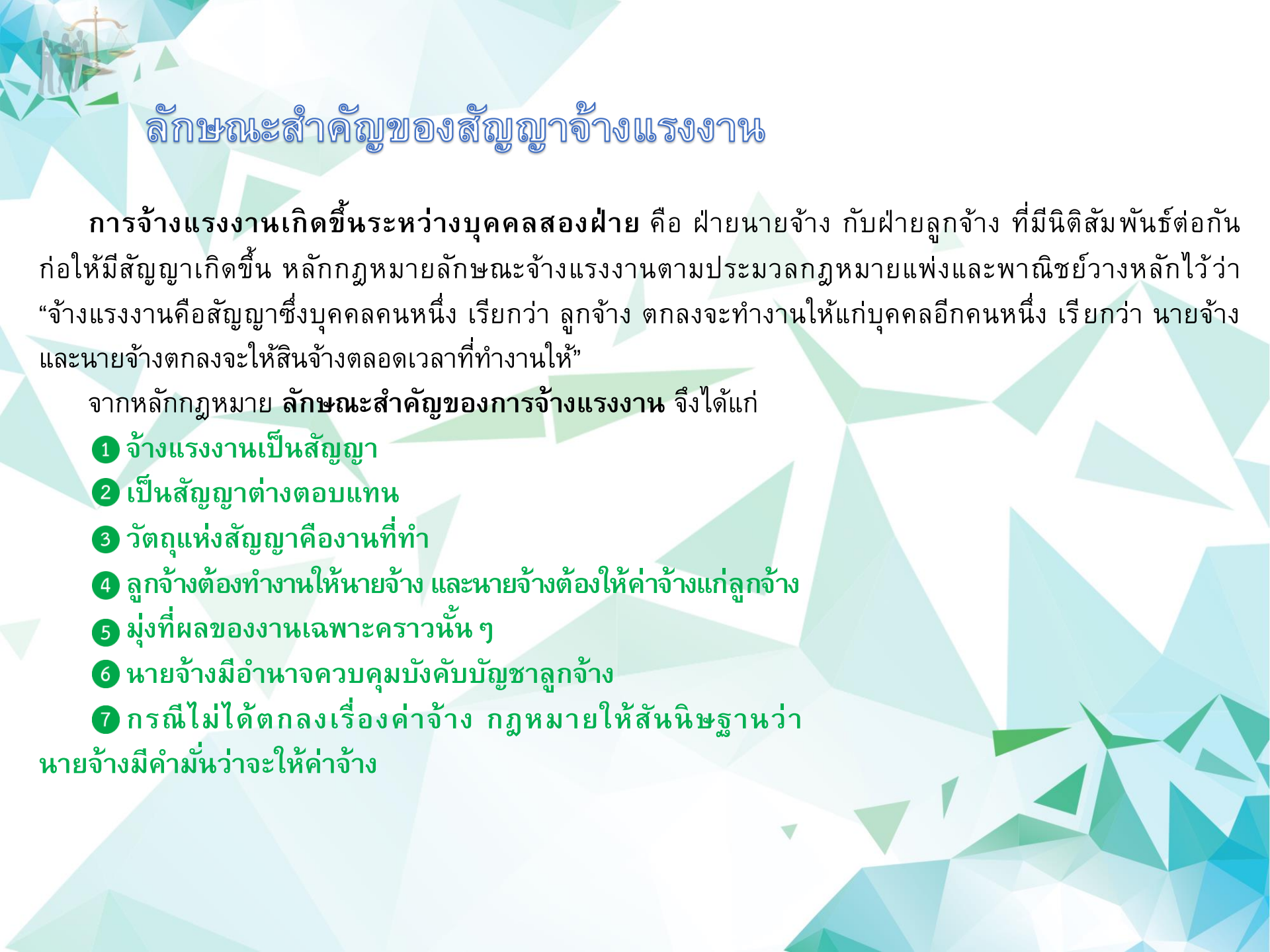


หน่วยที่ 1

สัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงาน เป็นสัญญาชนิดหนึ่ง และเป็นเอกเทศสัญญา ลักษณะจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นสัญญาที่ นายจ้างและลูกจ้างต่างตอบแทนให้กันและกัน โดยลูกจ้างตอบแทนให้นายจ้างด้วยการทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตอบแทนด้วยการให้ค่าจ้าง ซึ่งเรียกว่าสินจ้างนั้นแก่ลูกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกประเภท ยกเว้นลูกจ้างของทางราชการที่มีกฎหมายของราชการส่วนนั้น ๆ ใช้บังคับไว้โดยเฉพาะอยู่แล้ว



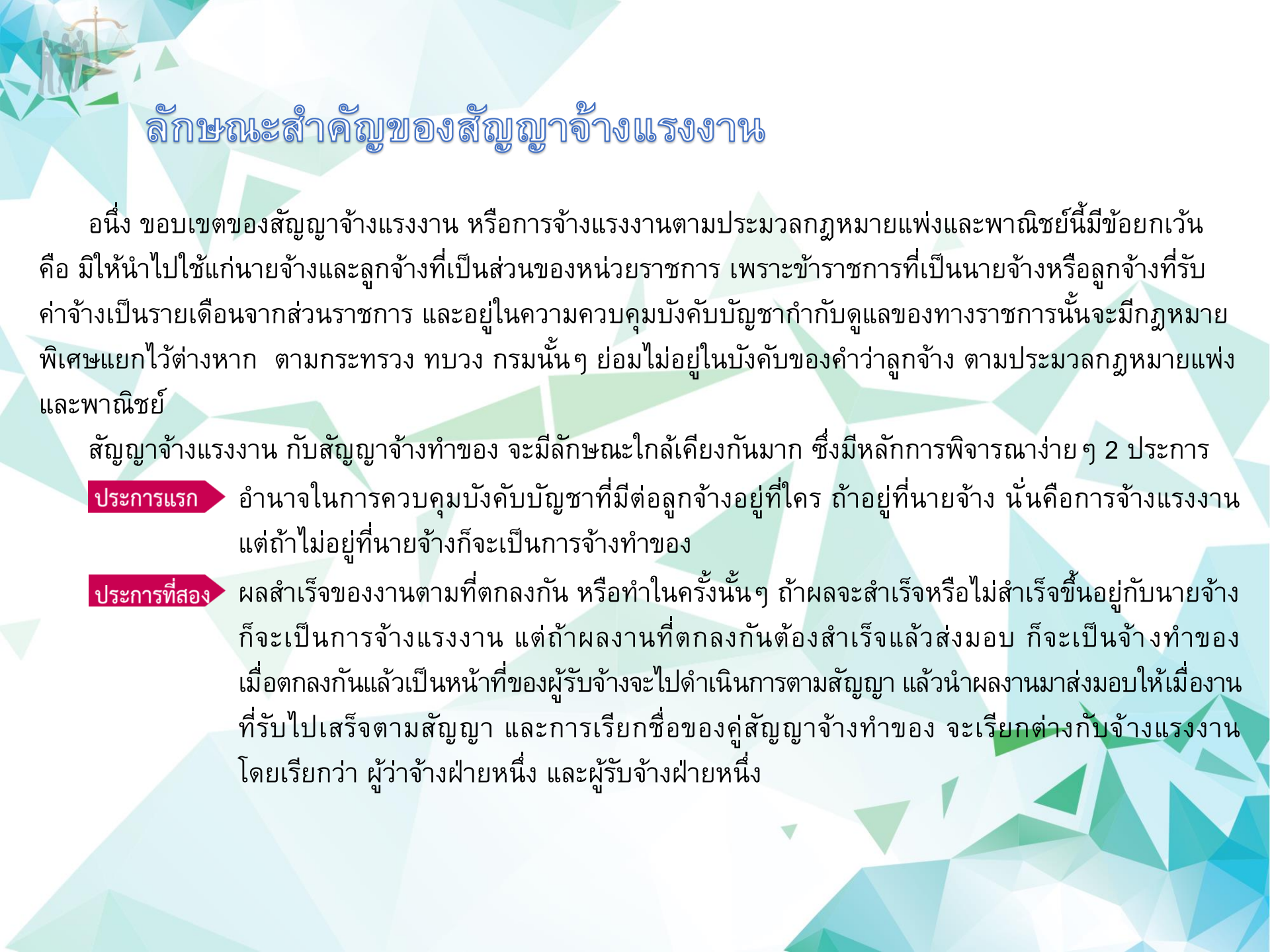


ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานเกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง กับฝ่ายลูกจ้าง ที่มีนิติสัมพันธ์ต่อกัน ก่อให้มีสัญญาเกิดขึ้น หลักกฎหมายลักษณะจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์วางหลักไว้ว่า “จ้างแรงงานคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากหลักกฎหมาย ลักษณะสำคัญของการจ้างแรงงาน จึงได้แก่

- ① จ้างแรงงานเป็นสัญญา
- ② เป็นสัญญาต่างตอบแทน
- ③ วัตถุประสงค์แห่งสัญญาคืองานที่ทำ
- ④ ลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างต้องให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้าง
- ⑤ มุ่งที่ผลของงานเฉพาะคราวนั้น ๆ
- ⑥ นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง
- ⑦ กรณีไม่ได้ตกลงเรื่องค่าจ้าง กฎหมายให้สันนิษฐานว่า นายจ้างมีคำมั่นว่าจะให้ค่าจ้าง



ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

อนึ่ง ขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน หรือการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้มีข้อยกเว้น คือ มิให้นำไปใช้แก่นายจ้างและลูกจ้างที่เป็นส่วนของหน่วยราชการ เพราะข้าราชการที่เป็นนายจ้างหรือลูกจ้างที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากส่วนราชการ และอยู่ในความควบคุมบังคับบัญชากำกับดูแลของทางราชการนั้นจะมีกฎหมายพิเศษแยกไว้ต่างหาก ตามกระทรวง ทบวง กรมนั้นๆ ย่อมไม่อยู่ในบังคับของคำว่าลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

สัญญาจ้างแรงงาน กับสัญญาจ้างทำของ จะมีลักษณะใกล้เคียงกันมาก ซึ่งมีหลักการพิจารณาง่าย ๆ 2 ประการ

ประการแรก ▶ อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาที่มีต่อลูกจ้างอยู่ที่ใคร ถ้าอยู่ที่นายจ้าง นั่นคือการจ้างแรงงาน แต่ถ้าไม่อยู่ที่นายจ้างก็จะเป็นการจ้างทำของ

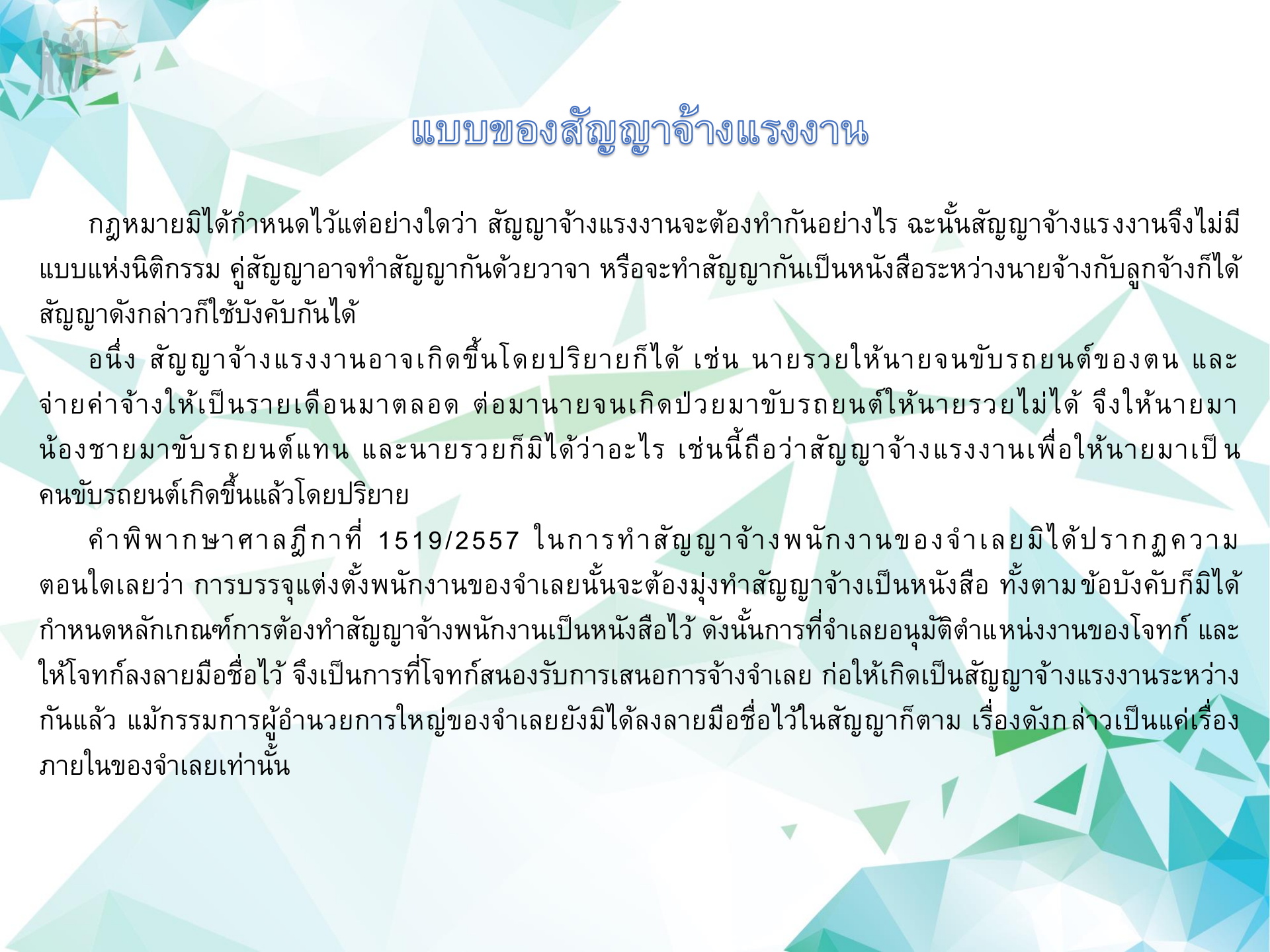
ประการที่สอง ▶ ผลสำเร็จของงานตามที่ตกลงกัน หรือทำในครั้งนั้นๆ ถ้าผลจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จขึ้นอยู่กับนายจ้าง ก็จะเป็นการจ้างแรงงาน แต่ถ้าผลงานที่ตกลงกันต้องสำเร็จแล้วส่งมอบ ก็จะเป็นจ้างทำของ เมื่อตกลงกันแล้วเป็นหน้าที่ของผู้รับจ้างจะไปดำเนินการตามสัญญา แล้วนำผลงานมาส่งมอบให้เมืองานที่รับไปเสร็จตามสัญญา และการเรียกชื่อของคู่สัญญาจ้างทำของ จะเรียกต่างกับจ้างแรงงาน โดยเรียกว่า ผู้ว่าจ้างฝ่ายหนึ่ง และผู้รับจ้างฝ่ายหนึ่ง

ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน



ตัวอย่าง

การพิจารณาว่าเป็นจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ นายรวຍให้นายจนมาก่อสร้างบ้าน โดยนายรวຍเป็นผู้มอบหมายงานให้ทำและจ่ายค่าจ้างให้ทุกวัน นิติสัมพันธ์ระหว่างนายรวຍ กับนายจนจึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน หากใช้จ้างนายจนมาทำการก่อสร้างบ้านแบบเหมา อันจะเรียกว่าเป็นการจ้างทำของไม่³



แบบของสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายมิได้กำหนดไว้แต่อย่างใดว่า สัญญาจ้างแรงงานจะต้องทำกันอย่างไร ฉะนั้นสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่มีแบบแห่งนิติกรรม คู่สัญญาอาจทำสัญญากันด้วยวาจา หรือจะทำสัญญากันเป็นหนังสือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็ได้ สัญญาดังกล่าวก็ใช้บังคับกันได้

อนึ่ง สัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยปริยายก็ได้ เช่น นายรวยให้นายจนขับรถยนต์ของตน และจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายเดือนมาตลอด ต่อมานายจนเกิดป่วยมาขับรถยนต์ให้นายรวยไม่ได้ จึงให้นายมาน้องชายมาขับรถยนต์แทน และนายรวยก็มีได้ว่าจะไร เช่นนี้ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเพื่อให้นายมาเป็นคนขับรถยนต์เกิดขึ้นแล้วโดยปริยาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1519/2557 ในการทำสัญญาจ้างพนักงานของจำเลยมิได้ปรากฏความตอนใดเลยว่า การบรรจุแต่งตั้งพนักงานของจำเลยนั้นจะต้องมุ่งทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ทั้งตามข้อบังคับก็มีได้กำหนดหลักเกณฑ์การต้องทำสัญญาจ้างพนักงานเป็นหนังสือไว้ ดังนั้นการที่จำเลยอนุมัติตำแหน่งงานของโจทก์ และให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ จึงเป็นการที่โจทก์สนองรับการเสนอการจ้างจำเลย ก่อให้เกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานระหว่างกันแล้ว แม้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ของจำเลยยังมิได้ลงลายมือชื่อไว้ในสัญญาก็ตาม เรื่องดังกล่าวเป็นแค่เรื่องภายในของจำเลยเท่านั้น



สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างและลูกจ้างมีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานต่อกันแล้ว จะก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีรายละเอียดดังนี้

1 นายจ้างมีสิทธิและหน้าที่

1.1 สิทธินายจ้าง

1) มีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามที่ตกลงหรือมีสัญญาต่อกัน เช่น นายมีจ้างนายจนเป็นคนสวน นายมียอมมีสิทธิออกคำสั่งบอกกล่าวชี้แนะ หรือแนะนำให้นายจนทำงานบริเวณที่จะต้องதாகถางดาบหญ้าและปลูกต้นไม้ได้

2) มีสิทธิโอนสิทธิการเป็นนายจ้างของตนให้แก่บุคคลอื่นได้เมื่อลูกจ้างยินยอม กรณีเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล และทำการจดทะเบียนโอนหรือควบกับนิติบุคคลอื่น จนมีผลให้ลูกจ้างกลายเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย และนายจ้างใหม่จะต้องให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามเดิมกับที่ลูกจ้างเคยได้รับ

3) มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้



สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

4) เมื่อไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่ต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า เมื่อถึงเดือนก่อนกำหนดจ่ายค่าสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวต่อไปข้างหน้าก็ได้ เช่น จ้างลูกจ้างเป็นรายเดือน จ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน เมื่อถึงวันที่ 25 พฤษภาคม นายจ้างได้บอกให้ลูกจ้างทราบว่า จะเลิกจ้าง และให้มีผลวันเลิกจ้าง คือ สิ้นเดือนมิถุนายน เช่นนี้ย่อมทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5) มีสิทธิไล่ลูกจ้างออกจากงานโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ถ้าลูกจ้างจงใจหรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- ก. จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
- ข. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นประจำ
- ค. กระทำความผิดอันร้ายแรง เช่น กระทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในองค์กร หรือกระทำความผิดทางอาญา
- ง. ละทิ้งหน้าที่การงานที่มอบให้เป็นประจำ หรือทำให้งานเกิดความเสียหาย หรือขาดงานเป็นประจำ
- จ. ไม่สุจริตต่อหน้าที่อันเป็นความผิดร้ายแรง เช่น ยักยอกเงินของนายจ้าง หรือยักยอกเงินบริษัทที่เป็นนายจ้าง ตอกบัตรบันทึกเวลาทำงานแทนผู้อื่น



สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

1.2 หน้าที่นายจ้าง

- 1) มีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่ตกลงกัน หรือตามจารีตประเพณีที่พึงจะจ่ายต่อกัน และถ้าไม่มีการตกลงทั้งสองประการดังกล่าวแล้ว ให้จ่ายสินจ้างเมื่อทำงานแล้วเสร็จ รวมถึงเงินต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ค่าทำงานล่วงเวลาวันหยุดหรือเงินชดเชยกรณีหยุดกิจการตลอดจนดอกเบี้ยยจำนวนร้อยละ 15 ต่อปี หากนายจ้างผิดนัด
- 2) มีหน้าที่ต้องออกไปสำคัญแสดงว่าลูกจ้างมาทำงานนานเท่าไร งานที่ทำเป็นอย่างไร เพื่อให้ลูกจ้างยึดถือไว้เมื่อการจ้างงานสิ้นสุดลง ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นหลักฐานแก่ลูกจ้างในการที่จะนำไปสำคัญนี้ไปสมัครงานอื่น แสดงให้เห็นว่าเคยทำงานที่ใด มีความชำนาญอย่างไรบ้างได้
- 3) มีหน้าที่ต้องออกค่าเดินทางให้ลูกจ้าง ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างได้นำลูกจ้างนั้นมาจากต่างถิ่นหรือต่างจังหวัด เมื่อการจ้างสิ้นสุดลง เพื่อให้ลูกจ้างเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม ถ้าการจ้างงานมิได้เลิกเพราะลูกจ้างกระทำความผิด และลูกจ้างกลับไปยังถิ่นภูมิลำเนาที่จ้างมาภายในเวลาอันสมควร
- 4) มีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง กรณีได้กระทำละเมิดและเกิดความเสียหายแก่บุคคลภายนอก ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง

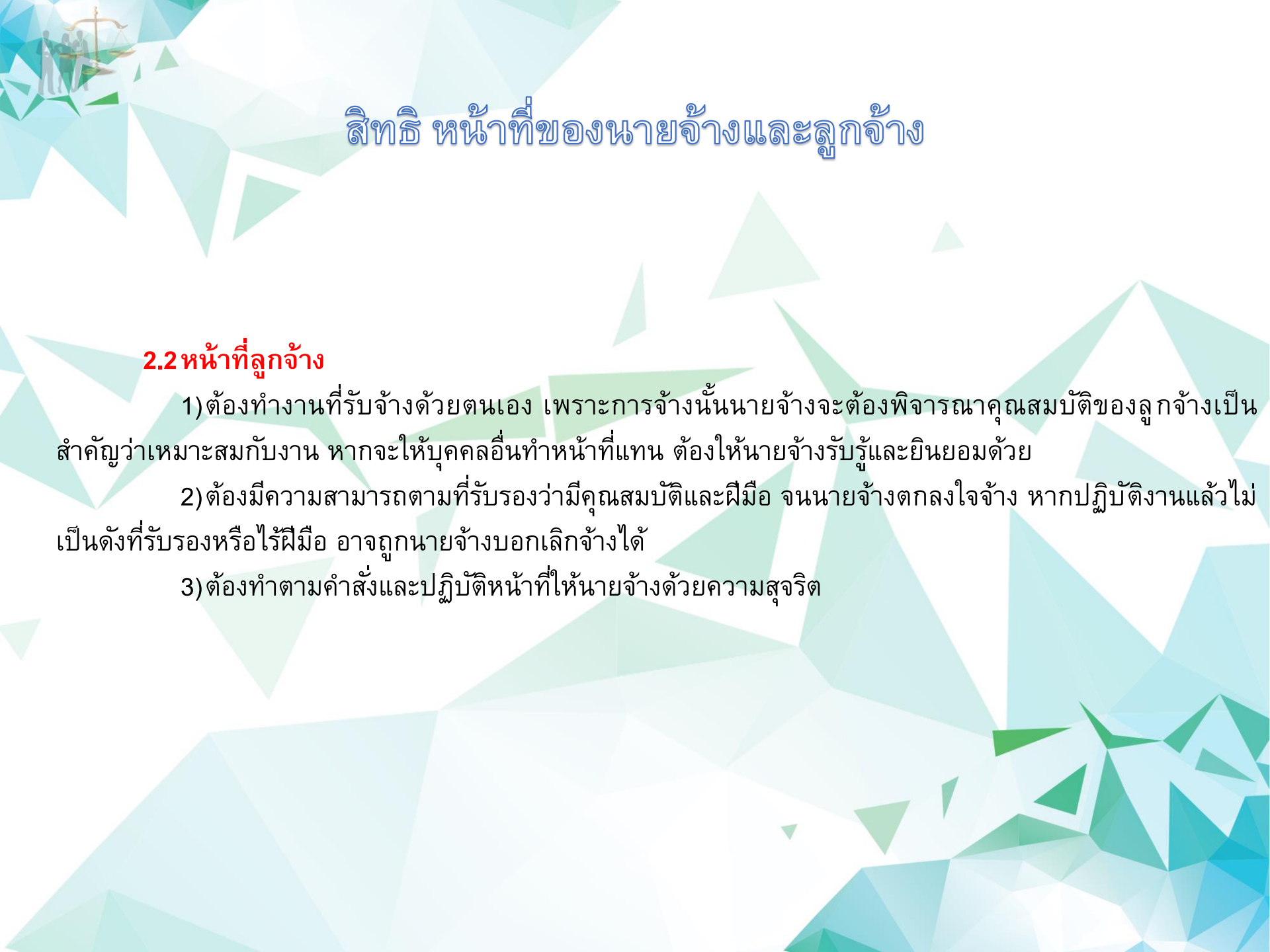


สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

๒ ลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่

2.1 สิทธิลูกจ้าง

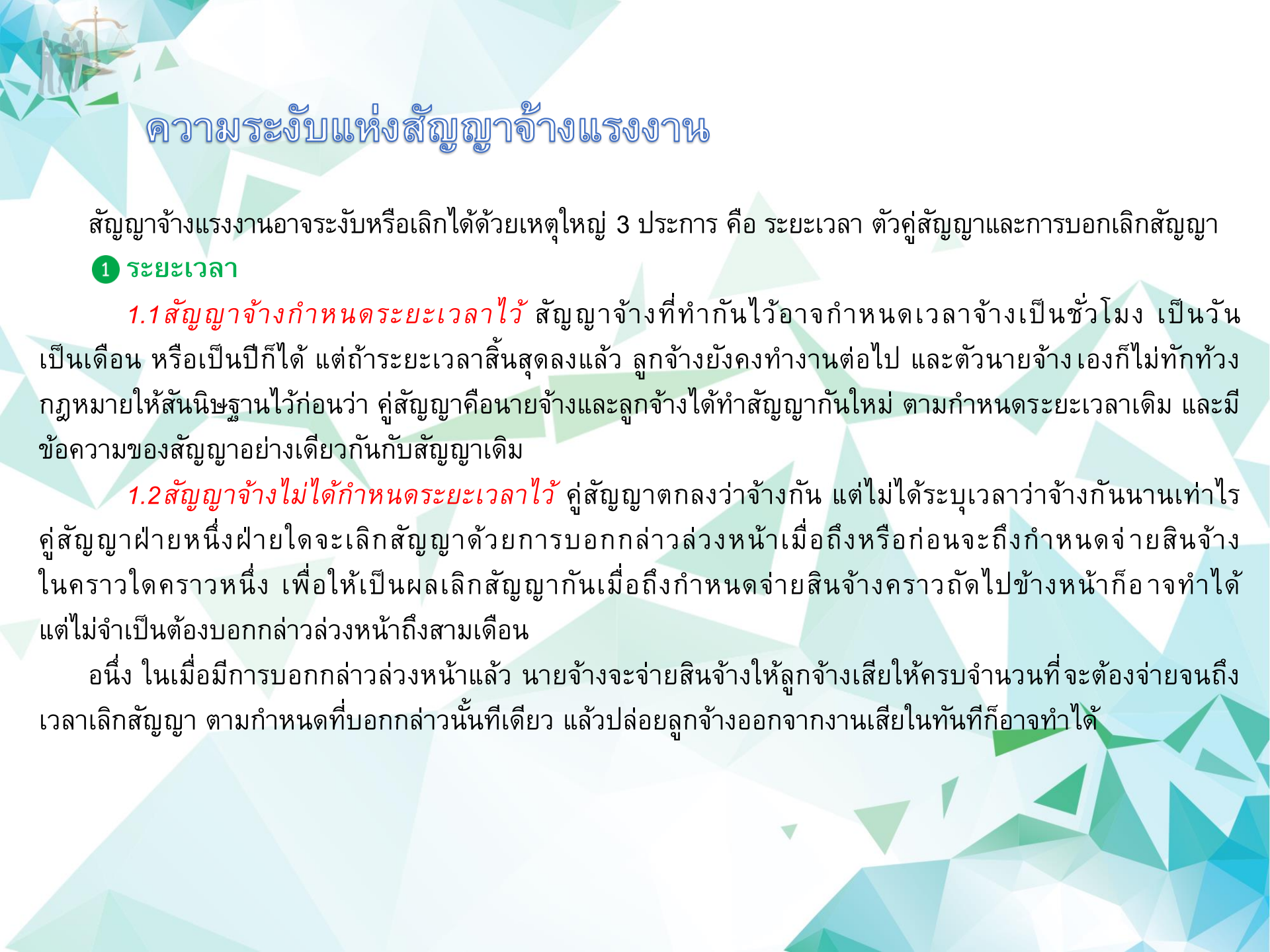
- 1) มีสิทธิได้รับสินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง
- 2) มีสิทธิให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนได้ เมื่อนายจ้างยินยอม
- 3) มีสิทธิที่จะได้รับใบสำคัญจากนายจ้าง หลังจากการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เพื่อแสดงว่าลูกจ้างทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำเป็นงานอย่างไร เพื่อสะดวกในการที่ลูกจ้างไปสมัครงานใหม่ แต่นายจ้างไม่มีสิทธิระบุนข้อความลงในใบสำคัญการทำงานว่าได้เลิกจ้างลูกจ้างด้วยวิธีใดและสาเหตุใด
- 4) หากลูกจ้างเป็นบุคคลที่นายจ้างได้จ้างมาจากต่างถิ่น และออกค่าเดินทางให้ เมื่อมีการเลิกจ้างอันมิใช่เพราะความผิดของลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าเดินทางกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างมา
- 5) มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ถ้าสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดเวลาไว้ แต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า



สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

2.2 หน้าที่ลูกจ้าง

- 1) ต้องทำงานที่รับจ้างด้วยตนเอง เพราะการจ้างนั้นนายจ้างจะต้องพิจารณาคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นสำคัญว่าเหมาะสมกับงาน หากจะให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทน ต้องให้นายจ้างรับรู้และยินยอมด้วย
- 2) ต้องมีความสามารถตามที่ได้รับรองว่ามีคุณสมบัติและฝีมือ จนนายจ้างตกลงใจจ้าง หากปฏิบัติงานแล้วไม่เป็นดังที่รับรองหรือไร้ฝีมือ อาจถูกนายจ้างบอกเลิกจ้างได้
- 3) ต้องทำตามคำสั่งและปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้างด้วยความสุจริต



ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานอาจระงับหรือเลิกได้ด้วยเหตุใหญ่ 3 ประการ คือ ระยะเวลา ตัวคู่สัญญาและการบอกเลิกสัญญา

1 ระยะเวลา

1.1 สัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาไว้ สัญญาจ้างที่ทำกันไว้อาจกำหนดเวลาจ้างเป็นชั่วโมง เป็นวัน เป็นเดือน หรือเป็นปีก็ได้ แต่ถ้าระยะเวลาสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานต่อไป และตัวนายจ้างเองก็ไม่หักท้วง กฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญากันใหม่ ตามกำหนดระยะเวลาเดิม และมีข้อความของสัญญาอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม

1.2 สัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ คู่สัญญาตกลงว่าจ้างกัน แต่ไม่ได้ระบุเวลาว่าจ้างกันนานเท่าไร คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง ในคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าถึงสามเดือน

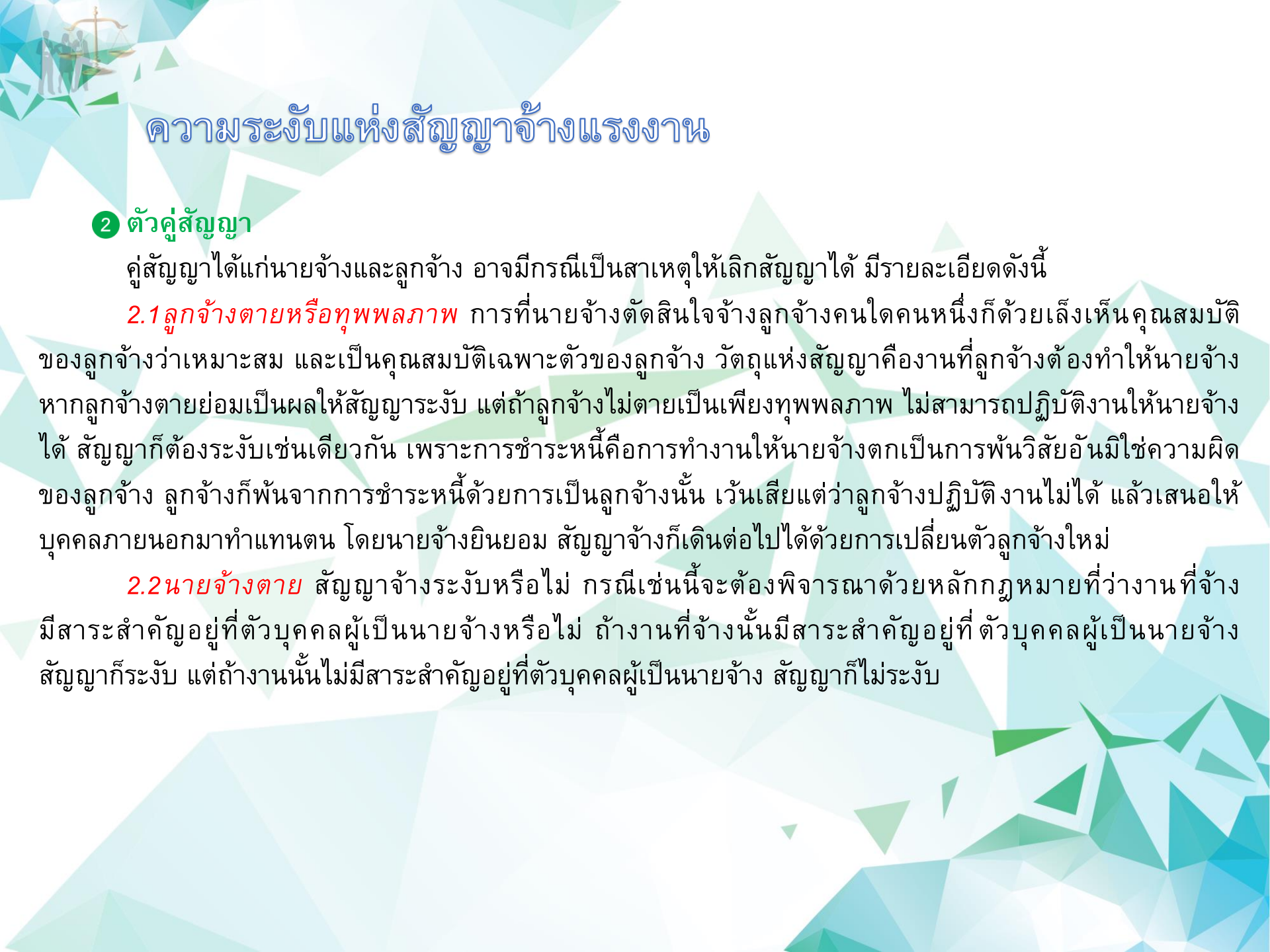
อนึ่ง ในเมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว นายจ้างจะจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึง เวลาเลิกสัญญา ตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างออกจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน



ตัวอย่าง

นายรวยจ้างนายจนทำสวนเป็นรายเดือน โดยมีได้กำหนดระยะเวลาไว้ว่าจ้างก็เดือน แต่จ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้ทุกวันที่ 1 ของเดือน กรณีนี้หากนายรวยต้องการเลิกจ้าง ก็บอกล่วงหน้าให้นายจนทราบก่อนคราวหนึ่งของงวดการจ่ายค่าสินจ้าง เช่น ต้องการเลิกจ้างสิ้นเดือนตุลาคม ก็ต้องบอกล่วงหน้าก่อนวันที่ 30 กันยายน เมื่อถึงวันที่ 31 ตุลาคม จ่ายเงินเดือนครั้งสุดท้ายให้แล้ว สัญญาก็ระงับ หรือนายรวย ซึ่งเป็นนายจ้าง ต้องการให้ลูกจ้างออกทันทีทันใด จะบอกกล่าวเลิกจ้างแล้วจ่ายเงินค่าจ้างหรือสินจ้างทดแทนให้อีก 1 งวด แล้วให้ลูกจ้างออกไปเลยก็ย่อมทำได้ แต่ถ้าจ่ายสินจ้างกันเป็นครึ่งปี (ทุก 6 เดือน) หรือทุกปี (รายปี) การบอกเลิกล่วงหน้า ก็ไม่ต้องให้นานถึงครึ่งปีหรือหนึ่งปี แคบอกล่วงหน้าเพียงสามเดือนก็พอแล้ว ส่วนลูกจ้างคือนายจนหากประสงค์จะเลิกสัญญา ก็ย่อมมีสิทธิด้วยการบอกกล่าวให้นายรวยทราบล่วงหน้า ในลักษณะนี้เช่นเดียวกัน



ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

2 ตัวคู่สัญญา

คู่สัญญาได้แก่นายจ้างและลูกจ้าง อาจมีกรณีเป็นสาเหตุให้เลิกสัญญาได้ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ลูกจ้างตายหรือทุพพลภาพ การที่นายจ้างตัดสินใจจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งก็ด้วยเล็งเห็นคุณสมบัติของลูกจ้างว่าเหมาะสม และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของลูกจ้าง วัตถุประสงค์แห่งสัญญาคืองานที่ลูกจ้างต้องทำให้นายจ้าง หากลูกจ้างตายย่อมเป็นผลให้สัญญาระงับ แต่ถ้าลูกจ้างไม่ตายเป็นเพียงทุพพลภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้นายจ้างได้ สัญญาก็ต้องระงับเช่นเดียวกัน เพราะการชำระหนี้คือการทำงานให้นายจ้างตกเป็นการพ้นวิสัยอันมิใช่ความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างก็พ้นจากการชำระหนี้ด้วยการเป็นลูกจ้างนั้น เว้นเสียแต่ว่าลูกจ้างปฏิบัติงานไม่ได้ แล้วเสนอให้บุคคลภายนอกมาทำแทนตน โดยนายจ้างยินยอม สัญญาจ้างก็เดินต่อไปได้ด้วยการเปลี่ยนตัวลูกจ้างใหม่

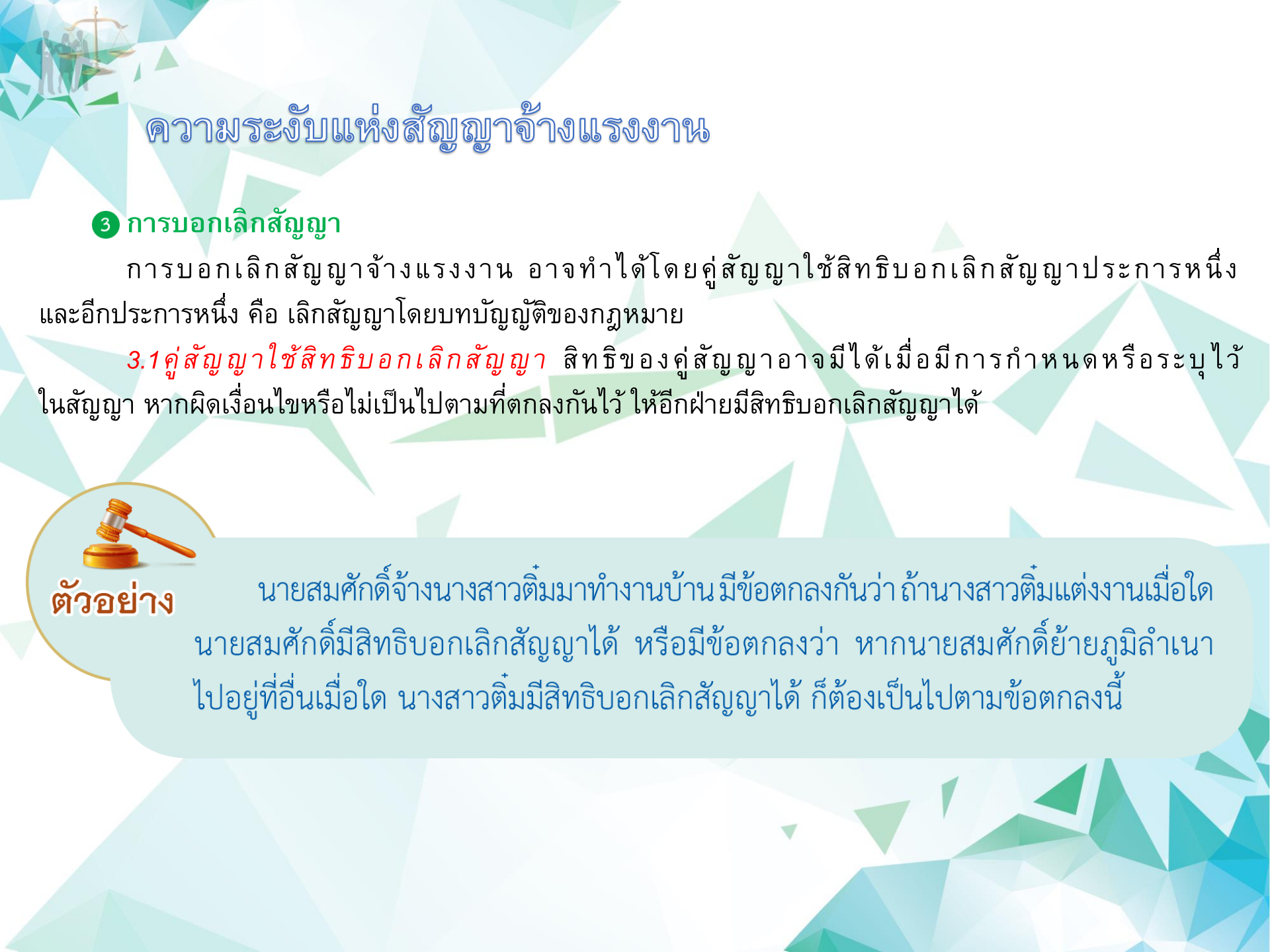
2.2 นายจ้างตาย สัญญาจ้างระงับหรือไม่ กรณีเช่นนี้จะต้องพิจารณาด้วยหลักกฎหมายที่ว่างานที่จ้างมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้างหรือไม่ ถ้างานที่จ้างนั้นมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาก็ระงับ แต่ถ้างานนั้นไม่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาก็ไม่ระงับ

ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน



ตัวอย่าง

นายรวยจ้างนายจนมาตกแต่งและทาสีบ้านของตน ปรากฏว่านายรวยซึ่งเป็นนายจ้างได้ถึงแก่ความตายก่อนงานจะแล้วเสร็จ เช่นนี้พิจารณาได้ว่า งานตกแต่งและทาสีบ้านเป็นงานที่ไม่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวนายรวย แม้นายรวยตายไป ทายาทและบริวารของนายรวยก็ได้ประโยชน์จากงานที่จ้างมาทำนั้น สัญญาจ้างแรงงานเพื่อตกแต่งและทาสีบ้านจึงไม่ระงับ และอีกกรณีหนึ่ง นายรวยจ้างพยาบาลมาเฝ้าดูแลตน เพราะตนป่วยช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ต่อมานายรวยถึงแก่ความตาย พิจารณาตามหลักกฎหมายได้ว่า งานพยาบาลและเฝ้าดูแลนายรวยเป็นงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ฉะนั้นเมื่อนายรวยตาย สัญญาจ้างพยาบาลก็ระงับ



ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

3 การบอกเลิกสัญญา

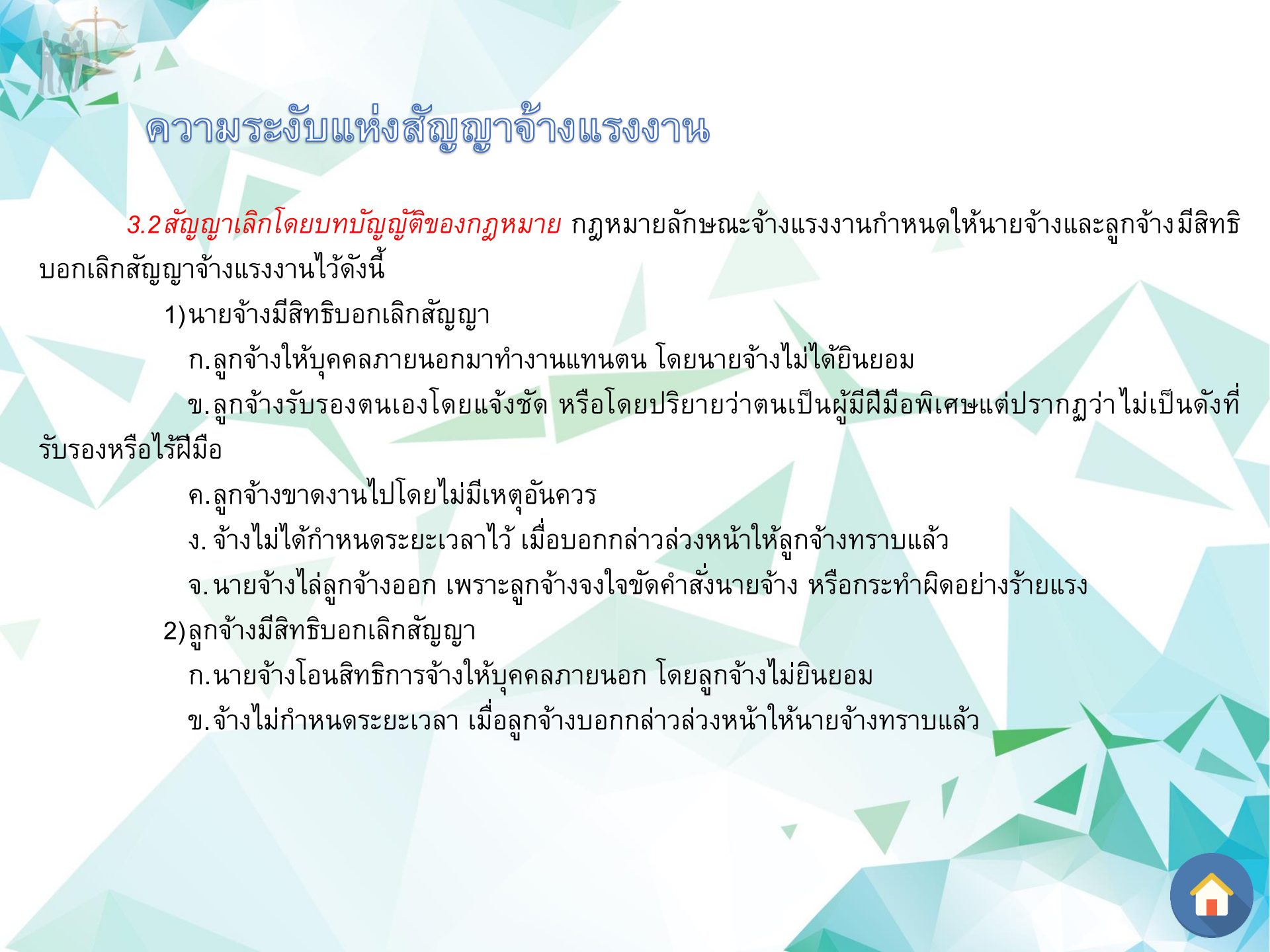
การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน อาจทำได้โดยคู่สัญญาใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง คือ เลิกสัญญาโดยบทบัญญัติของกฎหมาย

3.1 คู่สัญญาใช้สิทธิบอกเลิกสัญญา สิทธิของคู่สัญญาอาจมีได้เมื่อมีการกำหนดหรือระบุไว้ในสัญญา หากผิดเงื่อนไขหรือไม่เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้ ให้อีกฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้



ตัวอย่าง

นายสมศักดิ์จ้างนางสาวติ่มมาทำงานบ้านมีข้อตกลงกันว่า ถ้านางสาวติ่มแต่งงานเมื่อใด นายสมศักดิ์มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ หรือมีข้อตกลงว่า หากนายสมศักดิ์ย้ายภูมิลำเนา ไปอยู่ที่อื่นเมื่อใด นางสาวติ่มมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลงนี้



ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

3.2 สัญญาเลิกโดยบทบัญญัติของกฎหมาย กฎหมายลักษณะจ้างแรงงานกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ดังนี้

1) นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา

ก. ลูกจ้างให้บุคคลภายนอกมาทำงานแทนตน โดยนายจ้างไม่ได้ยินยอม

ข. ลูกจ้างรับรองตนเองโดยแจ้งชัด หรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษแต่ปรากฏว่าไม่เป็นดังที่รับรองหรือไร้ฝีมือ

ค. ลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันควร

ง. จ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ เมื่อบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบแล้ว

จ. นายจ้างไล่ลูกจ้างออก เพราะลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งนายจ้าง หรือกระทำผิดอย่างร้ายแรง

2) ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา

ก. นายจ้างโอนสิทธิการจ้างให้บุคคลภายนอก โดยลูกจ้างไม่ยินยอม

ข. จ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลา เมื่อลูกจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบแล้ว

