ISSN: 2586-923X E-ISSN: 2630-0362

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์) : Vol.11 No.2 (2024)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 109-119

บทความวิชาการ : Academic article

ประเด็นสำคัญในสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ*

MAIN ISSUES IN HIRE OF SERVICE AGREEMENT WITH HIRE OF WORK AGREEMENT

อนุชา ช้างน้อย
Anucha Changnoi
นักวิชาการอิสระ นครปฐม ประเทศไทย
Independent Scholar, Nakhon Pathom, Thailand.
*Corresponding author E-mail: anucha.chang@hotmail.com

บทคัดย่อ

สัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่มีลักษณะและลำดับขั้นตอนที่แตกต่างกันในทางธุรกิจ ความเหมือนที่สำคัญของทั้งสองประเภทของสัญญา คือ ต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงาน การชำระค่าตอบแทน และการกำหนดระยะเวลาที่ต้องทำงาน อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่างที่สำคัญในลักษณะและวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน สัญญาจ้างแรงงานมุ่งหวังการบริการแรงงาน ซึ่งแสดงถึงความรับผิดชอบทางกฎหมายของลูกจ้าง ลูกจ้างมีความรับผิดชอบต่อการทำงานและบริการที่ได้รับจ้าง และมักมีสิทธิ์ต่าง ๆ ในกรณีที่การทำงานไม่เป็นไปตามข้อตกลง ทั้งนี้ ผู้จ้างงานมีความเสรีมากขึ้นในการกำหนดลักษณะงานและการติดตามการทำงานของลูกจ้าง ในทางตรงกันข้าม สัญญาจ้างทำของมุ่งหวังผลลัพธ์จากการทำงานของผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างมีความเสรีมากขึ้นในการกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ตกลง ในกรณีนี้ มักมีการกำหนดลักษณะของโครงการหรืองานที่ต้องทำและมีระยะเวลาจำกัด มีการแบ่งแยกความรับผิดชอบทางกฎหมายมากขึ้น โดยทั่วไปแล้วผู้รับจ้างมีความเสี่ยงทางทรัพย์สินมากขึ้นในกรณีที่ผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่ตกลง สรุปได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานมุ่งหวังการบริการแรงงานในขณะที่สัญญาจ้างทำของมุ่งหวังผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของผู้รับจ้าง ทั้งนี้ มีความแตกต่างในลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงทางทรัพย์สิน ลักษณะการจ้างงาน และสิทธิและความเสี่ยงทางกฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างในความรับผิดชอบทางกฎหมายและความเสี่ยงทางทรัพย์สิน ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาจ้างทำของเน้นที่ความรับผิดชอบและความเสรีในการกำหนดงานและผลลัพธ์ตามลำดับ

คำสำคัญ: ตกลงการทำงาน, ค่าตอบแทน, ระยะเวลา, ลักษณะการทำงาน, ความรับผิดชอบ

Abstract

The Hire of Service Agreement and The Hire of Work Agreement are contracts with differing characteristics and procedures in business. The significant similarity between the two types of contracts is that they both require agreements regarding the work to be done, payment terms, and the specified duration of work. However, there are significant differences in the nature and objectives of hiring. The Hire of Service Agreement aims at hiring labor services, indicating the legal responsibilities of the employer. The employee is responsible for the work and services contracted and often has various rights in cases where the work is not performed as agreed upon. In contrast, the Hire of Work Agreement aims at the outcomes of the contractor's work.

* Received February 15, 2024; Revised February 24, 2024; Accepted February 29, 2024

The contractor has more freedom in determining the methods of work to achieve the agreed - upon results. In this case, there is often a specification of the project or work to be done, along with a limited timeframe. Legal responsibilities are more divided, with the contractor generally bearing more property risks if the results do not meet the agreement. In summary, The Hire of Service Agreement focuses on labor services, while The Hire of Work Agreement focuses on the outcomes of the contractor's work. There are differences in the nature of work, responsibilities, property risks, the nature of hiring, and legal rights and risks. Additionally, there are differences in legal responsibilities and property risks. Therefore, both The Hire of Service Agreement and The Hire of Work Agreement emphasize responsibility and freedom in defining work and results, respectively.
Keywords: Agreement, Compensation, Duration, Nature of Work, Responsibility

บทนำ

ความไม่เท่าเทียมในความสัมพันธ์ในสัญญาจ้างแรงงานเป็นประเด็นที่สำคัญในสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน การสังเกตถึงในสถานการณ์การจ้างงานทั้งแบบจ้างทำของและทำงานที่กำหนดเวลา ความไม่เท่าเทียมเป็นเรื่องที่ชัดเจนในความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ในการจ้างทำงานทำของ ลูกจ้างมีความอิสระมากขึ้นในการจัดการงาน แต่การคุ้มครองแรงงานมักเน้นค่าจ้าง วันหยุด และสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม ความไม่เท่าเทียมนี้อาจมีรากฐานในการแยกแยะในการทำงาน และสามารถมีผลต่อสวัสดิการและรายได้ของลูกจ้างได้ (นนทวัชร์ นวตระกูลพิสุทธิ์, 2559) ในสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดเวลาและสถานที่ทำงานที่แน่นอน ความสัมพันธ์มักมีลักษณะที่ขึ้นอยู่กับการทำงาน และมักมีข้อกำหนดที่เข้มงวดเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ การคุ้มครองแรงงานในกรณีนี้มักมีมาตรการที่เน้นการปกป้องผู้รับจ้างแรง รวมถึงการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมาย การไม่อนุญาตให้ทำงานนอกเวลาทำการและการคุ้มครองในด้านทางสตรีมะตูและความปลอดภัยของผู้รับจ้างแรง ความไม่เท่าเทียมนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับมิติทางสังคมและกฎหมาย ในสัญญาจ้างแรงงาน มีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการคุ้มครองทั้งในด้านค่าจ้าง วันหยุด สวัสดิการ และการป้องกันการเลิกจ้างงาน ซึ่งสัญญาจ้างทำของมักมีการพิจารณาความพึงปฏิบัติตามข้อกำหนดทางเศรษฐกิจมากกว่าความเน้นทางสังคม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเท่าเทียมและความรับผิดชอบทางกฎหมายในการจ้างงาน (จุรินทร์ มีมุงธรรม, 2545)

อย่างไรก็ตาม การพบเจอกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสัญญาจ้างแรงงานอาจมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์นี้ได้ เนื่องจากมีความแตกต่างในการจัดการและคุ้มครองซึ่งอาจส่งผลกระทบที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนและความสมดุลในสังคม การทำงานที่มีความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างสัมพันธภาพทางสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน สัญญาจ้างแรงงานมีเป้าหมายที่จะสร้างความมั่นคงในการทำงานและเพื่อให้คนงานได้รับรายได้ที่เหมาะสม โดยสัญญาจ้างทำของก็มุ่งเน้นที่จะผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและปลอดภัย เพื่อประโยชน์ทั้งของบริษัทและลูกจ้าง (Korobkin, R., 2003) ความเป็นธรรมและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของเป็นสิ่งที่สำคัญในการบำรุงรักษาความสัมพันธ์นี้ การแก้ไขปัญหาในสัญญาทั้งที่มีความเหมือนและแตกต่างควรดำเนินการอย่างยุติธรรม เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถแก้ไขข้อพิพาทและดำเนินต่อไปในสังคมได้อย่างมีสมดุล ดังนั้นการแก้ปัญหาในสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของมีบทบาทสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่มีความยั่งยืน การตรวจสอบมิติทางกฎหมาย สังคม และเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการบรรลุสมดุลและความยั่งยืนในระยะยาวของสัมพันธภาพทางสังคมนี้ (Atiyah, P. S., 1986)

ดังนั้น เรื่องที่สำคัญในสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากทั้งในด้านสังคม ทางกฎหมาย และเศรษฐกิจ เนื่องจากมีผลกระทบที่หลากหลายและซับซ้อนทั้งในด้านการควบคุมความขัดแย้ง การจัดการความยืดหยุ่น ความเป็นธรรม และการแก้ไขปัญหา การคุ้มครองสิทธิแรงงานมีความสำคัญเป็นพิเศษในสัญญาจ้างแรงงาน และการเน้นถึงความจำเป็นในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม การให้สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานที่ถูกต้อง (สำนักงานกฎหมายปาระมี, 2564) การยุติความขัดแย้งเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการความขัดแย้งระหว่างฝ่าย ทำให้เกิดการยุติความขัดแย้งอย่างสมบูรณ์ ประโยคในสัญญาเน้นความยืดหยุ่นในธุรกิจ ส่งเสริมความเป็นธรรมและการยุติปัญหา เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเป็นเรื่องสำคัญในสัญญาจ้างแรงงาน การเน้นความจำเป็นในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน การเข้าใจสัญญาและการทำสัญญาช่วยให้เข้าใจวัตถุประสงค์และความต้องการของทั้งสองฝ่าย สร้างสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย ด้วยความเข้าใจและการทำปัญหาที่เป็นรูปธรรม สัญญานี้สามารถส่งผลให้กับสังคม กฎหมาย และเศรษฐกิจในทางที่สร้างสรรค์และยั่งยืนในระยะยาว

หลักฐานและแนวคิดในสัญญา

สัญญาจ้างแรงงานมีการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีการกำหนดเงื่อนไขการทำงาน เงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง และสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้าง เพื่อให้ความชัดเจนและป้องกันข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ข้อกำหนดที่ระบุในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ตามมาตรา 575 กล่าวว่า สัญญาจ้างแรงงาน คือ สัญญาที่บุคคลหนึ่ง (ลูกจ้าง) ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง (นายจ้าง) โดยนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อบัญญัติเสริมที่มีผลบังคับใช้เพื่อคุ้มครองสิทธิและความปลอดภัยของลูกจ้างในการทำงานได้ดีขึ้น (สุชาดา รัตนพิบูลย์ และปัทมาวรรณ จินดารักษ์, 2562)

สัญญาจ้างงานมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง คือ นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานตามที่ตกลงกัน และลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญา

2. รูปแบบการตอบแทน การจ้างงานมีลักษณะ ต่างตอบแทน โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างตอบแทนในการทำงานและเป็นการแลกเปลี่ยน แรงงาน กับ ค่าจ้าง

3. การสร้างสัญญา สัญญาจ้างงานสามารถเกิดขึ้นได้โดยมีหลักฐานเป็นหนังสือ หรือ ตกลงกันด้วยวาจา หรือ เกิดขึ้นโดยปริยาย

4. สิทธิและหน้าที่ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงไว้ และลูกจ้างต้องทำงานตามสัญญา และรักษาซื่อสัตย์

ในข้อบัญญัติของพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541)

1. มาตรา 5 กำหนดว่า สัญญาจ้างแรงงาน คือ สัญญาที่ไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือทำให้เจ้าของงานเข้าใจได้โดยประมาณ ซึ่งตกลงกันว่าลูกจ้างจะทำงานให้กับนายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้

2. สัญญาการจ้างงาน นายจ้างต้องชำระค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานตามที่ตกลงกัน

3. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างต้องชำระค่าจ้างตามข้อตกลง และลูกจ้างต้องปฏิบัติงานตามสัญญา และรักษาความซื่อสัตย์

การเกิดสัญญา สัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยประมาณ โดยไม่ต้องมีการตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร และถ้านายจ้างรับลูกจ้างมาทำงานและมีการจ่ายค่าจ้างต่องาน ก็ถือว่าเกิด สัญญาจ้างแรงงาน แล้ว

สรุปได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายต้องรับผิดชอบตามที่ตกลง สัญญานี้สามารถเป็นหนังสือ พูด หรือปริยายได้ การทำงานและการจ่ายค่าจ้างต้องเป็นไปตามข้อตกลงที่ตกลงกันตามกฎหมายแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายตกลง สัญญาจ้างทำของมักมีแนวคิดที่เน้นผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จะถูกผลิต โดยระบุรายละเอียดการผลิต ระยะเวลา และราคาที่ตกลง สัญญาจ้างทำของเป็นข้อตกลงระหว่าง ผู้รับจ้างและผู้ว่าจ้าง โดยผู้รับจ้างตกลงทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จและผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเป็นตอบแทน สินจ้างอาจเป็นเงินหรือทรัพย์สินตามที่ตกลงไว้ในสัญญา สัญญานี้มุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่ผู้รับจ้างทำ วัตถุประสงค์ของสัญญา คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน ไม่ได้จำกัดเพียงแรงงานของผู้รับจ้างเท่านั้น เช่น การก่อสร้างบ้าน หรือการทำเฟอร์นิเจอร์ ในสัญญาจ้างทำของ ผู้รับจ้างมีอิสระในการทำงานมากกว่าลูกจ้างแรงงาน และไม่ต้องรับผิดร่วมกับลูกจ้างในการละเมิดต่อบุคคลภายนอก ผู้ว่าจ้างไม่มีสิทธิบังคับหรือสั่งงานผู้รับจ้าง สัญญาจ้างทำของไม่มีแบบแสดงถึงการกำหนดข้อตกลงโดยการแสดงเจตนา แม้ด้วยวาจา และสามารถฟ้องร้องบังคับได้โดยไม่ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ ตามมาตราที่เกี่ยวข้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 587 ถึง 607 ที่กำหนดอายุความของคดีจ้างทำของ ซึ่งกำหนดให้การฟ้องร้องต้องทำภายในสองปี และการฟ้องร้องเพื่อผู้รับจ้างผิดในความชำรุดบกพร่องต้องทำภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ความชำรุดบกพร่องปรากฏขึ้น (ฉันท์ชนก คงเฉลิมนนท์, 2558) ดังนั้น ประเด็นหลักฐานและแนวคิดในสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของแตกต่างกันอย่างไร โดยที่สัญญาจ้างแรงงานเน้นที่การทำงานและการจ่ายค่าจ้างตามข้อตกลง ส่วนสัญญาจ้างทำของเน้นผลลัพธ์และการให้สินค้าหรือบริการเป็นตอบแทน แนวคิดและหลักฐานในทั้งสองสัญญามุ่งเน้นการปฏิบัติตามข้อตกลงและการแก้ไขความขัดแย้ง

ความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงและค่าตอบแทน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งมักสำคัญในการกำหนดความรับผิดของลูกจ้างและนายจ้างต่อกัน โดยทั่วไปแล้ว สัญญาจ้างแรงงานมักประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเป็นไปตามกฎหมาย ข้อตกลงนี้มักให้ความสำคัญกับเรื่องความเสี่ยงทางทรัพย์สินและความปลอดภัยของลูกจ้าง ทำให้ครอบคลุมทั้งด้านการจ่ายค่าชดเชยและความรับผิดชอบในกรณีเหตุไม่คาดฝัน ด้วยการระบุรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและแผนการจัดการเมื่อเกิดเหตุ ทั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจง่ายและเพื่อความแม่นยำในการปฏิบัติตามข้อตกลงทั้งสองฝ่าย (สถิตย์ อินตา, 2562)

1. ค่าจ้างแรง ระบุจำนวนเงินหรือวิธีการคำนวณค่าจ้างแรงที่ลูกจ้างจะได้รับตามระยะเวลาการทำงาน และวิธีการชำระเงิน เช่น เดือนละหรือชั่วโมงละ เป็นต้น

2. สวัสดิการ ระบุสวัสดิการที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ การลาพักร้อน และสวัสดิการอื่น ๆ ตามกฎหมาย

3. ระยะเวลาการทำงาน ระบุวันที่ลูกจ้างเริ่มทำงานและระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงาน รวมถึงการระบุเวลาทำงานที่อาจต้องเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยน

4. ความเสี่ยงทางทรัพย์สิน ระบุว่าในกรณีที่ทรัพย์สินของลูกจ้างเสียหายในระหว่างการทำงาน นายจ้างจะรับผิดชอบอย่างไร

5. ความปลอดภัย ระบุมาตรการที่นายจ้างต้องให้เพื่อความปลอดภัยของลูกจ้างในที่ทำงาน ซึ่งมีต้นแบบจากกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรม

6. สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง ระบุสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งของนายจ้าง

7. การสิ้นสุดสัญญา ระบุเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญา เช่น การลาออกหรือการสิ้นสุดสัญญาโดยประสานงานกัน

8. ข้อพิพาทและการตลาดการความขัดแย้ง การระบุวิธีการแก้ข้อพิพาท และขั้นตอนการเรียกร้องเมื่อเกิดความขัดแย้ง

ดังนั้น การทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจและความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของกระบวนการงาน การนำเสนอสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงทางทรัพย์สินและเพิ่มระดับความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ด้วยการทำสัญญานี้ ทั้งสองฝ่ายจะได้รับประโยชน์จากความคุ้มครองและความชัดเจนที่มีผลทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สัญญาจ้างทำของมักเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือบริการและมีความสัมพันธ์กับการรับผิดชอบในกรณีของเสียหายหรือข้อบกพร่อง ต่อไปนี้ คือ ประการสำคัญที่มักปรากฏในสัญญาจ้างทำของที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2545)

1. การระบุรายละเอียดงาน สัญญาจะระบุละเอียดงานที่ผู้รับจ้างต้องดำเนินการ รวมถึงคุณภาพที่ต้องบรรลุ และมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของผลงานที่ต้องส่งมอบ

2. การควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน ระบุมาตรฐานและวิธีการตรวจสอบคุณภาพของผลงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงในกรณีที่ผลงานไม่ตรงตามความต้องการ

3. ความรับผิดชอบในกรณีข้อบกพร่อง ระบุผลกระทบของข้อบกพร่องหรือเสียหายที่เกิดหลังจากส่งมอบผลงาน และกำหนดว่าใครจะรับผิดชอบในการแก้ไข และในกรณีที่มีความเสียหาย ระบุว่าใครจะรับผิดชอบในการชดเชย

4. การระบุเงื่อนไขทดลองใช้ผลงาน กำหนดเงื่อนไขทดลองใช้ผลงานหรือการทดสอบ และระบุความรับผิดชอบในกรณีที่ผลงานไม่ตรงตามความต้องการ

5. การระบุเงื่อนไขรับประกัน กำหนดเงื่อนไขรับประกันคุณภาพของผลงานหรือสินค้า และระบุว่าใครจะรับผิดชอบในการแก้ไขในกรณีที่เกิดปัญหา

6. การควบคุมความเสี่ยงทางการเงิน ระบุเงื่อนไขการชำระค่าจ้างและการชดเชยในกรณีของความเสี่ยงทางการเงิน เช่น การชำระเงินล่วงหน้า หรือเงื่อนไขการชดเชย

7. การระบุการปกป้องความลับ ระบุมาตรการที่จะปกป้องความลับของข้อมูลหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน

ดังนั้น สัญญาจ้างทำของมีความสำคัญในการควบคุมความเสี่ยงและจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน นั่นเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรทั้งในทางราชการและภาคเอกชน สำหรับประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงและค่าตอบแทนในสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของแตกต่างกันอย่างไร ถ้ากล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงและค่าตอบแทนในสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของแตกต่างกันโดยสัดส่วนความเสี่ยงที่ต้องรับผิดชอบมักมีผลต่อระดับค่าตอบแทนที่กำหนดในสัญญา สัญญาจ้างแรงงานมักมีความเสี่ยงต่ำกว่าสัญญาจ้างทำของเนื่องจากลูกจ้างมักได้รับค่าจ้างและประโยชน์ที่แน่นอน ในขณะที่สัญญาจ้างทำของมักมีความเสี่ยงสูงขึ้นเนื่องจากผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบในการผลิตสินค้าหรือบริการโดยไม่มีค่าตอบแทนที่แน่นอนล่วงหน้า

สิทธิและความรับผิดชอบ

สัญญาจ้างแรงงาน มีแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบของลูกจ้างต่อนายจ้าง และนายจ้างต่อลูกจ้าง เช่น สิทธิในการลาพักร้อน หรือความรับผิดชอบในการให้ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สัญญาจ้างแรงงานมีแนวคิดที่กำหนดสิทธิและความรับผิดชอบของลูกจ้างต่อนายจ้าง และนายจ้างต่อลูกจ้าง เพื่อความชัดเจนและเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ต่อไปนี้ คือ หลายประการที่มักปรากฏในสัญญาจ้างแรงงาน (วีระพงษ์ บึงไกร และสุชิน กฤตลักษณ์วง, 2556)

1. สิทธิในการลาพักร้อน การระบุสิทธิของลูกจ้างในการลาพักร้อน รวมถึงจำนวนวันหรือระบุวิธีการคำนวณและเงื่อนไขการใช้ลาพักร้อน เช่น การแจ้งล่วงหน้าหรือเงื่อนไขพิเศษ

2. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงาน

3. ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การระบุมาตรการที่นายจ้างต้องให้เพื่อประกันความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง รวมถึงความรับผิดชอบในการเพิ่มเติม

4. การกำหนดเงื่อนไขในการลาหยุดชั่วคราว การระบุเงื่อนไขในการลาหยุดชั่วคราว เช่น การลาป่วยหรือลากิจส่วนตัว รวมถึงเงื่อนไขการยื่นใบลาและการสามารถยกเลิกลาได้หรือไม่

5. การระบุสิทธิในการของลูกจ้าง การระบุสิทธิในการของลูกจ้าง เช่น การขอเพิ่มค่าจ้าง หรือขอสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมตามกฎหมาย

6. การกำหนดเงื่อนไขในการสิ้นสุดสัญญา การระบุเงื่อนไขและกระบวนการสิ้นสุดสัญญา รวมถึงเงื่อนไขการลาออกหรือการสิ้นสุดสัญญาโดยที่ไม่มีการละเมิด

7. สิทธิในการละเมิดสัญญา การระบุสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างในกรณีที่มีการละเมิดสัญญา และวิธีการแก้ข้อพิพาท

ดังนั้น การระบุสิทธิและความรับผิดชอบในสัญญาจ้างแรงงานมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เน้นลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น โดยกำหนดบทบาทและค่าตอบแทนอย่างชัดเจน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความมั่นใจและสามารถปฏิบัติตามสัญญาได้อย่างเต็มที่ การทำในลักษณะนี้ช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความประสบความสำเร็จในการทำงาน

สัญญาจ้างทำของ โนติยา ภัทรประสิทธิ์ ความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้ผลิตและความสมบูรณ์ของสินค้าหรือบริการ สัญญาจ้างทำของที่เน้นความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้ผลิตและความสมบูรณ์ของสินค้าหรือบริการมีหลายประการที่สำคัญ เพื่อป้องกันความขัดแย้งและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและผู้รับจ้าง ต่อไปนี้ คือ ประการสำคัญที่มักปรากฏในสัญญาจ้างทำ

1. ระบุมาตรฐานคุณภาพ การระบุมาตรฐานและคุณภาพที่ต้องการให้ผลงานตรงตามความคาดหวังของนายจ้าง และระบุวิธีการทดสอบคุณภาพของผลงาน

2. ความรับผิดชอบในการประกอบการ การระบุความรับผิดชอบในการประกอบการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้ผลิตและสินค้าหรือบริการ

3. มาตรการความปลอดภัย การระบุมาตรการที่ผู้ผลิตต้องทำเพื่อรักษาความปลอดภัยของการผลิต รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

4. การทดสอบและตรวจสอบ การระบุกระบวนการทดสอบและตรวจสอบคุณภาพของผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าหรือบริการตรงตามมาตรฐาน

5. การระบุระยะเวลาการทำงาน การระบุระยะเวลาที่กำหนดในการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อให้นายจ้างมีข้อมูลเพียงพอเพื่อการวางแผนและการตรวจสอบความคืบหน้า

6. ความรับผิดชอบในการปรับปรุง การระบุความรับผิดชอบในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือปรับปรุงสินค้าหรือบริการหากมีความผิดปกติ

7. การปกป้องความลับ การระบุมาตรการที่ต้องทำเพื่อปกป้องความลับของข้อมูลหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

8. ความรับผิดชอบในการจัดส่ง การระบุความรับผิดชอบในการจัดส่งสินค้าหรือบริการ รวมถึงการรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดส่ง

9. การระบุสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและผู้รับจ้าง การระบุสิทธิและหน้าที่ทั้งสองฝ่าย เพื่อความชัดเจนและป้องกันความขัดแย้งทางกฎหมาย

10. การระบุเงื่อนไขการชำระค่าจ้าง การระบุวิธีและเงื่อนไขในการชำระค่าจ้างและวิธีการปรับปรุงค่าจ้างเมื่อมีการปรับเปลี่ยนของของผลงานหรือบริการ (โนติยา ภัทรประสิทธิ์, 2565)

ดังนั้น การให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยและความสมบูรณ์ของสินค้าหรือบริการในสัญญาจ้างทำของช่วยให้ทั้งนายจ้างและผู้รับจ้างมีความเข้าใจที่มั่นใจและสร้างความไว้วางใจในกระบวนการทำงาน ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเชื่อถือได้ ทำให้มีความมั่นใจว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ผลิตหรือให้บริการจะมีคุณภาพและปลอดภัยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในสัญญา ทั้งนี้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างสองฝ่ายในระยะยาว ส่วนประเด็นสิทธิและความรับผิดชอบในสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของแตกต่างกันอย่างไร ถ้ามองถึงสิทธิและความรับผิดชอบในสัญญาจ้างแรงงานมุ่งเน้นที่การทำงานของลูกจ้าง ในขณะที่สัญญาจ้างทำของเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ผู้รับจ้างต้องผลิต ผู้รับจ้างมีความอิสระในการทำงานมากกว่าลูกจ้างแรงงาน และไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้ว่าจ้างในการละเมิดต่อบุคคลภายนอก

การสิ้นสุดสัญญา

สัญญาจ้างแรงงาน มีแนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญา และสิทธิที่ผู้ลงนามสัญญามีในกรณีสิ้นสุดสัญญา สัญญาจ้างแรงงานมีเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาที่จะกำหนดสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายในกรณีที่สัญญาถูกสิ้นสุด โดยปกติมีข้อความที่กล่าวถึงการสิ้นสุดสัญญาอย่างชัดเจน ต่อไปนี้ คือ แนวคิดที่มักปรากฏในสัญญาจ้างแรงงานเรื่องนี้ (สำนักงานกฎหมายปาระมี, 2564)

1. การสิ้นสุดสัญญาโดยประการกฎหมาย การระบุเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาโดยประการกฎหมาย ซึ่งสามารถเกี่ยวข้องกับการลาออกทางอาชีพ การไล่ออก (termination for cause) หรือการสิ้นสุดสัญญาด้วยข้อผิดพลาดทางกฎหมาย

2. เงื่อนไขการลาออก การกำหนดวิธีการและเงื่อนไขที่ผู้รับจ้างต้องปฏิบัติเมื่อต้องการลาออกจากงาน รวมถึงการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

3. การสิ้นสุดสัญญาด้วยข้อผิดพลาด การระบุเงื่อนไขที่ผู้รับจ้างหรือนายจ้างสามารถสิ้นสุดสัญญาได้ในกรณีที่อีกฝ่ายละเมิดข้อกำหนดในสัญญา

4. การแจ้งให้ทราบล่วงหน้า การระบุเวลาและวิธีที่จะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเมื่อมีการสิ้นสุดสัญญา

5. สิทธิในการรับค่าทดแทนหรือประกันการจ้างงาน การระบุสิทธิของผู้รับจ้างในการรับค่าทดแทนหรือประกันการจ้างงานหากสัญญาถูกสิ้นสุด

6. การสิ้นสุดสัญญาด้วยสิทธิสุดพิเศษ การระบุสิทธิพิเศษที่สามารถให้ฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายสามารถสิ้นสุดสัญญาได้ โดยไม่ต้องประสงค์ความช่วยเหลือจากฝ่ายอีกฝ่าย

7. การรักษาข้อมูลบริษัท การระบุว่าผู้รับจ้างจะต้องส่งคืนหรือทำลายข้อมูลบริษัทที่อาจมีอยู่ในการรับจ้างหรือหลังจากสิ้นสุดสัญญา

8. การคืนทรัพย์สินของนายจ้าง การระบุการคืนทรัพย์สินหรือข้อมูลที่เป็นทรัพย์สินของนายจ้างหลังจากสิ้นสุดสัญญา

9. การกำหนดระยะเวลาที่ผู้รับจ้างต้องปฏิบัติตาม การระบุระยะเวลาที่ผู้รับจ้างต้องปฏิบัติตามตลอดระยะเวลาหลังจากการสิ้นสุดสัญญา

10. การตกลงแก้ข้อพิพาท การระบุวิธีการแก้ข้อพิพาทหรือข้อข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นในกรณีที่สัญญาถูกสิ้นสุด

การระบุเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานมีความสำคัญเนื่องจากมันช่วยให้ทั้งผู้ว่าจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขและกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการสิ้นสุดสัญญา โดยการระบุเงื่อนไขเหล่านี้ยังช่วยให้สองฝ่ายมีการเตรียมตัวในกรณีที่การสิ้นสุดสัญญาจำเป็นต้องเกิดขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาและความสับสนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

สัญญาจ้างทำของ ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และกิตติ ชยางคกุล มักจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการยุติสัญญา การคืนเงินหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ในกรณีที่มีปัญหา ในสัญญาจ้างทำของ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการยุติสัญญาและการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ต่อไปนี้ คือ บางข้อที่มักปรากฏในสัญญาจ้างทำ

1. การยุติสัญญา ดำเนินการตามข้อผิดพลาด การระบุสิทธิและข้อผิดพลาดที่สามารถทำให้สัญญาถูกยุติและวิธีการดำเนินการเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น และการยุติด้วยความตกลง การระบุเงื่อนไขที่ทั้งสองฝ่ายตกลงทำให้สามารถยุติสัญญาได้โดยไม่ต้องเรียกใช้สิทธิทางกฎหมาย

2. การคืนเงินหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การคืนเงิน การกำหนดเงื่อนไขและวิธีการคืนเงินในกรณีที่ผู้รับจ้างไม่สามารถประสบความสำเร็จตามข้อกำหนดของสัญญา และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การระบุวิธีการปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3. การแจ้งเตือนและระยะเวลา การแจ้งเตือนการยุติ การระบุวิธีและระยะเวลาที่ต้องแจ้งเตือนกันในกรณีที่ต้องการยุติสัญญา และการแจ้งเตือนการปรับปรุง การระบุวิธีและระยะเวลาที่ต้องแจ้งเตือนกันในกรณีที่ต้องการปรับปรุงผลิตภัณฑ์

4. การขอความช่วยเหลือ การกำหนดการดำเนินการเพื่อขอความช่วยเหลือ การระบุวิธีการที่จะขอความช่วยเหลือหรือการรักษาข้อขัดแย้งทางกฎหมาย

5. การยกเลิกค่าเสียหาย การจำกัดความรับผิดชอบทางการเงิน การกำหนดการจำกัดความรับผิดชอบทางการเงินสำหรับทรัพย์สินหรือบุคคลที่อาจเสียหายจากการยุติสัญญา

6. สิทธิในการรับคืนวัสดุ การระบุสิทธิของนายจ้างในการรับคืนวัสดุหรือทรัพย์สินที่ได้มีการใช้งานโดยผู้รับจ้าง (ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และกิตติ ชยางคกุล, 2565)

การกำหนดเงื่อนไขยุติสัญญาและการปรับปรุงผลิตภัณฑ์มีความชัดเจนเพื่อลดความสับสนและเตรียมความพร้อมในกรณีของปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เงื่อนไขที่ถูกกำหนดไว้ช่วยให้ทั้งฝ่ายผลิตและลูกค้าเข้าใจถึงวิธีการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด เพื่อรักษาความเชื่อมั่นและความคุ้มครองทั้งสองฝ่ายในการทำธุรกรรม ดังนั้น ประเด็นการสิ้นสุดสัญญา ทั้งสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งการสิ้นสุดสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานมักเกิดจากการล่วงละเมิดข้อตกลงหรือสิ้นสุดสัญญาภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ในขณะที่สัญญาจ้างทำของจะสิ้นสุดเมื่องานถูกทำเสร็จตามที่ตกลงหรือเกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา

การเปรียบเทียบสัญญา

สัญญาจ้างแรงงาน การเปรียบเทียบสิทธิและค่าตอบแทนรวมถึงข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน การเปรียบเทียบสิทธิและค่าตอบแทนในสัญญาจ้างแรงงานเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงาน ต่อไปนี้ คือ บางข้อที่มักถูกพิจารณาในสัญญาจ้างแรงงาน (สภากาแฟ HR, 2563)

1. ค่าจ้างแรง การกำหนดค่าจ้าง ระบุจำนวนเงินที่จะจ่ายให้กับลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด และการปรับค่าจ้าง การระบุวิธีและเงื่อนไขในการปรับค่าจ้างในอนาคต

2. สิทธิในการลา การลาพักร้อน การระบุสิทธิของลูกจ้างในการลาพักร้อนและวิธีการในการขอลา และการลาป่วยและลาพักร้อน การระบุวิธีและเงื่อนไขในการขอลาป่วยและลาพักร้อน

3. สวัสดิการ บำเหน็จและเงินประกันสังคม การระบุการให้บำเหน็จและเงินประกันสังคม (ถ้ามี) และสวัสดิการอื่น ๆ ระบุสวัสดิการเพิ่มเติมที่อาจจะมี เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ฯลฯ

4. เงื่อนไขการยุติสัญญา การยุติจากฝ่ายลูกจ้าง ระบุสิทธิและเงื่อนไขที่ลูกจ้างสามารถยุติสัญญาได้ และการยุติจากฝ่ายนายจ้าง ระบุสิทธิและเงื่อนไขที่นายจ้างสามารถยุติสัญญาได้

5. เวลาทำงาน เวลาทำงานปกติ การระบุเวลาทำงานปกติที่ต้องปฏิบัติ และการทำงานล่วงเวลา การระบุเงื่อนไขในการทำงานล่วงเวลา (ถ้ามี)

6. การปฏิบัติตามกฎหมาย คำแนะนำทางกฎหมาย การระบุว่าลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทางการจ้างงานและการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายเพศ การระบุการปฏิบัติตามกฎหมายเพศและป้องกันความเหยื่อต่อความเลวทราม

7. เงื่อนไขการบริการ รายละเอียดของงาน การระบุรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ ระยะเวลา และความสำคัญของงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาชีพ การระบุมาตรฐานที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามในการทำงาน

ดังนั้น การเปรียบเทียบนี้เสริมสร้างความเข้าใจสิทธิและค่าตอบแทนในสัญญาแรงงานสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งช่วยป้องกันความขัดแย้งทางกฎหมายในอนาคตและสร้างความโปร่งใสในความสัมพันธ์งาน

สัญญาจ้างทำของ Weiss, M., & Schmidt, M. การเปรียบเทียบรายละเอียดการผลิต ระยะเวลา และราคาของสินค้าหรือบริการระหว่างผู้ผลิต ในสัญญาจ้างทำของ การเปรียบเทียบรายละเอียดการผลิต ระยะเวลา และราคาของสินค้าหรือบริการระหว่างผู้ผลิตเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจและตกลงกันในเงื่อนไขการทำงาน ต่อไปนี้ คือ บางข้อที่มักถูกพิจารณาในสัญญาจ้างทำของ

1. รายละเอียดการผลิต คุณภาพของสินค้าหรือบริการ การระบุมาตรฐานคุณภาพที่ต้องการในการผลิตสินค้าหรือบริการ วิธีการทดสอบคุณภาพ การระบุวิธีการทดสอบและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ และรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดส่ง การระบุวิธีการจัดส่ง การแพ็คและเก็บรักษาสินค้าหรือบริการ

2. ระยะเวลา ระยะเวลาที่ต้องการในการผลิต การระบุระยะเวลาที่ผู้ผลิตต้องใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ และระยะเวลาในการจัดส่ง การระบุระยะเวลาที่สินค้าหรือบริการจะถูกส่งมอบ

3. ราคา ราคาที่ตกลง การระบุราคาที่นายจ้างต้องจ่ายในการได้รับสินค้าหรือบริการ และวิธีการชำระเงิน การระบุวิธีการชำระเงิน ระยะเวลา และเงื่อนไขการชำระเงิน

4. เงื่อนไขการยุติสัญญา การยุติสัญญาทางธุรกิจ การระบุเงื่อนไขและการแสดงเจตนาในการยุติสัญญาทางธุรกิจ และการละเว้นการปฏิบัติตามสัญญา การกำหนดเงื่อนไขในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้

5. ค่าเสื่อมราคาและการบำรุงรักษา ค่าเสื่อมราคา การระบุว่าใครจะรับผิดชอบในค่าเสื่อมราคาของอุปกรณ์หรือทรัพย์สินที่ใช้ในการผลิต และการบำรุงรักษา การระบุว่าใครจะรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและซ่อมแซม

6. สิทธิและลิขสิทธิ์ สิทธิทางปัญญา การระบุสิทธิทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์หรือบริการ และการให้สิทธิในการใช้ การระบุสิทธิที่นายจ้างจะได้รับในการใช้สิทธิทางปัญญา (Weiss, M. & Schmidt, M., 2000) การเปรียบเทียบรายละเอียดการผลิต ระยะเวลา และราคาของสินค้าหรือบริการระหว่างผู้ผลิตเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและเสริมทางทางธุรกิจระหว่างฝ่ายผลิตและลูกค้า ดังนั้น การระบุข้อมูลเหล่านี้ในสัญญาจ้างทำของมีบทบาทสำคัญในการป้องกันความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ผ่านกระบวนการผลิตและการให้บริการของสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ทั้งสองฝ่ายมีข้อตกลงที่ชัดเจนและมีความเข้าใจใน

ทุกขั้นตอนของการทำงาน ดังนั้น ประเด็นการเปรียบเทียบสัญญา ทั้งสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของแตกต่างกันอย่างไร โดยที่สัญญาจ้างแรงงานเน้นไปที่การทำงานของลูกจ้าง ในขณะที่สัญญาจ้างทำของเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ผู้รับจ้างต้องผลิตหรือให้บริการ และมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ และค่าจ้างที่เหมาะสมตามข้อตกลง

สรุป

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 กำหนดว่า สัญญาจ้างทำของ คือ ข้อตกลงระหว่างผู้รับจ้างและผู้ว่าจ้างที่ผู้รับจ้างตกลงรับทำงานหรือบริการใด ๆ จนสำเร็จและผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนเป็นตามผลงานนั้นในขณะเดียวกัน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 กำหนดว่า สัญญาจ้างแรงงาน คือ ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ลูกจ้างตกลงทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างตามเวลาที่ทำงาน สัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของมีความแตกต่างกันในหลายด้าน โดยที่เหมือนกัน คือ ต้องมีความชัดเจนในเรื่องของงานที่ต้องทำ ค่าตอบแทน และระยะเวลาที่มีผลบังคับใช้ แต่ความแตกต่าง ก็คือ ในสัญญาจ้างแรงงานมักมีความรับผิดชอบของลูกจ้างต่อนายจ้างและมักมีลักษณะทางธุรกิจที่ต่อเนื่อง มั่นคง และมีความสัมพันธ์ยาวนาน ในขณะที่สัญญาจ้างทำของมุ่งหวังผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของผู้รับจ้าง และมักมีการแบ่งแยกความรับผิดชอบทางกฎหมายมากกว่า สรุปแล้ว สัญญาจ้างแรงงานมุ่งหวังการบริการแรงงาน แต่สัญญาจ้างทำของมุ่งหวังผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของผู้รับจ้าง และมีความแตกต่างในลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงทางทรัพย์สิน ลักษณะการจ้างงาน และสิทธิและความเสี่ยงทางกฎหมาย

เอกสารอ้างอิง

จุรินทร์ มีมุงธรรม. (2545). วิวัฒนาการกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉันท์ชนก คงเฉลิมนนท์. (2558). บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในส่วนที่ ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง. วารสารรามคำแหง, 4(2), 139-155.

ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และกิตติ ชยางคกุล. (2565). ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทยศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(49), 20-40.

นนทวัชร์ นวตระกูลพิสุทธิ์. (2559). กฎหมายเอกเทศสัญญา: ลักษณะจ้างแรงงาน จ้างทำของ-รับขน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิญญูชนและศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โนติยา ภัทรประสิทธิ์. (2565). ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ. เรียกใช้เมื่อ 26 ตุลาคม 2565 จาก https://lbc.coj.go.th/th/content/c ategory/detail/id/8/cid /12 995/iid/3015 92

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2545). แรงงานสัมพันธ์: กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม.

วีระพงษ์ บึงไกร และสุชิน กฤตลักษณ์วง. (2556). ปัญหาการจ้างเหมาแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วารสารกระบวนการยุติธรรม, 6(1), 45-69.

สถิตย์ อินตา. (2562). กฎหมายเรื่องจ้างทำของและ หลักนิติกรรมและสัญญาทั่วไป. เรียกใช้เมื่อ 26 ตุลาคม 2565 จาก https://numchailawyer.com/2019/01/09

สภากาแฟ HR. (2563). งานแบบนี้ควรจ้างแบบไหน. เรียกใช้เมื่อ 26 ตุลาคม 2565 จาก https://www.businessplus.co.th/Activities/

สำนักงานกฎหมายปาระมี. (2564). คำพิพากษาฎีกาที่ 7699/2551 เรื่อง สัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ. เรียกใช้เมื่อ 26 ตุลาคม 2565 จาก http://www.parameelaw.com /index.php?la y=show&ac=article&Id=53917 4772&Ntype=3

_____. (2564). ฎีกา InTrend ep.34 ตกลงว่าจ้างแต่ยังไม่ลงนามสัญญา หากมีการยกเลิกงาน ผู้รับจ้างจะเรียกร้องค่าใช้จ่ายที่เสียไปแล้วได้หรือไม่. เรียกใช้เมื่อ 26 ตุลาคม 2565 จาก https://iprd.coj.go.th/th/content/category/detail/id/10720/iid/260639

สุชาดา รัตนพิบูลย์ และปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2562). สำคัญผิดสำคัญอย่างไรต่อสัญญาจ้างแรงงาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 13(1), 224-236.

Atiyah, P. S. (1986). Contract as Promise. Oxford: University Press.

Korobkin, R. (2003). Bounded Rationality, Standard Form Contracts, and Unconscionability. The University of Chicago Law Review, 70(4), 1203-1295.

Weiss, M. & Schmidt, M. (2000). Labour Law and Industrial Relations in Germany. (3rd ed.). The Hague: Kluwer Law International.