

“จ้างเหมาบริการ” เป็น สัญญาจ้างแรงงาน หรือไม่ ?

โดย นายปกครอง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕ ได้นิยาม “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” ไว้โดยมีนิติสัมพันธ์ในลักษณะทำนองเดียวกับ “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามมาตรา ๕๗๕ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะบัญญัตินิยามที่มีความหมายเพียงพอจะวินิจฉัยได้ แต่ในทางปฏิบัติยังมีการกำหนดรายละเอียดหรือสภาพการจ้างงานหลากหลายลักษณะ ดังเช่น กรณีที่หน่วยงานราชการตกลงจ้างพนักงาน (ลูกจ้าง) โดยการทำ “สัญญาจ้างเหมาบริการ” กับบุคคลภายนอกโดยเบิกจ่ายค่าตอบแทนจากหมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕

ถือว่าเป็น ลูกจ้าง นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ที่อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หรือไม่ ?

ดังเช่นอุทาหรณ์ที่จะนำมาเล่าในคอลัมน์ “รอบรู้กฎหมาย” ฉบับนี้ เป็นกรณีที่ส่วนราชการทำสัญญาจ้างเหมาบริการ นาย ก. ให้ทำหน้าที่ที่ปรึกษาคุณวุฒิ คุณแลทำความสะอาดรถยนต์ ค้นหาแฟ้มเอกสาร ถ่ายเอกสาร จัดเตรียมเอกสาร พิมพ์ทะเบียนพาณิชย์และงานอื่น ๆ โดยจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่าย แบ่งจ่ายเป็นงวดโดยนาย ก. ต้องส่งมอบงานให้ผู้ว่าจ้างตรวจรับงาน

นาย ก. เห็นว่า สัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าวมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากมิได้คำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่มีการตรวจรับงานที่ทำ ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า ทำให้ตนไม่ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม เป็นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

จึงยื่นฟ้องส่วนราชการ (ผู้ว่าจ้างตามสัญญา) ขอให้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่โดยดำเนินการให้ผู้ฟ้องคดีได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

คดีนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลปกครอง เนื่องจากเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และละเอียดอ่อนหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควรตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒

ส่วนราชการ (ผู้ว่าจ้างตามสัญญา) ละเลยต่อหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดให้นาย ก. ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม จากการจ้างนาย ก. ตามสัญญาดังกล่าวหรือไม่ ?

ประเด็นที่ว่า สัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าว มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า มาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดสาระสำคัญของการจ้างแรงงานว่า เป็นสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ผลสำเร็จของงานจึงไม่เป็นสาระสำคัญในการจ่ายค่าจ้าง และระหว่างการทำงานนายจ้างมีอำนาจสั่งการหรือบังคับบัญชาลูกจ้างได้ ส่วนการจ้างทำของตามมาตรา ๕๘๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแก่การทำงานที่ทำนั้น ผลสำเร็จของการงานที่รับจ้างจึงเป็นสาระสำคัญในการรับสินจ้าง และระหว่างทำงานผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจสั่งการหรือบังคับบัญชาได้

ตามสัญญาจ้างเหมาบริการ นาย ก. จะต้องปฏิบัติงานขัรบรถยนต์ ยังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้แทนของส่วนราชการ (ผู้ว่าจ้างตามสัญญา) มอบหมาย โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทุกวันสิ้นเดือน แต่การจ่ายค่าจ้างในการทำงานมิใช่เพียงเพื่อผลสำเร็จของการงานที่ทำ คือ การขัรบรถยนต์เท่านั้น แต่เป็น

การจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด โดย นาย ก. ต้องมาปฏิบัติงานตามวันเวลาราชการ และต้องปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้แทนของส่วนราชการ (ผู้ว่าจ้างตามสัญญา) หากใช่เป็นการปฏิบัติงานโดยมีอิสระเพียงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานเท่านั้น ทั้งข้อเท็จจริงมิได้มีการตรวจรับงาน

สัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าว จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างทำของ และเมื่อเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างนาย ก. กับส่วนราชการ (ผู้ว่าจ้างตามสัญญา) จึงเป็นนิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

ดังนั้น การที่ส่วนราชการไม่ได้ขึ้นทะเบียนลูกจ้างเพื่อให้นาย ก. มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จึงเป็นการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติกรณีดังกล่าว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๓๔๙/๒๕๕๖)

คดีนี้ถือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นายจ้างและลูกจ้างในการพิจารณาสัญญาหรือข้อตกลงว่า เป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่นั้น แม้จะกำหนดชื่อสัญญาว่าเป็น “สัญญาจ้างเหมาบริการ” หรือฝ่ายลูกจ้างจะลงชื่อตามที่ระบุไว้ในสัญญาในฐานะเป็นผู้รับจ้างหรือฝ่ายนายจ้างจะลงชื่อระบุว่าเป็นผู้ว่าจ้างก็ตาม ในการพิจารณานิติสัมพันธ์ที่แท้จริงจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้น หากสภาพการจ้างเป็นไปในลักษณะการจ้างงานตามสาระสำคัญของมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่กล่าวข้างต้น ถือเป็น นายจ้าง ลูกจ้างที่ต้องได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมทั้งสิ้น และอาจกล่าวได้ว่า “สัญญาจ้างเหมาบริการ” มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของอำพรางสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นนิติสัมพันธ์ที่แท้จริง โดยผู้สนใจสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๕๓๑/๒๕๕๗ ซึ่งวินิจฉัยไว้ทำนองเดียวกัน ครับ !!
