HR-LAB · การเริ่มต้นและสภาพการจ้าง

สัญญาจ้างแรงงาน

อะไรทำให้ความสัมพันธ์เป็น “สัญญาจ้างแรงงาน” สัญญาต้องเป็นหนังสือหรือไม่ ชื่อ “ฟรีแลนซ์” ช่วยได้แค่ไหน และข้อสัญญาใดใช้บังคับไม่ได้

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

คนที่ทำงานให้บริษัทคนนี้เป็นลูกจ้าง หรือเป็นผู้รับจ้างอิสระ และสัญญาที่ทำไว้ใช้บังคับได้แค่ไหน

คำตอบสั้น

สัญญาจ้างแรงงานเกิดเมื่อคนหนึ่งตกลงทำงานให้อีกฝ่ายภายใต้การบังคับบัญชา และอีกฝ่ายตกลงจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน ทำด้วยวาจาก็ได้ ศาลดูข้อเท็จจริง เช่น การควบคุม เวลา การทำงานด้วยตนเอง และการจ่ายค่าตอบแทน มากกว่าชื่อสัญญา ข้อสัญญาที่ต่ำกว่าสิทธิขั้นต่ำใช้บังคับไม่ได้ และข้อที่เอาเปรียบเกินสมควร ศาลสั่งให้มีผลเท่าที่เป็นธรรมได้

วาจา	ควบคุม	ขั้นต่ำ	ม.14/1
ก็ได้	**ตัวชี้วัดหลัก**	**ลดไม่ได้**	**ไม่เป็นธรรม**
สัญญาจ้างแรงงานไม่ต้องทำเป็นหนังสือ ป.พ.พ. ม.575	ทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้จ้าง	ข้อสัญญาที่ต่ำกว่ากฎหมายใช้บังคับไม่ได้	ศาลจำกัดผลของข้อที่เอาเปรียบเกินสมควร พ.ร.บ.

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

องค์ประกอบสัญญาจ้างแรงงาน · สัญญาวาจาและพฤติการณ์ · ลูกจ้างกับผู้รับจ้างอิสระ · ข้อสัญญาที่ต่ำกว่าสิทธิขั้นต่ำ · ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม · ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ฐานกฎหมาย: ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะจ้างแรงงาน (โดยเฉพาะ ม.575 เป็นต้นไป); พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน; แนวฎีกาเรื่อง employee vs contractor

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. สัญญาจ้างแรงงานคือการที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน (ป.พ.พ. ม.575)
2. ไม่ต้องทำเป็นหนังสือ เกิดจากวาจาหรือพฤติการณ์ได้
3. ตัดสินสถานะจากข้อเท็จจริง เช่น การบังคับบัญชา เวลาทำงาน การทำงานด้วยตนเอง และการจ่ายค่าตอบแทน ไม่ใช่ชื่อสัญญา
4. ข้อตกลงที่ให้สิทธิต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับไม่ได้
5. สัญญาที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบเกินสมควร ศาลสั่งให้มีผลเพียงเท่าที่เป็นธรรมได้ (ม.14/1)

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**ผู้รับงานต้องทำงานด้วยตนเองภายใต้การบังคับบัญชาหรือควบคุมของผู้จ้างหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	อาจเป็นจ้างทำของหรือผู้รับเหมา ดูข้อเท็จจริงประกอบ
2	**ได้รับค่าตอบแทนตามเวลาหรือผลงานจากผู้จ้างเป็นประจำหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	อาจไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน
3	**มีข้อสัญญาที่ให้สิทธิต่ำกว่ากฎหมายหรือไม่**	ข้อนั้นใช้บังคับไม่ได้ ใช้สิทธิตามกฎหมายแทน	เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ใช้บังคับได้ ควรทำเป็นหนังสือให้ชัด

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: พนักงานประจำไม่มีสัญญากระดาษ

พนักงานทำงาน 2 ปี รับเงินเดือนโอนทุกเดือน ทำงานตามเวลาที่บริษัทกำหนด และมีหัวหน้าสั่งงาน แต่ไม่เคยเซ็นสัญญา

ทำงานภายใต้การบังคับบัญชา	**ใช่**
ได้ค่าจ้างเป็นประจำ	**ใช่**
มีสัญญาเป็นหนังสือ	**ไม่มี**

ผล: เป็นสัญญาจ้างแรงงานโดยพฤติการณ์ มีสิทธิตามกฎหมายครบ เช่น ค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง

กรณี 2: “ฟรีแลนซ์” ที่เข้าออฟฟิศตามเวลา

สัญญาเรียกว่าจ้างบริการ จ่าย “ค่าบริการ” เดือนละ 30,000 บาท แต่ต้องสแกนเข้า 9:00–18:00 ใช้อุปกรณ์บริษัท ส่งคนแทนไม่ได้ และหัวหน้าอนุมัติวันลา

ควบคุมเวลาและวิธีทำงาน	**ใช่**
ทำงานด้วยตนเอง ส่งคนแทนไม่ได้	**ใช่**
ชื่อในสัญญา	**จ้างบริการ**

ผล: มีแนวโน้มเป็นลูกจ้าง ต้องเข้าประกันสังคม หักภาษีตาม 40(1) และให้สิทธิแรงงานครบ

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ก่อนเริ่มงาน	วันเริ่มงาน	ภายใน 30 วัน	ทุกครั้งที่เปลี่ยนเงื่อนไข
ประเมินลักษณะงานจริงก่อนเลือกประเภทสัญญา	ทำสัญญาเป็นหนังสือและแจ้งข้อบังคับ	แจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม	ทำบันทึกแก้ไขสัญญาและเก็บความยินยอม

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ไม่มีสัญญาเป็นหนังสือ = ไม่มีสิทธิ	สัญญาจ้างเกิดจากวาจาหรือพฤติการณ์ได้
เรียกว่าฟรีแลนซ์แล้วไม่ใช่ลูกจ้าง	ศาลดูข้อเท็จจริงของการทำงาน ไม่ใช่ชื่อสัญญา
ลูกจ้างเซ็นสละสิทธิ OT ไว้แล้ว	ข้อตกลงที่ต่ำกว่าสิทธิขั้นต่ำใช้บังคับไม่ได้

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ประเมินสถานะลูกจ้างจากลักษณะงานจริงก่อนทำสัญญา
- ☐ ระบุตำแหน่ง ค่าจ้าง เวลา และสถานที่ทำงานให้ชัด
- ☐ ตรวจว่าไม่มีข้อที่ต่ำกว่าสิทธิขั้นต่ำ
- ☐ เก็บสำเนาสัญญาและบันทึกแก้ไขทุกฉบับ

ลูกจ้าง

- ☐ ขอสำเนาสัญญาหรือเอกสารเงื่อนไขการจ้าง
- ☐ เก็บหลักฐานการจ่ายเงิน คำสั่งงาน และเวลาทำงาน
- ☐ ไม่ลงชื่อสละสิทธิตามกฎหมาย

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ สัญญาจ้างและบันทึกแก้ไข
- ☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- ☐ หลักฐานขึ้นทะเบียนประกันสังคม
- ☐ ใบพรรณนางานหรือคำสั่งแต่งตั้ง
- ☐ หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่

(ก) ต้องเสมอ (ข) ไม่ต้อง วาจาก็ได้ (ค) ต้องเฉพาะรายเดือน

2. ปัจจัยใดสำคัญที่สุดในการแยกลูกจ้างกับผู้รับจ้างอิสระ

(ก) ชื่อสัญญา (ข) การบังคับบัญชาและควบคุมงาน (ค) วิธีโอนเงิน

3. ข้อสัญญาว่า “ไม่จ่าย OT ทุกกรณี” มีผลอย่างไร

(ก) ใช้บังคับได้เพราะเซ็นแล้ว (ข) ใช้บังคับไม่ได้ (ค) ใช้ได้ครึ่งหนึ่ง

เฉลย: 1(ข) สัญญาจ้างแรงงานไม่มีแบบ เกิดจากวาจาหรือพฤติการณ์ได้ · 2(ข) การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาเป็นตัวชี้วัดหลัก ร่วมกับข้อเท็จจริงอื่น · 3(ข) ต่ำกว่าสิทธิขั้นต่ำตามกฎหมาย จึงใช้บังคับไม่ได้

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com