากเกิดเหตุการณ์มีการเล่นการพนัน มั่วสุมดื่มสุราหรือยาเสพติดให้โทษ มีเหตุการณ์ไม่สงบเกิดขึ้นต้องแจ้งให้ ตำรวจหรือผู้ว่าจ้างทราบทันที ต้องระวังอัคคีภัยและคนแปลกหน้า เผ่าสังเกตุการณ์บริเวณพื้นที่ให้ปลอดภัย หากมี เหตุการณ์หรือพฤติกรรมดังกล่าวต้องแจ้งให้ผู้ว่าจ้างทันที และโจทก์ต้องทำงานระหว่างเวลา ๑๙.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. ของวันรุ่งขึ้น แสดงว่าโจทก์ต้องปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่จำเลยกำหนดไว้ จึงไม่ใช่การปฏิบัติงาน อย่างอิสระแต่อย่างใด แต่เป็นการปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับและคำสั่งบังคับบัญชาของจำเลย จำเลยจึงเป็น นายจ้างของโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ ดังนั้น สัญญาว่าจ้างบริการรักษา ความปลอดภัยระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่ใช่สัญญาจ้างทำของ

๓๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๐๕-๓๔๐๗/๒๕๕๔

เรื่อง เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ (๒)

เมื่อศาลล้มละลายมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๑ เด็ดขาดแล้ว จำเลยที่ ๑ ย่อมหมดอำนาจที่จะ ดำเนินกิจการของตนอีกต่อไป แต่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ จำเลยที่ ๒ มีอำนาจตามกฎหมายที่จะจัดการ หรือกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของลูกหนี้ที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไปแทนลูกหนี้โดยห้ามมีบทกฎหมายใดบัญญัติ ว่า ลูกจ้างของลูกหนี้หมดสิทธิที่จะทำงานให้ลูกหนี้ต่อไปไม่ ฉะนั้น การที่โจทก์ทั้งสามยังคงทำงานให้แก่จำเลย ที่ ๑ ภายหลังจากที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๑ เด็ดขาด และได้รับค่าจ้างเรื่อยมาจนถึงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๘ จำเลยที่ ๑ จึงได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม และจำเลยที่ ๒ เห็นชอบ ดังนั้น แม้ค่าจ้างค้างจ่าย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยที่กฎหมายแรงงานบังคับให้จำเลยที่ ๑ ต้องจ่ายให้โจทก์ ทั้งสามนั้นจะเป็นหนี้ที่เกิดขึ้นหลังจากศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๑ เด็ดขาดแล้วที่ไม่อาจขอรับชำระได้ ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ มาตรา ๙๔ ก็ตาม แต่เมื่อจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จัดการกิจการทรัพย์สิน แทนจำเลยที่ ๑ แล้วเกิดมีเงินที่กฎหมายบังคับให้ต้องจ่ายเกิดขึ้น จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้จัดการทรัพย์สิน ของจำเลยที่ ๑ ก็มีหน้าที่ต้องเอาเงินของจำเลยที่ ๑ จ่ายแทนจำเลยที่ ๑ โจทก์ทั้งสามจึงมีอำนาจฟ้องจำเลย ทั้งสองต่อศาลแรงงาน

๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ (นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง เรือประมงทะเล)

เรื่อง งานเรือประมงทะเล แม้ลูกจ้างบางส่วนเป็นคนต่างชาติแต่ก็ทำสัญญาจ้างแรงงาน ในราชอาณาจักรและทำงานในเรือประมงที่ถือสัญชาติไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไทย จึงอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จำเลยทั้งห้าเป็นเจ้าของเรือประมงทะเล โดยจำเลยที่ห้าได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๔ ให้เป็นผู้บริหารจัดการเรือทั้งห้าลำซึ่งใช้ทำการประมงระหว่างประเทศ จำเลยที่ ๕ เป็นคนรับสมัครเฉพาะ ใต้เรือแต่ละลำ แล้วให้ใต้เรือไปจัดหาลูกเรือมาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยอัตราค่าจ้างเป็นรายเดือนตามที่

ใต้เรือกำหนด นอกจากค่าจ้างแล้วโจทก์จะได้รับโบนัสหรือเปอร์เซ็นต์จากกำไรที่ได้จากการขายปลาที่จับได้ ก่อนลงเรือลูกเรือจะได้รับค่าจ้างล่วงหน้าบางส่วน ระหว่างทำงานบนเรือมีลูกเรือขอเบิกเงินจากใต้เรือ ใต้เรือ เป็นผู้จัดเก็บหลักฐานการขอเบิกเงินบนเรือ ตามพฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าจำเลยทั้งห้าเป็นนายจ้างของโจทก์

การจ้างงานโจทก์ของจำเลยทั้งห้าเป็นการทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยติดต่อกัน เกินกว่าหนึ่งปีย่อมไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ทั้งการทำสัญญาจ้างแรงงานครั้งนี้ นายจ้าง และลูกจ้างบางส่วนเป็นคนสัญชาติไทย แม้ลูกจ้างบางส่วนเป็นคนต่างชาติแต่ก็ทำสัญญาจ้างแรงงาน ในราชอาณาจักรและทำงานในเรือประมงที่ถือสัญชาติไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไทย จึงอยู่ ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่นเดียวกับการจ้างแรงงานอื่นทั่วไปเนื่องจาก ไม่ได้รับการยกเว้น และนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยทั้งห้ายังต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการ บอกล่าล่วงหน้าที่แก่โจทก์ด้วย

๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๔๗-๙๗๔๘/๒๕๕๔

เรื่อง วันเกิดเหตุลูกจ้างมีเรื่องทะเลาะวิวาทกับพนักงานอื่น บุตรนายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้าง โดยนายจ้างอยู่ในเหตุการณ์แต่ไม่ห้ามหรือโต้แย้ง ต้องถือว่าบุตรนายจ้างเป็นตัวแทนเชิด การกระทำ ย่อมผูกพันนายจ้าง

จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีนาง อ. และนาย ข. เป็นกรรมการและต้องลงลายมือ ชื่อร่วมกันพร้อมประทับตราสำคัญจึงผูกพันบริษัท และมีนาย ส. เป็นบุตรของนาง อ. มีหน้าที่ดูแลงาน ในบริษัทจำเลยหลายฝ่ายรวมทั้งฝ่ายบุคคล วันเกิดเหตุโจทก์มีเรื่องทะเลาะวิวาทกับพนักงานของจำเลย โจทก์ ไปแจ้งความแล้วนำเจ้าพนักงานตำรวจไปที่บริษัทจำเลยเพื่อเชิญพนักงานคู่กรณีไปที่สถานีตำรวจ นาย ส. โกล่เกลี่ยแล้วจนเกิดโต้เถียงกันระหว่าง นาย ส. กับโจทก์ ต่อหน้านาง อ. ในสำนักงานของจำเลยซึ่งเป็นที่ ติดต่อของลูกค้าจำเลย นาย ส. จึงไล่โจทก์ออกจากงานในขณะที่นาง อ. อยู่ในเหตุการณ์แต่ไม่ห้ามหรือโต้แย้ง พฤติการณ์ถือได้ว่านาย ส. ได้รับมอบจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยให้ทำการแทนจึงถือได้ว่านาย ส. เป็นนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง การเลิกจ้างจึงผูกพันบริษัท

๓๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๘๘/๒๕๕๔

เรื่อง พนักงานรักษาความปลอดภัยถือเป็นส่วนหนึ่งอันเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการถือเป็นนายจ้างด้วยตามมาตรา ๕ (๓) เดิม

จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์ทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๓๒๔ บาท โดยมอบหมายให้โจทก์ทำงานที่สนามบิงทหารเรือสงขลาของจำเลยที่ ๒ ซึ่งประกอบกิจการพัฒนา และผลิตก๊าซธรรมชาติ ต่อมาจำเลยที่ ๒ ยกเลิกสัญญากับจำเลยที่ ๑ เป็นเหตุให้จำเลยที่ ๑ ต้องบอกเลิกจ้าง

โจทก์ในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ โดยจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ ต่อมาโจทก์ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ รับผิดชอบจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๓) ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมที่ใช้บังคับกับคดีนี้ เป็นบทบัญญัติซึ่งมุ่งหมายให้การทำงานของลูกจ้างที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการก็ถือเป็นการทำงานให้นายจ้างแล้ว ไม่ได้มุ่งเน้นว่าการทำงานต้องเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตเท่านั้น จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการผลิตปิโตรเลียม ในกระบวนการผลิตมีหลายแผนกรวมทั้งแผนกรักษาความปลอดภัยด้วย ที่จำเลยที่ ๒ อ้างว่ากระบวนการผลิตอยู่ที่แท่นขุดเจาะในอ่าวไทยแสดงว่าต้องมีการรับส่งพนักงานจากแท่นขุดเจาะไปยังสนามบินทหารเรือสงขลา การทำงานรักษาความปลอดภัยของโจทก์ที่สนามบินทหารเรือสงขลาจึงเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงานที่ต้องเดินทางกลับไปยังชายฝั่ง อันเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ ถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างโจทก์ตามบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จำเลยที่ ๒ จึงต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ด้วย



มาตรา ๕ ไม่ใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง

๔๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๘๑/๒๕๖๓

เรื่อง การทำงานของโจทก์ที่เข้ามาช่วยงานโครงการ มุ่งความสำเร็จของงานในโครงการ เป็นสำคัญ โจทก์ไม่ต้องยื่นใบลา สามารถทำงานวันจันทร์ถึงวันพุธ หรือสลับวันทำงานและทำงานที่บ้านได้ แสดงว่าโจทก์ไม่ได้อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา จำเลยจึงไม่ได้เป็นนายจ้างโจทก์

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายสร้างสรรค์ และการตลาด ตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ทำงานสัปดาห์ละ ๓ วัน คือ วันจันทร์ - พุธ ได้รับเงินเดือน ทุกวันสิ้นเดือน เดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ให้มีผล สิ้นเดือนกันยายน ๒๕๖๑ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ ให้การว่า จำเลยที่ ๑ ให้โจทก์มาช่วยงานด้านการ ออกแบบและที่ปรึกษาด้านการตลาดในโครงการต่าง ๆ โดยจำเลยที่ ๑ ไม่ได้จ้างโจทก์แบบสัญญาจ้างแรงงาน และจำเลยที่ ๒ ไม่ใช่ นายจ้าง แต่เป็นการตกลงกันจ้างทำของโดยหวังเพียงผลสำเร็จของงานเท่านั้น

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นว่า โจทก์และจำเลยที่ ๑ ทำงานในรูปแบบโครงการ จากหน่วยงานของรัฐ โจทก์เข้ามาช่วยงานและรับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนจากมหาวิทยาลัย A จำเลยที่ ๒ ไม่ได้ จ่ายค่าตอบแทนให้โจทก์ และไม่ได้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ส่วนจำเลยที่ ๑ นำค่าตอบแทนจากโครงการมาแบ่ง ให้โจทก์ในฐานะที่ปรึกษาหรือร่วมทำโครงการด้วยกัน โดยมุ่งความสำเร็จของงานในโครงการเป็นสำคัญ โจทก์ไม่ต้องยื่นใบลา สามารถทำงานวันจันทร์ถึงวันพุธ หรือสลับวันทำงานและทำงานที่บ้านได้ และอาจ ทำงานเกิน ๓ วันต่อสัปดาห์ หากโจทก์กระทำผิดสัญญาหรือทำงานบกพร่องหรือไม่แล้วเสร็จตามกำหนด ก็ปรากฏว่าจำเลยทั้งสองสามารถลงโทษโจทก์ได้นอกเหนือจากการเลิกสัญญา แสดงว่าโจทก์ไม่ได้อยู่ในอำนาจ บังคับบัญชาของจำเลยทั้งสอง จำเลยทั้งสองไม่ได้เป็นนายจ้างโจทก์ พิพากษายืน

๔๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๕๙๓/๒๕๖๓

เรื่อง จ้างที่ปรึกษากฎหมาย การเข้ามาทำงานโจทก์ไม่ต้องลงลายมือชื่อเวลาเข้าออก ไม่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นการทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอน ไม่มีระเบียบข้อบังคับที่โจทก์ต้อง ปฏิบัติตาม โจทก์ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลย สัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาระหว่างโจทก์และจำเลย จึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่ง ที่ปรึกษากฎหมาย มีหน้าที่ตรวจร่างสัญญา ให้คำปรึกษากฎหมายทางโทรศัพท์หรือสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. ทุกวัน ต้องเข้าประชุม ณ สำนักงานจำเลยสัปดาห์ละ ๓ วัน ต้องปฏิบัติตาม เงื่อนไขและข้อกำหนดการจ้างอย่างเคร่งครัด ระยะเวลาการจ้าง ๖ เดือน ค่าจ้างเดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท เมื่อครบกำหนดแล้วจำเลยไม่แจ้งบอกเลิกสัญญา ค้างจ่ายค่าจ้าง ๓ เดือน ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง

๓๐๐,๐๐๐ บาท ค่าชดเชย ๑๐๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๓๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จําเลยให้การว่า จําเลยไม่เคยว่าจ้างโจทก์เข้าทำงาน เป็นเพียงการว่าจ้างวเป็นที่ปรึกษา โจทก์ก่อให้เกิดความเสียหายหลายประการ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชํานัญพิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่า ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าการทำงานของโจทก์ตามสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมาย มีระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่โจทก์ต้องปฏิบัติตาม การเข้ามาทำงานที่บริษัทจําเลยโจทก์ไม่ต้องลงลายมือชื่อเวลาเข้าออก การทำงานของโจทก์ไม่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นการทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอน ไม่มีระเบียบข้อบังคับที่โจทก์ต้องปฏิบัติตาม โจทก์ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจําเลย สัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาระหว่างโจทก์และจําเลยจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจําเลย ที่โจทก์อุทธรณ์ในทํานองว่า ที่ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทว่าสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เป็นการกำหนดประเด็นพิพาทที่มีได้เกิดจากคำให้การของจําเลยจึงไม่ชอบนั้น เห็นว่า จําเลยให้การว่าไม่เคยว่าจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นแต่เพียงการจ้างเป็นที่ปรึกษาและได้เลิกจ้างกันไปก่อนแล้ว การที่ศาลแรงงานภาค ๒ กำหนดประเด็นพิพาทว่า สัญญาจ้างที่ปรึกษากฎหมายเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จึงเป็นการกำหนดประเด็นข้อพิพาทที่เกิดจากคำฟ้องและคำให้การและชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์โจทก์จึงเป็นอุทธรณ์ที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชํานัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์โจทก์

๔๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชํานัญพิเศษที่ ๑๔๑/๒๕๖๒

เรื่อง จ้างนักเรียน นักศึกษาให้ทำงานตามช่วงเวลาเสาร์ อาทิตย์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ และช่วงปิดภาคเรียน หากไม่ไปก็เพียงแต่แจ้งทางโทรศัพท์ ไม่ต้องยื่นใบลา ได้ค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่ทำได้ ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา นิติสัมพันธ์จึงไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ประกอบกิจการบริการพนักงานศูนย์อาหารและสวนสนุกในห้างสรรพสินค้า จําเลยโดยสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่มีคำสั่งให้โจทก์ชำระเงินสมทบเพิ่มเติมเข้ากองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมว่าโจทก์ไม่นำค่าจ้าง (ไม่เต็มเวลา) ของนักเรียนนักศึกษาที่ทำงานให้ โจทก์รวมเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ โจทก์อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว คณะกรรมการอุทธรณ์มีคำวินิจฉัยยกอุทธรณ์ โจทก์ไม่เห็นด้วย จึงขอให้เพิกถอนคำสั่งและคำวินิจฉัยดังกล่าว จําเลยให้การว่า การจ้างนักเรียนนักศึกษาให้ทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนเข้าองค์ประกอบความหมายของคำว่านายจ้างลูกจ้าง

ศาลแรงงานพิจารณาลแล้วพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งและคำวินิจฉัย คำขออื่นให้ยก จําเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย แต่การที่จะพิจารณาว่าความสัมพันธ์ของบุคคลดังกล่าวว่าเป็นนายจ้างลูกจ้างกันหรือไม่ นอกจากจะพิจารณาว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕ แล้ว ยังต้องปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่าบุคคลที่เป็นลูกจ้างอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาโดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบุคคลที่เป็นนายจ้าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตามความเป็นจริงของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ด้วย เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์จ้างนักเรียนนักศึกษาให้ไปทำงานตามช่วงเวลาทีละชั่วโมงในวันเสาร์ วันอาทิตย์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ และช่วงวันหยุดภาคเรียน แต่จะไปทำงานหรือไม่ไปก็ได้ หากไม่ไปก็เพียงแต่เพียงแจ้งทางโทรศัพท์ให้โจทก์ทราบโดยไม่ต้องยื่นใบลา นักเรียนและนักศึกษาที่มาทำงานจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่ทำได้ในแต่ละวัน โดยโจทก์จะจ่ายค่าตอบแทนในวันสุดสัปดาห์ถัดไป หากไม่ไปทำงานจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา และสวัสดิการสำหรับนักเรียนและนักศึกษา **ตามข้อเท็จจริงดังกล่าว แสดงว่านักเรียนนักศึกษามีอิสระในการทำงานให้แก่โจทก์ ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา** และไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับฯ การตกลงกันปฏิบัติงานตามช่วงเวลาทีละชั่วโมง แม้โจทก์จะเป็นคนจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ลงเวลาทำงานไว้ก็มีใช้กรณีที่ใช้โจทก์ใช้อำนาจบังคับบัญชา **แต่เป็นการวางกฎเกณฑ์เพื่อให้งานและการคำนวณจำนวนชั่วโมงได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ** ดังนั้น นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับนักเรียนนักศึกษาจึงมิได้อยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างกันดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยนั้นชอบแล้ว พิพากษายืน

๔๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐/๒๕๖๑

เรื่อง “แคดดี้” ให้บริการแก่ลูกค้าที่เข้าเล่นกอล์ฟ มีรายได้จากลูกค้าที่เข้ามาเล่นกอล์ฟรอบละ ๔๐๐ บาท โดยจำเลยจะหักไว้ ๕๐ บาท เงินค่าออกรอบจึง **“ไม่เป็นค่าจ้าง”** แม้จำเลยจะมีระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะแคดดี้ แต่ระเบียบดังกล่าวก็เป็นเพียงเงื่อนไขที่แคดดี้ต้องปฏิบัติในการมาให้บริการแก่นักกอล์ฟเท่านั้น มิใช่คำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับในการจ้างงาน สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลย จึง **“มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน”** และโจทก์มิใช่ลูกจ้างของจำเลย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งแคดดี้ ค่าจ้างวันละ ๓๕๐ บาทวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทันที กล่าวหาว่าโจทก์ทะเลาะวิวาททำให้เสียชื่อเสียงซึ่งไม่เป็นความจริง ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์มิใช่พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลย ไม่ได้รับค่าจ้างจากจำเลย โจทก์มีรายได้จากลูกค้าที่มาเล่นกอล์ฟเป็นรายรอบๆ ละ ๔๐๐ บาท โดยจำเลยเป็นตัวแทนรับเงินไว้จากลูกค้าแล้วจ่ายให้โจทก์โดยหักไว้ ๕๐ บาท นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยมิใช่การจ้างแรงงาน

ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นแคดดี้ให้บริการแก่ลูกค้าที่เข้าเล่นกอล์ฟเป็นเวลาเกินกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๖ ปี มีรายได้จากลูกค้าที่เข้ามาเล่นกอล์ฟต่อรอบ ๆ ละ ๔๐๐ บาท จำเลยจะรับเงินได้จากลูกค้าแล้วให้โจทก์เบิกไปในวันรุ่งขึ้นโดยจำเลยจะหักไว้ ๕๐ บาท โจทก์ทำงานให้แก่จำเลยเพื่อรับค่าจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ในแต่ละรอบ โจทก์ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบของจำเลยที่กำหนดการสแกนนิ้วลงเวลาการทำงานทั้งมาและกลับ การมีบัตรประจำตัวที่จำเลยออกให้ การขาดงานหรือมาสาย จำเลยมีบทลงโทษ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีเหตุตามมาตรา ๑๑๙ พินากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๖๓,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกา เห็นว่า เงินค่าออกรอบดังกล่าวมีผู้จ่ายเป็นนักกอล์ฟ ผู้มาใช้บริการสนามกอล์ฟอันเป็นลูกค้าของจำเลย แม้จำเลยจะหักเงินดังกล่าวไว้บางส่วน แต่เมื่อเงินค่าออกรอบ มีใช้เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงาน เงินค่าออกรอบจึงไม่เป็นค่าจ้าง แม้จำเลยจะมีระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะแคดดี้ให้โจทก์ต้องปฏิบัติตาม แต่ระเบียบดังกล่าวก็เป็นเพียงเงื่อนไขที่แคดดี้ต้องปฏิบัติในการมาให้บริการแก่นักกอล์ฟภายในสนามกอล์ฟของจำเลย มิใช่คำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับในการจ้างงาน สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลย จึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน และโจทก์มิใช่ลูกจ้างของจำเลย โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องต่อศาลแรงงาน พินากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์ แต่ไม่ตัดสิทธิโจทก์ที่จะนำคดีมาฟ้องใหม่ต่อศาลที่คดีอยู่ในเขตอำนาจและภายในกำหนดอายุความ

๔๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ ๑๑๖๔/๒๕๖๑

เรื่อง โจทก์ทำงานโดยอิสระไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลย ไม่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่ นายจ้างและลูกจ้าง ส่วนมติที่ประชุมใหญ่เรียกเงินที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ว่าเป็นค่าชดเชยนั้น ก็เป็นเพียงการเรียกชื่อค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ว่าเป็นค่าชดเชยแต่ไม่ใช่หมายถึงค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการนิติบุคคลอาคารชุด วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๗ ที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๗ มีมติให้โจทก์ลาออกจากตำแหน่งผู้จัดการให้มีผลวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ เป็นต้นไป และให้โจทก์รักษาการหรือเป็นที่ปรึกษาไปอีก ๓ เดือน นับแต่วันลาออก โดยจ่ายค่าชดเชยให้เดือนละ ๖๐,๐๐๐ บาท แต่จำเลยจ่ายให้งวดเดียว ยังคงค้างจ่ายอีก ๑๒๐,๐๐๐ บาท ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๕ พินากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิจารณาแล้วเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๕ พึงข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ทำงานโดยอิสระไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลย ไม่มีเวลาทำงานปกติ และไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่สัญญาในเรื่องจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ และไม่ใช่ นายจ้างและลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ส่วนมติที่ประชุมใหญ่เรียกเงินที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ว่าเป็นค่าชดเชยนั้น

ก็เป็นเพียงการเรียกชื่อค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ว่าเป็นค่าชดเชยแต่ไม่ใช่หมายถึงค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และในคดีนี้โจทก์เป็นฝ่ายลาออกและจำเลยอนุญาตให้โจทก์ลาออก จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสองที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยเพราะโจทก์ยังต้องทำงานให้แก่จำเลย จึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๕ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๔๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๑๘๒๔ - ๑๘๒๕/๒๕๖๑

เรื่อง นักดนตรีไม่ใช่ลูกจ้าง : โจทก์ทั้งสองก็มีอำนาจตัดสินใจอิสระในการเล่นดนตรีตามทักษะ ความชำนาญเฉพาะของตนได้อย่างเต็มที่โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงาน ไม่มีวันหยุด ไม่อยู่ในข้อบังคับ นิติสัมพันธ์จึงเป็นจ้างทำของไม่ใช่จ้างแรงงาน

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งนักดนตรีประจำห้องอาหาร โจทก์ที่ ๑ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๔๐,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒ เดือนละ ๒๒๐,๐๐๐ บาท ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่ได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการขาดโอกาสในการทำงาน พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า จำเลยไม่ใช่ นายจ้าง โจทก์ทั้งสองรับจ้างแสดงดนตรี จึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์ทั้งสองมีนาย ด. เป็นผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หากสมาชิกในวงป๊วยหรือดีดตู่ระ โจทก์ทั้งสองต้องรับผิดชอบจัดหาคนมาเล่นแทน โจทก์ทั้งสองมีหน้าที่รับผิดชอบจ่ายเงินให้สมาชิกในวง สมาชิกในวงต้องลงลายมือชื่อในการเข้าทำงานทุกครั้ง จำเลยเป็นผู้โอนเงินค่าเล่นดนตรีให้โจทก์ทั้งสอง ไม่ปรากฏว่าในการทำงานโจทก์ทั้งสองจะต้องทำตามคำสั่งหรืออยู่ในความควบคุมของจำเลย ไม่มีการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่มีการลาป่วยหรือลาหยุด การรับเงินก็เป็นค่าเล่นดนตรีของทั้งวง มิใช่เป็นค่าเล่นของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ เพียงคนเดียว การจ้างงานมุ่งถึงผลสำเร็จของงานคือการเล่นดนตรีและร้องเพลงประมาณ ๑.๓๐ ชั่วโมง ต่อวันเป็นสำคัญ จึงเป็นจ้างทำของ มิใช่จ้างแรงงาน พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ไม่ปรากฏหลักฐานใดที่แสดงว่าโจทก์ทั้งสองและจำเลยมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างกัน หรือจำเลยสามารถบังคับหรือควบคุมวิธีการเล่นดนตรีของโจทก์ทั้งสองได้ ทั้งยังไม่มีการกำหนดวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือการทำงานล่วงเวลา ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าโจทก์ทั้งสองต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลย หากฝ่าฝืนแล้วจำเลยมีสิทธิลงโทษทางวินัย อันจะถือว่าโจทก์ทั้งสองอยู่ในบังคับบัญชาของจำเลย นอกจากนี้โจทก์ทั้งสองก็มีอำนาจตัดสินใจอิสระในการเล่นดนตรีตามทักษะ ความชำนาญเฉพาะของตนได้อย่างเต็มที่โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานดังกล่าว และปฏิบัติตามคำสั่งนาย ด. เท่านั้น ดังนั้น นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ พิพากษายืน

๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๒๑/๒๕๖๑

เรื่อง “ตัวแทนการขายรถยนต์” ไม่มีเงินเดือน ไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ได้รับค่าคอมมิสชันแบ่งเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกให้เมื่อลูกค้าตกลงทำสัญญาซื้อรถยนต์และได้รับรถแล้ว ส่วนที่ ๒ ให้เมื่อลูกค้าได้รับป้ายทะเบียนจากกรมการขนส่งทางบก จึงไม่ใช่ลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขายรถยนต์ ได้รับค่าจ้างเป็นค่าคอมมิสชัน ๒ ส่วน ส่วนแรกจำเลยจ่ายร้อยละ ๕๐ คำนวณจากผลงานการขายรถยนต์ และส่วนที่เหลืออีกร้อยละ ๕๐ จ่ายให้เมื่อลูกค้าได้รับป้ายทะเบียนรถยนต์เรียบร้อยแล้ว ต่อมาวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๘ โจทก์ลาออกจากการเป็นลูกจ้าง แต่จำเลยค้างจ่ายค่าคอมมิสชัน ๔๖,๔๓๔ บาท ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง แต่เป็นตัวแทนของจำเลย ตามสัญญาแต่งตั้งตัวแทนการขาย โจทก์ก่อนกระบวนกรซื้อขายเสร็จสิ้น โจทก์จึงเป็นฝ่ายผิดสัญญา ไม่มีสิทธิได้รับคอมมิสชัน

ศาลแรงงานภาค ๔ ส่งเรื่องไปให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าคดีนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คดีนี้อยู่ในอำนาจพิพากษาของศาลแรงงาน ต่อมาศาลแรงงานภาค ๔ พิจารณาแล้วเห็นว่า พิกษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๔ รับฟังข้อเท็จจริงยุติว่า โจทก์และจำเลยทำสัญญาแต่งตั้งตัวแทนการขาย ไม่มีเงินเดือน ไม่มีสวัสดิการอื่น ได้เพียงค่าตอบแทนการขายหรือค่าคอมมิสชันเท่านั้น ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลสำเร็จของการทำงาน จำเลยออกบัตรประจำตัวให้ตัวแทนการขายทุกคนเพื่อให้ลูกค้าทราบว่าเป็นตัวแทนของบริษัทและเป็นการรับประกันต่อลูกค้าว่าได้ติดต่อกับตัวแทนของบริษัทอย่างถูกต้อง จำเลยไม่นำระเบียบข้อบังคับมาใช้กับโจทก์ ไม่มีข้อบังคับให้โจทก์ต้องมาทำงานประจำที่สำนักงาน ตามกำหนดเวลาทำงานปกติของจำเลย การที่กำหนดให้โจทก์เข้ามาปฏิบัติงานตั้งแต่วันจันทร์ – เสาร์ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๗.๓๐ น. ก็เพื่อโจทก์เข้ามาต้อนรับลูกค้าทำให้มีโอกาสรับลูกค้ามากกว่า เป็นประโยชน์กับตัวโจทก์เองไม่ต้องออกไปพบลูกค้า โจทก์จึงไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลย ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า โจทก์ไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาจำเลย นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์จำเลยจึงเป็นนายจ้างลูกจ้าง อุทธรณ์โจทก์ล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๔ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๐๖/๒๕๖๑

เรื่อง กรรมการบริษัท มีอำนาจในการบริหารกิจการทุกอย่าง มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา จึงไม่เป็นลูกจ้าง การที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ จึงไม่ใช่การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่ผู้จัดการทั่วไป ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๙๑,๐๘๕ บาท ต่อมาวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ จำเลยโดยกรรมการผู้มีอำนาจได้บอกเลิกจ้างโจทก์ด้วยวาจา ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์เคยเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยและเป็นผู้ถือหุ้นของจำเลย ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ที่ประชุมผู้ถือหุ้นของจำเลยมีมติให้โจทก์ออกจากการเป็นกรรมการจำเลย จำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้าง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยเป็นนิติบุคคล มีนาย ช. นางสาว ศ. และนาย จ. เป็นกรรมการ นาย ช. เป็นบิดาโจทก์ ส่วนนางสาว ศ. และนาย จ. เป็นน้องโจทก์ จำเลยก่อตั้งเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ มีโจทก์เป็นผู้ถือหุ้นมาตั้งแต่ก่อตั้ง โจทก์เป็นกรรมการจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๔ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ ต่อมาวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจำเลยมีมติให้โจทก์พ้นจากการเป็นกรรมการจำเลยในการทำงานโจทก์ไม่มีการบันทึกเวลาทำงานโจทก์มีอำนาจในการบริหารกิจการจำเลยทุกอย่าง มีอิสระในการทำงาน ไม่มีหลักเกณฑ์ในการขออนุมัติการทำงาน ไม่ต้องทำงานตามคำสั่งหรืออยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของใคร โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลย การที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นของจำเลยมีมติให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งกรรมการ จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าโจทก์ทำงานอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลย... อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงาน เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๙๓/๒๕๖๑

เรื่อง ไม่ปรากฏว่าในการทำงานมีกฎระเบียบในการทำงาน การกำหนดเวลาเข้าออกงาน หรือข้อบังคับการทำงาน อันจะแสดงให้เห็นถึงลักษณะอำนาจบังคับบัญชาที่ จึงไม่นิยมนิติสัมพันธ์ในฐานะ นายจ้างลูกจ้างกัน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด จำเลยที่ ๒ เป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการร้านอาหาร จ. มีหน้าที่ควบคุมดูแลและบริหารงานทั่วไป เป็นที่ปรึกษาทางการตลาดและแปลภาษา ค่าจ้างเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ จำเลยที่ ๑ ค้างจ่ายค่าจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ตุลาคม

๒๕๕๖ - ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๖๐๐,๐๐๐ บาท ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน ๖๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองให้การว่าโจทก์และจำเลยไม่ได้มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้าง ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๘ พังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๑ ดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานให้โจทก์และนำส่งเงินสมทบแก่สำนักงานประกันสังคม แต่ไม่ปรากฏว่าในการทำงานมีกฎระเบียบในการทำงาน การกำหนดเวลาเข้าออกงาน หรือข้อบังคับการทำงาน อันจะแสดงให้เห็นถึงลักษณะอำนาจบังคับบัญชาที่จำเลยทั้งสองมีต่อโจทก์แต่อย่างใด จดหมายออิเล็กทรอนิกส์ที่โจทก์ส่งถึงจำเลยที่ ๒ มีข้อความระบุถึงการปรับปรุงร้านและพนักงานของร้านในด้านต่าง ๆ มีลักษณะเป็นคำแนะนำแก่จำเลยทั้งสองเท่านั้น ทั้งการทำโฆษณาและเมนูอาหารก็สามารถทำได้ในวันเดียว มีโชงานที่โจทก์กระทำไปจริงตลอดระยะเวลา ๑ ปี โจทก์ไม่เคยเข้ามาทำงานในร้านและไม่เคยได้รับเงินค่าจ้างจากจำเลยทั้งสอง อันเป็นการผิดปกติวิสัยของการทำงานโดยทั่วไป ทั้งโจทก์ประกอบธุรกิจขายทัวร์และให้เช่ารถอยู่ข้างร้านของจำเลยทั้งสอง และโจทก์ยังซื้อที่ดินหลายแปลง แต่แปลงราคาหลักล้านทั้งสิ้น จึงไม่น่าเชื่อว่าโจทก์ต้องมาทำงานรับจ้างอยู่กับจำเลยทั้งสอง ตามพฤติการณ์มีเหตุอันควรเชื่อว่าโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ร่วมมือกันแจ้งต่อเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้องว่าเป็นนายจ้างลูกจ้างกันเพื่อขอออกใบอนุญาตในการทำงานให้แก่โจทก์เพื่อให้โจทก์สามารถอยู่ในประเทศไทยได้นานขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยทั้งสองจึงไม่เป็นความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างกัน ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า จำเลยนำส่งเงินสมทบแก่สำนักงานประกันสังคมได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕. ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยทั้งสองจึงเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๘ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๙/๒๕๖๐

เรื่อง จ้างมาแต่งหน้าให้ลูกค้าที่มาซื้อเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า โจทก์จะเป็นผู้ทำสมุดลงบันทึกเวลางาน ลงเวลาเข้าออกงานเอง โดยมีผู้จัดการฝ่ายบุคคลลงชื่อในสมุดเพื่อตรวจสอบในการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงที่มาปฏิบัติงาน ไม่มีการยื่นใบลากิจ ใบลาป่วย กรณีมาสายหรือไม่มาปฏิบัติงานไม่มีการนำข้อบังคับมาใช้กับโจทก์ จ่ายค่าตอบแทนเฉพาะวันที่มาปฏิบัติหน้าที่ จึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยดำเนินกิจการห้างสรรพสินค้า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตั้งแต่วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๘ มีหน้าที่แต่งหน้าลูกค้าที่มาซื้อเครื่องสำอางในห้าง มีหน้าที่คิดแผนงานส่งเสริมการขายเครื่องสำอาง จำเลยจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒๘,๘๖๐ บาท หรือวันละ ๙๖๒ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๕ ของเดือน วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าทำงานในวันหยุด พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย จำเลยทำสัญญาจ้าง

หมောက်ให้บริการประจำแผนกเครื่องสำอาง ครั้งละ ๘๖๒ บาท โจทก์จะได้รับค่าจ้างเหมาบริหารเฉพาะวันที่ มาปฏิบัติงานจริง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาตรวจสำนวนประชุมแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า พนักงานที่เป็นลูกจ้างของ จำเลยจะใช้วิธีสแกนลายนิ้วมือ ใช้บัตรพนักงานรูดเพื่อบันทึกเวลาเข้าออกงาน แต่กรณีของโจทก์ โจทก์จะเป็น ผู้ทำสมุดลงบันทึกเวลางานลงเวลาเข้าออกงานเอง โดยมีผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยลงชื่อในสมุดเพื่อ ตรวจสอบในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่โจทก์ตามจำนวนชั่วโมงที่โจทก์มาปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ในการลา หยุดพักผ่อนประจำปี ลากิจ ลาป่วย พนักงานของจำเลยต้องปฏิบัติตามข้อบังคับฯ กรณีขาดงาน มาสาย จะมี ขึ้นตอนทางวินัยไว้ แต่กรณีของโจทก์ไม่ต้องยื่นใบลากิจ ใบลาป่วย ไม่ต้องส่งใบรับรองแพทย์ กรณีมาสาย ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ จะไม่มีการนำข้อบังคับฯ มาใช้กับโจทก์ จำเลยเพียงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่โจทก์เฉพาะวันที่ มาปฏิบัติหน้าที่ตามชั่วโมงที่ทำหน้าที่เท่านั้น สัญญาจ้างหมောက်ให้บริการประจำแผนกเครื่องสำอางระหว่าง โจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่อยู่ใน ฐานะลูกจ้างและนายจ้าง ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าสาระสำคัญของการจ้างมีใช้อยู่ที่ผลสำเร็จของงาน แต่อยู่ที่เวลา ทำงานเป็นสำคัญ ขาดงานครึ่งชั่วโมง ยังถูกจำเลยหักค่าบริการจากรายได้ มีการหักค่าจ้างมาสาย อันเป็น วิธีการลงโทษอย่างหนึ่ง... อุทธรณ์ล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมาย ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติวิธีจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๕๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๙๐๓/๒๕๖๐

เรื่อง “สัญญาจ้างนักฟุตบอล” เป็นสัญญาที่ว่าจ้างให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้ฝึกสอนหรือผู้บริหาร โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้างก็คือผลการแข่งขัน และนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างอันเป็นเป้าหมายสำคัญ จึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน หากแต่เป็น สัญญาในทางแพ่งอย่างหนึ่ง จึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกจ่ายเงินตามกฎหมายแรงงานในฐานะลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็น “นักฟุตบอล” เพื่อเล่นให้สโมสร นม.ม.ดอ. ค่าจ้างสุดท้าย เดือนละ ๑๖๐,๐๐๐ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑ ของเดือน มีระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ต่อมาวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำผิด ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้าง ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม จำเลยให้การว่า วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ โจทก์พิมพ์และส่งข้อความลงในเฟซบุ๊กว่า “รพ...ว่าห่วยละนะ เจอที่นี้เข้าไป กูอุทานว่าเหี้ยเลยหละ” ซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถเปิดอ่านและแสดงความคิดเห็น ต่อไปได้ อันเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรงต่อผู้ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่จำเลย โจทก์ขาดซ้อม กับทีมฟุตบอลซึ่งจำเลยว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหลายครั้ง และจำเลยไม่มีอำนาจฟ้องเพราะไม่เป็นสัญญาจ้าง แรงงาน

ศาลแรงงานภาค ๓ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า คดีนี้โจทก์และจำเลยพิพาทกันตามสัญญาจ้างนักฟุตบอล สัญญาระบุว่า ข้อ ๓ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เล่น ๓.๑ ผู้เล่นต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่งของ สโมสร...๓.๒ ผู้เล่นต้องทุ่มเทอย่างเต็มฝีมือและสุดความสามารถอย่างเต็มที่...๓.๗ ผู้เล่นต้องเล่นฟุตบอลให้ สโมสรเท่านั้น...โดยสัญญาดังกล่าวไม่มีข้อความที่จำเลยสามารถบังคับบัญชาหรือควบคุมวิธีการเล่นของโจทก์ ทั้งยังไม่มีกำหนดวันทำงาน ระยะเวลาการทำงาน กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือกำหนดการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันจะถือว่าโจทก์อยู่ในบังคับบัญชาจำเลย ซึ่งการเล่นฟุตบอลของโจทก์มีอำนาจตัดสินใจอิสระในการเล่น ฟุตบอลตามทักษะความชำนาญเฉพาะของโจทก์อย่างเต็มที่ในการฝึกซ้อม แข่งขันและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีม หรือผู้บริหารทีมของจำเลยเท่านั้น ดังนั้น “สัญญาจ้างนักฟุตบอล” จึงเป็นสัญญาที่จำเลย ว่าจ้างโจทก์ให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอนเจ้าหน้าที่ทีมหรือผู้บริหารจำเลย โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้างก็คือผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างอันเป็น เป้าหมายสำคัญของจำเลย สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยดังกล่าวจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ หากแต่เป็นสัญญาในทางแพ่งอย่างหนึ่ง โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้อง เรียกร้องเงินตามกฎหมายแรงงานในฐานะลูกจ้าง และปัญหานี้เป็นเรื่องอำนาจฟ้องซึ่งเป็นปัญหาอันเกี่ยวกับ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลอุทธรณ์ฯ มีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์ โดยให้โจทก์นำคดีไปฟ้องใหม่ต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คำพิพากษานี้ถึงที่สุด

๕๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๓๔๖/๒๕๖๐

เรื่อง การจ้างงานของแพทย์ในโรงพยาบาลจะเป็นนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากพฤติการณ์และความสัมพันธ์ต่อกันทุกด้าน การที่ศาล แรงงานกลางคงฟังข้อเท็จจริงเพียงจากข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะเป็นหลักในการ วินิจฉัย ยังไม่พอแก่การวินิจฉัย เห็นควรย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขาวิสัญญีวิทยา จำเลยได้รับอนุญาตให้ ประกอบกิจการสถานพยาบาลชื่อว่าโรงพยาบาล เอ เดือนกรกฎาคม ๒๕๓๕ จำเลยรับโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งวิสัญญีแพทย์ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ๕๖๒,๑๗๒ บาท ค่าชดเชย ๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ๙,๔๓๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์ทำงานกับจำเลยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๓๕ ตามสัญญาว่าจ้างทำงาน ต่อมาวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๑ โจทก์และจำเลยตกลงทำบันทึกข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะ

ในลักษณะเป็นการเปิดคลินิกรักษาพยาบาลผู้ป่วย เป็นผู้ประกอบวิชาชีพอิสระมิใช่ลูกจ้าง แพทย์คิดค่ารักษาตามความยากง่ายในการตรวจรักษา สัญญาจ้างเดิมจึงสิ้นสุดลง โจทก์มิใช่ลูกจ้างจำเลย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์เป็นผู้ประกอบวิชาชีพอิสระไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์คิดค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยแล้วจำเลยรวบรวมจ่ายคืนให้เดือนละครั้งโดยแบ่งให้โจทก์ร้อยละ ๘๐ ส่วนจำเลยร้อยละ ๒๐ จำเลยไม่สามารถให้คุณให้โทษโจทก์ได้ นิติสัมพันธ์มิใช่จ้างแรงงานโจทก์มิใช่ลูกจ้างจำเลย พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า การวินิจฉัยว่านิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยมีลักษณะเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากพฤติการณ์และความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างโจทก์จำเลยทุกด้าน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “นายจ้าง” และนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” มีความหมายเช่นเดียวกับความหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ ซึ่งระบุลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานว่า คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้หมายความ่า ลูกจ้างต้องตกลงทำงานให้นายจ้างโดยสมัครใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายให้เป็นการตอบแทนแก่แรงงานของลูกจ้างนั้น นอกจากนี้ยังต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างโดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบคำสั่งหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ ด้วย แต่ศาลแรงงานกลางคงฟังข้อเท็จจริงเพียงจากข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะเป็นหลักในการวินิจฉัย โดยยังมีได้ฟังข้อเท็จจริงจากพฤติการณ์แห่งความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์จำเลยประกอบด้วย ยังไม่พอแก่การวินิจฉัยปัญหาตามอุทธรณ์ได้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๖ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เห็นควรให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

๑. โครงสร้างการบริหารงานด้านบุคลากรแพทย์ในโรงพยาบาล เอ มีขั้นตอนและแบ่งอำนาจหน้าที่กันอย่างไร

๒. ข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วยการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาล เอ เป็นอย่างไร

๓. ขอบเขตหน้าที่การงานของโจทก์เป็นอย่างไร และมีใครเป็นผู้กำหนด หรือไม่ อย่างไร เช่น อำนาจในการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับรักษาผู้ป่วยของโจทก์ อำนาจในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานหรือห้องทำงานภายในโรงพยาบาลเป็นของโจทก์หรือจำเลย

๔. เวลาทำงานของโจทก์ที่โรงพยาบาล เอ เป็นแบบใดและโจทก์ต้องปฏิบัติตามระเบียบเวลาการทำงานกับใครหรือไม่ อย่างไร

๕. การตรวจสอบการทำงานของแพทย์ที่เรียกว่า PEER REVIEW เป็นการตรวจสอบเรื่องใด และมีผลต่อการทำงานของแพทย์ทุกคนหรือไม่ อย่างไร

๖. ใครเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างแพทย์ในโรงพยาบาล

๗. รายได้ของโจทก์จากโรงพยาบาลมีวิธีคิดคำนวณภาษีเงินได้เป็นแบบใด เพราะอะไร

๘. มูลเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงสัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยจากสัญญาว่าจ้างการทำงาน มาเป็นข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะ เพราะเหตุใด

๙. มูลเหตุแห่งการทำข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะฉบับใหม่ เพราะเหตุใด

๑๐. พฤติการณ์หรือความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างโจทก์กับจำเลยภายหลังเปลี่ยนจากสัญญาว่าจ้างทำงาน มาเป็นข้อตกลงในการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะเป็นอย่างไร

พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมดังกล่าว หากศาลแรงงานกลางเห็นว่าข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีใหม่ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสอง และวรรคสาม

๕๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๙/๒๕๖๐

เรื่อง จ้างมาแต่งหน้าให้ลูกค้าที่มาซื้อเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า โจทก์จะเป็นผู้ทำสมุดลงบันทึกเวลางาน ลงเวลาเข้าออกงานเอง โดยมีผู้จัดการฝ่ายบุคคลลงชื่อในสมุดเพื่อตรวจสอบในการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงที่มาปฏิบัติงาน ไม่มีการยื่นใบลากิจ ใบลาป่วย กรณีมาสายหรือไม่มาปฏิบัติงาน ไม่มีการนำข้อบังคับมาใช้กับโจทก์ จ่ายค่าตอบแทนเฉพาะวันที่มาปฏิบัติหน้าที่ จึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยดำเนินกิจการห้างสรรพสินค้า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตั้งแต่วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๘ มีหน้าที่แต่งหน้าลูกค้าที่มาซื้อเครื่องสำอางในห้าง มีหน้าที่คิดแผนงานส่งเสริมการขาย เครื่องสำอาง จำเลยจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒๘,๘๖๐ บาท หรือวันละ ๙๖๒ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๕ ของเดือน วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าทำงานในวันหยุด พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย จำเลยทำสัญญาจ้างเหมาการให้บริการประจำแผนกเครื่องสำอาง ครั้งละ ๙๖๒ บาท โจทก์จะได้รับค่าจ้างเหมาบริหารเฉพาะวันที่มาปฏิบัติงานจริง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาตรวจสำนวนประชุมแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า พนักงานที่เป็นลูกจ้างของจำเลยจะใช้วิธีสแกนลายนิ้วมือ ใช้บัตรพนักงานรูดเพื่อบันทึกเวลางานเข้าออกงาน แต่กรณีของโจทก์ โจทก์จะเป็นผู้ทำสมุดลงบันทึกเวลางานลงเวลาเข้าออกงานเอง โดยมีผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยลงชื่อในสมุดเพื่อตรวจสอบในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่โจทก์ตามจำนวนชั่วโมงที่โจทก์มาปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลากิจ ลาป่วย พนักงานของจำเลยต้องปฏิบัติตามข้อบังคับฯ กรณีขาดงาน มาสาย จะมีขั้นตอนทางวินัยไว้ แต่กรณีของโจทก์ไม่ต้องยื่นใบลากิจ ใบลาป่วย ไม่ต้องส่งใบรับรองแพทย์ กรณีมาสายไม่มาปฏิบัติหน้าที่ จะไม่มีการนำข้อบังคับฯ มาใช้กับโจทก์ จำเลยเพียงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่โจทก์เฉพาะวันที่

มาปฏิบัติหน้าที่ตามชั่วโมงที่ทำหน้าที่เท่านั้น สัญญาจ้างเหมาการให้บริการประจำแผนกเครื่องสำอางระหว่าง
โจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่อยู่ใน
ฐานะลูกจ้างและนายจ้าง ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าสาระสำคัญของการจ้างมีข้ออยู่ที่ผลสำเร็จของงาน แต่อยู่ที่เวลา
ทำงานเป็นสำคัญ ขาดงานครึ่งชั่วโมง ยังถูกจำเลยหักค่าบริการจากรายได้ มีการหักค่าจ้างมาสาย อันเป็น
วิธีการลงโทษอย่างหนึ่ง... อุทธรณ์ล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง
เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมาย ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติวิธีจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘๙/๒๕๖๐

เรื่อง การที่จะพิจารณาว่าเป็นจ้างแรงงานหรือไม่ ต้องพิจารณาในเรื่องการบังคับบัญชา
เมื่อศาลชั้นต้นยังมีได้รับฟังข้อเท็จจริงกรณีนี้ จึงไม่พอที่จะวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับ
จำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เห็นสมควรย้อนสำนวนให้รับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวให้ครบถ้วน
เสียก่อน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ
โครงการประจำสาขาเกาะสมุย ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๘๕,๐๐๐ บาท เงินช่วยเหลือค่าครองชีพเดือนละ
๑๗,๐๐๐ บาท รวม ๒๐๒,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้กระทำ
ความผิด ขอบบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าทำงานในวันหยุด
ค่าเสียหาย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลย แต่เป็นสัญญาจ้างทำของ

ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีโจทก์จำเลยตกลงว่าจ้างให้ทำงานตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโครงการ ลักษณะงานที่ปรากฏในใบอนุญาตทำงานระบุว่าป็นงานให้คำปรึกษา วางแผนบริหาร
และดูแลงานภายในโครงการ ซึ่งเป็นการใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ของโจทก์มาทำงานให้แก่จำเลย
โดยไม่ได้ลงมือทำสิ่งใดให้แล้วเสร็จด้วยเครื่องมือสัมภาระที่ได้จัดหามาเพื่องานที่รับจ้าง ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับ
ทุกเดือน อันต่างกับสินจ้างในสัญญาจ้างทำของซึ่งจะเป็นการจ่ายงวดเดียวหรือเป็นงวดๆ ตามผลงานที่กำหนด
เอาไว้ในสัญญาซึ่งจะมีจำนวนไม่เท่ากันตามมูลค่าของงานที่ทำแล้วในแต่ละงวด ลักษณะงานของโจทก์จึงเป็น
สัญญาจ้างแรงงาน พิพากษาให้จำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าทำงานในวันหยุด
ค่าเสียหาย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า การพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่ง
และพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือเป็นสัญญาจ้างทำของ
ตามประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ มาตรา ๕๘๗ นั้น แม้จะต้องพิจารณาถึงการจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างและการ
จัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระในการทำงานประกอบด้วยว่ากรณีสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างหรือ
ค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ แต่สัญญาจ้างทำของผู้ว่าจ้างต้องจ่ายสินจ้างตามความสำเร็จของการ
งานที่ตกลงกัน และสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระในการทำงาน ส่วนสัญญาจ้าง

ทำของ ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องมือสำหรับใช้ทำการงานดังที่ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยมาก็ตาม แต่ลำพังเพียงข้อแตกต่างดังกล่าวยังไม่สามารถแยกได้โดยเด็ดขาดว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ แต่ยังมีข้อแตกต่างสำคัญระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของในเรื่องการบังคับบัญชา กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างและมีการควบคุมบังคับบัญชากันได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ดังนั้น การจะพิจารณาว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงการบังคับบัญชาด้วย ซึ่งศาลแรงงานภาค ๘ ยังไม่ได้รับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวมาเลย จึงไม่พอที่จะวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เห็นสมควร ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค ๘ รับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวให้ครบถ้วนเสียก่อน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสอง หรือวรรคสามแล้วแต่กรณี ในชั้นนี้ให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความศาลฎีกา

๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๖๗/๒๕๖๐

เรื่อง จ้างเป็นกรรมการผู้จัดการ มีหน้าที่วางแผนกำหนดนโยบาย มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยทั้งหมดทุกเรื่อง กำหนดเวลาทำงานไม่แน่นอน กำหนดวันพักผ่อนเอง ไม่มีกำหนดวันหยุดวันลาและสวัสดิการ มีอิสระในการทำงานไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา นิติสัมพันธ์มิใช่การจ้างแรงงาน

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งกรรมการผู้จัดการในฝ่ายพัฒนาสังหาริมทรัพย์ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผนงาน จำเลยค้างจ่ายค่าจ้างรวมเป็นเงิน ๑๘๘,๕๐๐ บาท ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์เป็นกรรมการผู้จัดการ โจทก์ทำสัญญาจ้างและกำหนดอัตราค่าจ้างตนเองทั้งที่ทราบว่าเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๘ รับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการในฝ่ายสังหาริมทรัพย์ มีหน้าที่วางแผนกำหนดนโยบายและควบคุมการบริหารงานทั้งหมดของจำเลย มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยทั้งหมด รวมถึงการทำนิติกรรมกับบุคคลภายนอกแทนจำเลยทุกเรื่อง มีอำนาจรับสมัครงาน มีกำหนดเวลาทำงานไม่แน่นอน กำหนดวันพักผ่อนเอง ไม่มีกำหนดวันหยุดวันลาและสวัสดิการสำหรับโจทก์ โจทก์มีอิสระในการทำงานกับจำเลย ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แล้ววินิจฉัยว่านิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยมิใช่การจ้างแรงงาน โจทก์ไม่เป็นลูกจ้างของจำเลย อุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่าโจทก์มีอิสระในการบริหารบริษัทจำเลยจึงเป็นลูกจ้างเป็นอุทธรณ์โต้แย้งข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๘ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๙๖/๒๕๖๐ (สถาบันอุดมศึกษา)

เรื่อง โจทก์มิได้เป็นอาจารย์ประจำ แต่เป็นเพียงอาจารย์พิเศษที่มุ่งถึงผลสำเร็จ
ในการทำงานอันมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ มิได้เป็นจ้างแรงงาน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖
วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๔ จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
ค่าจ้างเดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๕ จำเลยได้ตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชนจังหวัด..โดย
โจทก์ได้สอนนักศึกษาในฐานะอาจารย์ประจำหลักสูตร แต่จำเลยทำเรื่องเบิกค่าตอบแทนแก่โจทก์ในฐานะ
อาจารย์พิเศษซึ่งไม่ถูกต้อง เพราะอาจารย์พิเศษจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง ต่อมาปี ๒๕๕๖ จำเลย
ไม่ได้จัดตารางสอนและไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ การกระทำของจำเลยถือเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๑
กรกฎาคม ๒๕๕๖ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ๘๘๘,๕๐๑ บาท ค่าชดเชย ๑๒๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้าง
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๔๑,๓๓๔ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕๐๐,๐๐๐ บาท
พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าไม่เคยตกลงว่าจ้างโจทก์เป็นอาจารย์ประจำ และไม่เคยตกลงจ่ายค่าจ้างแก่
โจทก์เดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท จำเลยจ้างโจทก์เป็นอาจารย์พิเศษได้รับค่าตอบแทนการสอนเป็นรายชั่วโมง
ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นการจ้างทำของไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๓ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ๕,๓๓๙ บาท ค่าชดเชย
๑๔,๕๖๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๓,๗๘๑.๓๓ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก
จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
พ.ศ. ๒๕๔๖ จำเลยมีข้อบังคับสถาบันฯ กำหนดเรื่องการบรรจุแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งบุคลากรของ
สถาบัน ผู้จะได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำของจำเลยจะต้องมีคุณสมบัติและผ่านกระบวนการคัดเลือกตามที่
จำเลยกำหนดไว้และได้รับการแต่งตั้งโดยอธิการบดีของจำเลยจากการเสนอรายชื่อโดยคณะกรรมการบุคคล
ของจำเลยที่ได้พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติแล้ว ซึ่งโจทก์เองก็ทราบหลักเกณฑ์ การที่โจทก์สมัครเป็นอาจารย์
ประจำของจำเลย แต่อธิการบดีของจำเลยพิจารณาแล้วไม่แต่งตั้งโจทก์ให้เป็นอาจารย์ประจำของจำเลย โจทก์
จึงเป็นเพียงอาจารย์พิเศษที่มุ่งถึงผลสำเร็จในการทำงานอันมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ มิได้เป็นอาจารย์
ประจำของจำเลย ที่ศาลแรงงานภาค ๓ วินิจฉัยว่าสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยเกิดขึ้นโดยปริยาย
แล้วนั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา พิพากษาแก้เป็น ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งสิ้น

๕๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๑/๒๕๕๙ (คดีเพิกถอนคำวินิจฉัยคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน)

เรื่อง ครูสอนดนตรี กำหนดค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๔๐ จากเงินที่ได้รับจากลูกค้า หากไม่มาสอนจะไม่ได้รับค่าตอบแทนการสอนสำหรับชั่วโมงที่ไม่มาสอน หากไม่มาทำงานก็ไม่มีควมผิด ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์จึงมิใช่ลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนสอนดนตรีและขับร้อง ครูสอนดนตรีไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างของโจทก์ นอกจากนี้ครูสอนดนตรีเป็นผู้กำหนดค่าสอนเอง โจทก์เป็นผู้เก็บรักษาเงินแล้ว มอบให้ครูสอนดนตรีตามที่ตกลงกัน จึงไม่ใช่ค่าจ้างที่โจทก์ต้องจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ให้โจทก์จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้เพิกถอน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า ครูสอนดนตรีโจทก์ไม่มีใบอนุญาตให้เป็นครู โรงเรียนโจทก์เปิดทำการวันจันทร์ – อาทิตย์ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๘.๐๐ น. ครูสอนดนตรีต้องจัดทำบันทึกการสอนและบันทึกเวลาทำงาน หากไม่มาสอนจะไม่ได้รับค่าตอบแทนการสอนสำหรับชั่วโมงที่ไม่มาสอน แต่ต้องแจ้งให้โจทก์ทราบล่วงหน้าทางโทรศัพท์เพื่อให้โจทก์ติดต่อครูคนอื่นที่มีรายชื่อมาสอนแทน โจทก์ไม่มีบทกำหนดความผิดและบทกำหนดโทษ หากไม่มาทำงานก็ไม่มีควมผิด ครูสอนดนตรีจะได้ค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๔๐ ของค่าสอนที่นักเรียนจ่ายให้โจทก์ การจัดทำบันทึกเวลาทำงานเป็นหลักฐานเพื่อใช้คำนวณค่าสอนตามชั่วโมงการทำงาน ไม่ปรากฏว่าครูสอนดนตรีต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ ไม่มีสวัสดิการเช่นวันหยุดพักผ่อนประจำปี แม้โจทก์กำหนดค่าตอบแทนการสอนในอัตราร้อยละ ๔๐ จากเงินที่ได้รับจากลูกค้า แต่ก็มีจ่ายตามชั่วโมงที่มาทำงาน อันมุ่งเน้นถึงผลการทำงานสิ้นสุดในแต่ละครั้ง นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับครูสอนดนตรีจึงมิใช่ นายจ้างกับลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ พิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยอุทธรณ์โดยยกข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานรับฟังมาแต่เพียงบางส่วนเพื่อให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงตามที่จำเลยอุทธรณ์ อันเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๕๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๓๔/๒๕๕๘

เรื่อง จ้างแพทย์ทำงาน เดือนละ ๒๘ เวย์ ๆ ละ ๑๒ ชั่วโมง ค่าตอบแทนเดือนละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท หากไม่มาทำงานตามกำหนดเวรสามารถหาบุคคลภายนอกที่ประกอบวิชาชีพแพทย์ เช่นเดียวกันมาเข้าเวรแทนได้ ไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดวิธีการลงโทษทางวินัย แต่จะใช้วิธีตัดผลประโยชน์ ค่าตอบแทนในการทำงาน ไม่ใช่จ้างแรงงาน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างให้เป็นผู้ดำเนินการประกอบสถานพยาบาลตำแหน่ง นายแพทย์ประจำสถานพยาบาล ค่าจ้างเดือนละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท ทำงาน ๒๘ เวย์ ๆ ละ ๑๒ ชั่วโมง ค่าเวรล่วงเวลาเวรละ ๓,๕๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๑ โอนการประกอบกิจการ

สถานพยาบาลให้จำเลยที่ ๒ ถือว่าจำเลยที่ ๑ ผิดสัญญาจ้างและเลิกจ้างโจทก์ เมื่อจำเลยที่ ๒ ประกอบการสถานพยาบาลต่อมาจากจำเลยที่ ๑ โจทก์ยังคงได้รับเงินเดือนตามสภาพการจ้างเดิมจึงถือว่าจำเลยที่ ๒ ตกลงว่าจ้างโจทก์โดยปริยาย จนกระทั่งวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเงินอื่นๆ จำเลยทั้งสองให้การว่าโจทก์มิใช่ลูกจ้าง ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๑ เป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาล จำเลยที่ ๒ ได้รับโอนกิจการและใบอนุญาตประกอบกิจการสถานพยาบาลจากจำเลยที่ ๑ เมื่อรับโอนแล้วโจทก์ยังคงทำงานในสถานพยาบาลดังกล่าวตลอดมา โดยนาย บ. กรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยที่ ๒ เป็นผู้กำหนดวันเวลาเวรการทำงานให้โจทก์ทุกเดือน โดยไม่มีกำหนดวันเวลาเวรที่แน่นอนชัดเจนเหมือนกันทุกเดือน โจทก์ทำงานเดือนละ ๒๘ เหว ๑ ละ ๑๒ ชั่วโมง ค่าตอบแทนเดือนละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท จ่ายทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน หากโจทก์ไม่มาทำงานตามกำหนดเวร ไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดวิธีการลงโทษทางวินัยแก่โจทก์ แต่จะใช้วิธีตัดผลประโยชน์ค่าตอบแทนในการทำงานของโจทก์เป็นรายเวร ๑ ละ ๓,๕๐๐ บาท โจทก์สามารถหาบุคคลภายนอกที่ประกอบวิชาชีพแพทย์เช่นเดียวกับโจทก์มาเข้าเวรแทนโจทก์ได้ ไม่ได้แจ้งชื่อโจทก์เป็นผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมเห็นว่า เมื่อนำกำหนดระยะเวลาการทำงานของโจทก์มาเฉลี่ยการทำงานใน ๑ สัปดาห์แล้ว โจทก์มีระยะเวลาชั่วโมงการทำงานเกิน ๔๘ ชั่วโมง เกินกว่ามาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การจ้างไม่มีกำหนดวันหยุด วันลา และสวัสดิการให้แก่โจทก์ มิได้กำหนดให้โจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ว่าจ้าง ไม่มีหลักเกณฑ์การลงโทษ กรณีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างโจทก์จะถูกตัดผลประโยชน์คือค่าเวรเท่านั้น ลักษณะงานของโจทก์จึงคำนึงถึงผลการทำงานของโจทก์จากกำหนดเวลาทำงานในแต่ละเวร โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างของจำเลยทั้งสอง ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงผิดไปจากพยานเอกสารและทางนำสืบของคู่ความ เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์

๕๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๓๘/๒๕๕๗

เรื่อง กรรมการผู้จัดการและเป็นผู้ถือหุ้น ทำงานโดยไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของใคร แม้ต้องมาทำงานทุกวันก็ทำในฐานะที่ต้องดูแลรักษาผลประโยชน์ของบริษัท จึงมิใช่ลูกจ้าง

จำเลยทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการโจทก์ โดยไม่มีผู้ใดเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จำเลยมีอำนาจในการจ้างหรือเลิกจ้างบุคคลใดเป็นพนักงานของโจทก์ได้ แม้จะต้องปรึกษานาย บ. กรรมการผู้จัดการอีกคน แต่ก็มีลักษณะเป็นการปรึกษากันระหว่างจำเลยและนาย บ. แม้จำเลยจะได้รับมอบหมายให้ดูแลงานของโจทก์โดยต้องมาทำงานตามวันทำงานปกติทุกวัน แต่การทำงานของจำเลยให้แก่โจทก์เป็นการทำในฐานะกรรมการและผู้ถือหุ้นที่ต้องดูแลรักษาผลประโยชน์ของโจทก์ซึ่งจำเลยเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ แม้จำเลยจะได้รับเงินเดือนจากโจทก์โดยมีการหักภาษี ณ ที่จ่าย และโจทก์ได้แจ้งชื่อจำเลยและนาย บ. เป็นลูกจ้างผู้ประกันตนและหักเงินสมทบส่งสำนักงานประกันสังคมก็มีใช้ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและไม่มีผลทำให้

จำเลยกลายเป็นลูกจ้างโจทก์ ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงมิใช่ นายจ้างและลูกจ้างกัน ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ จำเลยจึงไม่อยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างโจทก์

๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๗/๒๕๕๗

เรื่อง ประธานกรรมการบริษัท ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ไม่มีการส่งเงินประกันสังคม ไม่มีการหักภาษีเงินได้ ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ในเรื่องเวลาทำงาน หรือหน้าที่ตามที่ระบุอย่างไร ไม่เป็นลูกจ้าง

โจทก์เป็นประธานกรรมการของจำเลยที่ ๑ ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ไม่มีการจ่ายเงินเข้าบัญชีเหมือนลูกจ้างของจำเลย ไม่มีการส่งเงินประกันสังคม ไม่มีการหักภาษีเงินได้ของโจทก์เป็นรายเดือน โจทก์ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย ในเรื่องเวลาทำงาน หรือหน้าที่ตามที่ระบุอย่างไร การทำงานของโจทก์จึงไม่อยู่ในกำหนดเวลาทำงานเหมือนลูกจ้างของจำเลย การทำงานของโจทก์กับจำเลยจึงคล้ายกับเป็นที่ปรึกษาของจำเลย ไม่ใช่ลูกจ้าง

๖๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔๑/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้ประสานงานของบริษัทประกันชีวิต ลักษณะงานทำงานเป็นไปอย่างอิสระ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย

จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งผู้ประสานงานการตลาดอาวุโส มีหน้าที่ประสานงานกับสภกรรมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมตัวแทนประกันชีวิต สรรหาบุคคลเข้ามาทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิต ให้ความรู้หรือติวบุคลากรและส่งเข้าสอบเพื่อให้ได้รับใบอนุญาตเป็นตัวแทนประกันชีวิต เสนอขายกรมธรรม์ประกันชีวิตรายบุคคล ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานสองส่วน ส่วนแรกได้รับค่าใช้จ่ายเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนที่สองได้ค่าคอมมิสชั่นหรือบำเหน็จโดยนำเบี้ยประกันภัยมาเป็นฐานในการคำนวณ จากพฤติการณ์และวิธีการที่จำเลยจ่ายเงินตอบการทำงานให้แก่โจทก์โดยพิจารณาจากจำนวนเบี้ยประกันภัยและเป้าหมายเบี้ยประกันภัยปีแรก ดังนั้น จำเลยจึงให้สินจ้างแก่โจทก์โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของการทำงานของโจทก์ ลักษณะงานของโจทก์ทำเป็นไปอย่างอิสระ จำเลยไม่ได้กำหนดวันและเวลาการทำงานของโจทก์ ไม่ได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้โจทก์ ในการปฏิบัติงานโจทก์ปฏิบัติงานคนเดียวเป็นผู้คิดวางแผนและดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งสามารถปรับเปลี่ยนวิธีทำงานได้ตามความเหมาะสม จำเลยมีอิสระโดยไม่ได้ออกคำสั่งหรือบังคับบัญชาต่อโจทก์ในการทำงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย

๖๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๗/๒๕๕๗

เรื่อง จ้างสอนภาษาอังกฤษพิเศษในสถาบันการศึกษา จ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมงๆ ละ ๗๐๐ บาทและได้รับค่านายหน้าในกรณีหานักเรียนมาเรียนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ไม่อยู่ในบังคับบัญชา ไม่ใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นเจ้าของของสถาบันการศึกษา จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสำนักงานและครูสอนภาษาอังกฤษพิเศษ ตกลงค่าจ้างรายชั่วโมงๆ ละ ๗๐๐ บาท และค่านายหน้าในกรณีที่โจทก์สามารถหานักเรียนให้มาเรียนต่อคนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าโจทก์และจำเลยไม่มีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน เป็นลักษณะจ้างทำของ ศาลแรงงานเห็นว่าจำเลยให้ค่าตอบแทนแก่โจทก์จากผลสำเร็จของงานหาใช้จากการทำงาน การทำงานไม่เป็นกิจจะลักษณะดังเช่นจ้างแรงงานทั่วไป ไม่ต้องลงชื่อเข้าออก ไม่มีวันทำงานที่แน่นอน ทำงานประมาณสัปดาห์ละ ๓ วันเท่านั้น ไม่มีระเบียบการลา หากจะลาไม่ต้องขออนุญาต จึงฟังได้ว่าโจทก์เป็นเพียงผู้รับจ้างสอนและหานักเรียนมาสมัครเรียนโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าสอนและค่านายหน้าเท่านั้นซึ่งจะได้รับต่อเมื่อทำงานเสร็จแล้ว อันมีลักษณะเป็นจ้างทำงานหาใช้สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ โจทก์อุทธรณ์ว่า ในลักษณะเป็นการโต้แย้งดุลพินิจการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๖๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๒๕/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้ถือหุ้นเข้ามาทำงานบริหารจัดการงานในบริษัท จะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ ไม่ต้องบันทึกเวลาเข้าออก ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ใด ไม่ใช่ลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการบัญชีและการเงิน จำเลยไม่จ่ายค่าจ้าง โจทก์ปีกว่ารวมจำนวน ๗๖๐,๐๐๐ บาท จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การที่โจทก์เข้ามาบริหารจัดการงานในบริษัทจำเลยก็เนื่องจากเป็นผู้ถือหุ้นของจำเลย โดยให้สามีและพี่สาวโจทก์เป็นผู้ถือหุ้นแทน โจทก์เข้าทำงานไม่เป็นเวลา จะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ ไม่ต้องบันทึกเวลาเข้าออก ขณะทำงานโจทก์สามารถทำงานอื่นได้อีกด้วย การทำงานของโจทก์มีลักษณะไม่เหมือนกับลูกจ้างอื่นที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ใด โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้าง

๖๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๙๐/๒๕๕๗

เรื่อง ตัวแทนประกันชีวิต รายได้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสัดส่วนของค่าบำเหน็จร้อยละ ตามผลงานโดยมิได้คำนึงถึงระยะเวลาการทำงาน เพียงแต่มุ่งคำนึงถึงผลสำเร็จของงานการขายประกันกับการเก็บเงินของทีมงานและเกณฑ์มาตรฐานของจำเลยเป็นสำคัญ ไม่ใช่ลูกจ้าง

จำเลยประกอบกิจการรับประกันภัย โจทก์เป็นตัวแทนขายประกันชีวิตให้แก่จำเลย โดยมีค่าบำเหน็จตอบแทนเป็นเปอร์เซ็นต์ รายได้จากการขายตามสัญญาแต่งตั้งตัวแทน แม้จำเลยกำหนดเงินเดือนให้ แต่ตามสภาพการทำงาน รายได้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสัดส่วนของค่าบำเหน็จร้อยละตามผลงานโดยมิได้คำนึงถึงระยะเวลาการทำงาน เพียงแต่มุ่งคำนึงถึงผลสำเร็จของงานการขายประกันกับการเก็บเงินของทีมงาน และเกณฑ์มาตรฐานของจำเลยเป็นสำคัญ ทั้งจำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชา เงินที่จำเลยจ่ายเดือนละ ๖,๓๐๐ บาท เป็นส่วนหนึ่งของค่าบำเหน็จตัวแทน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

๖๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๑๕/๒๕๕๗ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง โจทก์เป็นผู้นำเหรียญกษาปณ์ค่าโดยสารไปแลกเป็นธนบัตรเดือนละ ๔ ครั้ง ได้รับเงินเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท หลังจากแลกเหรียญแล้วจะไปไหนก็ได้ ไม่มีการบังคับบัญชา โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่จำเลยมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของนาง พ. จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยร่วมทั้งสองเป็นหัวหน้ากลุ่มเดินรถร่วม ชสมก. สาย ๘๑ นาง ส. ภรรยาโจทก์นำรถเข้าร่วมเดินด้วย ๑ คัน โจทก์เป็นผู้นำเหรียญกษาปณ์ค่าโดยสารของกลุ่มเดินรถไปแลกเป็นธนบัตรที่คลังจังหวัดเดือนละ ๔ ครั้ง ได้รับเงินเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท หลังจากแลกเหรียญแล้วโจทก์จะไปไหนก็ได้ตามต้องการ จำเลยร่วมทั้งสองไม่มีอำนาจบังคับบัญชาที่จะควบคุม สั่งการ หรือมอบหมายงานให้โจทก์ ทั้งเงินค่าตอบแทนที่โจทก์ได้รับเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท ก็ไม่ใช่ของจำเลยร่วมทั้งสอง ยังถือไม่ได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยร่วมทั้งสอง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงชอบแล้วไม่มีเหตุเพิกถอน

๖๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๖๔/๒๕๕๗

เรื่อง พนักงานนวดสปา การทำงานไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับ วันใดไม่มาทำงานก็ไม่มีค่าแรงแบ่งให้ ไม่มีบทลงโทษ อุปกรณ์ของใช้ต่างๆ เป็นของเจ้าของ นิติสัมพันธ์จึงมิใช่จ้างแรงงาน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานนวดสปา ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมงๆ ละ ๘๐ บาท ทำงานเฉลี่ยวันละ ๔ ชั่วโมง กำหนดจ่ายวันที่ ๓ และวันที่ ๑๘ ของเดือน ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่มีความผิด โดยไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม จำเลยให้การว่า โจทก์มิใช่ลูกจ้าง จำเลยเป็นผู้ออกอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ เมื่อนวดลูกค้าได้ค่าแรงแบ่งกัน จำเลยเพียงมีสิทธิได้รับส่วนแบ่งในฐานะเป็นเจ้าของร้านและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ เท่านั้น การทำงานไม่มีระเบียบข้อบังคับ โจทก์จะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่านิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยเป็นนายจ้างลูกจ้างกันโดยโจทก์ถือว่าลูกจ้างตามผลงาน จึงพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๘๔,๒๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ว่าด้วยการมาทำงาน การลาหยุด และวันหยุดงาน การมาทำงานโจทก์จะมาหรือไม่ก็ได้ เมื่อมาทำงานแล้ว โจทก์จะกลับไปก็เพียงแจ้งให้ผู้จัดการของจำเลยทราบ วันใดที่โจทก์ไม่มาทำงานก็จะมีค่าแรงแบ่งให้ หากโจทก์ขาดงานโดยไม่แจ้ง จำเลยก็ไม่มีบทลงโทษโจทก์ จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์ ซึ่งการจัดคิวของจำเลยมิใช่การใช้อำนาจบังคับบัญชาแต่เป็นการจัดลำดับการทำงานก่อนหลังของพนักงานเพื่อความเป็นระเบียบทั้งป้องกันการทะเลาะกัน ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงมิใช่ นายจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย คู่คุ้มครองแรงงาน พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๖๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๔๑๔ - ๑๘๔๔๕/๒๕๕๗

เรื่อง เก็บผลไม้ป่าที่ประเทศสวีเดน : จำเลยกับโจทก์ไม่มีเจตนาผูกพันตามข้อสัญญาที่จัดทำขึ้น การจัดทำสัญญาจ้างมีวัตถุประสงค์ช่วยเหลือให้โจทก์กับพวกเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนโดยไม่ต้องเสียภาษีตามที่ทางการของประเทศสวีเดนกำหนดเท่านั้น จำเลยทั้งสองจึงมิใช่ นายจ้าง และไม่ต้องรับผิดชอบตามสัญญาต่อโจทก์กับพวก

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๓๒ คน ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายเหล้า น้ำดื่ม น้ำผลไม้ และไอศกรีม จำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ จำเลยทั้งสองไม่ได้ประกอบธุรกิจจัดหางานหรือเป็นผู้ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนเพื่อจัดหางานให้แก่คนงานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ประมาณต้นเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๒ โจทก์กับพวกทราบจากประกาศชักชวนของนายหน้าจัดหางานและคนหางานว่า จำเลยทั้งสองเปิดรับสมัครเพื่อหาคคนงานไปเก็บผลไม้ป่าที่ประเทศสวีเดน จำเลยทั้งสองอ้างว่าได้รับสัมปทานการเก็บผลไม้ป่าจากสมาคมผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน การทำงานมีระยะเวลา ๒ เดือน จะมีรายได้คนละหลายแสน จำเลยทั้งสองเรียกเก็บค่าใช้จ่ายและค่าบริการจัดหางานได้ จำเลยทั้งสองต้องว่าจ้างโจทก์ทั้ง ๓๒ คน ในฐานะลูกจ้างและต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษจากการเก็บผลไม้ จัดสวัสดิการโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากโจทก์ จำเลยทั้งสองประกอบกิจการโดยมีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมาย หลอกลวงและปกปิดข้อเท็จจริง วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒ จำเลยทั้งสองให้โจทก์กับพวกเดินทางไปประเทศสวีเดนโดยไปอยู่ตามเมืองที่มีตัวแทนจำเลยดูแล จำเลยจัดที่พัก รถยนต์ อาหาร โดยเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากโจทก์กับพวก โจทก์กับพวกต้องทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๑๗ ชั่วโมง เดินทางวันละประมาณ ๑๐๐ - ๓๐๐ กิโลเมตร มีการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของโจทก์ทุก ๑๔ วัน ต่อมาเดือนสิงหาคม ๒๕๕๒ มีการส่งคนงานไทยเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าที่ประเทศสวีเดนเป็นจำนวนมากแต่ผลไม้ปามีน้อย ทำให้โจทก์กับพวกได้รับความเดือดร้อน จึงได้เรียกร้องให้ขึ้นราคาผลไม้ ลดค่าเช่าบ้าน ค่าเช่ารถ ฯลฯ แต่ตัวแทนจำเลยไม่ยอมรับเงื่อนไข โจทก์จึงขอความช่วยเหลือจากสถานทูตไทยส่งตัวกลับประเทศไทย โดยเดินทางกลับประเทศไทยวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ การกระทำของจำเลยทั้งสองเป็นการไม่สุจริต แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยไม่ชอบชอบบังคับให้จำเลยจ่ายเงินพร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้อง

จำเลยทั้งสองให้การว่า ไม่เคยว่าจ้างโจทก์กับพวกเป็นลูกจ้าง สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นการทำขึ้นเพื่อให้เข้าข้อกำหนดและเงื่อนไขที่กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานกำหนด โจทก์กับพวกและ

จำเลยไม่มีเจตนาที่จะผูกพันกันตามสัญญาในฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง มิได้เกิดจากการหลอกลวง เป็นนิติอำนาจที่ทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือโจทก์กับพวกไม่ต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ ๕๗ ของรายได้จากการขายผลไม้ป่าที่เก็บได้ตามกฎหมายของประเทศสวีเดน จำเลยที่ ๑ มีหน้าที่เพียงอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่โจทก์กับพวกเก็บผลไม้และเดินทางกลับประเทศไทยเมื่อครบกำหนดเวลา โจทก์กับพวกไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลยทั้งสอง วันและเวลาทำงานโจทก์กับพวกเป็นผู้บริหารเอง ไม่มีการจ่ายเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง รายได้ขึ้นอยู่กับการขายผลไม้ป่าที่เก็บได้

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์กับพวกอุทธรณ์

ศาลฎีกาประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังเป็นที่ยุติว่า รัฐบาลของประเทศสวีเดนกำหนดให้การเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าของคนไทยกระทำได้ ๒ วิธี

๑. โดยให้ญาติของผู้ที่จะเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าเดินทางไปท่องเที่ยวและเก็บผลไม้ป่าขาย โดยมีรายได้ไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท ต่อหนึ่งฤดูกาล โดยผู้เก็บผลไม้ป่าจะต้องเสียภาษีรายได้จากการขายผลไม้ป่าหากมีรายได้เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท เสียภาษีอัตราร้อยละ ๒๕

๒. สมาคมธุรกิจผลไม้ของประเทศสวีเดนมอบหมายให้นายจ้างซึ่งมีสถานประกอบการตั้งอยู่ในประเทศสวีเดนเป็นผู้เชิญชวนคนต่างด้าวเข้าไปเก็บผลไม้ป่า โดยผู้เก็บผลไม้ป่าจะต้องเสียภาษีรายได้จากการขายในอัตราร้อยละ ๒๕ ส่วนนายจ้างจะต้องเสียภาษีสังคมอีกร้อยละ ๓๒ ซึ่งในทางปฏิบัตินายจ้างจะผลักภาษีสังคมให้ผู้เก็บผลไม้ป่าเป็นผู้ชำระแทน ดังนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงภาษีดังกล่าว นายจ้างในประเทศสวีเดนจะมอบหมายให้ผู้ประกอบการที่ไม่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในประเทศสวีเดนให้จ้างเหมาแรงงานต่างชาติเข้าไปเก็บผลไม้ป่าในฐานะลูกจ้างของผู้ประกอบการดังกล่าวเพื่อเป็นการส่งเสริมการเดินทางไปเก็บผลไม้ของแรงงานไทย กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้มีระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการแจ้งการเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน พ.ศ. ๒๕๔๘ และระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งการเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาลในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๐ และกรมการจัดหางานได้อนุมัติเห็นชอบให้แรงงานไทยเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนได้ ๓ วิธี คือ

วิธีที่ ๑ กรมการจัดหางานเป็นผู้ส่งแรงงานไทยเอง

วิธีที่ ๒ เป็นการเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าของแรงงานไทยด้วยตนเองโดยทางการสวีเดนอนุญาตให้คนไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศสวีเดน ๑ คน สามารถนำแรงงานไทยไปเก็บผลไม้ป่าได้ ๕ คน

วิธีที่ ๓ นายจ้างในประเทศสวีเดนซึ่งได้รับอนุญาตจากสมาคมธุรกิจผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนได้ว่าจ้างบริษัทในประเทศไทยให้นำลูกจ้างไปเก็บผลไม้ป่า โดยการยื่นคำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๔๙ ประกอบระเบียบกระทรวงแรงงานฯ พ.ศ. ๒๕๓๘

สำหรับหลักฐานสำคัญที่ใช้ยื่นประกอบการพิจารณาอนุญาตคือสัญญาจ้างแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งต้องระบุเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน สวัสดิการ อาหารที่พัก ค่าโดยสารเครื่องบิน ค่ารักษาพยาบาล ค่าจ้างและการประกันชีวิต ซึ่งมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าการคุ้มครองแรงงานในประเทศสวีเดน จำเลยที่ ๑ มิได้มี

วัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจจัดหางานหรือเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน จำเลยที่ ๑ ได้รับการติดต่อจาก นายจ้างในประเทศสวีเดนซึ่งได้รับโควตาเก็บผลไม้ป่าจากสมาคมธุรกิจผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน จำเลยที่ ๑ ได้ดำเนินการจัดหาแรงงาน โจทก์กับพวกตกลงทำสัญญาจ้างเก็บผลไม้ป่าในต่างประเทศกับจำเลยที่ ๑ และเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าที่ประเทศสวีเดนและเดินทางกลับประเทศไทย โดยเสียค่าใช้จ่ายคนละ ๗๕,๐๐๐ บาท ศาลแรงงานวินิจฉัยว่า ก่อนที่ลูกจ้างจะลงชื่อในสัญญาจ้างเก็บผลไม้ป่าในต่างประเทศจะมีการอบรมโดยข้าราชการหน่วยงานรัฐ โจทก์กับพวกทราบอยู่แล้วว่าสัญญาที่สร้างขึ้นผูกพันกันหรือไม่ โจทก์กับพวกรู้อยู่แล้วว่าสัญญาที่ทำลงไปในนั้นก็เพื่อที่จะทำให้โจทก์กับพวกสามารถเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนได้โดยไม่ต้องเสียภาษี การกำหนดจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่โจทก์แต่ละคนต้องเสียนั้นหน่วยงานของรัฐเป็นผู้กำหนด ไม่ใช่จำเลยที่ ๑ กำหนดเอง ไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ ๑ มีส่วนได้เสียกับจำนวนหรือราคาผลไม้ป่าที่โจทก์กับพวกเก็บได้อย่างไร เอกสารต่าง ๆ ทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการที่นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ โจทก์กับพวก กับ จำเลยที่ ๑ หาได้มีเจตนาผูกพันจริงตามสัญญาไม่

ที่โจทก์กับพวกอุทธรณ์ในทำนองว่า สัญญาที่จำเลยทั้งสองเจตนาทำขึ้นเพื่อให้มีผลเป็นสัญญาจ้างเก็บผลไม้ป่า จำเลยทั้งสองต้องรับผิดชอบตามสัญญาดังกล่าว เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางที่ได้รับฟังว่า จำเลยกับโจทก์ไม่มีเจตนาผูกพันตามข้อสัญญาที่จัดทำขึ้น การจัดทำสัญญาจ้างมีวัตถุประสงค์ช่วยเหลือให้โจทก์กับพวกเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน โดยไม่ต้องเสียภาษีตามที่ทางการของประเทศสวีเดนกำหนดเท่านั้น จำเลยทั้งสองจึงไม่ใช่นายจ้างและไม่ต้องรับผิดชอบต่อสัญญาต่อโจทก์กับพวก จึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๖๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๐๘/๒๕๕๗ (ประกันสังคม)

เรื่อง แม่บ้านมีหน้าที่รับทำความสะอาด ขณะเดียวกันยังให้บริการรักษาความสะอาดแก่บริษัทอื่นในอาคารเดียวกันกับบริษัทโจทก์ ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ลักษณะการทำงานมุ่งที่จะทำความสะอาดให้แล้วเสร็จ ซึ่งถือเอาความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ส่วนการตอกบัตรเป็นเพียงการตรวจสอบว่าทำงานหรือไม่ จึงเป็นจ้างทำของไม่ใช่จ้างแรงงาน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นบริษัทจำกัด จำเลยที่ ๑ สำนักงานประกันสังคม จำเลยที่ ๒ - ๑๔ เป็นคณะกรรมการอุทธรณ์ ได้มีคำสั่งและคำวินิจฉัยว่า นางสาว ฉ ได้ทำงานกับโจทก์ตำแหน่งแม่บ้าน ต้องตอกบัตรเข้าทำงาน มีลักษณะเป็นการควบคุมการทำงาน นางสาว ฉ จึงเป็นลูกจ้างของโจทก์ โจทก์ต้องขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและส่งเงินสมทบ โจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากนางสาว ฉ นอกจากเสนอให้บริการรักษาความสะอาดและตกลงรับค่าจ้างเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ขณะเดียวกันยังให้บริการรักษาความสะอาดแก่บริษัทอื่นในอาคารเดียวกันกับบริษัทโจทก์ ไม่มีหยุดพักผ่อนประจำปี ลาหยุด ลาป่วย โจทก์ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ส่วนการตอกบัตรเป็นเพียงการตรวจสอบว่าทำงานหรือไม่ จึงเป็นจ้างทำของไม่ใช่จ้างแรงงาน ขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัย

ของจำเลย ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์ จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีอำนาจบังคับบัญชานางสาว ฉ การที่นางสาว ฉ ตอกบัตรเป็นเพียงให้รู้ว่าเข้ามาทำงานวันใด ลักษณะการทำงานของนางสาว ฉ มุ่งที่จะทำความสะอาดให้แล้วเสร็จ ซึ่งถือเอาความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ อันมีลักษณะเป็นจ้างทำของ นางสาว ฉ มิได้เป็นลูกจ้างโจทก์ ที่จำเลยอุทธรณ์โจทก์มีอำนาจให้คุมให้โทษ ต้องทำงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับ เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๖๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๗/๒๕๕๗

เรื่อง จ้างสอนภาษาอังกฤษพิเศษในสถาบันการศึกษา จ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมงๆ ละ ๗๐๐ บาทและได้รับค่านายหน้าในกรณีนักเรียนมาเรียนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ไม่อยู่ในบังคับบัญชา ไม่ใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นเจ้าของของสถาบันการศึกษา จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสำนักงานและครูสอนภาษาอังกฤษพิเศษ ตกลงค่าจ้างรายชั่วโมงๆ ละ ๗๐๐ บาท และค่านายหน้าในกรณีที่โจทก์สามารถหานักเรียนให้มาเรียนต่อคนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าโจทก์และจำเลยไม่มีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน เป็นลักษณะจ้างทำของ ศาลแรงงานเห็นว่าจำเลยให้ค่าตอบแทนแก่โจทก์จากผลสำเร็จของงานหาใช่จากการทำงาน การทำงานไม่เป็นกิจจะลักษณะดังเช่นจ้างแรงงานทั่วไป ไม่ต้องลงชื่อเข้าออก ไม่มีวันทำงานที่แน่นอน ทำงานประมาณสัปดาห์ละ ๓ วันเท่านั้น ไม่มีระเบียบการลา หากจะลาไม่ต้องขออนุญาต จึงฟังได้ว่าโจทก์เป็นเพียงผู้รับจ้างสอนและหานักเรียนมาสมัครเรียนโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าสอนและค่านายหน้าเท่านั้นซึ่งจะได้รับต่อเมื่อทำงานเสร็จแล้ว อันมีลักษณะเป็นจ้างทำงานหาใช่สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ โจทก์อุทธรณ์ว่า ในลักษณะเป็นการโต้แย้งดุลพินิจการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕๗/๒๕๕๖

เรื่อง ผู้จัดการสถานีน้ำมัน มีหน้าที่บริหารงานและควบคุมการทำงานของพนักงานในสถานีบริการน้ำมัน ไม่ต้องลงเวลาทำงาน ไม่มีการลาหยุดในลักษณะใดๆ ไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ไม่เป็นนายจ้างลูกจ้างกัน

โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการสถานีน้ำมัน มีหน้าที่บริหารงานและควบคุมการทำงานของพนักงานในสถานีบริการน้ำมัน มีหน้าที่บริหารงานและควบคุมการทำงานของพนักงานในสถานีบริการน้ำมัน ตลอดระยะเวลาที่โจทก์ทำงานมาถึง ๖ ปี โจทก์ไม่ต้องลงเวลาทำงาน ไม่มีการลาหยุดในลักษณะใดๆ ไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ค่าตอบแทนการทำงานของโจทก์เป็นส่วนแบ่งจากผลกำไรรายปี

ของสถานบริการน้ำมันที่โจทก์บริการดูแล นิติสัมพันธ์ระหว่างและจำเลยจึงไม่ใช่การจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ หรือเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ส่วนการที่จำเลยทำประกันสังคมให้แก่โจทก์ไม่ใช่ข้อสาระสำคัญที่จะพิจารณาถึงความความเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน

๗๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๕/๒๕๕๕

เรื่อง ตัวแทนประกันชีวิต สามารถทำงานได้โดยอิสระเพียงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานคือ มีผู้ทำสัญญาประกันชีวิตก็จะได้รับค่าตอบแทนเป็นค่านายหน้า ไม่ใช่ลูกจ้าง

โจทก์เข้าทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิตของจำเลยโดยมีการทำสัญญาแต่งตั้งตัวแทนกับจำเลย โจทก์มีหน้าที่ชักชวนให้บุคคลเข้าทำสัญญาประกันชีวิตกับจำเลย โจทก์มีสิทธิได้รับค่านายหน้าจากการขายประกันชีวิต เงินบำเหน็จตอบแทน ต่อมาโจทก์ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้จัดการเขตโดยยังมีหน้าที่ขายประกันชีวิต และควบคุมการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตโดยโจทก์ได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละ ๔,๕๐๐ - ๕,๗๐๐ บาท หลังจากนั้นจำเลยลดตำแหน่งโจทก์ลงเป็นหัวหน้าศูนย์การขายซึ่งไม่มีเงินประจำตำแหน่ง โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับผลประโยชน์อื่นดังเช่นลูกจ้างทั่วไปของจำเลย โจทก์จะไปทำงานที่บริษัทจำเลยก็ได้หรือไม่ก็ได้ การลาไม่ว่า ลากิจหรือลาป่วยโจทก์ไม่ต้องยื่นใบลาเพื่อขออนุญาตจากจำเลย ดังนั้นแม้จะได้ความว่าจำเลยจะจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้โจทก์เมื่อโจทก์ได้รับแต่งตั้งจากจำเลยเป็นผู้จัดการเขตเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๙-๒๕๔๑ และจำเลยหักเงินดังกล่าวส่งกองทุนประกันสังคม แต่เมื่อโจทก์สามารถทำงานได้โดยอิสระเพียงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานคือมีผู้ทำสัญญาประกันชีวิตกับจำเลยโจทก์ก็จะได้รับค่าตอบแทนเป็นค่านายหน้าคิดเป็นร้อยละของเบี้ยประกัน หากโจทก์ไม่สามารถหาผู้ทำสัญญาประกันชีวิตกับจำเลยได้ก็จะไม่ได้ค่าตอบแทน โดยไม่มีการกำหนดวันเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุดวันลา แสดงว่าโจทก์ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของจำเลย ดังนั้นนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่ใช่จ้างแรงงาน

๗๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๖๙/๒๕๕๕

เรื่อง จ้างเป็นที่ปรึกษากฎหมาย ทำงานเฉพาะวันเสาร์ ไม่มีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ไม่ถือเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

นิติสัมพันธ์ที่จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ ๖ ว่าด้วยจ้างแรงงาน และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งสรุปได้ว่า ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างตกลงให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน โดยนายจ้างมีอำนาจกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น วันเวลาทำงาน การลาต่างๆ นายจ้างมีอำนาจปกครองบังคับบัญชา ออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานได้ และนายจ้างมีอำนาจลงโทษลูกจ้างหากฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายได้ โจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย ทำงานเฉพาะวันเสาร์ ไม่มีกำหนดเวลาทำงาน

ที่แน่นอน ไม่มีการบันทึกเวลาเข้าออกจากการงาน ไม่มีเวลาพักระหว่างวันทำงาน ไม่มีกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของพนักงานและลูกจ้าง ส่วนการที่ส่งเงินสมทบ ประกันสังคมสำหรับโจทก์ อาจเกิดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหรือเจตนาที่จะแสวงประโยชน์โดยแฝงเร้น จากโครงการประกันสังคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการดูแลสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่แท้จริงเท่านั้น ย่อมไม่เป็นผล เปลี่ยนแปลงนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่ สัญญาจ้างแรงงาน

๗๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๒๕/๒๕๕๕

**เรื่อง จ้างขับรถส่งของต้องมีรถบรรทุกสินค้าของตนเอง จ่ายค่าตอบแทนตามผลงานเป็น
เที่ยว จะมาทำงานในวันใดก็ได้ตามความสมัครใจ ไม่ใช่จ้างแรงงาน**

ในการขนส่งสินค้านั้น โจทก์จะต้องมีรถบรรทุกสินค้าของตนเอง จำเลยจะจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะ วันที่ได้ปฏิบัติงานส่งสินค้าให้แก่จำเลยเท่านั้น วันที่ไม่ได้ปฏิบัติงานจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง การจ้างงานขนส่ง สินค้าเช่นนี้จึงมีลักษณะบ่งบอกถึงจำเลยมุ่งผลสำเร็จของงาน คือให้มีการขนส่งสินค้าไปให้ลูกค้าตามช่วงเวลานั้น จนสำเร็จเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ หาได้มุ่งถึงแรงงานที่จำเลยจะได้รับจากการขับรถของโจทก์ไม่ นอกจากนี้ ยังปรากฏว่าในการทำงานนั้นโจทก์จะมาทำงานในวันใดก็ได้ตามความสมัครใจ แสดงว่าจำเลยไม่มีอำนาจ ควบคุมบังคับบัญชาโจทก์ว่าโจทก์จะต้องมาทำงานในวันใดหรือเวลาใด ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า โจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยและหากโจทก์ฝ่าฝืนไม่ยอมปฏิบัติตามจำเลยมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่โจทก์ได้ อำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลย จึงมีลักษณะเป็นจ้างทำของ หาใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่

๗๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๑๔/๒๕๕๕

**เรื่อง เป็นผู้ถือหุ้นและเป็นกรรมการของบริษัท ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของคณะกรรมการ
ไม่ต้องลงเวลาทำงานและจะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ แม้ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ก็ไม่ใช่ลูกจ้าง**

การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยเป็นนายจ้างลูกจ้างกันหรือไม่นั้น นอกจากพิจารณาว่า โจทก์จำเลยมีความสัมพันธ์กันดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ แล้ว ยังต้องปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่าโจทก์อยู่ใน อำนาจบังคับบัญชาโดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย โจทก์เป็นผู้ ถือหุ้นและเป็นกรรมการของจำเลย ได้รับแต่งตั้งจากจำเลยให้เป็นประธานกรรมการบริหาร โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ ตามนโยบายของคณะกรรมการของจำเลย ไม่ต้องลงเวลาทำงานและจะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ แม้โจทก์จะต้อง รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการของจำเลย แต่ก็เป็นกรณารายงานผลการปฏิบัติงานในลักษณะเป็น ตัวแทนผู้รักษาผลประโยชน์ของจำเลยต่อคณะกรรมการบริษัทซึ่งเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้น จำเลยไม่มีอำนาจ บังคับบัญชาโจทก์ การทำงานของโจทก์ในบริษัทจำเลยจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แม้โจทก์จะได้รับ

เงินเดือนจากจำเลย แต่เงินดังกล่าวก็มีลักษณะเป็นค่าตอบแทนการเป็นตัวแทนบริหารงานของจำเลยมิใช่ค่าจ้าง โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย

๗๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๖๘/๒๕๕๔


เรื่อง จ้างสอนภาษาจีนจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง คือให้มีการสอนตามช่วงเวลานั้นจนสำเร็จเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ หาได้มุ่งเน้นถึงแรงงานที่จำเลยจะได้รับจากการสอนของโจทก์ไม่ ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลย แม้ส่งประสงค์ก็ไม่ใช้จ้างแรงงาน


จำเลยจ้างโจทก์สอนเป็นแต่ละหลักสูตรตามช่วงเวลาที่เรียกกันว่า “คอร์ส” เมื่อจบหลักสูตรแล้วโจทก์ไม่ต้องไปสอนต่อ และหากจำเลยเปิดหลักสูตรใหม่ จำเลยจึงจ้างให้โจทก์สอนใหม่อีกครั้งและโจทก์ได้รับค่าจ้างคำนวณเป็นรายชั่วโมงเฉพาะชั่วโมงที่โจทก์เข้าสอนจริงเท่านั้น การจ้างงานสอนเช่นนี้เป็นลักษณะที่บ่งบอกถึงจำเลยมุ่งผลสำเร็จของงาน คือให้มีการสอนตามช่วงเวลานั้นจนสำเร็จเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ หาได้มุ่งเน้นถึงแรงงานที่จำเลยจะได้รับจากการสอนของโจทก์ไม่ ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยและหากโจทก์ฝ่าฝืนไม่ยอมปฏิบัติตามจำเลยมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่โจทก์ได้ แสดงว่าจำเลยไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาโจทก์ซึ่งมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลย มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์แต่ละช่วงเวลาจึงไม่ใช่ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ แม้จำเลยจะยื่นแบบแสดงรายชื่อโจทก์ให้แก่สำนักงานประกันสังคมแสดงถึงฐานะที่จำเลยเป็นนายจ้างก็หาทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างของโจทก์และจำเลยของกลายเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามความเข้าใจของโจทก์ไม่

โดย
เชิดศักดิ์ กำปันทอง

นิติกรชำนาญการพิเศษ

กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง
เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

 096 865 6547

 cherdsak.k@labour.mail.go.th