

# เทคนิคการเขียนสัญญาจ้างงาน ให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายแรงงาน

ชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

[www.thaiHRonlineclub.com](http://www.thaiHRonlineclub.com)

17 กุมภาพันธ์ 2565



วิทยากร - อ.รุ่งนิกร สุขมงคล

- **กรรมการผู้จัดการ** - บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด [www.bpit.co.th](http://www.bpit.co.th)
- (อดีต) **ผู้จัดการทั่วไป** - บริษัท อาจไทย จำกัด  
ผู้ผลิตและจำหน่ายน้ำอัดลมตรา “อาเจบิกโคล่า”
- (อดีต) **ผู้จัดการทั่วไป** - บริษัท รอยัลฟู้ดส์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด  
ผู้ผลิตตั้งกินโดนท์/ เบอเกอร์ “โอปองแปง”/ เบอเกอร์แช่แข็ง
- (อดีต) **กรรมการบริหารและผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคลกลาง**  
กลุ่มบริษัทสุรพลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

# ข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

**ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์**  
**ม.575** “อันว่าการจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลง จะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้”



# ข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

**พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.14/1** “สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี”



## ข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

**พรบ.ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540; ม.5** “ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน หรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิ หรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น

ในการวินิจฉัยว่าข้อตกลงตามวรรคหนึ่งทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิจารณาถึงขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาของการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย”

# องค์ประกอบการเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย

- 1) นายจ้าง
- 2) ลูกจ้าง
- 3) สิ้นจ้างตอบแทนการทำงาน
- 4) นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง (ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา)



✓ ถ้าการจ้างงานเป็นการจ้างแรงงานตามกฎหมาย  
พนักงานก็จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย  
คุ้มครองแรงงาน

- นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุด/วันลาตามกฎหมาย
- นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้ตามที่กฎหมายกำหนด
- ได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่ พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ  
กำหนด



✓ แต่ถ้การจ้างงานนั้นไม่ใช่เป็นการจ้างแรงงานตาม  
กฎหมาย คู่กรณี (ผู้ว่าจ้าง – ผู้ทำงาน) ก็ไม่อยู่  
ภายใต้บังคับคุ้มครองแรงงาน

- ผู้ว่าจ้างไม่ต้องให้สวัสดิการประกันสังคม
- พนักงานไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง
- ค่าจ้างไม่ต้องอยู่ในกรอบกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
- ฯลฯ

# (ตัวอย่าง) ลักษณะการจ้างงานที่ไม่ถือว่าเป็นการจ้าง แรงงานตามกฎหมาย

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

# ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

- 1 เป็นสัญญาต่างตอบแทน
- 2 สัญญาจ้างแรงงานไม่มีแบบ (ไม่จำเป็นต้องมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้)
- 3 นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกำหนดสภาพการจ้างไว้  
อย่างไรก็ได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย



การเขียนสัญญาจ้างงาน

สงวนลิขสิทธิ์ โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล 4 มี.ค. 2562

## เงื่อนไขที่สามารถเขียนระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานได้

- ✓ ต้องทำงานอยู่กับบริษัทอย่างน้อย 1 ปี
- ✓ เมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของบริษัทแล้ว ภายใน 3 ปีจะไม่ไปทำงานในธุรกิจเดียวกันกับบริษัท
- ✓ บริษัทอาจพิจารณาให้โยกย้ายตำแหน่งงาน สถานที่ทำงาน
- ✓ ฯลฯ

**\*\*เขียนระบุเงื่อนไขได้ทุกเรื่องที่ไม่ผิดกฎหมายห้าม\*\***

# เงื่อนไขที่ไม่สามารถเขียนระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานได้ (เขียนระบุไว้ก็ไม่สามารถใช้บังคับได้)

- จะลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทได้จะต้องได้รับการอนุมัติจากกรรมการผู้มีอำนาจ
- ลูกจ้างตกลงจะทำงานล่วงเวลาตามที่นายจ้างมอบหมายทุกครั้ง
- หากทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด บริษัทสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง
- ๑๗๑ \*\*ทุกเรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนดเป็นมาตรฐานไว้ จะไม่สามารถเขียนระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานได้ (ระบุไว้ก็ใช้บังคับไม่ได้) \*\*

# องค์ประกอบพื้นฐานทั่วไปในสัญญาจ้างแรงงาน

- วันที่ทำสัญญา
- ชื่อ-ที่อยู่ของนายจ้าง
- ชื่อ-นามสกุล/ ที่อยู่/ เลขบัตรประจำตัวประชาชนของลูกค้าจ้าง
- ตำแหน่งงาน/ วันเริ่มงาน
- เงินเดือน/ รายได้ประจำต่างๆ
- ระยะเวลาทดลองงาน
- ลายมือชื่อนายจ้าง/ ลูกจ้าง/ พยาน 2 คน



# เงื่อนไขสำคัญที่ควรเขียนระบุเพิ่มในสัญญาจ้างงาน

1. เงินได้อื่นๆ ตามที่ตกลงกัน (ที่นอกเหนือจากเงินเดือน)/ สวัสดิการพิเศษที่ไม่มีระบุเขียนไว้ในรองรับ (ถ้ามี)
2. เงื่อนไขการจ้างพิเศษเฉพาะตำแหน่งงาน (ถ้ามี)
3. อ้างอิงถึงกฎระเบียบองค์กร (“เงื่อนไขการจ้าง การทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากที่ระบุในสัญญาจ้างนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับการทำงาน กฎ ระเบียบต่างๆ ของบริษัทฯ”)

**\*\*อย่าเขียนเงื่อนไขผูกมัดที่ให้องค์กรต้องปฏิบัติไว้มากเกินจำเป็น\*\***

# หลักการเขียนสัญญาจ้างงานที่ดี (เป็นธรรมกับทั้งองค์กรและพนักงาน)

- ✓ เขียนได้ชัดเจนและครบถ้วน (ระบุสาระสำคัญพื้นฐาน และเงื่อนไขพิเศษสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้ครบถ้วน)
- ✓ ไม่เขียนซ่อนเงื่อนไขเพื่อความได้เปรียบในการจ้างงาน
- ✓ กรณีเป็นเงื่อนไขการทำงานที่มีลักษณะเป็นการบังคับ/จำกัดสิทธิลูกจ้าง ควรเขียนเหตุผลความจำเป็น-ที่มาของเรื่องที่นายจ้างต้องการจะให้มีเงื่อนไขพิเศษนั้น ๆ เพื่อให้คู่สัญญาเข้าใจเจตนาของแต่ละฝ่ายมากยิ่งขึ้น



# ฝึกปฏิบัติ - เขียนสัญญาจ้างงาน

ให้เขียนสัญญาจ้างงานระหว่างบริษัทของท่านกับพนักงานที่จะรับเข้ามาใหม่

- ชื่อนายสมชาย แซ่เก่ง (ตำแหน่ง - ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด/ เงินเดือน 100,000 บาท/ ค่าพาหนะ 15,000 บาทต่อเดือน (ใช้รถยนต์ตัวเองในการปฏิบัติงาน)/ ค่าน้ำมัน-ทางด่วนเดือนละไม่เกิน 7,500 บาท โดยใช้เอกสารเบิกตามจริงแต่ไม่เกินจำนวนที่กำหนด)
- ข้อมูลอื่นๆ สมมุติได้เองทั้งหมด
- มีเงื่อนไขการลาออกจากงานต้องล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วัน



- คำถาม
- ข้อเสนอ

**[rungnikorn\\_s@bpit.co.th](mailto:rungnikorn_s@bpit.co.th)**

**บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด - [www.bpit.co.th](http://www.bpit.co.th)**

Staff & Labor Outsourcing/ Recruitment/ Training/

Payroll Outsourcing/ HR & Business Consulting